

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 588/10
8 Sa 188/10
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2012

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtliche Richterin Frehse und den ehrenamtlichen Richter Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. Juni 2010 - 8 Sa 188/10 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung der künftigen Betriebsrente des Klägers. 1

Der Kläger ist seit dem 11. Mai 1988 bei der Beklagten, zuletzt als Flugkapitän, beschäftigt. Seine Ehefrau ist als Flugkapitänin ebenfalls bei der Beklagten tätig. Um ihren gemeinsamen Sohn betreuen zu können, sind beide Eheleute seit 1999 teilzeitbeschäftigt. Sie sind jeweils abwechselnd einen Monat mit voller Stundenzahl und einen Monat überhaupt nicht tätig („*Blockmodell*“). Die Beklagte zahlt beiden Eheleuten für jeden Kalendermonat jeweils die Hälfte der Vergütung eines vollzeitbeschäftigten Flugkapitäns. 2

Die betriebliche Altersversorgung des Klägers richtet sich nach dem Tarifvertrag Lufthansa-Betriebsrente für das Cockpitpersonal vom 4. Dezember 2004 (*im Folgenden: TV Lufthansa Betriebsrente*). Darin heißt es ua.: 3

„§ 4

Rentenbausteine

- (1) Die dem Mitarbeiter zustehende jährliche Betriebsrente ergibt sich aus der Summe der bis zum Versorgungsfall bei der Gesellschaft erworbenen Rentenbausteine. Rentenbausteine werden jeweils für ein Kalenderjahr ermittelt.
- (2) Der für ein Kalenderjahr erworbene Rentenbaustein ergibt sich durch Multiplikation des jährlichen renten-

fähigen Einkommens gemäß § 5 mit dem für das jeweilige Lebensalter maßgebenden Rentenwert gemäß Rentenwerttabelle (dividiert durch 1.000) in der Anlage zu diesem Versorgungstarifvertrag.

...

§ 5

Rentenfähiges Einkommen

- (1) Das rentenfähige Einkommen wird in einem vom Kalenderjahr abweichenden 12-Monatszeitraum von einschließlich Oktober des Vorjahres bis einschließlich September des betreffenden Kalenderjahres (Bemessungszeitraum) ermittelt. ...

...

- (4) Soweit das jährliche rentenfähige Einkommen die für den Mitarbeiter maßgebende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, wird der übersteigende Teil mit dem Vierfachen bewertet.

- (5) Als Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gilt die Summe der für den Mitarbeiter im Bemessungszeitraum gem. Absatz (1) geltenden monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen.

Erzielt ein Mitarbeiter im Bemessungszeitraum nicht in jedem Monat ein rentenfähiges Einkommen, dann ist die Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen für die Monate zu ermitteln, für die ein rentenfähiges Einkommen bestand.

...

§ 6

Betriebliche Altersrente

- (1) Betriebliche Altersrente erhalten Mitarbeiter, wenn sie die Altersgrenze erreicht haben und das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft beendet ist; Altersgrenze im Sinne dieses Versorgungstarifvertrages ist das vollendete 65. Lebensjahr.
- (2) Die Höhe der jährlichen betrieblichen Altersrente ergibt sich gemäß § 4 aus der Summe der bis zum Versorgungsfall erworbenen Rentenbausteine.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Rentenbausteine berechneten sich nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente. Die Tarifvertragsparteien hätten das Problem der blockweisen monatlichen Freistellung erkannt und in § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente dahin geregelt, dass die Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen nur für die Monate zu ermitteln sei, in denen ein rentenfähiges Einkommen bezogen werde. Andernfalls werde er durch den TV Lufthansa Betriebsrente ungerechtfertigt wegen seiner Teilzeitbeschäftigung benachteiligt. Er erhalte eine Versorgung, die weit geringer sei, als es seiner Teilzeitquote entspreche. Fasse man seine Teilzeitarbeit mit der seiner Ehefrau zusammen, blieben die gemeinsamen Rentenbausteine überproportional hinter denen zurück, die ein in Vollzeit tätiger Flugkapitän aufgrund der in § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente vorgesehenen Bewertung des die Beitragsbemessungsgrenze übersteigenden Teils des rentenfähigen Einkommens erwerbe. Zudem bewirke § 5 TV Lufthansa Betriebsrente eine mittelbare Benachteiligung von Flugzeugführern weiblichen Geschlechts. Im Cockpit-Bereich der Beklagten beantragten überwiegend Frauen eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit um 50 %, weshalb deren rentenfähiges Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liege.

