

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 17. Juni 2014  
- 3 AZR 757/12 -

I. Arbeitsgericht Aachen

Urteil vom 27. Januar 2011  
- 2 Ca 1130/09 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 22. März 2012  
- 13 Sa 254/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gesamtversorgung - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten

Bestimmungen:

BetrAVG §§ 1, 1b Abs. 1 Satz 4; GG Art. 3 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 757/12  
13 Sa 254/11  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. Juni 2014

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie den ehrenamtlichen Richter Heuser und die ehrenamtliche Richterin Busch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. März 2012 - 13 Sa 254/11 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechnung des betrieblichen Ruhegelds des Klägers. 1

Der im Oktober 1948 geborene Kläger ist auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 19. August 1988 seit dem 5. September 1988 bei der Beklagten als Fahrausweisprüfer/Busfahrer (gewerblicher Arbeitnehmer) beschäftigt. Nach § 7 des Arbeitsvertrags finden die für die Beklagte geltenden Tarifverträge und betrieblichen Vereinbarungen Anwendung. Die Beklagte ist eine in privater Rechtsform organisierte kommunale Gesellschaft, die ua. öffentlichen Personennahverkehr betreibt. 2

Die Altersversorgung war bei der Beklagten in der Betriebsvereinbarung „Pensionsordnung der A-AG (A) vom 11. Juni 1976 in der Fassung vom 21. Dezember 1983“ (im Folgenden: PO 83) geregelt. Die PO 83 sah eine Gesamtversorgung vor und bestimmte auszugsweise: 3

„§ 1

#### Gegenstand der Pensionsordnung

Die A gewährt ihren Betriebsangehörigen und deren Hinterbliebenen gemäß dieser Ordnung einen Rechtsanspruch auf

a) Ruhegeld,

...

§ 3

Umfang der Versorgungsleistungen

A) Ruhegeld

Das Ruhegeld bemißt sich nach den vollendeten bzw. als ruhegeldfähig anerkannten Beschäftigungsjahren des Betriebsangehörigen gemäß den besonderen Leistungstafeln, die Bestandteil dieser Pensionsordnung sind. Die Berechnung der Versorgungsleistungen wird wie folgt vorgenommen:

- 1) Festsetzung der Bemessungsgrundlage
  - a) Die Bemessungsgrundlage ergibt sich aus dem Prozentsatz lt. Leistungstafel I der betreffenden Monatstabellenvergütung einschließlich eventuell gezahlter tabellarischer, Vorhandwerker-, Vorarbeiter-, Schichtführer-, Kolonnenführer-, Hausstandszulagen, Fahrdienst-, Erschwernis sowie Schichtzuschlag und den auf den Monat entfallenden Teil der Weihnachtzuwendung und des Urlaubsgeldes.  
...
- 2) Davon werden in Abzug gebracht:
  - a) die anrechnungsfähige Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die gleichzustellenden Renten (z. B. gesetzliche Renten ausländischer Versicherungsträger) in der jeweils gezahlten Höhe.  
...
- 3) Die A-Rente darf jedoch in keinem Fall den Betrag übersteigen, der sich aus der Multiplikation der ruhegeldfähigen Beschäftigungsjahre mit dem Grundbetrag gemäß Leistungstafeln II ergibt.  
...
- 8) Ergibt sich bei der Festsetzung des Ruhegeldes
  - a) für Betriebsangehörige, die ein Arbeitsverhältnis mit der A nach dem 31.12.1982 begründen,  
...  
daß das Ruhegeld zusammen mit den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, anderen aufgrund eines Dienstverhältnisses gewährten Ver-

sorgungsbezügen sowie Arbeitseinkommen im Falle von Berufsunfähigkeit beim Personenkreis gemäß Buchstabe a) die Gesamtversorgung in Höhe von 90 % oder zusammen mit einer Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung in Höhe von 100 %, ... ihres durchschnittlichen Netto-Monatseinkommens des Kalenderjahres vor Eintritt des Pensionsfalles übersteigt, so wird es um den übersteigenden Betrag gekürzt.“

