



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn D. V., Am O. bad 281, Y.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Bell & Windirsch,
Marktstr. 16, 40213 Düsseldorf,

g e g e n

die U. L. Q. T. Tec GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer
U. C. und Q. W., S. Str. 51, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Assessoren Schmidt u. a., Arbeitgeberverband
Metall- und Elektroindustrie Düsseldorf und
Umgebung e. V.,
Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 16.05.2014
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Hinterberg und den
ehrenamtlichen Richter Himmes

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.02.2013 – AZ: 3 Ca 5067/12 – wird zurückgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden Betriebsrente.

Der am 27.08.1951 geborene Kläger wurde zum 03.10.1983 von einer Rechtsvorgängerin der Beklagten eingestellt. Zum 01.01.1995 ging das Arbeitsverhältnis infolge eines Teil-Betriebsüberganges auf die Beklagte über, bei der er als Dreher beschäftigt wurde.

Die damalige Arbeitgeberin vereinbarte mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat eine „Versorgungsordnung vom 01.10.1992“ (im Folgenden: VO 1992). Deren im Jahr 1999 von der E. D. AG hinsichtlich der Rententabelle aktualisierte Fassung vom 26.11.1992 beinhaltet u.a. folgende Regelungen:

„...“

II. Allgemeine Voraussetzungen

§ 6 Berechnung der rentenfähigen Dienstzeit

...

(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	29 – 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		

...“

Zur Berechnung der Altersrente haben die Betriebsparteien in Form eines Koordinatensystems eine sog. „DB-Rententabelle“ vereinbart, aus der man anhand der auf der X-Achse angegebenen Zahl an Dienstjahren und der auf der Y-Achse aufgeführten Versorgungsgruppe die Rentenhöhe ablesen kann. Mit der Zahl der Dienstjahre sowie der Höhe der Versorgungsgruppe – mit Ausnahme der Versorgungsgruppe 21 für Verkäufer – erhöhte sich hiernach die Rente. Wegen der Einzelheiten wird auf die in Euro umgerechnete DB-Rententabelle 1999 (Anlage 2 zur Klageschrift, Bl. 30 d.A.) Bezug genommen. § 9 Abs.4 VO 1992 enthält zudem eine im Dreijahresrhythmus durchzuführende Pflicht zur Überprüfung der Rententabelle.

Sowohl bei der Beklagten als auch ihrer Rechtsvorgängerin fanden die Tarifverträge der Metallindustrie NRW Anwendung. Die Entlohnung der Arbeiter erfolgte gemäß dem Tarifvertrag über die analytische Arbeitsbewertung für die Eisen,

Metall- und Elektroindustrie NRW nach Arbeitswerten. Der in der Tabelle zu § 7 der Versorgungsordnung genannte Standardlohn wurde in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts aus dem Gruppen- und Einzelakkord entwickelt, indem auf der Grundlage früherer Akkordwerte ein bestimmter Betrag pauschal als Entgelt zugrunde gelegt und üblicherweise mit einem Verdienstgrad von 102% ausbezahlt wurde. Demgegenüber wurden die Angestellten nach dem Gehaltsrahmenabkommen der Metall- und Elektroindustrie in Gehaltsgruppen K 1 bis K 6 für kaufmännische Angestellte und T 1 bis T 6 für technische Angestellte eingruppiert.

Über die Berechnung einer außertariflichen Zulage schloss die E.-C. AG mit dem Gesamtbetriebsrat unter dem Datum des 15.02.1979 eine „Betriebsvereinbarung über das Richtwertsystem für außertarifliche Zulagen“. Unter Ziffer 3. (Grundlagen des Richtwertsystems) wurde u.a. folgendes geregelt:

„ 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.

...“

Wegen weiterer Einzelheiten dieser Gesamt-Betriebsvereinbarung wird auf die zweitinstanzlich überreichte Anlage B 6, Bl. 232 ff. d.A., verwiesen. Bezüglich der Vergütungshöhe, die sich in den Jahren 1995 und 2007 – dem letzten Jahr vor der ERA-Einführung im Betrieb der Beklagten – für Arbeiter im Standard- bzw. Zeitlohn sowie für die Angestellten ergab, wird auf die erstinstanzlich überreichten Anlagen B 4 – B 9, Bl. 84 ff. d.A., Bezug genommen.

Zum 01.01.1995 wurde die Lenkungsfertigung des Werkes E. als eigenständiger Betrieb abgespalten und auf die Beklagte übertragen. Über diesen Vorgang wurde unter dem Datum des 29.09.1994 eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die u.a. eine kollektivrechtliche Fortgeltung von Einzel- und Gesamtbetriebsvereinbarungen einschließlich der Betriebsvereinbarung „Versorgungsordnung“ vom 26.11.1992 vorsah. Zudem wurde bezüglich der Altersversorgung folgendes geregelt:

„6.2 Die N.-C. Lenkungen GmbH verpflichtet sich darüber hinaus, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs gültige Rententabelle „93“ zweimal, zum 01.01.1996 und zum 01.01.1999 im Umfang der N.-C. AG anzupassen. Weitere Anpassungsüberprüfungen werden ausschließlich auf Grundlage des § 9 Abs.4 VO durchgeführt.“

Unter dem Datum des 19.12.2000 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit in der N.-C. Lenkungen GmbH“ (im Folgenden: GBV Altersteilzeit). Die GBV Altersteilzeit lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

10. Berücksichtigung der Altersteilzeit in der betrieblichen Altersversorgung

Für die Dauer der Altersteilzeit gilt in der betrieblichen Altersversorgung in Abweichung 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.

...“

12. Inkrafttreten und Übergangsregelung

Die Betriebsvereinbarung, die am 01.01.1999 in Kraft getreten ist, wird in dieser abgeänderten Form verlängert und endet mit Ablauf der Kündigungsfrist nach Kündigung des „Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke“; ...

Für Mitarbeiter, die sich nach Beendigung der Vereinbarung noch vereinbarungsgemäß in Altersteilzeit befinden, gelten die Regelungen dieser Vereinbarung bis zur Beendigung der Altersteilzeit jedoch uneingeschränkt fort.

“

Mit Datum vom 20.03.1997 kündigte die Beklagte die Betriebsvereinbarung „Neue Versorgungsordnung“ zum 31.12.1997. Unter dem Datum des 19.11.2007 schlossen die Betriebsparteien eine „Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung der ab dem 1. Januar 2008 neu eintretenden Arbeitnehmer“, in der sie unter Ziffer 1.3 folgende Regelung trafen:

„Für Mitarbeiter, die vor dem 31. Dezember 2003 in die Dienste der U. PSTD eingetreten sind, gelten die Regelungen gem. der Versorgungsordnung der DCUK vom 01.10.1992 für den jeweiligen Personenkreis weiter.“

Die Parteien vereinbarten am 20.12.2007 einen Vertrag über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit im Blockmodell. Die Arbeitsphase sollte vom 01.09.2008 bis zum 31.08.2011 währen, die Freistellungsphase anschließend bis zum 31.08.2014 dauern.

