

11 Sa 924/15
13 Ca 12671/14
(ArbG München)

Verkündet am: 10.02.2016

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma P.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Stöter und Gröll

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München, Az.: 13 Ca 12671/14 vom 15.09.2015 wie folgt abgeändert:**

Die Klage wird abgewiesen.

- 2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche im Zusammenhang mit einer von der Beklagten der Klägerin gewährten Betriebsrente und dabei über die Frage, ob eine in dem die Betriebsrentenansprüche regelnden Tarifvertrag enthaltene Altersgrenze wegen unzulässiger Altersdiskriminierung unwirksam ist.

Die am 0.0.1948 geborene Klägerin war vom 24.10.1988 bis 30.06.2013 bei der Beklagten als Briefordnerin beschäftigt. Seit dem 01.07.2013 bezieht die Klägerin eine Betriebsrente P. auf der Basis des Tarifvertrages Nr. 15 über die betriebliche Altersversorgung der P. (Betriebsrente P.) vom 29.10.1996. Diese Betriebsrente setzt sich zusammen aus einem festen Besitzstandsbeitrag und einem weiteren Betrag, der sog. Betriebsrente P.

Im Tarifvertrag Nr. 15 (im folgenden TV BRP) sind u.a. folgende Regelungen beinhaltet:

„§ 2 Leistungsarten

Die Betriebliche Altersversorgung der P. nach diesem Tarifvertrag (Betriebsrente P.) wird gezahlt bei

- a) *Erreichen der Altersgrenze für die Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 9,*

...

§ 5 Berechnung der Betriebsrente P.

- (1) *Die monatliche Höhe der Betriebsrente P. wird wie folgt berechnet:*

Beschäftigungsjahre bei der P.
X

€-Betrag der jeweiligen Versorgungsgruppe im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

...

§ 6 Anrechenbare Beschäftigungsmonate

- (1) *Als anrechenbare Beschäftigungsmonate gelten die Monate, in denen der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Entgelt zur P. stand. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Krankengeld oder Krankengeldzuschuss bezieht, zählen als anrechenbare Beschäftigungsmonate. Es werden höchstens 480 Beschäftigungsmonate angerechnet. . . .*

- (2) *Beschäftigungsmonate gemäß Absatz 1 nach Vollendung des 60. Lebensjahres bleiben unberücksichtigt.*

- (3) *Besteht Anspruch auf Betriebsrente P. wegen voller Erwerbsminderung (§ 10), bevor der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat, wird die bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres fehlende Zeit den anrechenbaren Beschäftigungsmonaten voll, die Zeit danach bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu einem Drittel hinzugerechnet.*

- (4) *Besteht Anspruch auf Betriebsrente P. wegen teilweiser Erwerbsminderung (§ 10), bevor der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat, wird die bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres fehlende Zeit den anrechenbaren Beschäftigungsmonaten zur Hälfte, die Zeit danach bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu einem Viertel hinzugerechnet.*

...

§ 9 Betriebsrente P. bei Erreichen der Altersgrenze

Der Anspruch auf Betriebsrente P. bei Erreichen der Altersgrenze besteht, wenn der Arbeitnehmer eine Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 35 bis 40 SGB VI) erhält und das Arbeitsverhältnis zur P. beendet ist.

...

§ 13 Unverfallbare Anwartschaft

...

- (2) *Für eine fortbestehende Anwartschaft gem. Abs. 1 steht dem vorher ausgeschiedenen Arbeitnehmer und dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Leistungsfalls nach diesem Tarifvertrag ein Anspruch mindestens in Höhe des Teils der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung zu, der dem Verhältnis der Dauer der vor Vollendung des 60. Lebensjahres zurückgelegten Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres entspricht. . . .“*

Soweit für die Berufung von Bedeutung, beanstandet die Klägerin bei der durch die Beklagte erfolgten Berechnung ihrer Betriebsrente, dass die Betriebszugehörigkeitsjahre nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht bei der Berechnung berücksichtigt würden. Die Klägerin ist der Auffassung, dass auch die fünf Jahre ab dem 60. Lebensjahr bei der Berechnung zu berücksichtigen seien, da die Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP, wonach diese Beschäftigungsmonate nicht berücksichtigt würden, altersdiskriminierend und insoweit nach den Regelungen des AGG unwirksam sei.

