Urteil Az. 6 Sa 1693/12*

LAG Düsseldorf

16. Mai 2014

Leitsätze

1.Es ist nicht zu beanstanden, wenn eine Versorgungsordnung die Höhe des Ruhegeldes vom Wert des vom Mitarbeiter ausgeübten Arbeitsplatzes abhängig macht. Hierbei darf zwischen Arbeitern und Angestellten differenziert werden, sofern unterschiedliche Bewertungssysteme bestehen, die darauf zurückzuführen sind, dass lediglich für Arbeiter tarifvertraglich eine Vergütung auf der Grundlage einer analytischen Arbeitsplatzbewertung vorgesehen war. Die Differenzierung ist dann nicht zu beanstanden, wenn sie nicht dazu führt, dass im Ergebnis gleichwertige Arbeit je nach Gruppenzugehörigkeit unterschiedlich hohe Rentenansprüche begründet. Insoweit ist es unerheblich, dass höhere Versorgungsgruppen Angestellten vorbehalten bleiben, sofern es im Betrieb keine gewerblichen Tätigkeiten vergleichbarer Wertigkeit gibt und eine Durchlässigkeit in der Weise besteht, dass ursprünglich als Arbeiter geführte Mitarbeiter im Falle eines beruflichen Aufstiegs dem Angestelltenbereich zugeordnet werden.

2.Gemäß §37 Abs.4 S.1 u. S.2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder auch hinsichtlich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht schlechter gestellt werden als vergleichbare Arbeitnehmer des Betriebs mit einer betriebsüblichen Entwicklung.

Tenor

1 I.

2 Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.09.2012 - AZ: 5 Ca 3152/12 - unter Zurückweisung des weitergehenden Rechtsmittels teilweise abgeändert.

3 Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger bei Ein-

*http://openjur.de/u/733302.html (= openJur 2014, 21305)

tritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, deren Berechnung die Versorgungsgruppe 13 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.

4 II.

5 Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 70% und die Beklagte zu 30% zu tragen.

6 III.

7 Die Revision wird für den Kläger zugelassen. Soweit die Beklagte unterlegen ist, wird die Revision nicht zugelassen.

Tatbestand

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

9 Der am 28.09.1957 geborene Kläger wurde zum 09.07.1984 von einer Rechtsvorgängerin der Beklagten als Kfz-Schlosser eingestellt. Im Jahr 1993 schloss er eine Ausbildung zum Industriemeister ab. Seit März 1995 war er Mitglied des Betriebsrats in E. und seit März 2002 Vorsitzender desselben. Er hatte keine volle Freistellung, sondern wurde - soweit es seine Betriebsratstätigkeit zuließ - in geringem zeitlichem Umfang als Springer eingesetzt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete zum 31.12.2012.

10 Die Rechtsvorgängerin der Beklagten vereinbarte mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat eine "Versorgungsordnung vom 01.10.1992" (im Folgenden: VO 1992). Deren im Jahr 1999 hinsichtlich der Rententabelle aktualisierte Fassung vom 26.11.1992 beinhaltete u.a. folgende Regelungen:

11 '...

12 II. Allgemeine Voraussetzungen

13 ...

14 §7 Versorgungsgruppe

15 (1) Jeder Mitarbeiter wird auf der Grundlage seiner Rangstufe bzw. seines Ar-

beitswertes einer der Versorgungsgruppen nach folgender Tabelle zugeordnet:

16	Versorgungsgruppe (VG)
17	Angestellte Rangstufe
18	Arbeiter AW: Zeitlohn
19	Arbeiter AW. Prämien- und Standardlohn
20	- 9
21	10- 18
22	-8
23	29 - 21
24	9 - 12
25	22 - 24
26	13 - 15
27	25 - 27
28	16 - 18
29	28 + 29
30	19 - 21
31	30 + 31
32	22 - 24
33	32 - 34
34	25 - 27
35	35 - 37
36	28 - 30
37	10

38	38 - 41
39	31 - 33
40	11
41	10
42	42 - 45
43	34 - 37
44	12
45	11 + 12
46	46 - 49
47	38 - 42
48	13
49	13 + 14
50	50 - 52
51	43 - 47
52	14
53	15 - 17
54	48 und mehr
55	15
56	18 - 20
57	16
58	21 - 23
59	17
60	24 - 26

61 18

62 28 + 30

63 19

64 32 + 34

65 20

66 36 + 38

67 21

68 Verkäufer

69 ...“

70 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.