4

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

5

1. die Beklagte zu verurteilen, Rentenbausteine iSv. § 4 des Tarifvertrages Lufthansa Betriebsrente für das Cockpitpersonal für ihn so gutzuschreiben, dass das jährliche rentenfähige Einkommen iSv. § 5 Abs. 4 „rentenfähiges Einkommen“ des Tarifvertrages Lufthansa Betriebsrente für das Cockpitpersonal insoweit mit dem vierfachen Faktor bewertet wird, als es den seiner Teilzeitquote entsprechenden Anteil der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt,
2. hilfsweise,
die Beklagte zu verurteilen, Rentenbausteine iSv. § 4 des Tarifvertrages Lufthansa Betriebsrente für das Cockpitpersonal für den Kläger zu bilden, die auf einem jährlichen rentenfähigen Einkommen des Klägers iSv. § 5 Abs. 4 „rentenfähiges Einkommen“ des Tarifvertrages Lufthansa Betriebsrente für das

Cockpitpersonal beruhen, das dem vierfachen Faktor insoweit entspricht, als ein dem Teilzeitgehalt des Klägers entsprechendes Vollzeitgehalt mit seinem Teilzeitfaktor errechnet wird,

3. äußerst hilfsweise,

festzustellen, dass § 5 Abs. 4 des Tarifvertrages Lufthansa Betriebsrente nichtig ist, sofern die Bewertung mit dem vierfachen Wert auf den Betrag beschränkt wird, der die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, ohne proportional die Teilzeitquote des Mitarbeiters zu berücksichtigen,

4. äußerst hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, für den Kläger die Rentenbausteine iSv. § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 des Tarifvertrages Lufthansa Betriebsrente für das Cockpitpersonal gutzuschreiben, die der Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen auf die Vollzeitentgelte des Klägers für jeden aktiven Monat seiner Teilzeitregelung entsprechen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Versorgungstarifvertrag führe weder zu einer Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit noch zu einer solchen wegen des Geschlechts. Der TV Lufthansa Betriebsrente knüpfe weder an die Teilzeitarbeit noch an das Geschlecht, sondern an die Höhe des Gehalts an. Jedenfalls liege ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung vor, da die vierfache Bewertung des die Beitragsbemessungsgrenze übersteigenden Betrages dazu diene, eine am bisherigen Verdienst orientierte Altersversorgung sicherzustellen und die fehlende Berücksichtigung dieses Betrages in der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen.

6

Die Vorinstanzen haben die Klage mit geringfügig anders formulierten, inhaltlich identischen wie den zuletzt gestellten Anträgen abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