Der Kläger, der als Arbeiter im Standardlohn zuletzt mit dem Arbeitswert 27 der Versorgungsgruppe 8 zugeordnet worden ist, hat mit seiner Klage geltend gemacht, ihm stünde eine Altersversorgung unter Zugrundelegung der Versorgungsgruppe 14 unter 100%iger Berücksichtigung der Dienstzeit während der Freistellungsphase zu.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein Anspruch ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Versorgungsordnung differenziere in unzulässiger Weise zwischen Arbeitern und Angestellten. Die höheren Versorgungsgruppen 15 bis 21 seien ausschließlich Angestellten vorbehalten. Zudem würden bei der Gruppe der Arbeiter mehrere Arbeitswerte einer Versorgungsgruppe zugeordnet, während bei den Angestellten nur eine oder maximal zwei Rangstufen zu einer Versorgungsgruppe zusammengefasst seien. Diese unterschiedliche Behandlung sei nicht gerechtfertigt. Die Beklagte sei verpflichtet, die Gründe für die unterschiedliche Behandlung darzulegen, da sich Differenzierungsgründe nicht aus der Versorgungsordnung entnehmen ließen. Sollte das Gericht der Auffassung sein, dass kein Anspruch auf Einordnung in die Versorgungsgruppe 14 bestehe, so mache er hilfsweise eine solche in die Gruppen 13, 12, 11, 10 und 9 geltend.

Darüber hinaus hat der Kläger gemeint, die Beklagte dürfe die Dienstzeit für die Freistellungsphase nicht lediglich mit 0,33 bewerten. § 6 Abs.4 S.2 der Versorgungsordnung finde auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse als atypische Teilzeitbeschäftigung keine Anwendung. § 10 der GBV Altersteilzeit sei unwirksam, da sie einen Eingriff in seine unverfallbare Anwartschaft beinhalte.

Der Kläger hat beantragt,

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 bei deren Berechnung die Versorgungsgruppe 14 nach den Tabellen zu § 7 Abs. 1 und § 9 der Versorgungsordnung der E. D. AG und der E.-C. Unterstützungskasse GmbH in der Fassung vom 26. November 1992 zugrunde zu legen ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei zutreffend in die Versorgungsgruppe 8 eingeordnet. Eine Ungleichbehandlung finde nicht statt. Die Aufgaben der Arbeiter und Angestellten würden nach unterschiedlichen Tarifverträgen und Bewertungsverfahren bewertet, aber entsprechend der vergleichbaren Wertigkeit und Entgelthöhe den betrieblichen Versorgungsgruppen zugeordnet. Die Zuordnung in eine Versorgungsgruppe gemäß § 7 Abs. 1 VO 1992 erfolge ausschließlich auf Grund der ausgeübten Tätigkeit und deren Bewertung entweder nach Rangstufen (Angestellte) oder nach Arbeitswerten (Arbeiter). Diese Bewertung wiederum sei von ihrer Rechtsvorgängerin für die Arbeiter nach dem Lohnrahmenabkommen in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 26.09.1967 in der Fassung vom 25.01.1979 und für die Angestellten nach dem Gehaltsrahmenabkommen in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW vom 19.02.1975 vorgenommen worden. Vergleiche man beispielhaft für das Jahr 1995 die Vergütungen der Arbeiter und Angestellten, die der Versorgungsgruppe 8 unterfielen, so ergebe sich, dass die Zuordnung zutreffend erfolgt sei: So habe der betriebliche Standardlohn der Arbeitswerte 25 – 27 zwischen 4.729,- und 4.871,- DM, der Zeitlohn mit den Arbeitswerten 32-34 mit einer Leistungszulage von 7% zwischen 4.729,- und 4.858,- DM und das Gehalt der Gehaltsgruppe K3/T3 mit der Rangstufe 7 bei einer Leistungszulage von 13% bis 13,5% zwischen 4.708,- und 4.877,- DM gelegen. Entsprechend sei das Verhältnis auch im letzten Jahr vor der ERA-Einführung – dem Jahr 2007 - gewesen.

Sie hat zudem die Ansicht vertreten, § 10 der GBV Altersteilzeit enthalte eine wirksame Regelung darüber, in welchem Umfang die Freistellungsphase bei der Berechnung der Dienstzeit Berücksichtigung finde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 20.02.2013 abgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Eine Auslegung von § 6 Abs.4 S.2 VO 1992 ergebe, dass die Regelung zur Berechnung der Dienstzeit bei einer Teilzeitbeschäftigung bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen Anwendung finde. Dem Kläger stehe auch kein Anspruch auf Einordnung in eine höhere Versorgungsgruppe als 8 zu. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz finde keine Anwendung, da die Beklagte lediglich die Normen der Betriebsvereinbarung vollziehe. Die VO 1992 verstoße nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Die Unterscheidung bei der Berechnung der Betriebsrente

erfolge nicht allein anhand des Status von Arbeitern und Angestellten, sondern knüpfe an die gruppenspezifisch unterschiedlich ausgestalteten tarifvertraglichen und innerbetrieblichen Vergütungssysteme an.

Gegen dieses Urteil, welches dem Kläger am 01.03.2013 zugestellt worden ist, hat er mit einem am 27.03.2013 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 02.05.2013 – dem auf den Feiertag „Tag der Arbeit“ folgenden ersten Werktag – eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger rügt eine Verletzung materiellen Rechts. Er ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe § 6 Abs.4 VO 1992 falsch ausgelegt. Unter Berufung auf ein Urteil des BAG v. 17.04.2012 – 3 AZR 380/10 – meint der Kläger, die Tatsache, dass es bei Vereinbarung der Versorgungsordnung noch keine Altersteilzeit gegeben habe, sei als Indiz dafür zu werten, dass diese nicht einer normalen Teilzeitbeschäftigung gleichgesetzt werden könne. Ziffer 10 der GBV Altersteilzeit führe zu keinem anderen Ergebnis. Zum einen beinhalte diese einen unzulässigen Eingriff in die unverfallbare Anwartschaft des Klägers. Zum anderen habe die GBV Altersteilzeit mit Ablauf des 31.12.2009 geendet. Hierzu trägt der Kläger vor, der Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke, an dessen Laufzeit die GBV gekoppelt worden sei, habe zum vorgenannten Zeitpunkt geendet. Schließlich sei zu bedenken, dass die ursprüngliche – für den Kläger günstigere Regelung – in § 6 Abs.4 VO 1992 aufgrund der Vereinbarung der Betriebsparteien im September 2007 wieder in Kraft gesetzt worden sei. Durch diese Regelung sei die davor abgeschlossene GBV Altersteilzeit hinsichtlich der Regelung in deren Ziffer 10 abgelöst worden.