71 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 VO 1992 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% ausgezahlt 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.

72 Uber die Berechnung einer außertariflichen Zulage schloss die damalige Arbeitgeberin - die E.-C. AG - mit dem Gesamtbetriebsrat unter dem Datum des 15.02.1979 eine “Betriebsvereinbarung über das Richtwertsystem für außertari-

fliche Zulagen“. Unter Ziffer 3. (Grundlagen des Richtwertsystems) wurde u.a. folgendes geregelt:

73 ’ 3.1 Die Richtwerte bauen auf der Arbeitsschwierigkeit und der individuellen Leistung auf.

74 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.

75 (2) Die Zuordnung der einzelnen Richtbeispiele zu den Rangstufen ergibt sich aus der Anlage 1.

76 ...“

77 Wegen weiterer Einzelheiten dieser Gesamt-Betriebsvereinbarung wird auf die zweitinstanzlich überreichte Anlage B 6, Bl. 193 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 5 - B 9, Bl. 87 ff. d.A. Bezug genommen.

78 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:

79 ’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.“

80 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:

81

'Für Mitarbeiter, die vor dem 31. Dezember 2003 in die Dienste der U.

82 Q. eingetreten sind, gelten die Regelungen gem. der Versorgungs-

83 ordnung der DCUK vom 01.10.1992 für den jeweiligen Personenkreis

84 weiter."

85 Nach Übernahme des Amtes als Betriebsratsvorsitzender kam es zu Gesprächen des Klägers mit der damaligen Personalleiterin über die Höhe der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern. Sie einigten sich darauf, dass der Kläger dasselbe Entgelt wie sein Vorgänger im Amt erhalten sollte, allerdings herunter gerechnet auf eine 35-Stunden-Woche. Daraufhin wurde das Entgelt des Klägers entsprechend erhöht. Im Jahr 2008 wurde er bei der Überführung in ERA in die Entgeltgruppe 14 eingruppiert. Die Eingruppierung erfolgte auf Basis eines Ergänzungstarifvertrages zur betrieblichen Einführung des Entgeltrahmenabkommens vom 01.07.2008 (erstinstanzliche Anlage B 4, Bl. 75 ff. d.A.), der u.a. folgendes beinhaltete:

86

'§2.2 Eingruppierung

87 &133; Daher wird am Stichtag der Einführung für jeden Tarifmitarbeiter

88 diejenige ERA-Entgeltgruppe gewählt, die betragsmäßig (inklusive

89 Leistungszulage) der Basis des gegenwärtigen Tariflohnes bzw.

90 gehaltes (inklusive Leistungszulage) am nächsten kommt. &133;"

91 Im Mai 2009 bezog der Kläger nach Abzug eines ERA-Ausgleichsbetrags ein monatliches Entgelt in Höhe von 4.725,93 brutto. Bezüglich der Betriebsrente wurde er als Arbeiter im Standardlohn mit einem Arbeitswert von 31 geführt und dementsprechend der Versorgungsgruppe 10 zugeordnet.

92 Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger geltend gemacht, ihm stünde eine Betriebsrente unter Zugrundelegung der Versorgungsgruppe 16 zu.

93 Er hat die Auffassung vertreten, sein Anspruch ergebe sich aus §37 Abs. 4 S.2 BetrVG. Während die Beklagte hinsichtlich seiner monatlichen Vergütung die betriebsübliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer nachvollzogen habe, sei dies bezüglich der Betriebsrente unterblieben. Er hat behauptet, er hätte, sofern er nicht im Betriebsrat tätig gewesen wäre, entsprechend seiner Eingruppierung eine Tätigkeit ausgeübt, die mindestens der Versorgungsgruppe 16 entsprochen hätte.

94 Zudem ergebe sich sein mit der Klage verfolgter Anspruch 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.

95 Sollte das Gericht der Auffassung sein, dass kein Anspruch auf Einordnung in die Versorgungsgruppe 16 bestehe, so mache er hilfsweise eine solche in die Gruppen 15, 14, 13, 12 und 11 geltend.

96 Der Kläger hat beantragt,

97 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, deren Berechnung die Versorgungsgruppe 16 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.

98 Die Beklagte hat beantragt,

99 die Klage abzuweisen.