Die in § 3 A Abs. 1 Buchst. a PO 83 in Bezug genommene Leistungstafel I galt für alle Arbeitnehmer. Sie bestimmte den erreichbaren Grad der Gesamtversorgung und sah beginnend bei zehn Beschäftigungsjahren eine Gesamtversorgung von 35 vH des ruhegeldfähigen Einkommens vor. Bis zum 25. Beschäftigungsjahr stieg die Gesamtversorgung jährlich um jeweils 2 vH auf 65 vH und ab dem 26. Beschäftigungsjahr jährlich um 1 vH bis zum Höchstsatz von 75 vH ab dem 35. Beschäftigungsjahr. Das betriebliche Ruhegeld (A-Rente) wurde durch § 3 A Abs. 3 PO 83 iVm. den Leistungstafeln II a - c durch das Produkt der Beschäftigungsjahre und des jeweils maßgeblichen Grundbetrags begrenzt. Die Leistungstafel II c vom 3. Mai 1999 bestimmt ua.:

4

**„Leistungstafel II c  
für Anwärter, die nach dem 31. Dezember 1983  
in den Ruhestand getreten sind, bzw. in den Ruhe-  
stand treten werden“**

<u>Gewerbliche Arbeitnehmer</u>		<u>Grundbeträge ab</u>		
		<u>01. Januar</u>	<u>01. April</u>	<u>01. Mai</u>
		<u>1997</u>	<u>1998</u>	<u>1999</u>
der Vergütungsgruppe	1 und 2 auf	16,93	17,18	17,70
	3 und 4 auf	18,50	18,78	19,34
	5 und 6 auf	20,16	20,46	21,07
	7 bis 10 auf	21,91	22,24	22,90

**Vorhandwerker bzw. Vorarbeiter**

zuzüglich		2,91	2,95	3,04
-----------	--	------	------	------

**Verkehrsangestellte:**

der Vergü-	10 und 11 auf	32,80	33,29	34,29
tungsgruppe				
	12 und 13 auf	38,14	38,71	39,87
	14 auf	43,61	44,26	45,59“

Der Kläger ist seit dem Jahr 1998 als Betriebsratsmitglied freigestellt. Er 5  
erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe 8. Bis zum Erreichen der Regelal-  
tersgrenze konnte der Kläger nach der Leistungstafel I eine Gesamtversorgung  
iHv. 61 vH seines ruhegeldfähigen Einkommens erreichen.

Die PO 83 wurde durch den Tarifvertrag zur Alters- und Hinterbliebe- 6  
nenversorgung vom 19. Oktober 2000 (im Folgenden: VersTV 2000) abgelöst.  
Durch den VersTV 2000 wurde die bisherige Gesamtversorgung durch ein an  
der Beschäftigungsdauer und dem ruhegeldfähigen Einkommen ausgerichtetes  
Versorgungssystem ersetzt. Der VersTV 2000 lautet auszugsweise wie folgt:

**„§ 1**

**Gegenstand**

Die A gewährt ihren Betriebsangehörigen, die unter den Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages fallen, und deren Hinterbliebenen gemäß diesem Tarifvertrag einen Rechtsanspruch auf

a) Ruhegeld

...

**§ 3**

**Umfang der Versorgungsleistungen**

**A) Ruhegeld**

- 1) Das Ruhegeld bemißt sich nach den vollendeten bzw. als ruhegeldfähig anerkannten Beschäftigungsjahren und dem ruhegeldfähigen Einkommen des Betriebsangehörigen und beträgt 0,4 % (Steigerungssatz) des ruhegeldfähigen Einkommens je ru-

hegeldfähigem Beschäftigungsjahr.

...

### **§ 9**

#### **Inkrafttreten**

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.12.2000 in Kraft. Er ersetzt die Pensionsordnung vom 11. Juni 1976 in der Fassung vom 21. Dezember 1983.

...

### **§ 10**

#### **Übergangsregelung**

Diese Übergangsregelung gilt für alle Mitarbeiter, die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis bei der A begonnen haben.