Das Arbeitsgericht gehe auch zu Unrecht davon aus, dass die Versorgungsordnung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Es übersehe, dass sich die Zuordnung zu den Versorgungsordnungen nicht aus unterschiedlichen tarifvertraglichen Regelungen ergebe. Das Gehaltabkommen für die Angestellten der Metallindustrie enthalte – unstreitig – keine Rangstufen. Die Anknüpfung an ein betriebliches System über Rangstufen für Angestellte und ein tarifliches System über Arbeitswerte für Arbeiter genüge aber für sich genommen nicht zur Rechtfertigung einer Schlechterstellung von Arbeitern bei der betrieblichen Altersversorgung. Den von der Beklagten vorgelegten Übersichten über die Lohn- bzw. Gehaltshöhe in den Jahren 1995 und 2007 lasse sich entnehmen, dass Arbeiter bei gleichem Entgelt in eine niedrigere Versorgungsgruppe eingeordnet würden als Angestellte. Zu Unrecht vergleiche die Beklagte das Entgelt unter Einbeziehung der Leistungszulagen. Diese müssten außer Betracht bleiben, da § 7 der Versorgungsordnung zu entnehmen sei, dass die Höhe der Leistungszulage ohne Einfluss auf die Rangstufe sei. Es werde nämlich jeder Mitarbeiter auf der Grundlage seiner Rangstufe bzw. seines Arbeits-

wertes einer Versorgungsgruppe zugeordnet; demgegenüber werde der Begriff „Richtwert“ nicht verwendet. Das Richtwertsystem sei nach der Betriebsvereinbarung über das Richtwertsystem für außertarifliche Zulagen Grundlage für die Zulage, während das Rangstufensystem lediglich ein Bestandteil des Richtwertsystems sei. Für das Rangstufensystem sei allein auf den Arbeitsplatz ohne Berücksichtigung der individuellen Leistungen abzustellen. Dementsprechend müssten die Leistungszulagen bei der Beurteilung, ob der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Zuordnung von Angestellten und Arbeitern zu den Versorgungsgruppen verletzt sei, außer Betracht bleiben. Andernfalls müsse man aber für Arbeiter die Leistungszulage in gleicher Höhe in Ansatz bringen wie für Angestellte. Dann zeige sich, dass Angestellte, deren Stellen denen von Arbeitern gleichwertig seien, höhere Versorgungsleistungen erhielten als die entsprechenden Arbeiter.

Für den Fall, dass der Beklagten auf der Grundlage der Rechtsprechung des BAG für die Zeit vor dem 1. Juli 1993 Vertrauensschutz im Hinblick auf eine Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten zu gewähren sei, mache er mit dem Hilfsantrag ab diesem Zeitpunkt eine Gleichbehandlung geltend.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.02.2013 – 3 Ca 5067/12 – abzuändern und 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 E. D. AG und der E.-C. 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 beantragt der Kläger,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.02.2013 – 3 Ca 5067/12 – teilweise abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, bei deren Berechnung ab dem 01.07.1993 die Versorgungsgruppe 14, hilfsweise 13, 12, 11, 10, 9 nach der Tabelle in § 7 Abs.1 der Versorgungsordnung der E. D. AG und der E.-C. 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 beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens.

Sie führt zur Erläuterung der von ihr vorgenommenen Vergleichsberechnungen aus, sie habe die durchschnittlichen Leistungsbeurteilungen von 13-13,5% für Angestellte und 7% für Arbeiter zugrunde gelegt. Aus der Tatsache, dass Arbeiter nicht die Versorgungsgruppen 15 und höher erreichen könnten, ergebe sich keine Ungleichbehandlung. Dies beruhe schlichtweg darauf, dass diese Versorgungsgruppen Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungen vorbehalten blieben, die üblicherweise bei den Tätigkeiten der Arbeiter nicht erfüllt würden. So sei beispielsweise die Zuordnung zur Versorgungsgruppe 15 für Angestellte der Gehaltsgruppen K/T 5 erreichbar. Die entsprechenden Anforderungen des Gehaltsrahmentarifvertrages seien auf den Arbeitsplätzen der Arbeiter nicht erfüllt worden. Üblicherweise seien in die Gehaltsgruppe K/T 5 Ingenieure bzw. Betriebswirte und Diplomkaufleute zu Beginn ihrer Tätigkeit eingruppiert worden, also Personen, die in der Regel über eine Hochschulausbildung verfügt hätten. Die Beklagte behauptet unter Bezugnahme auf ein Schreiben der IG Metall vom 24.02.2012 (Bl. 300 d.A.), nicht der Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke sei beendet, sondern lediglich dessen § 3 aufgrund einer Sonderregelung gekündigt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der öffentlichen Sitzungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung. Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs.6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. b) ArbGG.

II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Feststellungsantrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO bloße Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Diese muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis in seiner Gesamtheit erstrecken. Eine Feststellungsklage kann sich vielmehr, wie vorliegend, auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (sog. Elementenfeststellungsklage, vgl. etwa BAG v. 15.05.2012 - 3 AZR 11/10 – Rn.19, zitiert nach juris; BAG v. 10.02.2009 – 3 AZR 653/07 – Rn.12, EzA Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung; BAG v. 22.10.2008 – 4 AZR 784/07 – NZA 2009, 29).

b) Es besteht das nach § 256 Abs.1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

Dieses ergibt sich daraus, dass die Parteien über die Höhe der dem Kläger zustehenden Betriebsrente streiten. Dieser Streit kann durch die vorliegende Klage abschließend beseitigt werden. Dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist, ist unerheblich. Der Kläger hat bereits jetzt ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Umfangs seiner Versorgungsrechte, damit er frühzeitig etwa bestehende Versorgungslücken schließen kann (vgl. nur BAG v. 17.01.2012 – 3 AZR 555/09 – Rn. 18, AP Nr. 14 zu § 1 BetrAVG Überversor-

gung; BAG 21.04.2009 – 3 AZR 640/07 – Rn.19, AP Nr. 60 zu § 2 BetrAVG; BAG v. 07.03.1995 – 3 AZR 282/94 – zu A III 2 der Gründe, BAGE 79, 236). Der Vorrang der Leistungsklage greift hier schon deshalb nicht ein, weil die streitige Forderung noch nicht fällig ist (vgl. BAG v. 17.01.2012 – 3 AZR 555/09 – Rn.18, aaO; BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 640/07 – Rn.19, aaO). Zudem sprechen im Betriebsrentenrecht prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen generellen Vorrang der Leistungsklage, da die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte ermöglicht (vgl. etwa BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 568/12 – Rn.19, juris; BAG v. 17.09.2013 – 3 AZR 686/11 – Rn.11, AP Nr. 4 zu § 10 AGG).

2. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist weder verpflichtet, bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers eine höhere Versorgungsgruppe als die Gruppe 8 zugrunde zu legen, noch ist die Dauer der Freistellungsphase in vollem Umfang in die rentenfähigen Dienstjahre einzubeziehen.

a) Der Kläger ist nicht der Versorgungsgruppe 14 zuzuordnen.

aa) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht unmittelbar aus der Versorgungsordnung. Bei einem – unstrittig zutreffend ermittelten – Arbeitswert von 27 fällt der Kläger als Arbeiter im Standardlohn gemäß der Tabelle zu § 7 Abs.1 VO 1992 unter die Versorgungsgruppe 8.

bb) Ein Anspruch auf eine höhere Versorgungsgruppe ergibt sich nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz eine sachfremde Gruppenbildung und die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe. Er findet stets Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (st. Rspr., vgl. nur BAG v. 19.02.2014 – 10 AZR 293/13 – Rn. 25, juris; BAG v. 27.06.2012 – 5 AZR 317/11 – Rn.17 mwN, EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr.148). Im bloßen Normvollzug oder einer Erfüllung vertraglicher Pflichten liegt keine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers; eine solche trifft dieser erst dann, wenn er in Kenntnis einer unwirksamen Rechtsgrundlage Leistungen (*weiter*) gewährt (BAG v. 19.02.2014 – 10 AZR 293/13 – Rn. 25, juris; BAG v. 27.06.2012 – 5 AZR 317/11 – Rn.17, aaO).

Danach scheidet die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes hier aus. Es liegt ein bloßer Normenvollzug vor. Die Beklagte hat die Versorgungsgruppen nicht auf Grund eines von ihr allein geschaffenen generalisierenden Prinzips ermittelt, sondern sie bringt die in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelte Versorgungsordnung zur Anwendung..

cc) Ein Anspruch ergibt sich auch nicht aus der Versorgungsordnung in Verbindung mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 Abs.1 BetrVG.

aaa) Betriebsrat und Arbeitgeber haben bei Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs.1 BetrVG zu beachten (ständige Rspr., vgl. nur BAG v. 18.09.2007 – 3 AZR 639/06 – Rn. 19, AP Nr. 33 zu § 77 BetrVG 1972 Gleichbehandlung; BAG v. 22.03.2005 – 1 AZR 49/04 – AP Nr. 48 zu § 75 BetrVG 1972; vgl. zum personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot: BAG v. 14.05.2013 – 1 AZR 43/12 – Rn. 18, AP Nr. 58 zu § 75 BetrVG 1972). Dieser auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Eine Gruppenbildung kann auch dadurch erfolgen, dass für eine Arbeitnehmergruppe eine Regelung getroffen wird und für eine andere unterbleibt (BAG v. 14.05.2013 – 1 AZR 43/12 – Rn.18, aaO; BAG v. 22.03.2005 – 1 AZR 49/04 – zu 3a der Gründe, aaO). Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen - insbesondere unterschiedliche Leistungen - vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich hierfür ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG v. 14.05.2013 Rn.18 aaO; BAG v. 18.05.2010 – 1 AZR 187/09 – Rn.15, AP Nr. 209 zu § 112 BetrVG 1972; BAG v. 18.09.2007 – 3 AZR 639/06 – Rn. 20, aaO). Dabei ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung 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 (BAG v. 14.05.2013 – 1 AZR 43/12 – Rn.18 aaO; BAG v. 18.09.2007 – 3 AZR 639/06 – Rn.20, aaO; BAG v. 22.03.2005 – 1 AZR 49/04 – zu 3 a der Gründe, aaO). Diese Grundsätze gelten gleichermaßen, wenn eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten mittelbar eine Ungleichbehandlung von Personengruppen bewirkt (BAG v. 14.05.2013 – 1 AZR 43/12 – Rn.18, aaO).

Der bloße Statusunterschied zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten vermag eine Ungleichbehandlung nicht zu rechtfertigen. Die daran an-

knüpfende Unterscheidung beruht für sich genommen auf keinerlei sachgerechten Erwägungen (BAG v. 16.02.2010 – 3 AZR 216/09 – Rn.32, AP Nr. 50 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung; BAG v. 10.12.2002 – 3 AZR 3/02 – zu IV 2 c aa der Gründe, AP Nr. 56 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Es ist in diesen Fällen zu prüfen, ob der Status als „Kürzel“ für eine Differenzierung herangezogen werden kann (BAG v. 16.02.2010 – 1 AZR 216/09 – Rn.32, aaO; BAG v. 10.12.2002 – 3 AZR 3/02 – aaO). Es ist erforderlich, dass mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig an einen Lebenssachverhalt angeknüpft wird, der geeignet ist, die in der Regelung getroffene Rechtsfolge zu tragen. Das ist am Regelungszweck und dem aus ihm folgenden Differenzierungsgrund zu messen (BAG v. 16.02.2010 – 3 AZR 216/09 – Rn. 33, aaO).

Bei der rechtlichen Beurteilung sind zum einen der Beurteilungsspielraum und die Einschätzungsprärogative der Betriebsparteien zu berücksichtigen, zum anderen ist zu beachten, dass der Normgeber typisieren darf. Die zulässige Typisierung darf aber nur in Einzelfällen und ausnahmsweise zu einer Benachteiligung der Betroffenen führen und nur in besonders gelagerten Fällen Ungleichheiten entstehen lassen. Die durch eine typisierende Regelung entstehenden Ungerechtigkeiten dürfen ferner nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen, die Ungleichbehandlung darf also nicht sehr intensiv sein (BAG v. 10.12.2002 – 3 AZR 3/02 – aaO). Selbst wenn die Betriebsparteien nicht verpflichtet sind, die Regelung „punktgenau“ zu gestalten, ist eine Regelung umso weniger geeignet, die ungleiche Behandlung zu rechtfertigen, je mehr sie typisiert, obwohl eine punktgenaue Regelung ohne oder mit wenig Schwierigkeiten möglich wäre (BAG v. 16.02.2010- 3 AZR 216/09 – Rn.34, aaO).

bbb) Gemessen an diesen Grundsätzen liegt hier kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

(1) Allerdings liegt eine Unterscheidung nach Gruppen vor, nämlich zum einen der Angestellten, bei denen sich die Höhe der Versorgungsgruppe nach Rangstufen orientiert, und zum anderen der Arbeiter, bei denen auf Arbeitswerte abgestellt wird, wobei dabei zusätzlich nach Arbeitern im Zeit- sowie Prämien- und Standardlohn differenziert wird.

(2) Diese Unterscheidung ist allerdings nicht aufgrund willkürlicher Erwägungen erfolgt, sondern beruht auf unterschiedlichen Vergütungssystemen.