100 Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei zutreffend in die Versorgungsgruppe 10 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 10 unterfielen, so ergebe sich, dass die Zuordnung zutreffend erfolgt sei: So habe der betriebliche Standardlohn der Arbeitswerte 31 - 33 zwischen 5.155,- und 5.297,– DM, der Zeitlohn mit den Arbeitswerten 38 - 41 bei einer Leistungszulage von 7% zwischen 5.116,- und 5.308,- DM und das Gehalt der Gehaltsgruppe K4/T4 mit der Rangstufe 9 bei einer Leistungszulage von 13% bis 13,5% zwis-

chen 5.058,- DM und 5.239,- DM gelegen. Entsprechend sei das Verhältnis auch im letzten Jahr vor der ERA-Einführung - dem Jahr 2007 -gewesen.

101 Sie hat weiter die Ansicht vertreten, auch aus §37 Abs. 4 BetrVG ergebe sich kein Anspruch des Klägers auf Zuordnung einer höheren Versorgungsgruppe. Hierzu hat sie vorgetragen, der Kläger sei, da er nicht freigestellt gewesen sei, wie ein normaler Arbeitnehmer organisatorisch einer Kostenstelle - der Nr. 180 - angesiedelt und dort mit dem höchsten Arbeitswert, der in dieser Kostenstelle erreicht werden könne, bewertet worden. Ohne seine Betriebsratstätigkeit wäre dies exakt die Stelle, auf welcher der Kläger beschäftigt würde.

102 Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 20.09.2012 abgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Die Klage sei unzulässig. Dem Kläger fehle das erforderliche Feststellungsinteresse. Der Kläger werde die von der Beklagten zu zahlende Betriebsrente erst in mehr als 10 Jahren in Anspruch nehmen können. Bis zu diesem Zeitpunkt könnten sich im Arbeitsverhältnis der Parteien - dessen Beendigung zum Zeitpunkt der erstinstanzlichen Entscheidung noch nicht feststand - zahlreiche Änderungen ergeben.

103 Gegen dieses Urteil, welches dem Kläger am 22.10.2012 zugestellt worden ist, hat er mit einem am 08.11.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 20.12.2012 eingegangenen Schriftsatz begründet.

104 Der Kläger rügt eine Verletzung materiellen Rechts. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts stehe im Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Es bestehe bereits frühzeitig im laufenden Arbeitsverhältnis ein Interesse an einer Feststellung der Höhe von Versorgungsansprüchen. Die Arbeitnehmer müssten wissen, ob sie für den Ruhestand Vorsorge treffen und etwaigen Versorgungslücken durch ihr Spar- und Konsumverhalten Rechnung tragen müssten.

105 Die Klage sei auch begründet. Ein Anspruch ergebe sich zum einen aus §37 Abs.4 Satz 2 BetrVG. Der Kläger werde bei der betrieblichen Altersversorgung schlechter gestellt als vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung. Die betriebsübliche Entwicklung sei lediglich bei dem normalen Entgelt nachvollzogen worden, wie der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 14 ERA zu entnehmen sei. Hierunter fiele etwa - wie einem Niveaubeispiel zu entnehmen sei - das "Leiten einer Fertigungsmeisterei - Meister/in 3". Auf eine Meisterstelle habe er sich lediglich deshalb nicht beworben, weil dies mit seiner Betriebsratstätigkeit, für die er - unstreitig - die ganz überwiegende Arbeitszeit aufwende, nicht vereinbar sei. Eine entsprechende berufliche Entwicklung hätte er aber genommen, wenn er nicht 1995 in den Betriebsrat gewählt und 2002 dessen Vorsitzender geworden wäre. Mindestens 90% der Mitarbeiter, die wie der Kläger die Ausbildung zum Industriemeister gemacht hätten, seien im Laufe des Arbeitsverhältnisses zum Meister befördert worden. S. F., der ursprünglich

eine Berufsausbildung als Dreher absolviert habe, sei mit Rangstufe 21 der Versorgungsgruppe 16 zugeordnet worden, der ursprüngliche Betriebsschlosser und frühere Betriebsratsvorsitzende T. S. sei nach Beendigung seines Betriebsratsamtes Facility Manager und in VG 17 eingruppiert worden und der Dreher D. N. sei im Jahr 2003 zunächst Meister und später Teamleiter mit der Versorgungsgruppe 19 geworden. Der Kläger benennt weitere 20 Personen, die nach einer Ausbildung zum Industriemeister bei der Beklagten zum Meister befördert wurden.