Es wird für jeden dieser Mitarbeiter das erreichbare Ruhegeld R bei Vollendung des im ‚Versicherungsmathematisches Gutachten über die Bewertung der Pensionsverpflichtungen der A zum 31.12.1999‘ zugrundegelegten Beginns der Altersrente nach der Pensionsordnung vom 11. Juni 1976 i.d.F. vom 21. Dezember 1983 nach den am 31. Dezember 1999 geltenden Verhältnissen bestimmt und hieraus ein individueller Steigerungssatz wie folgt ermittelt:

$$s=R/(d*E)$$

mit

d = ruhegeldfähige Beschäftigungsjahre bis zur Vollendung des im ‚Versicherungsmathematisches Gutachten über die Bewertung der Pensionsverpflichtungen der A zum 31.12.1999‘ zugrundegelegten Beginns der Altersrente gemäß § 2 A Abs. 3)

E = ruhegeldfähiges Einkommen am 31. Dezember 1999 gemäß § 3 A Abs. 2)

Für diese Mitarbeiter wird der Steigerungssatz in § 3 A Abs. 1) von 0,4 % durch den individuellen Steigerungssatz ersetzt.“

Der VersTV 2000 wurde durch den Tarifvertrag zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung vom 14. Januar 2008 (im Folgenden: VersTV 2008) abgelöst. Dieser enthält in § 11 VersTV 2008 eine Übergangsregelung, die mit § 10 VersTV 2000 übereinstimmt.

7

Die Beklagte ermittelte den für den Kläger maßgeblichen individuellen Steigerungssatz nach § 11 VersTV 2008 unter Zugrundelegung des nach der Leistungstafel II c der PO 83 für gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 festgelegten Grundbetrags von 22,90 DM. Sie erteilte dem Kläger unter dem 26. Februar 2008 eine Auskunft über seine Rentenanwartschaft, wobei sie ein ruhegeldfähiges Monatseinkommen von 2.795,41 Euro sowie nach § 11 VersTV 2008 einen individuellen Steigerungssatz von 0,46 vH zugrunde gelegt hatte. Den individuellen Steigerungssatz für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppe 8 errechnet die Beklagte unter Zugrundelegung des in der Leistungstafel II c der PO 83 für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 vorgesehenen Grundbetrags iHv. 34,29 DM. Zu der unterschiedlichen Behandlung der gewerblichen Arbeitnehmer und der Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 bei der Berechnung der individuellen Steigerungssätze sah sich die Beklagte wegen der unterschiedlichen Vergütungsstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer und der Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 veranlasst, die zur Folge hat, dass gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 höhere Rentenansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben können als Angestellte der Vergütungsgruppe 8.

8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, den für die Berechnung seines Ruhegelds maßgeblichen individuellen Steigerungssatz unter Zugrundelegung des Grundbetrags von 34,29 DM nach der Leistungstafel II c der PO 83 für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 zu ermitteln. Die Leistungstafel II c der PO 83 benachteilige gewerbliche Arbeitnehmer gegenüber Verkehrsangestellten. Dafür bestehe kein sachlicher Grund. Die unterschiedlichen Grundbeträge wirkten sich bei der Berechnung des individuellen Steigerungssatzes und damit auf die Höhe des Ruhegelds nach dem VersTV 2008 aus. Er könne deshalb nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz eine Berechnung wie ein Verkehrsangestellter der Vergütungsgruppe 8 unter Zugrundelegung des Grundbetrags für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 verlangen.

9



Der Kläger hat zuletzt beantragt, 10  
die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung seiner betrieblichen Altersversorgung ab 1. Juli 1993 den in der Leistungstafel II c) vom 3. Mai 1999 enthaltenen Grundbetrag für Verkehrsangestellte iHv. 34,29 DM heranzuziehen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Klage mangels 11  
hinreichender Bestimmtheit für unzulässig gehalten. Jedenfalls sei die Klage unbegründet. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht anwendbar. Sie setze lediglich tarifliche Bestimmungen um. Im Übrigen sei die vorgenommene Differenzierung zulässig. Aus der Zugrundelegung unterschiedlicher Grundbeträge bei der Berechnung der individuellen Steigerungssätze von gewerblichen Arbeitnehmern und Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 folge keine rechtfertigungsbedürftige Ungleichbehandlung, da die Gesamtversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer und Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 nahezu gleich hoch sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht 12  
hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen zuletzt gestellten Antrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage 13  
zu Recht abgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet.