7

Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Betriebsrente des Klägers berechnet sich nicht nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente. Nach § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente ist die Betriebsrente nicht in der vom Kläger begehrten Weise zu berechnen. Die tarifliche Regelung bewirkt weder eine unzulässige Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit noch wegen des Geschlechts. 8
- A. Die Klage ist zulässig. 9
- I. Die Klageanträge bedürfen der Auslegung. 10
1. Klageanträge sind der Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich. Dabei sind die für Willenserklärungen geltenden Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) heranzuziehen (BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 70/07 - Rn. 16, BAGE 126, 26). Für das Verständnis eines Klageantrags ist deshalb nicht am buchstäblichen Wortlaut des Antrags zu haften. Das Gericht hat vielmehr den erklärten Willen zu erforschen, wie er sich aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und der Interessenlage ergibt. Im Zweifel ist das gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht (vgl. etwa BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 568/09 - Rn. 25, EzTöD 650 § 16 TV-Ärzte/VKA Entgeltgruppe III Nr. 13; BGH 12. Februar 2003 - XII ZR 324/98 - zu II 1 a der Gründe mwN, MDR 2003, 769). 11
2. Die Auslegung der Klageanträge ergibt, dass es dem Kläger mit seinem Hauptantrag (Antrag zu 1.) darum geht, dass die Beklagte bei der Ermittlung der Rentenbausteine nach § 4 TV Lufthansa Betriebsrente sein rentenfähiges Einkommen iSv. § 5 TV Lufthansa Betriebsrente insoweit mit dem vierfachen Faktor bewertet, als es den seiner Teilzeitquote entsprechenden Anteil der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Folgenden: Beitragsbemessungsgrenze) übersteigt. Der Kläger will demnach erreichen, dass die Beklagte der Rentenberechnung von vornherein eine 12

seiner Teilzeitquote entsprechend gekürzte Beitragsbemessungsgrenze zugrunde legt. Mit seinem Antrag zu 2. (*erster Hilfsantrag*) verfolgt der Kläger das Ziel, dass die Beklagte sein rentenfähiges Einkommen so errechnet, dass sie das rentenfähige Einkommen ermittelt, das sich ergeben würde, wenn der Kläger vollzeitbeschäftigt wäre, um dieses rentenfähige Einkommen sodann entsprechend der Teilzeitbeschäftigung zu quoteln. Dem Antrag zu 3. (*zweiter Hilfsantrag*) kommt keine eigenständige Bedeutung zu. Es handelt sich nur um ein Begründungselement für die Klageanträge zu 1. und 2. Eine eigenständige Bedeutung dieses Antrags würde nicht dem Interesse des Klägers entsprechen, da die Nichtigkeit von § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis ist und deshalb nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein kann. Mit seinem Antrag zu 4. (*dritter Hilfsantrag*) verlangt der Kläger, dass seine Rentenbausteine - sofern in Teilzeit gearbeitet wird - nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente in der Weise berechnet werden, als habe er nicht jeden Monat rentenfähiges Einkommen erzielt mit der Folge, dass die Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen auf sein Vollzeitentgelt für jeden aktiven Monat seiner Teilzeitbeschäftigung zugrunde gelegt wird.

Die Auslegung der Anträge zu 1., 2. und 4. ergibt ferner, dass diese Anträge nicht als Leistungs-, sondern als Feststellungsanträge zu verstehen sind. Als Leistungsanträge wären sie nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da sie einer Vollstreckung nicht zugänglich sind. Auch das Landesarbeitsgericht hat die Klageanträge als Feststellungsanträge ausgelegt. Dagegen hat sich der Kläger mit der Revision nicht gewandt, sondern in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt, sein Begehren im Wege der Feststellungsklage verfolgen zu wollen. 13

II. In dieser Auslegung sind die Anträge nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. 14

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Klage muss sich dabei nicht auf das Rechtsver- 15

hältnis im Ganzen beziehen. Es reicht, wenn sie sich auf einzelne sich daraus ergebende Rechte oder Folgen beschränkt, sofern dafür ein Feststellungsinteresse besteht (*BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 852/09 - Rn. 14*).

2. Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, seine Betriebsrente nach bestimmten Regeln zu berechnen. Hierbei handelt es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis (*BAG 16. März 2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 22, NZA-RR 2010, 610*). Da die Beklagte die vom Kläger begehrte Berechnungsweise leugnet, steht dem Kläger auch ein Feststellungsinteresse zur Seite. Dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist, ist unerheblich. Der Kläger hat bereits jetzt ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung des Umfangs seiner Versorgungsrechte, damit er frühzeitig etwa bestehende Versorgungslücken schließen kann (*BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 18, EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 49; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - Rn. 19, BAGE 130, 202*).

B. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger kann seinen Anspruch auf die begehrte Berechnung seiner Rentenbausteine weder unmittelbar auf den TV Lufthansa Betriebsrente noch mit Erfolg darauf stützen, § 5 TV Lufthansa Betriebsrente bewirke eine unzulässige Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit und/oder des Geschlechts.

I. Ein Anspruch des Klägers auf die begehrte Berechnung seiner Rentenbausteine folgt nicht unmittelbar aus dem TV Lufthansa Betriebsrente.

1. Nach § 4 Abs. 1 TV Lufthansa Betriebsrente ergibt sich die dem Mitarbeiter zustehende jährliche Betriebsrente aus der Summe der bis zum Versorgungsfall bei der Gesellschaft erworbenen Rentenbausteine. Rentenbausteine werden jeweils für ein Kalenderjahr ermittelt. Der für ein Kalenderjahr erworbene Rentenbaustein ergibt sich nach § 4 Abs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente durch Multiplikation des jährlichen rentenfähigen Einkommens gemäß § 5 mit dem für das jeweilige Lebensalter maßgebenden Rentenwert gemäß Rentenwerttabelle (*dividiert durch 1.000*) in der Anlage zu diesem Versorgungstarifvertrag.

Gemäß § 5 Abs. 1 TV Lufthansa Betriebsrente wird das rentenfähige Einkommen in einem vom Kalenderjahr abweichenden 12-Monatszeitraum von einschließlich Oktober des Vorjahres bis einschließlich September des betreffenden Kalenderjahres (*Bemessungszeitraum*) ermittelt. Soweit das jährliche rentenfähige Einkommen die für den Mitarbeiter maßgebende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, wird der übersteigende Teil nach § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente mit dem Vierfachen bewertet. 20

Nach diesen Bestimmungen ist für die vom Kläger begehrte Berechnung des rentenfähigen Einkommens und damit seiner Rentenbausteine kein Raum. Lediglich der Teil des jährlichen rentenfähigen Einkommens, der die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, ist mit dem vierfachen Betrag zu berücksichtigen. Die tariflichen Regelungen in § 5 Abs. 1 und Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente differenzieren nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sondern stellen ausschließlich auf das tatsächlich bezogene jährliche rentenfähige Einkommen ab. 21

2. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers ist die Beklagte nach § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente nicht verpflichtet, seine Rentenbausteine aufgrund der Teilzeitbeschäftigung in dem von ihm praktizierten „Blockmodell“ in der Weise zu berechnen, als habe er nicht jeden Monat rentenfähiges Einkommen erzielt mit der Folge, dass die Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen auf sein Vollzeitgehalt für jeden aktiven Monat seiner Teilzeitbeschäftigung zugrunde gelegt wird. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen von § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente nicht. 22

§ 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente kommt nach seinem eindeutigen Wortlaut nur dann zur Anwendung, wenn der Mitarbeiter im Bemessungszeitraum nicht in jedem Monat ein rentenfähiges Einkommen erzielt. Dies ist beim Kläger nicht der Fall. Er erhält jeden Monat Vergütung. Dies entspricht den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien. Darauf, dass er nicht in jedem Monat Arbeitsleistungen erbringt, kommt es nach der tariflichen Regelung nicht an. 23

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers haben die Tarifvertragsparteien mit § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente demnach gerade nicht den Fall der Blockteilzeitarbeit dahin geregelt, dass die Beitragsbemessungsgrenze proportional zur Teilzeitquote umgerechnet wird. Ein solcher Regelungswille hat in § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 TV Lufthansa Betriebsrente keinen Niederschlag gefunden. 24

II. Der Kläger kann seinen Anspruch auf die begehrte Berechnung seiner Rentenbausteine auch nicht mit Erfolg darauf stützen, § 5 TV Lufthansa Betriebsrente bewirke eine unzulässige Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit und/oder des Geschlechts. 25