106 Zum anderen ergebe sich ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. In der Versorgungsordnung würden Arbeiter schlechter gestellt als Angestellte. Die Beklagte könne sich zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung nicht darauf berufen, diese beruhe auf unterschiedlichen Vergütungssystemen der damaligen Tarifwerke. Das sei nicht zutreffend. 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 Arbeitswertes 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.

107 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.

108 Der Kläger beantragt,

109 das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.09.2012 - 5 Ca 3152/12 - abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, deren Berechnung die Versorgungsgruppe 16 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.

110 Hilfsweise beantragt der Kläger,

111 das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.09.2012 - 5 Ca 3152/12 - 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 16 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.

112 Die Beklagte beantragt,

113 die Berufung zurückzuweisen.

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

115 Sie trägt vor, es treffe nicht zu, dass der Kläger Meister geworden wäre, sofern er nicht in den Betriebsrat gewählt worden wäre. Der Kläger habe sich zu keinem Zeitpunkt auf ausgeschriebene Meisterstellen beworben. Selbst wenn er aber Meister geworden wäre, so hätte er nicht automatisch die Versorgungsgruppe 16 erhalten. Wie sich dem Richtwertsystem entnehmen lasse, gäbe es je nach Eingruppierung und Wertigkeit unterschiedliche Rangstufen.

116 Die Höhe der Vergütung, auf die man sich während der Betriebsratstätigkeit des Klägers geeinigt habe sowie die darauf beruhende Eingruppierung bei der Überleitung in ERA habe auf die Zuordnung zu den Versorgungsgruppen keinen Einfluss. Die Eingruppierung in die Versorgungsgruppen richte sich allein nach den Arbeitswerten. Hier habe man - unstreitig - den höchsten Arbeitswert der Kostenstelle zugrunde gelegt, auf welcher der Kläger bis zuletzt tätig gewesen sei. Zudem sei eine Eingruppierung im Jahr 2008 auch deshalb irrelevant, da die VO 1992 von der Beklagten bereits im Jahr 1997 gekündigt worden sei.

117 Die Versorgungsordnung verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Zur Erläuterung der von ihr vorgenommenen Vergleichsberechnungen führt die Beklagte 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 diesen Versorgungsgruppen Arbeitsplätze 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.

118 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.

Gründe

119 A.

120 Die Berufung ist zulässig und teilweise begründet.

121 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.

122 II.Die Berufung hat in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang Erfolg. Im Übrigen ist sie unbegründet.

123 1. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts ist die Klage zulässig.

124 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).

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

126 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 Überversorgung; 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).

127 Es bedarf keiner Auseinandersetzung mit der Auffassung des Arbeitsgerichts, das Feststellungsinteresse fehle deshalb, weil im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses noch Veränderungen eintreten könnten. Solche Veränderungen sind nunmehr ausgeschlossen, da das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet worden ist.

128 2. Die Klage ist hinsichtlich des Hauptantrags unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers die Versorgungsgruppe 16 zugrunde zu legen.

129 a) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht unmittelbar aus der Versorgungsordnung. Für die Tätigkeit als Springer ist in dem Bereich, in dem der Kläger eingesetzt wurde, unstreitig für einen Arbeiter im Standardlohn kein höherer Arbeitswert als 31 anzusetzen. Daraus ergibt sich die Zuordnung zur Versorgungsgruppe 10.

130 b) Ein entsprechender Anspruch ergibt sich auch nicht aus §37 Abs. 4 BetrVG.