I. Die Klage ist zulässig. Sie ist als Feststellungsklage auszulegen und 14  
genügt als solche sowohl dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO als auch den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO.

1. Der Kläger verfolgt - entgegen dem Antragswortlaut - keinen Leistungsantrag. Dieser wäre nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da im Falle der antragsgemäßen Verurteilung der Beklagten unklar bliebe, wie die Beklagte die Berechnung vorzunehmen hat. Es entspricht daher dem wohlverstandenen Interesse des Klägers, seinen Antrag als Feststellungsklage auszulegen, mit der die Feststellung begehrt wird, dass der für die Berechnung seines Ruhegelds nach § 11 VersTV 2008 maßgebliche individuelle Steigerungssatz ab dem 1. Juli 1993 unter Zugrundelegung des in der Leistungstafel II c vom 3. Mai 1993 für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 genannten Grundbetrags iHv. 34,29 DM zu ermitteln ist. 15
  
2. Mit diesem Inhalt ist der Feststellungsantrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Im Falle der Klagestattgabe stünde zwischen den Parteien fest, dass die Beklagte bei der Berechnung des individuellen Steigerungssatzes den Grundbetrag von 34,29 DM zugrunde zu legen hat. Die Klage ist auch auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwischen den Parteien ist im Hinblick auf die Berechnung des Ruhegelds des Klägers allein streitig, welcher Grundbetrag nach der Leistungstafel II c der PO 83 bei der Berechnung heranzuziehen ist. Mit einer gerichtlichen Entscheidung hierüber wird der Streit der Parteien endgültig geklärt. Da die Beklagte die Verpflichtung, bei der Berechnung des individuellen Steigerungssatzes den Grundbetrag iHv. 34,29 DM nach der Leistungstafel II c zugrunde zu legen, bestreitet, besteht das erforderliche Feststellungsinteresse. 16
  
- II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass der nach § 11 VersTV 2008 für die Berechnung seines Ruhegelds maßgebliche individuelle Steigerungssatz unter Zugrundelegung des Grundbetrags für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 nach der Leistungstafel II c der PO 83 iHv. 34,29 DM ermittelt wird. 17
  
1. Nach § 11 VersTV 2008 iVm. der Leistungstafel II c der PO 83 hat die Beklagte der Berechnung des individuellen Steigerungssatzes des Klägers zu Recht den Grundbetrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 18

iHv. 22,90 DM zugrunde gelegt. § 11 VersTV 2008 verweist zur Berechnung des individuellen Steigerungssatzes auf die PO 83 und damit auf die Leistungstafel II c der PO 83. Darin ist für gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 ab dem 1. Mai 1999 ein Grundbetrag von 22,90 DM festgelegt. Der Kläger war an dem für die Berechnung des individuellen Steigerungssatzes nach § 11 VersTV 2008 maßgeblichen Stichtag 31. Dezember 1999 als gewerblicher Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppe 8 eingruppiert.

2. § 11 VersTV 2008 iVm. der Leistungstafel II c der PO 83 verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz in Art. 3 Abs. 1 GG mit der Folge, dass der Kläger als gewerblicher Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 verlangen könnte, mit Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 gleichgestellt zu werden. Die Beklagte berechnet zwar den individuellen Steigerungssatz bei Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 unter Zugrundelegung des in der Leistungstafel II c der PO 83 für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 vorgesehenen Grundbetrags von 34,29 DM. Dies beruht jedoch nicht auf den Regelungen in § 11 VersTV 2008 und der Leistungstafel II c der PO 83. Die durch § 11 VersTV 2008 in Bezug genommene Leistungstafel II c der PO 83 legt für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppe 8 keinen Grundbetrag und damit auch nicht den für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 vorgesehenen Grundbetrag von 34,29 DM fest. 19