1. § 5 TV Lufthansa Betriebsrente bewirkt keine unzulässige Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit. 26

a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft (vgl. BAG 19. Oktober 2010 - 6 AZR 305/09 - Rn. 18, BAGE 136, 62). Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein rechtfertigt nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Sachgründe müssen anderer Art sein. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich der Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Dieser ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder im Wege der Auslegung der Tarifnorm - anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschließungs- und Kür-

 27

zungsregelungen - zu ermitteln. Es kommt nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der betreffenden Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der entsprechenden Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifautonomie geschützten Willen geht (vgl. BAG 5. August 2009 - 10 AZR 634/08 - Rn. 32, AP TzBfG § 4 Nr. 21).

b) Durch die Berechnungsregelung in § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente werden Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt. Die tarifliche Regelung behandelt Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte nicht ungleich. Bei beiden Beschäftigtengruppen werden Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze vierfach bewertet. 28

c) Selbst wenn eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter deshalb vorliegen sollte, weil bei Teilzeitbeschäftigten typischerweise das rentenfähige Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, so dass die in § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente vorgesehene höhere Bewertung von Einkommensteilen oberhalb dieser Grenze nicht stattfindet, wäre die Benachteiligung durch einen sachlichen Grund iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. 29

aa) § 5 Abs. 1 und Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente enthalten eine sog. gespaltene Rentenformel, die für die Bemessung der Betriebsrente nicht nur an den Verdienst, sondern auch an den unterschiedlichen Versorgungsbedarf anknüpft, der bei Lohn- und Gehaltsteilen oberhalb und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze besteht. Sinn und Zweck dieser gespaltene Rentenformel ist es, den im Einkommensbereich über der Beitragsbemessungsgrenze bestehenden erhöhten Versorgungsbedarf über die hierfür vorgesehene Leistung abzudecken, da dieser Teil der Bezüge nicht durch die gesetzliche Altersrente abgesichert ist (vgl. BAG 21. April 2009 - 3 AZR 695/08 - Rn. 23, BAGE 130, 214). Demgegenüber besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen der Teilzeitarbeit typischerweise ein rentenfähiges Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielen, keine Versorgungslücke in der gesetzlichen Rentenversicherung, da ihr gesamtes Einkommen durch die gesetzliche 30

Altersrente abgesichert ist. Dies rechtfertigt die unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

bb) Die von den Tarifvertragsparteien gewählte Bewertung der Einkommensbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze mit dem Vierfachen ist nicht zu beanstanden. Es ist nicht ersichtlich und vom Kläger nicht vorgetragen, dass die Berechnungsregelung in § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente dazu führt, dass Mitarbeiter mit einer Vergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze - anders als andere Arbeitnehmer - unter Einschluss der gesetzlichen Rente eine überproportional hohe Altersversorgung zu erwarten haben. 31

2. § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente verstößt auch nicht gegen §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 AGG. Die Bestimmung bewirkt keine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. 32

a) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. wegen des Geschlechts, benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. 33

b) Da § 5 Abs. 4 TV Lufthansa Betriebsrente nicht unmittelbar an das Geschlecht anknüpft, kommt allenfalls eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts in Betracht. Sie liegt jedoch nicht vor. 34

Es stellt ein rechtmäßiges Ziel des Arbeitgebers dar, seinen Mitarbeitern eine am Versorgungsbedarf orientierte, dem Verdienst angemessene Altersversorgung zu gewähren. Dieses Ziel rechtfertigt die unterschiedliche 35

Bewertung von Gehaltsbestandteilen oberhalb und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Die höhere Bewertung der Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, da nur auf diese Weise dem an der Höhe des Verdienstes orientierten Versorgungsbedarf unter Berücksichtigung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung Rechnung getragen werden kann.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

36

Gräfl

Schlewing

Spinner

S. Hopfner

H. Frehse