Die Klägerin war erstinstanzlich der Auffassung, dass entsprechend die Regelung deshalb unwirksam sei, weil bei gleicher Betriebszugehörigkeitsdauer Mitarbeiter, die in dieser Betriebszugehörigkeitsdauer Zeiten nach dem 60. Lebensjahr absolviert hätten, benachteiligt würden, da diese Jahre bei der Berechnung der Betriebsrente nicht berücksichtigt würden. Diese Differenzierung, die allein auf das Lebensalter abstelle, sei daher unwirksam. Die Jahre seien daher zu berücksichtigen. Die Klägerin bestritt erstinstanzlich auch, dass die Berücksichtigung von Beschäftigungsjahren nach Vollendung des 60. Lebensjahres einen von Seiten der Tarifvertragspartner angenommenen Dotierungsrahmen für die Zahlung von Betriebsrenten gesprengt hätte. Insoweit habe die Beklagte nicht hinreichend vorgetragen, welcher Rahmen zur Verfügung gestanden habe, noch welches Volumen die

Rentenzahlung unter Einbeziehung der streitgegenständlichen Monate gehabt hätte. Daher sei nicht klar, weswegen eine Begrenzung der anrechenbaren Monate notwendig und geeignet gewesen sein solle. Man könne auch nicht davon ausgehen, dass Arbeitnehmer grundsätzlich bei Vollendung des 60. Lebensjahres bereits eine ausreichende Altersversorgung hätten. Auch die Angemessenheit einer entsprechenden Regelung sei nicht hinreichend dargelegt.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 366,84 nebst Zinsen i.H.v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die bei der Beklagten von der Klägerin nach Vollendung des 60. Lebensjahres zurückgelegten Beschäftigungszeiten mit Ausnahme von Zeiten, in denen die Klägerin weder Entgelt noch Krankengeld oder Krankenzuschuss bezogen hat, im Rahmen der Betriebsrente P. gemäß dem Tarifvertrag Nr. 15 über die betriebliche Altersversorgung der P. (Betriebsrente P.) vom 29.10.1996 als anrechenbare Beschäftigungszeiten bei der Höhe der Betriebsrente zu berücksichtigen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, die Beschäftigungszeiten nach dem 60. Lebensjahr seien zu Recht bei der Berechnung der Betriebsrente nicht berücksichtigt worden. Ein Verstoß gegen das AGG liege nicht vor. Die Klägerin werde durch die tarifliche Regelung nicht wegen ihres Alters benachteiligt, da die Regelung für alle Beschäftigten gleichermaßen gelte. Die Zulässigkeit von Stichtagen sei in der Rechtsprechung all-

gemein anerkannt. Jedenfalls sei die Benachteiligung, soweit sie unterstellt werde, objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Bei Abschluss des Tarifvertrages hätten sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, auch die Beschäftigten in den neuen Bundesländern in den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages aufzunehmen. Für die betriebliche Altersversorgung habe nur ein bestimmter Dotierungsrahmen zur Verfügung gestanden, so dass Einschränkungen in Form der Höchstzahl von 480 anzurechnenden Beschäftigungsmonaten sowie der Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten nach dem 60. Lebensjahr vereinbart werden mussten. Die Tarifvertragsparteien hätten zu Recht davon ausgehen dürfen, dass die betroffenen Arbeitnehmer bis zum vollendeten 60. Lebensjahr bereits eine ausreichende Altersversorgung erworben hätten. Daher sei die Begrenzung der anrechenbaren Monate objektiv und angemessen für die Erreichung eines legitimen Ziels, nämlich die Sicherung einer bundeseinheitlichen angemessenen betrieblichen Altersversorgung für alle Arbeitnehmer der P.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 15.09.2015, soweit für die Berufung von Bedeutung, der Klage stattgegeben. Der Feststellungsantrag sei zum einen zulässig, da sich der Antrag auf die Feststellung einzelner Beziehungen und Folgen aus einem Rechtsverhältnis, hier auf die Zahlungspflicht der Betriebsrente, beziehe und auch ein entsprechendes Feststellungsinteresse grundsätzlich zur Vermeidung von weiteren Leistungsanträgen bestehe. Die Nichtberücksichtigung von Beschäftigungsmonaten nach Vollendung des 60. Lebensjahres sei nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Insoweit würde die Klägerin unmittelbar benachteiligt, da bei jüngeren Mitarbeitern gegebenenfalls alle Beschäftigungsmonate berücksichtigt würden, während dies bei der Klägerin nicht der Fall wäre. Eine sachliche Rechtfertigung sei nicht gegeben. Insoweit sei zum einen der Anwendungsbereich des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG nicht eröffnet, da die Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP keine Festsetzung einer Altersgrenze bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen darstelle. Insoweit regle die Altersgrenze weder eine Voraussetzung für die Mitgliedschaft noch den Beginn des Rentenbezuges noch handle es sich um eine versicherungsmathematische Berechnung. Auch