Die Leistungstafel II c der PO 83 bestimmt ab dem 1. Mai 1999 einen Grundbetrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen 1 und 2 von 17,70 DM, der Vergütungsgruppen 3 und 4 von 19,34 DM, der Vergütungsgruppen 5 und 6 von 21,07 DM und der Vergütungsgruppen 7 bis 10 iHv. 22,90 DM. Daneben weist diese Leistungstafel ab dem 1. Mai 1999 für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 einen Grundbetrag iHv. 34,29 DM, der Vergütungsgruppen 12 und 13 von 39,87 DM und der Vergütungsgruppe 14 von 45,59 DM aus. Für Verkehrsangestellte bis einschließlich Vergütungsgruppe 9 sieht die Leistungstafel II c der PO 83 keine Grundbeträge vor. Damit ergeben sich aus der Leistungstafel II c der PO 83 unterschiedliche 20

Grundbeträge für gewerbliche Arbeitnehmer und Verkehrsangestellte derselben Vergütungsgruppe lediglich bei der Vergütungsgruppe 10. Für die vorliegend maßgebliche Vergütungsgruppe 8 sieht die Leistungstafel II c der PO 83 keine unterschiedlich hohen Grundbeträge für gewerbliche Arbeitnehmer und Verkehrsangestellte vor, denn für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppe 8 bestimmt diese Leistungstafel keinen Grundbetrag.

3. Der Kläger kann sein Begehren auch nicht mit Erfolg auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Die Beklagte zieht zwar nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Berechnung des individuellen Steigerungssatzes von Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 nach § 11 VersTV 2008 den nach der Leistungstafel II c der PO 83 vorgesehenen Grundbetrag für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppen 10 und 11 heran. Damit wendet sie unabhängig von den Vorgaben des VersTV 2008 und der Leistungstafel II c der PO 83 aufgrund einer eigenen Entscheidung bei Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 einen höheren Grundbetrag an als bei gewerblichen Arbeitnehmern der Vergütungsgruppe 8. Dies verstößt jedoch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 21

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG. Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung (*BAG 18. Februar 2014 - 3 AZR 568/12 - Rn. 44; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 56 mwN, BAGE 133, 158*). 22

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei der Anwendung einer von ihm selbst gegebenen Regel gleichzubehandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (*vgl. etwa BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 -* 23

Rn. 24). Werden für mehrere Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen (BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 31, BAGE 133, 158). Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (BAG 13. April 2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 13, BAGE 137, 339). Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen (vgl. BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 27). Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem vom Arbeitgeber vorgetragene Zweck der Leistung sachlich nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden (BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 29; 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 45, BAGE 125, 133).

Keine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung ist der bloße Statusunterschied zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten. Die daran anknüpfende Unterscheidung beruht für sich genommen nicht auf sachgerechten Erwägungen (BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 c aa der Gründe mwN, BAGE 104, 205). Eine unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten kann allerdings dann zulässig sein, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen. Das ist am Regelungszweck und dem aus ihm folgenden Differenzierungsgrund zu messen (vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 32, BAGE 133, 158). Der Differenzierungsgrund muss auf vernünftigen und einleuchtenden Erwägungen beruhen; er darf nicht gegen verfassungsrechtliche oder sonstige übergeordnete Wertentscheidungen verstoßen (BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 33, aaO; 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 b der Gründe, aaO).

24

b) Danach verstößt die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 bei der Berechnung des individuellen Steigerungssatzes nach § 11 VersTV 2008 nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 und Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppe 8 sind hinsichtlich der Ermittlung des individuellen Steigerungssatzes nach § 11 VersTV 2008 keine vergleichbaren Arbeitnehmergruppen, da sich die Vergütungsstrukturen sowie das ruhegeldfähige Einkommen der gewerblichen Arbeitnehmer und Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 erheblich unterscheiden. Die Differenzierung erfolgt daher nicht lediglich wegen des unterschiedlichen Status beider Arbeitnehmergruppen. Jedenfalls besteht für die Festlegung unterschiedlich hoher Grundbeträge zur Ermittlung des individuellen Steigerungssatzes bei gewerblichen Arbeitnehmern und Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 ein sachlicher Grund, da sie bewirkt, dass die zugesagte Gesamtversorgung beider Arbeitnehmergruppen annähernd gleich hoch ist. 25