(a) Differenziert eine Versorgungsordnung zwischen Arbeitern und Angestellten, weil zwei unterschiedliche tarifliche Regelungs- und Ordnungssysteme hinsichtlich der Vergütung in Bezug genommen werden, so ist zu prüfen, ob die Unterschiede hinsichtlich der Entgeltstruktur und –findung von derartigem Ge-

wicht sind, dass sie eine unterschiedliche Behandlung bei der Altersversorgung zu rechtfertigen vermögen. Ist dies der Fall, so liegt kein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz vor (vgl. BAG v. 22.12.2009 – 3 AZR 895/07 – Rn. 26 ff., AP Nr. 319 zu Art. 3 GG).

(b) Die VO 1992 verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz.

(aa) Insoweit ist zunächst einmal die Grundentscheidung der Betriebsparteien, die Einordnung in die Versorgungsgruppen nach dem Wert des vom Mitarbeiter ausgeübten Arbeitsplatzes vorzunehmen, nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber darf bei der betrieblichen Altersversorgung danach differenzieren, welche Bedeutung die Arbeitsleistung für ihn hat und welche Position ein Arbeitnehmer im Betrieb einnimmt (BAG v. 25.04.2004 – 3 AZR 15/03 – AP Nr. 5 zu § 1b BetrAVG). Bei der Altersversorgung handelt es sich der Sache nach um eine Form des Entgelts. Dessen Höhe bemisst sich aber üblicherweise am Wert der Arbeitsleistung.

(bb) Da allerdings weder in der Metallindustrie allgemein noch bei der E. D. AG im Besonderen ein einheitliches Bewertungssystem für Arbeitsplätze von Arbeitern und Angestellten existierte, war es unumgänglich, diesbezüglich eine Differenzierung vorzunehmen. Insoweit ist es nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien auf die vorhandenen – unterschiedlichen - Bewertungssysteme zurückgegriffen haben. Dies waren für Arbeiter die Arbeitswerte, die auf Grundlage des Tarifvertrages „Analytische Arbeitsbewertung für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ ermittelt worden sind. Hingegen war im Tarifbereich für die Angestellten eine vergleichbare Grundlage nicht vorhanden. Das übersieht der Kläger, wenn er darauf verweist, die Rangstufen ergäben sich nicht aus tarifvertraglichen Vorgaben. Bereits das Fehlen eines den Arbeitern vergleichbaren Bewertungssystems entsprechend der analytischen Arbeitsbewertung ist ein die Ungleichbehandlung grundsätzlich rechtfertigender tariflicher Unterschied von erheblichem Gewicht. Das Abstellen auf Rangstufen ergibt sich dann lediglich als Folge daraus. Wegen des Fehlens eines vergleichbaren Bewertungssystems im Angestelltenbereich musste nämlich zwangsläufig auf ein anderes System zurückgegriffen werden. Insoweit bot es sich an, alternativ auf das mit der „Betriebsvereinbarung über das Richtwertsystem für außertarifliche Zulagen“ entwickelte System von Rangstufen, denen Richtbeispiele zugeordnet wurden, abzustellen.

(cc) Allerdings läge dennoch eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung vor, wenn die Betriebsparteien die Arbeitswerte und Rangstufen den einzelnen Versorgungsgruppen in einer Weise zugeordnet hätten, dass gleichwertige Arbeit unterschiedlich hohe Rentenansprüche begründet. Dies ist aber nicht der Fall.

(aaa) Eine zum Nachteil der Arbeiter fehlerhafte Zuordnung von Arbeitswerten und Rangstufen ergibt sich nicht daraus, dass den Versorgungsgruppen 2 bis 11 jeweils eine einzige Rangstufe einer Versorgungsgruppe zugeordnet wurde, während bei den Arbeitern ab Versorgungsgruppe 3 jeweils drei Arbeitswerte in eine Versorgungsgruppe eingestuft worden sind. Soweit der Kläger dies rügt, übersieht er, dass Arbeitswerte der Arbeiter und Rangstufen der Angestellten nicht miteinander vergleichbar sind. Sie beruhen auf unterschiedlichen Bewertungssystemen. Dementsprechend gibt es – wie der Tabelle zu § 7 Abs.1 der Versorgungsordnung zu entnehmen ist – deutlich mehr Arbeitswerte, obwohl die Rangstufen einen größeren Tätigkeitsbereich abdecken (von einfachen Hilfstätigkeiten bis zu solchen, für die ein Hochschulstudium benötigt wird). Das demnach zum einen größere Raster und zum anderen breitere Spektrum der Rangstufen im Vergleich zu den auf Grundlage des Tarifvertrages „Analytische Arbeitsbewertung“ ermittelten Arbeitswerten führt zu anderen Verteilungsmustern bezüglich der Versorgungsgruppen.

(bbb) Eine Diskriminierung der Arbeiter kann nicht daraus gefolgert werden, dass für diese – anders als für die Angestellten – maximal die Versorgungsgruppe 14 vorgesehen ist. Dies folgt allein aus der Wertigkeit der Tätigkeiten. So lässt sich dem erstinstanzlich als Anlage B 7 vorgelegten Richtwertsystem entnehmen, dass Meister – jedenfalls ab Gruppe M 2 – den Angestellten zugeordnet und gemäß Rangstufen 14 bis 23 bewertet werden, was wiederum den Versorgungsgruppen 13 bis 16 entspricht. Gewerbliche Tätigkeiten, die der Ebene eines Meisters gleich- oder höherwertig sind und dementsprechend mindestens einer vergleichbaren Versorgungsgruppe zugeordnet werden müssten, gibt es aber nicht. Gleichzeitig zeigt dies, dass den Arbeitern das Erreichen höherer Versorgungsgruppen nicht grundsätzlich verwehrt war. Bei einer entsprechenden beruflichen Entwicklung – in erster Linie dem Erreichen der Position eines Meisters – wurden sie dann aber nicht mehr als Arbeiter, sondern als Angestellte geführt.

(ccc) Auch aus einem Vergleich, mit welcher Vergütung welche Versorgungsgruppe erreicht wird, ergibt sich nichts anderes.

Es würde ein Indiz für eine Diskriminierung der Arbeiter darstellen, wenn diese bei gleicher Vergütung einer niedrigeren Versorgungsgruppe zugeordnet würden als Angestellte. Dies vermag die Kammer aber nicht zu erkennen.

Die Beklagte hat hierzu Entgelttabellen für Arbeiter im Standardlohn und Zeitlohn sowie für Angestellte im Jahr 1995 vorgelegt. Diese sind zur Überprüfung einer etwaigen Diskriminierung geeignet, obwohl insoweit auf das Jahr 1992 – dem Jahr des Abschlusses der Betriebsvereinbarung – abzustellen ist. Es hat

sich seit diesem Zeitraum aber nichts an dem Verhältnis der einzelnen Vergütungen geändert, weil diese gleichmäßig angepasst wurden. Dementsprechend hat auch der Kläger keine Einwände dagegen erhoben, die Daten aus dem Jahr 1995 bei dem Entgeltvergleich zugrunde zu legen.