die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer entsprechenden Regelung gem. § 10 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 AGG lägen nicht vor, da die Beklagte nicht ausreichend dargelegt habe, dass die Mittel zur Erreichung des von ihr angestrebten Ziels, nämlich die Aufnahme der Beschäftigten in den neuen Bundesländern in das Versorgungswerk, angemessen und erforderlich seien. Die Behauptung der Beklagten, für die zu vereinbarende betriebliche Altersversorgung habe nur ein bestimmter Dotierungsrahmen zur Verfügung gestanden, sei unsubstantiiert und durch keinen konkreten Sachvortrag unterlegt. Es sei jedenfalls nicht hinreichend dargelegt, dass ohne die streitige Begrenzung die bundeseinheitliche Ausgestaltung der Betriebsrente nicht möglich gewesen wäre. Das Mittel sei auch nicht erforderlich. Die Tarifvertragsparteien hätten gleichermaßen auch eine niedrigere Betriebsrente für jedes Beschäftigungsjahr oder eine geringere Höchstzahl von anrechenbaren Beschäftigungsmonaten festlegen können. Daher seien weitere fünf Beschäftigungsjahre bei der Berechnung der Betriebsrente zu berücksichtigen. Die Beklagte sei daher zu Nachzahlungen verpflichtet. Die begehrte Feststellung sei zu treffen.

Gegen dieses, der Beklagten am 24.09.2015 zugestellte, Endurteil richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz vom 13.10.2015, am 14.10.2015 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Beklagte ist im Rahmen der Berufung der Auffassung, dass die Klägerin an sich nach der Argumentation der Klägerin schon nicht benachteiligt sei. Denn danach würden nur solche Arbeitnehmer einen Nachteil haben, die nach Vollendung des 50. Lebensjahres ein Beschäftigungsverhältnis begännen. Die Klägerin habe aber bereits mit 40 Jahren die Beschäftigung bei der Beklagten begonnen. Zudem würden alle Arbeitnehmer gleich behandelt, unabhängig vom Lebensalter bei Beschäftigungsbeginn, so dass schon keine unmittelbare Benachteiligung vorläge. Zudem fehle es am Feststellungsinteresse, nachdem die Klägerin hier eine rein abstrakte Begutachtung der Frage wolle. Darüber hinaus sei aber auch die Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP wirksam. Zum einen ergebe sich die Rechtfertigung für die Festsetzung der Altersgrenze bereits aus § 2 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BetrAVG. Denn danach könnten betriebliche Versorgungssysteme eigenständig Altersgrenzen aufstellen. § 6 Abs. 2 TV BRP beinhalte eine solche abweichende Regelung, die einen früheren Zeitpunkt festlege.