131 aa) Nach §37 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden (BAG v. 17.08.2005 - 7 AZR 528/04 - AP Nr. 142 zu §37 BetrVG 1972; BAG v. 13.11.1987 - 7 AZR 550/86 - AP Nr. 61 zu §37 BetrVG 1972). Dabei ist nicht auf die hypothetische Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds abzustellen, sondern

auf die Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer. §37 Abs. 4 BetrVG garantiert dem Betriebsratsmitglied allerdings nicht die der Höhe nach absolut gleiche Vergütung, die vergleichbare Arbeitnehmer erhalten. Nach dem Zweck der Vorschrift, das Betriebsratsmitglied vor finanziellen Nachteilen wegen der Ausübung der Betriebsratstätigkeit zu schützen, kommt es vielmehr darauf an, ob die Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds während der Dauer seiner Betriebsratstätigkeit in Relation zu derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückgeblieben ist (BAG v. 17.08.2005 - 7 AZR 528/04 - Rn.11, aaO; BAG v. 17.05.1977 - 1 AZR 458/74 - zu 3 der Gründe, AP Nr. 28 zu §37 BetrVG 1972). Das Betriebsratsmitglied hat daher während der Dauer seiner Amtszeit Anspruch auf Gehaltserhöhungen in dem Umfang, in dem die Gehälter vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung erhöht werden (BAG v. 17.08.2005 - 7 AZR 528/04 - Rn. 11, aaO). Dies gilt gemäß §37 Abs.4 S.2 BetrVG auch für allgemeine Zulagen, wozu u.a. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gehören (vgl. Hess. LAG v. 06.09.2000 - 8 Sa 999/99 - NZA-RR 2001, 539). Der Erwerb von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung ist nämlich Teil des Entgelts für erbrachte Arbeitsleistungen (vgl. BAG v. 07.11.2007 - 5 AZR 1007/06 - Rn. 17, AP Nr. 329 zu §613a BGB; BAG v. 14.10.1986 - 3 AZR 66/83 - zu II. 2. der Gründe, AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Hess. LAG v. 06.09.2009 - 8 Sa 999/99 - aaO; Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker, Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Loseblatt, Teil 14B Rn. 501).

132 Betriebsüblich iSv. §37 Abs. 4 BetrVG ist die Entwicklung, die bei objektiv vergleichbarer Tätigkeit Arbeitnehmer mit vergleichbarer fachlicher und persönlicher Qualifikation bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben (BAG v. 17.08.2005 - 7 AZR 528/04 - Rn. 13, aaO; BAG v. 15.01.1992 - 7 AZR 194/91 - AP Nr. 84 zu §37 BetrVG 1972). Die Betriebsüblichkeit in diesem Sinne entsteht auf Grund eines gleichförmigen Verhaltens des Arbeitgebers und einer von ihm aufgestellten Regel. Dabei muss der Geschehensablauf so typisch sein, dass auf Grund der betrieblichen Gegebenheiten und Gesetzmäßigkeiten zumindest in der überwiegenden Anzahl der vergleichbaren Fälle mit dieser Entwicklung gerechnet werden kann. Der Begriff der Üblichkeit bezeichnet den Normalfall, nicht den Ausnahmefall (BAG v. 17.08.2005 - 7 AZR 528/04 - Rn.13, aaO; BAG v. 15.01.1992 - 7 AZR 194/91 - aaO). Da §37 Abs. 4 BetrVG das Benachteiligungsverbot des §78 Satz 2 BetrVG konkretisiert, darf die Anwendung der Vorschrift auch nicht zu einer Begünstigung des Betriebsratsmitglieds gegenüber anderen Arbeitnehmern führen. Deshalb ist die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nur dann betriebsüblich im Sinne von §37 Abs. 4 BetrVG, wenn nach den betrieblichen Gepflogenheiten dem Betriebsratsmitglied die höherwertige Tätigkeit hätte übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht haben (BAG v. 17.08.2005 - 7 AZR 528/04 - Rn.13, aaO).

133 bb) Danach ergibt sich kein Anspruch des Klägers aus §37 Abs.4 BetrVG auf

Zuordnung zur Versorgungsgruppe 16.

134 Der Kläger hat zwar vorgetragen, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren beruflichen Ausgangsposition - dem Tätigkeitsbeginn als Arbeiter mit einer Gesellenausbildung und dem späteren Abschluss einer Ausbildung als Industriemeister - im Laufe der weiteren beruflichen Entwicklung die Position eines Meisters erreicht haben. Mit Ausnahme von drei Personen - den Herren F., N. und S. - fehlt jedoch ein Vortrag dazu, dass damit mindestens die vom Kläger angestrebte Versorgungsgruppe 16 verbunden war. Angesichts der Vielzahl an Meistern - allein der Kläger nennt zwanzig weitere Personen - kann hieraus nicht auf eine betriebsübliche Entwicklung geschlossen werden. Dem von der Beklagten überreichten Richtwertsystem lässt sich entnehmen, dass allein hinsichtlich der Meistergruppen M 2 bis M 4 eine Bandbreite der Rangstufen von 14 bis 23 und damit verbundenen Versorgungsgruppen von 13 bis 16 besteht.