Den Tabellen lässt sich entnehmen, dass bei einer vergleichbaren Entgelthöhe Angestellte keiner höheren Versorgungsgruppe zugeordnet werden als Arbeiter. Bei diesem Vergleich hat die Beklagte zutreffend auf Durchschnittswerte hinsichtlich der Leistungszulagen abgestellt. Nur so lässt sich ermitteln, ob die Betriebsparteien ihren Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Zuordnung von Arbeitswerten und Rangstufen bei der ihnen zuzugestehenden typisierenden Betrachtungsweise überschritten haben.

Demgegenüber meint der Kläger zu Unrecht, die Leistungszulagen dürften bei diesem Vergleich keine Berücksichtigung finden, weil diese für die Zuordnung nach § 7 der Versorgungsordnung nicht von Relevanz sind. Der Kläger übersieht dabei, dass der Entgeltvergleich nur der Überprüfung dient, ob die Zuordnung von Arbeitswerten und Rangstufen fehlerhaft war. Bei dieser Überprüfung dürfen aber die Leistungszulagen nicht außen vor bleiben, da sich auch in diesen niederschlägt, welchen Wert der einzelne Arbeitsplatz hat. Zwar bestimmt sich der Prozentsatz der Leistungszulagen nach den arbeitsplatzunabhängigen Leistungen des Einzelnen. Die sich daraus ergebende Höhe ergibt sich aber zum einen aus den tarifvertraglichen Vorgaben, zum anderen aus der Basisvergütung, von der prozentual die Leistungszulage errechnet wird. Je höherwertiger der Arbeitsplatz desto höher ist – bei gleicher Leistung – die Leistungszulage. Damit Leistungsunterschiede nicht in den Vergleich mit einfließen, ist – wie es die Beklagte getan hat – auf die durchschnittlich erreichten Leistungszulagen abzustellen.

Die Auffassung des Klägers, die Leistungszulagen müssten heraus gerechnet werden, würde zudem dazu führen, dass keine Vergleichbarkeit mit dem betrieblichen Standardlohn hergestellt werden könnte, bei welchem keine zusätzlichen Leistungszulagen gezahlt, sondern stattdessen auf der Basis früherer Akkordlöhne eine Pauschalierung vorgenommen worden ist. Auch hier ist zutreffender Weise auf den üblichen Lohn in Höhe von 102% und nicht auf den nur in den ersten Monaten gezahlten Einstelllohn in Höhe von 92% oder den lediglich als Berechnungsbasis dienenden Standard-Grundlohn in Höhe von 80% abzustellen, da andernfalls kein typischer Verdienst abgebildet würde.

Dem Kläger kann auch nicht darin gefolgt werden, dass der Vergleich eine Heraufsetzung der Leistungszulagen für Arbeiter auf 13-13,5 % erfordere. Dies wäre nur dann der Fall, wenn die unterschiedlich hohen Leistungszulagen für sich genommen eine Diskriminierung der Arbeiter dargestellt hätten. Das ist

aber nicht erkennbar. Der Kläger würde es sich zu einfach machen, sofern sein Vortrag so zu verstehen sein sollte, dass allein aus der unterschiedlichen Höhe der Leistungszulagen eine Ungleichbehandlung zu Lasten der Arbeiter gefolgert werden könnte. Da die Vergütung der Arbeiter und Angestellten auf gänzlich unterschiedlichen Vergütungssystemen beruhen und sich aus unterschiedlichen Bestandteilen (tariflichen Grundentgelten und Zulagen, übertariflichen Zuschlägen und Leistungszulagen) zusammen setzen, darf die Betrachtung nicht isoliert einen einzigen Bestandteil herausgreifen (ähnlich bei dem Vergleich unterschiedlicher Versorgungszusagen für Arbeiter und Angestellte: LAG Köln v. 22.03.2012 – 13 Sa 254/11 – Rn. 58). Entscheidend ist, ob die Gesamtvergütung den Wert der Arbeitsleistung zutreffend widerspiegelt oder insoweit die Arbeiter gegenüber den Angestellten schlechter behandelt wurden. Das ist aber auch vom Kläger nicht behauptet worden.

Soweit die Zuordnung von Arbeitswerten der Arbeiter und Rangstufen der Angestellten in Einzelfällen zur Einordnung in unterschiedliche Versorgungsgruppen führt, handelt es sich um Ausreißer, die als Folgen der zulässigen Typisierung hingenommen werden müssen. Sie beruhen darauf, dass die Betriebsparteien die Zuordnung zu den einzelnen Versorgungsgruppen nicht anhand der Vergütung, sondern des Arbeitsplatzwertes vorgenommen haben. Eine punktgenaue Regelung war angesichts dessen aufgrund der unterschiedlichen Vergütungssysteme nicht möglich, die Betriebsparteien haben sich aber – wie der Vergleich der durchschnittlichen Vergütungen zeigt – erkennbar bemüht, die Zuordnung so genau wie möglich vorzunehmen. Dies reicht, um einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz auszuschließen.

b) Aus der obigen Begründung ergibt sich zugleich, dass dem Kläger auch kein Anspruch auf eine Betriebsrente unter Einordnung in die Versorgungsgruppen 13, 12, 11, 10 oder 9 zusteht. Er ist vielmehr zutreffend der Versorgungsgruppe 8 zugeordnet worden.

c) Des Weiteren ist der – allein auf die Einordnung in Versorgungsgruppen bezogene – Hilfsantrag abzuweisen. Da der Kläger zutreffend in die Versorgungsgruppe 8 eingeordnet worden ist, kann ihm ein Anspruch auf eine höhere Versorgungsgruppe auch nicht für Zeiten ab dem 01.07.1993 zustehen.

d) Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die Freistellungsphase während der Altersteilzeit in stärkerem Umfang als mit dem Faktor 0,33 berücksichtigt wird.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Auslegung von § 6 Abs.4 S.2 VO 1992 ergibt, dass Altersteilzeit als Form der Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit lediglich im Umfang des Verhältnisses der vertragli-

chen zur Regelarbeitszeit Berücksichtigung finden kann. Jedenfalls enthält die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit eine Sonderregelung, durch die wirksam ein Faktor von 0,33 festgesetzt worden ist.

aa) Die Auslegung von Ziffer 10. der GBV Altersteilzeit ergibt, dass eine Sonderbestimmung zur Dienstzeitberechnung gemäß § 6 Abs. 4 der Versorgungsordnung 1992 getroffen wurde. Zwar wird diese Versorgungsordnung nicht ausdrücklich genannt. Es wird aber eine „Abweichung von den Bestimmungen der gültigen Versorgungsordnung“ vereinbart. Da es sich bei der Versorgungsordnung von 1992 um eine zu diesem Zeitpunkt im Unternehmen gültige Versorgungsordnung handelte, bezieht sich Ziffer 10. entweder ausschließlich oder zumindest auch auf diese.

bb) Bedenken gegen die Wirksamkeit der in Ziffer 10 der GBV Altersteilzeit getroffenen Regelung bestehen nicht.

aaa) Sofern § 6 Abs.4 S.2 VO 1992 in dem Sinne auszulegen sein sollte, wie es das Arbeitsgericht getan hat, läge schon kein Eingriff in die Rechte der Arbeitnehmer vor. Diese würden vielmehr besser gestellt, weil ansonsten die Freistellungsphase gar keine Berücksichtigung bei der Berechnung des Dienstzeitfaktors finden würde.

bbb) Geht man hingegen mit dem Kläger davon aus, dass § 6 Abs.4 S.2 VO 1992 nur die normale Teilzeitbeschäftigung, nicht aber die Altersteilzeit erfasst, läge zwar ein Eingriff vor; dieser wäre aber gerechtfertigt.