Darüber hinaus sei auch der Anwendungsbereich von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gegeben, da auch Bestimmungen, welche die Höhe bzw. den Bezug von Leistungen an Alterskriterien knüpften, hierunter fielen. § 6 Abs. 2 TV BRP wirke sich auf die Höhe der Rentenleistung aus. Zudem sei nicht erforderlich, dass die Altersgrenze selbst eine Rechenformel beinhalte und insoweit versicherungsmathematische Berechnungen beinhalte, sondern dass die Altersgrenzen für versicherungsmathematische Berechnungen dienen. Dies sei hier auch der Fall, da insbesondere für die Berechnung von zeitanteiligen Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden eine fixe Altersgrenze, bei der die Rente üblicherweise erworben werde, voraussetze, damit diese Anwartschaft exakt berechnet werden könne. Jedenfalls sei die Regelung durch ein legitimes Ziel, nämlich die Kalkulierbarkeit der betrieblichen Altersversorgung unter Einhaltung eines Dotierungsrahmens gerechtfertigt. Die Regelung sei objektiv und angemessen, insbesondere nachdem die Beeinträchtigung nur eine geringe Beschäftigtenzahl träfe, welche in der Regel bereits erhebliche Rentenansprüche erworben hätte. Des Weiteren hätte die Regelung auch den Vorteil, dass sich für die Vielzahl der Beschäftigten höhere Rentenbeträge ergäben, insbesondere auch bei vorzeitigem Ausscheiden der erworbene Anteil höher liege, als wenn auf einen normalen Rentenbezug mit Beginn des Rentenbezuges der gesetzlichen Rentenversicherung abgestellt würde. Im Hinblick darauf, dass es sich hier um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handle, die auch nicht beitragsfinanziert werde durch den Arbeitnehmer, habe der Arbeitgeber einen erheblichen Gestaltungs- und Ermessensspielraum, insbesondere im Hinblick auf den Dotierungsrahmen. Der Arbeitgeber müsse daher die Möglichkeit haben, Leistungen zu beschränken und kalkulierbar zu machen. Der Gesamtzusammenhang der Regelung mit Vorteilen für Beschäftigte infolge der höheren Rente, des höheren Dotierungsanteils bei vorzeitigem Ausscheiden und unter Berücksichtigung der hinreichenden Möglichkeit der betroffenen Arbeitnehmer zur Vorsorge vor dem 60. Lebensjahr, würden die Regelungen als angemessen erscheinen lassen. Die Regelung sei auch erforderlich, da nur in dieser Form eine hinreichende Kalkulierbarkeit gesichert sei. Da mit jeder Einstellung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Rentenansprüche der Arbeitnehmer sich verändern würden, sei es auch nicht auf die konkrete Darlegung eines Dotierungsrahmens angekommen. Schließlich würde sich die Rechtmäßigkeit von § 6 Abs. 2 TV BRP auch daraus ergeben, dass das Bundesarbeitsgericht bereits in der Entscheidung vom 12.11.2013 eine identische Regelung nicht beanstandet habe. Zwar sei es

dort primär auf die Zugangsregelung angekommen. Das BAG habe aber in der Entscheidung auch auf das Gesamtkonzept abgestellt.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 15. September 2015
– 13 Ca 1267/14 – wird teilweise abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Klägerin ist auch im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass die unterschiedliche Behandlung der Altersgruppe ab 60 nicht gerechtfertigt sei. Weiterhin sei die Behauptung der Beklagten, ohne Beschränkung habe die Gefahr einer finanziellen Überforderung bestanden, pauschal und unsubstantiiert. Auch das Vorliegen von versicherungsmathematischen Vorgaben werde nicht substantiiert dargelegt. Ein Feststellungsinteresse sei gegeben, da die Parteien ein rechtliches Interesse daran hätten, Meinungsverschiedenheiten über den Bestand und die Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalls klären zu lassen. Ein Rechtfertigungsgrund ergebe sich nicht aus § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG. Die rechtliche Bewertung der ersten Instanz sei daher zutreffend.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 13.10.2015, 18.11.2015, 16.12.2015 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Sie ist daher zulässig.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Die vorliegende Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP benachteiligt zwar wegen des Alters, sie ist aber durch rechtmäßige und legitime Interessen gerechtfertigt und insoweit angemessen und erforderlich.