135 Aus der Eingruppierung des Klägers in die Tarifgruppe 14 ERA kann nicht gefolgert werden, welche Versorgungsgruppe ihm zusteht. Die Überleitung in ERA ist gemäß dem Ergänzungstarifvertrag zur betrieblichen Einführung des Entgeltrahmenabkommens vom 01.07.2008 allein auf Basis des dem Kläger zum Zeitpunkt der Überleitung zustehenden Entgelts erfolgt, ohne dass eine Eingruppierung anhand der Tarifvoraussetzungen durchgeführt worden ist. Bei der Bemessung der Entgelthöhe haben sich die Parteien aber nicht etwa anhand der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer, sondern an dem Entgelt des Vorgängers des Klägers im Amt des Betriebsratsvorsitzenden orientiert. Abgesehen davon, dass diese Vorgehensweise im Hinblick auf §78 S.2 BetrVG als äußerst bedenklich anzusehen ist, lässt sie jedenfalls keinen Schluss darauf zu, welche Rangstufe der Kläger ohne seine Betriebsratstätigkeit erreicht hätte.

136 c) Ein Anspruch des Klägers auf Zuordnung zur Versorgungsgruppe 16 ergibt sich ebenfalls nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

137 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).

138 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.

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

140 aa) 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).

141 Der bloße Statusunterschied zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten vermag eine Ungleichbehandlung nicht zu rechtfertigen. Die daran anknüpfende 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).

142 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).

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

144 aaa) 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.

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

146 (1) 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 Gewicht 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).

147 (2) Die VO 1992 verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz.

148 (a) 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.

149 (b) 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.

150 (3) 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.

151 (a) 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 VO 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 gröbere 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.

152 (b) 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 8 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.

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

154 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.

155 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.

156 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.

157 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 seien. 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.

158 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.

159 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 beruhten und sich aus unterschiedlichen Bestandteilen (tariflichen Grundentgelten und Zulagen, übertariflichen Zuschlägen und Leistungszulagen) zusammen setzten, 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.

160 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.

161 3. Die Klage ist ebenfalls abzuweisen, soweit der Kläger hilfsweise die Zuordnung zu den Versorgungsgruppen 15 bzw. 14 begehrt.

162 a) Die Klage ist allerdings dahingehend auszulegen, dass hilfsweise eine Eingruppierung in die Versorgungsgruppen 15, 14, 13, 12, 11 und 10 begehrt wird, wobei vorrangig jeweils die höchste Gruppe zu prüfen ist.

163 Zwar hat der Kläger anders als die Kläger aus den Parallelverfahren den Antrag nicht entsprechend formuliert. Er hat jedoch in seiner Begründung klargestellt, dass die hilfsweise Geltendmachung der Versorgungsgruppen unterhalb der in der Hauptsache begehrten VG 16 von der Klage mitumfasst sein soll. Unabhängig davon wäre das Vorliegen der Voraussetzungen sämtlicher oberhalb von VG 10 und unterhalb von VG 16 liegender Versorgungsgruppen vom Gericht ohnehin zu prüfen, da diese aufeinander aufbauenden Gruppen zwangsläufig als Minus im Klageantrag mitenthalten sind.

164 b) Da die obige Begründung unter Ziffer 2. vollumfänglich für die vom Kläger begehrten Versorgungsgruppen 14 und 15 gilt, ist die Klage auch insoweit abzuweisen.

165 4. Die Klage ist allerdings begründet, soweit der Kläger festgestellt wissen will, dass er der Versorgungsgruppe 13 zuzuordnen ist. Ein dahingehender Anspruch ergibt sich aus §37 Abs. 4 BetrVG.