(1) Eingriffe in Anwartschaften sind an den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu messen. Aus diesen Grundsätzen folgt, dass die Gründe, die den Eingriff rechtfertigen sollen, um so gewichtiger sein müssen, je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen wird. Das Bundesarbeitsgericht hat dafür ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt (vgl. BAG v. 12.11.2013 – 3 AZR 510/12 – Rn. 45 ff., juris; BAG v. 18.09.2012 – 3 AZR 415/10 – NZA 2013, 410; BAG v. 18.03.2003 – 3 AZR 101/02 – AP Nr. 41 zu § 1 BetrAVG Ablösung; grundlegend BAG v. 17.04.1985 – 3 AZR 72/83 – AP Nr. 4 zu § 1 Unterstützungskassen). Danach gilt Folgendes:

In den unter der Geltung der bisherigen Ordnung und im Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdienten und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelten Teilbetrag kann allenfalls aus zwingenden Gründen eingegriffen werden. Derartige zwingende Gründe können insbesondere bei einer Störung der Geschäftsgrundlage der bisherigen Versorgungszusage vorliegen (vgl. BAG v. 12.11.2013 – 3 AZR 510/12 – Rn. 46, aaO; BAG v. 11.12.2001 – 3 AZR 512/00 – zu II 1 der Gründe, AP Nr. 36 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Rentenstei-

gerungen in der Zukunft, die nicht von der weiteren Betriebszugehörigkeit abhängen (sog. erdiente Dynamik) können aus triftigen Gründen geschmälert werden (vgl. BAG v. 12.11.2013 – 3 AZR 510/12 – Rn. 47; BAG v. 30.04.1985 – 3 AZR 611/83 – zu B II 1 b der Gründe). Bei der erdienten Dynamik, die auf dem erdienten Teilbetrag aufbaut, folgt der Wertzuwachs der Anwartschaft allein der künftigen Entwicklung variabler Berechnungsfaktoren. Der Zweck einer solchen dienstzeitunabhängigen Steigerung (Dynamik) besteht nicht darin, fort-dauernde Betriebszugehörigkeit des Versorgungsanwärters zu vergüten und zum Maßstab der Rentenberechnung zu machen. Vielmehr geht es darum, einen sich wandelnden Versorgungsbedarf flexibel zu erfassen. Eine solche Dynamik ist im Zeitpunkt der Veränderung einer Versorgungszusage bereits im Umfang der bis dahin geleisteten Betriebszugehörigkeit anteilig erdient, denn insoweit hat der Arbeitnehmer die von ihm geforderte Gegenleistung bereits erbracht (BAG v. 12.11.2013 – 3 AZR 415/12 – Rn.47, aaO; BAG v. 12.02.2013 – 3 AZR 414/12 – Rn.64). Die für einen Eingriff in diesen Teil des Versorgungsbesitzstandes erforderlichen triftigen Gründe hat das BAG ähnlich bestimmt wie die wirtschaftlichen Gründe, die es dem Arbeitgeber erlauben, eine Anpassung laufender Betriebsrenten an die Kaufkraftentwicklung nach § 16 BetrAVG zu verweigern. Ein Eingriff ist möglich, wenn eine Weitergeltung der bisherigen Versorgungsregelung den Bestand des Unternehmens und des Versorgungsschuldners langfristig gefährdet. Dies ist dann anzunehmen, wenn unveränderte Versorgungsverbindlichkeiten voraussichtlich nicht aus den Erträgen des Unternehmens finanziert werden können und für deren Ausgleich auch keine ausreichenden Wertzuwächse des Unternehmens zur Verfügung stehen (BAG v. 12.11.2013 – 3 AZR 415/12 – Rn. 48, aaO; BAG v. 12.02.2013 – 3 AZR 414/12 – Rn. 65, aaO). Die geringsten Anforderungen sind an Eingriffe in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse zu stellen. Dafür sind grundsätzlich sachlich-proportionale Gründe erforderlich, aber auch ausreichend (BAG v. 12.11.2013 – 3 AZR 415/12 – Rn.49, aaO; BAG v. 15.02.2011 – 3 AZR 196/09 – Rn. 70, juris; BAG v. 11.05.1999 – 3 AZR 21/98 – zu III 2 a der Gründe, AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).

(2) Hier liegt – wenn überhaupt – ein Eingriff in die dritte Stufe vor.

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der GBV Altersteilzeit bereits erdienten Ansprüche des Klägers und der anderen Arbeitnehmer werden nicht beeinträchtigt. Es wird auch nicht in die dienstzeitunabhängige Steigerung eines bereits erdienten Teilbetrages eingegriffen. § 10 GBV regelt stattdessen, in welchem Umfang zukünftige Dienstzeiten Berücksichtigung finden sollen.

(3) Ein hierin möglicherweise liegender Eingriff wäre durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt.

(a) Unter sachlich-proportionalen Gründen versteht man willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Eingriffsgründe (BAG v. 15.02.2011 – 3 AZR 196/09 – Rn. 76, juris; BAG v. 18.09.2001 – 3 AZR 728/00 – unter II 2 b cc der Gründe, AP Nr. 34 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Diese können etwa auf wirtschaftlichen Gründen oder einer Fehlentwicklung der Altersversorgung beruhen. Denkbar sind aber auch andere Gründe, wie beispielsweise das Änderungsziel der Harmonisierung der Altersversorgung oder die Beseitigung einer bestehenden Ungleichbehandlung (vgl. die Beispiele bei Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 5. Auflage 2010, Anh. § 1 Rn. 633 ff.). Stets ist dabei zu prüfen, ob dem Gebot der Verhältnismäßigkeit Genüge getan wurde. Die Gründe müssen desto schwerwiegender („sachlicher“) sein, je tiefer in die Versorgung eingegriffen wird (vgl. BAG v. 18.04.1989 – 3 AZR 299/87 – AP Nr., 23 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; BAG v. 17.04.1985 – 3 AZR 72/83 – AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; Blomeyer/Rolfs/Otto, An. § 1 Arn. 633).

(b) Gemessen hieran ist ein etwaiger Eingriff in die Versorgungsregelung durch die Sonderregelung des § 10 GBV Altersteilzeit nicht zu beanstanden.