1. Der erhobene Feststellungsantrag der Klägerin ist auch zulässig.

Gem. § 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. Zwar können nach dieser Vorschrift nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. BAG Urteil v. 17.04.2012 – 3 AZR 481/10; Urteil v. 10.02.2009 – 3 AZR 653/07). Vorliegend geht es auch hier darum, die Höhe der Ansprüche der Klägerin aus einer betrieblichen Altersversorgung, also den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten abzuklären. Die Klägerin hat auch ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung dieses Rechtsverhältnisses, da die Beklagte die geltend gemachte Höhe der Versorgung der Klägerin leugnet.

Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich dabei nicht nur um eine gutachterliche Beurteilung der Rechtsfrage ohne Bezug auf das Arbeitsverhältnis bzw. die Betriebsrentenansprüche der Klägerin, da diese, was die vorliegende Klage zeigt, unmittelbar von einer entsprechenden Entscheidung betroffen wäre in der Form, dass weitere fünf Betriebszugehörigkeitsjahre bei der Berechnung der Betriebsrente zu berücksichtigen wären. Entgegen der Auffassung der Beklagten läge eine entsprechende Benachteiligung auch nicht nur dann vor, wenn die Klägerin erst nach dem 50. Lebensjahr das Beschäftigungsverhältnis mit der Beklagten begonnen hätte. Die Klägerin hat zwar zur Begründung der Benachteiligung auf entsprechende Sachverhaltskonstellationen hingewiesen. Gleichmaßen wird aber auch die Klägerin mit ihren 25 Beschäftigungsjahren bei der Beklagten, von denen nur 20 Beschäftigungsjahre bei der Berechnung der Betriebsrente berücksichtigt werden, etwa gegenüber jüngeren Mitarbeitern, die die 25 Beschäftigungsjahre vor dem 60. Lebensjahr erfüllt haben und bei denen deshalb die vollen 25 Beschäftigungsjahre berücksichtigt werden, benachteiligt. Das heißt, bei gleicher Beschäftigungsdauer von z.B. 25 Jahren tritt durch die Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP eine Ungleichbehandlung ein und damit eine unmittelbare oder zumindest mittelbare Benachteiligung auch der Klägerin. Damit liegt auch ein entsprechendes Feststellungsinteresse vor, weil die Klägerin für die laufenden Betriebsrentenansprüche ein Interesse an der begehrten Feststellung hat.

Der Vorrang der weiteren Leistungsklage greift hier auch nicht, da die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfachere Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte ermöglicht und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur fortgesetzten Leistungsklage sprechen. Von der Entscheidung über die Frage der Berechnung der Betriebsrente hängt auch die Begründetheit der Zahlungsklage ab. Die Klägerin war auch nicht verpflichtet, anstelle der Feststellungsklage eine Klage auf künftige Leistung gem. §§ 257 ff ZPO zu erheben. Insoweit steht ihr ein Wahlrecht zu (vgl. BAG Urteil v. 19.06.2012 – 3 AZR 289/10). Der Feststellungsantrag ist daher zulässig, da die grundsätzliche, zwischen den Parteien streitige Frage durch die Feststellung geklärt werden kann.

2. Die Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP, wonach Betriebszugehörigkeitszeiten nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei der Berechnung der Betriebsrente nicht berücksichtigt werden, verstößt nicht gegen §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 AGG. Die Regelung stellt zwar eine

Diskriminierung wegen des Alters dar, bewirkt jedoch keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, da die Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

a) Die Klägerin kann sich, soweit sie rügt, die Bestimmungen des § 6 Abs. 2 TV BRP stelle eine Diskriminierung dar, auf das AGG stützen. Das AGG gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG enthaltenen Verweisungen auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält (vgl. BAG Urteil v. 11.12.2012 – 3 AZR 634/10; Urteil v. 12.11.2013 – 3 AZR 356/12).

Eine vorrangige Sonderregelung im Rahmen des Betriebsrentenrechts ist jedoch nicht vorhanden.