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren im Jahr 1999 bei der Beklagten 493 gewerbliche Arbeitnehmer und zwölf Angestellte in Vergütungsgruppe 8 beschäftigt. Die in Vollzeit beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 erhielten im Jahr 1999 eine Grundvergütung iHv. 58.718,00 DM. Zu dieser Grundvergütung bezogen 96 vH der in Vollzeit beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 ruhegeldfähige Zulagen und Zuschläge iHv. 2.862,00 DM. Sie erreichten damit ein ruhegeldfähiges Jahreseinkommen iHv. 61.580,00 DM. Daneben erzielten diese Arbeitnehmer nicht ruhegeldfähige Zulagen und Zuschläge iHv. durchschnittlich 8.500,00 DM und erwirtschafteten damit ein Jahreseinkommen von insgesamt ca. 70.000,00 DM. Die Zulagen und Zuschläge führten in der gesetzlichen Rentenversicherung zu weiteren Entgeltpunkten. Gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 mit gleicher Erwerbsbiographie wie der Kläger konnten 26

unter Zugrundelegung des Grundbetrags von 22,90 DM eine Gesamtversorgung iHv. 33.967,49 DM jährlich erreichen.

Die elf in Vollzeit beschäftigten Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 erhielten im Jahr 1999 ebenfalls eine Grundvergütung nach Vergütungsgruppe 8 iHv. 58.718,00 DM. Lediglich vier Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppe 8 bezogen nicht ruhegeldfähige Zulagen von 64,00 DM, 221,00 DM, 459,00 DM und 576,00 DM jährlich. Sonstige Zulagen und Zuschläge wurden den Verkehrsangestellten nicht gewährt. Sie konnten bei einer Erwerbsbiographie wie derjenigen des Klägers unter Zugrundelegung eines Grundbetrags von 34,29 DM eine Gesamtversorgung iHv. 32.850,66 DM jährlich erreichen.

27

Damit unterscheiden sich die Vergütungsstrukturen der gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Vergütungsgruppe 8 so erheblich, dass beide Arbeitnehmergruppen hinsichtlich der Ermittlung des individuellen Steigerungssatzes nicht vergleichbar sind. Trotz gleicher Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 8 beziehen gewerbliche Arbeitnehmer eine Vergütung iHv. insgesamt ca. 70.000,00 DM jährlich, während Verkehrsangestellte allenfalls eine geringfügig höhere Gesamtvergütung als 57.718,00 DM jährlich erhalten. Aufgrund der ruhegeldfähigen Zulagen und Zuschläge erreichen die gewerblichen Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 zwar nur ein etwas höheres ruhegeldfähiges Jahreseinkommen als die Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8. Aufgrund der den gewerblichen Arbeitnehmern zustehenden nicht ruhegeldfähigen Zulagen und Zuschläge liegt ihr Gesamtjahreseinkommen jedoch deutlich über dem der Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8. Die von der Beklagten vorgenommene Unterscheidung bei der Ermittlung des individuellen Steigerungsbetrags nach § 11 VersTV 2008 ist damit nicht ausschließlich am Status als gewerbliche Arbeitnehmer und Verkehrsangestellte ausgerichtet, sondern beruht auf den trotz gleicher Eingruppierung unterschiedlichen Verdiensten.

28

bb) Die unterschiedliche Behandlung ist - gemessen an dem mit der Regelung verfolgten Zweck - zudem sachlich gerechtfertigt. Mit der PO 83 hat die Beklagte eine Gesamtversorgung zugesagt, bei der Arbeitnehmern derselben Vergütungsgruppe bei gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit eine gleich hohe Gesamtversorgung zugutekommen soll. Zur Erreichung dieses Zwecks sieht die PO 83 mehrere Rechenschritte vor. 29