Der sachliche Grund für den Eingriff besteht darin, dass die Betriebsparteien bei Schaffung der Versorgungsordnung den Fall einer Altersteilzeit noch nicht bedacht haben, da die gesetzlichen Voraussetzungen der Altersteilzeit zum damaligen Zeitpunkt noch nicht existierten. Es bestand aber ein Regelungsbedarf, da die Altersteilzeit weder mit einem Vollzeitarbeitsplatz vergleichbar ist noch eine typische, „normale“ Form der Teilzeitbeschäftigung darstellt (vgl. BAG v. 17.04.2012 – 3 AZR 280/10 – Rn.23, 24, AP Nr. 34 zu § 1 BetrAVG Auslegung). Im Gegensatz zu einer Vollzeitbeschäftigung erbringen Mitarbeiter in Altersteilzeit im Blockmodell im Schnitt typischerweise nur 50% der Normal-Arbeitszeit. Anders als normale Teilzeitbeschäftigte erhalten sie hierfür aber unter Berücksichtigung tariflicher und/oder einzelvertraglicher Aufstockungsleistungen einen deutlich höheren Verdienst als es dem Anteil ihrer Arbeitszeit entspricht. Inso weit bestand mit Schaffung der betrieblichen Möglichkeiten einer Altersteilzeit durch die GBV Altersteilzeit ein Bedarf, auch die Auswirkungen auf die Altersversorgung zu regeln.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wurde gewahrt. Der Eingriff selbst ist nicht schwerwiegend, denn er erfolgt nur für den Sonderfall der Altersteilzeit. Er ist damit mit der Schaffung eines zusätzlichen Anspruchs der Arbeitnehmer verbunden, der zum Zeitpunkt der Regelung der Versorgungsordnung noch gar nicht bestanden hat. Außerdem blieb es den Arbeitnehmern freigestellt, ob sie die Altersteilzeit – mit den damit verbundenen Auswirkungen auf die Altersversorgung – in Anspruch nehmen wollten oder nicht. Die Regelung des § 10 GBV Altersteilzeit ist zudem ausgewogen, weil sich die Anrechnung der Dienstzeit

nicht allein anhand der tatsächlich geschuldeten Arbeitszeit orientiert, sondern auch die Freizeitphase mit einem Faktor von immerhin 0,33 berücksichtigt.

cc) § 10 GBV Altersteilzeit ist nicht durch die Betriebsvereinbarung vom 19.12.2007 abgelöst worden.

Soweit dort unter Ziffer 1.3 geregelt ist, dass für Mitarbeiter, die vor dem 31.12.2003 eingetreten sind, die Regelungen der Versorgungsordnung vom 01.10.1992 weitergilt, hat dies nicht zu einer Ablösung des § 10 GBV geführt. Das Ablösungsprinzip kann wegen des unterschiedlichen Regelungsgehalts der Betriebsvereinbarungen vom Dezember 2000 und November 2007 nicht greifen. Es gilt dann vielmehr – wie bei sämtlichen Kollisionen ranggleicher Normen (vgl. LAG Berlin v. 09.03.2001 – 19 Sa 2596/00 – zu II 1 a der Gründe, NZA-RR 2001, 491; Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht – *Preis*, 14. Auflage 2014, BGB § 611 Rn. 239) – das Spezialitätsprinzip, d.h. die speziellere geht der generellen Regelung vor. Die speziellere Norm ist aber § 10 GBV, denn die dortige Regelung normiert die Berechnung der Dienstjahre nicht allgemein für die Altersversorgung, sondern konkret für den Sonderfall der Altersteilzeit.

Darüber hinaus widerspräche eine Ablösung von § 10 GBV ohnehin dem Willen der Betriebsparteien. Diese haben in Ziffer 1.3 der Betriebsvereinbarung vom 19.11.2007, zum Ausdruck gebracht, dass für die bis zum 31.12.2003 eingetretenen Mitarbeiter die bisherigen Regelungen nicht geändert, sondern schlicht fortbestehen sollten. Dies lässt sich daraus entnehmen, dass § 10 GBV nicht genannt worden ist. Die Weitergeltung auch dieser Norm entspricht zudem dem in der Betriebsvereinbarung vom 19.11.2007 zum Ausdruck gekommenen Sinn und Zweck derselben, die aus Gründen des Vertrauensschutzes den Altmitarbeitern die günstigeren Altregelungen sichern wollte. Es bestand hingegen kein Anlass, diese bezüglich der Altersteilzeit besser zu stellen als sie bis zum Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vom 19.11.2007 standen.

dd) Die Anwendung von § 10 GBV ist nicht infolge einer Beendigung der GBV Altersteilzeit ausgeschlossen.

Die GBV Altersteilzeit besteht fort. Die Koppelung an die Laufzeit des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke in § 12 Abs.1 der GBV Altersteilzeit stützt, hat nicht zu einer Beendigung der GBV Altersteilzeit geführt. Zwar ist mit Einführung von ERA der ursprüngliche Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke durch den einheitlichen Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (ETV BB) vom 15.10.2004 ersetzt worden. Die GBV ist jedoch so zu verstehen, dass die Laufzeit nicht ausschließlich an den bei Inkrafttreten der GBV gültigen Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke, sondern an den Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung geknüpft werden sollte. Der

Hintergrund der Koppelung liegt nämlich darin, dass der Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke die Rechtsgrundlage für die Altersteilzeit darstellte. Erst mit dem ersatzlosen Wegfall dieser Rechtsgrundlage – nicht bereits bei einer bloß inhaltlichen Änderung – sollte auch die GBV erlöschen.

Soweit der Kläger behauptet, der TV Beschäftigungsbrücke habe zum 31.12.2009 geendet, fehlt es an einem substantiierten Vortrag, auf welche Weise diese Beendigung eingetreten sein soll. Die Beklagte hat unter Vorlage des Kündigungsschreibens der IG Metall vom 24.02.2012 dargelegt, es sei lediglich der – hier ohnehin nicht relevante – § 8 ETV BB infolge einer durch eine Sonderbestimmung ausnahmsweise eingeräumten Teilkündigungsmöglichkeit gekündigt worden. Hierauf hat der Kläger nichts erwidert, insbesondere nicht vorgetragen, inwiefern der Tarifvertrag anderweitig beendet worden sein könnte. Dies geht nach allgemeinen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast zu seinen Lasten, da es sich um eine für ihn günstige Tatsache handelt.

Selbst wenn aber die GBV Altersteilzeit zum 31.12.2009 geendet hätte, würde die Regelung der Ziffer 10 gemäß Ziffer 12 Abs.3 GBV Altersteilzeit fortgelten, da die Altersteilzeit des Klägers vorher – konkret am 01.09.2008 – begonnen hat.

B.

- I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs.1 ZPO.
- II. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs.2 Nr.1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Hinterberg

Himmes