166 a) Der Kläger hat detailliert unter Nennung zahlreicher Namen vergleichbarer Personen dargelegt, dass es einer betriebsüblichen Entwicklung bei der Beklagten entsprach, nach Erwerb einer Ausbildung als Industriemeister im Laufe des weiteren Arbeitsverhältnisses zum Meister befördert zu werden. Er hat weiter vorgetragen, er schätze, dass ca. 90% - also die deutliche Mehrheit - der Personen mit dem Industriemeisterabschluss eine entsprechende Position erreicht hätten. Dieses Vorbringen gilt gemäß §138 Abs.3 ZPO als zugestanden, da die Beklagte dem nicht mit einem substantiierten Vorbringen entgegen getreten ist. Zu einem wirksamen Bestreiten hätte es insoweit gehört, dass sie ihrerseits Zahlenangaben dazu getätigt hätte, in wie vielen Fällen Industriemeister eine entsprechende Position im Betrieb erlangt haben und in wie vielen Fällen nicht.

167 b) Unerheblich ist der Einwand der Beklagten, dass der Kläger sich nicht auf eine entsprechende Stelle beworben habe.

168 Ein Anspruch auf Erhalt einer höheren Vergütung kann sich für ein Betriebsratsmitglied auch ohne Bewerbung auf eine freie Stelle daraus ergeben, dass es eine Bewerbung von vornherein gerade wegen einer Freistellung unterlassen hat und eine ohne die Freistellung erfolgte Bewerbung mutmaßlich erfolgreich gewesen wäre (vgl. für die vergleichbare Rechtslage bei Personalratsmitgliedern: BAG v. 14.07.2010 - 7 AZR 359/09 - Rn. 20, EzA §78 BetrVG 2001 Nr.1; BAG v. 27.06.2001 - 7 AZR 496/99 - zu B II. 1. b bb der Gründe, AP Nr. 23 zu §46 BPersVG). Der Kläger war zwar kein freigestelltes Betriebsratsmitglied, hat aber im ganz überwiegenden Teil seiner Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten ausgeübt. Diese Situation ist mit derjenigen eines freigestellten Betriebsratsmitglieds vergleichbar, weil die Bewerbung auf eine Meisterstelle aufgrund der Betriebsratstätigkeit keinen Sinn gemacht hätte. Während der Einsatz eines Springers per se flexibel gehandhabt werden kann, muss ein Meister schon aufgrund der damit verbundenen Aufsichtsfunktionen regelmäßig am Arbeitsplatz sein. Die Übertragung einer solchen Aufgabe kommt für einen Mitarbeiter, der aufgrund seiner Betriebsratstätigkeit nur in geringem Umfang Arbeitsleistungen erbringen kann, realistischer Weise nicht in Betracht.

169 c) Wie dem Richtliniensystem zu entnehmen ist, hätte der Kläger als Meister zumindest die Rangstufe 14 erreicht, was zur Einordnung in die VG 13 geführt hätte. Eine niedrigere Stufe als Meister M 1, die nur bei Einstieg in die Meisterposition in Betracht kommt, ist auszuschließen, da der Kläger schon 1993 seinen Industriemeister gemacht und dementsprechend bei einer betriebsüblichen Entwicklung nicht erst gegen Ende des Arbeitsverhältnisses die Meisterfunktion erreicht hätte. Dass die Stufe M 1 dauerhaft für die Position eines Meisters üblich sei, hat auch die Beklagte nicht behauptet. Dementsprechend ist M 1 - anders als die anderen Meisterstufen - nicht einmal im Richtliniensystem gesondert aufgeführt.

170 4. Da dem Kläger kein Anspruch auf Einordnung in die Versorgungsgruppen 16, 15 oder 14 zusteht, ist auch der für den Fall eines Vertrauensschutzes für die Zeit bis zum 30.06.1993 gestellte Hilfsantrag abzuweisen. Über die weitergehenden Hilfsanträge war hingegen nicht zu entscheiden, da der Klage hinsichtlich der Zuordnung zur VG 13 ohne Vertrauensschutz stattgegeben wurde.

171 B.

172 I. Die Kostenentscheidung folgt aus §92 Abs.1 ZPO.

173 II. Die Zulassung der Revision beruht auf §72 Abs.2 Nr.1 ArbGG.

174 RECHTSMITTELBELEHRUNG

175 Gegen dieses Urteil kann vom Kläger

176 R E V I S I O N

177 eingelegt werden.

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

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

180 Bundesarbeitsgericht

181 Hugo-Preuß-Platz 1

182 99084 Erfurt

183 Fax: 0361-2636 2000

184 eingelegt werden.

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

186 Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:

187 1.Rechtsanwälte,

188 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,

189 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.

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

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

192 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.

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

194 Barth HinterbergHimmes