Im ersten Schritt wird gemäß § 3 A Abs. 1 Buchst. a PO 83 die sog. Bemessungsgrundlage, dh. die maximale Höhe der Gesamtversorgung durch die Leistungstafel I der PO 83 bestimmt. Mit dem sich daraus ergebenden Vomhundertsatz ist das von dem Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden zuletzt bezogene monatliche ruhegeldfähige Einkommen zu vervielfachen. Das ruhegeldfähige Einkommen umfasst nach § 3 A Abs. 1 Buchst. a PO 83 die tarifliche Monatstabellenvergütung einschließlich eventuell gezahlter tabellarischer, Vorhandwerker-, Vorarbeiter-, Schichtführer-, Kolonnenführer- und Hausstandszulagen sowie Fahrdienst-, Erschwernis- und Schichtzuschläge und den auf den Monat entfallenden Teil der Weihnachtswendung und des Urlaubsgelds. Da weitere Zulagen und Zuschläge bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Einkommens außer Betracht bleiben, kann zwischen dem ruhegeldfähigen Einkommen und dem tatsächlich bezogenen Bruttomonatsentgelt eine Differenz entstehen. Das Produkt aus dem erreichten Vomhundertsatz der Gesamtversorgung und dem zuletzt bezogenen ruhegeldfähigen Einkommen ergibt den Betrag der höchstmöglichen Gesamtversorgung, bestehend aus der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung und dem betrieblichen Ruhegeld (A-Rente). 30

Die so ermittelte Bemessungsgrundlage wird im zweiten Schritt durch eine sog. Nettolimitierung nach § 3 A Abs. 8 PO 83 begrenzt. Danach darf die Höhe der Gesamtversorgung nicht mehr als 90 vH des vor dem Ausscheiden zuletzt bezogenen durchschnittlichen Nettomonatseinkommens betragen. Als dritter Schritt wird nach § 3 A Abs. 2 Buchst. a PO 83 von der errechneten Gesamtversorgung von maximal 75 vH des zuletzt bezogenen ruhegeldfähigen 31



Einkommens bzw. 90 vH der zuletzt bezogenen Nettovergütung, die tatsächlich bezogene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Abzug gebracht. Dies führt bei gleicher Gesamtversorgung zu einem geringeren betrieblichen Ruhegeld (A-Rente) je höher die anrechenbare Rente aus der gesetzliche Altersrente ausfällt.

Eine weitere Limitierung regelt § 3 A Abs. 3 PO 83. Danach darf das betriebliche Ruhegeld (A-Rente) den Betrag nicht übersteigen, der sich aus der Multiplikation der ruhegeldfähigen Beschäftigungsjahre mit dem Grundbetrag nach der Leistungstafel II der PO 83 ergibt. Unter Berücksichtigung des von der Beklagten verfolgten Zwecks, eine aus gesetzlicher Rente und betrieblichem Ruhegeld bestehende Gesamtversorgung in einer vom ruhegeldfähigen Einkommen und damit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Vergütungsgruppe abhängigen Höhe zu gewähren, ist es aufgrund der unterschiedlichen Vergütungsstrukturen der gewerblichen Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 und der Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8 gerechtfertigt, bei der Begrenzung nach § 3 A Abs. 3 PO 83 für Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppe 8 höhere Grundbeträge zu veranschlagen als für gewerbliche Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8. Das betriebliche Ruhegeld der gewerblichen Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 ist wegen der höheren anrechenbaren Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung geringer und deshalb durch einen entsprechend geringeren Grundbetrag zu begrenzen als das betriebliche Ruhegeld der Verkehrsangestellten der Vergütungsgruppe 8. Letzteres muss aufgrund der geringeren Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung höher ausfallen als das betriebliche Ruhegeld der gewerblichen Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8, um betragsmäßig eine ungefähr gleich hohe Gesamtversorgung für beide Arbeitnehmergruppen zu erreichen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die von der PO 83 vorgesehenen Begrenzungen der Gesamtversorgung zu einer weitestgehend gleichhohen Gesamtversorgung bei gleicher Eingruppierung von gewerblichen Arbeitnehmern und Verkehrsangestellten führen. Ohne die unterschiedlichen Grundbeträge würden gewerbliche

32

Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe 8 eine höhere Gesamtversorgung erhalten als Verkehrsangestellte der Vergütungsgruppe 8.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

33

Gräfl

Schlewing

Spinner

Heuser

Busch