Soweit sich die Beklagte darauf berufen hat, dass die Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BetrAVG bereits eine Festlegung einer festen Altersgrenze in Versorgungsregelungen zulasse und insoweit die vorliegende streitige Regelung gerechtfertigt und zulässig sei, so handelt es sich bei der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 1 1. Halbs. BetrAVG mit der festen Altersgrenze noch nicht um eine solche Altersgrenze, wie sie der streitige Tarifvertrag enthält. Die feste Altersgrenze i.S.d. Regelung des BetrAVG meint diejenige feste Altersgrenze, die regelt, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer die ungekürzte Betriebsrente in Anspruch nehmen kann (vgl. BAG Urteil v. 06.03.1984 – 3 AZR 87/82; Hofer BetrAVG § 2 Rz. 37). Im vorliegenden Fall wäre hierdurch allenfalls die Regelung in § 13 Abs. 2 des Tarifvertrages betroffen, wo bestimmt ist, wie sich bei einem vorzeitigem Ausscheiden der anteilige Anspruch des Arbeitnehmers errechnet. Dort ist festgelegt, wie auch in § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG, wie sich das Verhältnis der Betriebszugehörigkeitsdauer, die der Arbeitnehmer tatsächlich absolviert hat, zu einer möglichen Dauer bis zum Erwerb des Vollrentenanspruches bei vorzeitigem Ausscheiden auswirkt. Die Regelung in § 6 Abs. 2 des Tarifvertrages hingegen legt die Berechnung der Betriebsrente fest, belässt es aber dabei, wie in § 2 a) i.V.m. § 9 des Tarifvertrages festgelegt, dass der Arbeitnehmer erst bei Bezug der gesetzlichen Rente Anspruch auf die Betriebsrente hat. Das Betriebsrentenrecht selbst beinhaltet keine Norm, die etwa bestimmte Betriebszugehörig-

keitszeiten bei der Berechnung der Betriebsrente ausnehmen würde, wie es vorliegend der Fall ist.

b) Das AGG ist auch in zeitlicher Hinsicht anwendbar: Seine Anwendung setzt nur voraus, dass unter seinem zeitlichen Geltungsbereich ein Rechtsverhältnis bestand. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin bestand unter der Geltung des am 18.08.2006 in Kraft getretenen AGG noch fort, da die Klägerin erst mit Ablauf des 30.06.2013 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

c) Die Regelung in § 2 Abs. 2 TV BRP bewirkt auch eine Diskriminierung wegen des Alters.

aa) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u.a. wegen des Alters, benachteiligt werden. Unzulässig sind dabei 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. Die Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

bb) Die in § 6 Abs. 2 TV BRP vorgesehene Nichtanrechnung von Beschäftigungszeiten ab Vollendung des 60. Lebensjahres knüpft unmittelbar an das Alter an, da nur Personen ab dem 60. Lebensjahr von dieser Regelung betroffen sind. Dies zeigt, wie bereits oben dargelegt, die Tatsache, dass etwa Personen mit gleicher Betriebszugehörigkeitsdauer, bei denen jedoch Betriebszugehörigkeitszeiten nach dem 60. Lebensjahr vorliegen, schlechter behandelt werden, als jüngere Personen, deren Betriebszugehörigkeitszeiten noch vor dem 60. Lebensjahr liegen. Bei gleicher Betriebszugehörigkeit erwerben

etwa ältere Personen einen geringeren Betriebsrentenanspruch, weil bei ihnen entsprechende Zeiten nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht berücksichtigt werden.

Jedenfalls liegt zumindest eine mittelbare Diskriminierung vor, da sich jedenfalls bei älteren Mitarbeitern deren Betriebszugehörigkeit, anders als etwa bei vorzeitig ausscheidenden jüngeren Mitarbeitern, nicht in gleichem Maße rentensteigernd auswirkt. Damit ist die Wertigkeit dieser Betriebszugehörigkeitszeiten betroffen und die Regelung wirkt sich mittelbar zu Ungunsten der älteren Mitarbeiter aus (vgl. ähnlich zu Lasten jüngerer Mitarbeiter BAG Urt. v. 11.12.2012 – 3 AZR 634/10).

d) Obwohl jedoch infolge der Regelung des § 6 Abs. 2 TV BRP Betriebszugehörigkeitszeiten, die nach dem 60. Lebensjahr zurückgelegt werden hinsichtlich des Erwerbs von Rentenanwartschaften keine Wertigkeit mehr haben, ist diese Benachteiligung wegen des Alters jedoch nicht unzulässig, da die Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Damit ist aber entweder bereits der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ausgeschlossen (vgl. etwa BAG Urteil v. 11.12.2012 – 3 AZR 634/10) oder jedenfalls würde es sich um eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters i.S.d. § 10 Satz 1 AGG handeln (vgl. etwa Urteil v. 11.12.2013 – 3 AZR 356/12).

aa) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts läge an sich auch ein Fall des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG vor, da auch im vorliegenden Fall Altersgrenzen festgelegt werden, die sich auf den Bezug einer Altersrente auswirkt, nämlich auf die Höhe der entsprechenden betrieblichen Altersrente.

Hingegen liegt keine Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP vor, die deswegen zulässig wäre, weil es sich um die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen der Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen handeln würde. Letzteres, worauf sich die Beklagte berufen hat, liegt schon deswegen nicht vor, da die Regelung in § 6 Abs. 2 TV BRP sich nicht auf versicherungsmathematische Berechnungen bezieht, wie es etwa mittelbar § 13 Abs. 2 TV BRP tut. Dort wirkt sich die festgelegte Altersgrenze von 60 auf die versicherungsmathematische Berechnung der bei vorzeitigem Ausscheiden erworbenen Anwartschaft aus. Jedenfalls wäre insoweit bereits die Erforderlichkeit einer solchen Regelung im

Bezug auf versicherungsmathematische Berechnungen zu verneinen, weil § 6 Abs. 2 TV BRP durchaus verzichtbar wäre, angesichts der in § 13 Abs. 2 TV BRP bereits vorhandenen Regelung. Letztere Regelung könnte auch isoliert ohne die Regelung des § 6 Abs. 2 TV BRP existieren. Versicherungsmathematisch könnte bei einem vorzeitigen Ausscheiden aufgrund der Regelung des § 13 Abs. 2 TV BRP alleine diese Regelung genügen, um eine gesicherte Berechnung der erworbenen Anwartschaft mit festen Kriterien des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses und Erwerb der Vollarwartschaft mit dem 60. Lebensjahr zu ermöglichen. Zur versicherungsmathematischen Berechnung ist daher die Regelung des § 6 Abs. 2 TV BRP nicht erforderlich und wäre deswegen insoweit auch nicht zulässig.

bb) Die Regelung ist aber deswegen zulässig, weil sie durch ein rechtmäßiges oder legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dieses rechtmäßige Ziel liegt darin, dass durch diese Regelung das Risiko des Arbeitgebers begrenzt werden soll, um die von ihm zu erbringenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung überschaubar und kalkulierbar zu halten. Dabei handelt es sich zwar nicht um ein Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung i.S.d. Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78 / IG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Beschäftigung im Beruf, die durch das AGG und das nationale Recht umgesetzt wurde. Das rechtmäßige Ziel, das über das Vorliegen einer Diskriminierung entscheidet, muss jedoch kein legitimes Ziel i.S.d. Art. 6 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie sein, sondern schließt auch andere von der Rechtsordnung anerkannte Gründe für die Verwendung des neutralen Kriteriums ein. Die differenzierende Maßnahme muss allerdings zur Erreichung des rechtmäßigen Ziels geeignet und erforderlich sein und einen im Verhältnis zum Bedeutungsziel noch angemessenen Eingriff in die Rechte der Beteiligten darstellen. In einem solchen Fall fehlt es bereits an den tatbestandlichen Voraussetzungen einer Benachteiligung. Die Begrenzung des Risikos des Arbeitgebers, um die von ihm zu erbringenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung überschaubar und kalkulierbar zu halten, stellt damit ein rechtmäßiges Ziel i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG dar (vgl. BAG Urteil v. 11.12.2012 – 3 AZR 634/10).

Es liegt auch ein legitimes Ziel i.S.d. § 10 Satz 1 AGG vor (vgl. BAG Urteil v. 12.11.2013 – 3 AZR 356/12) in der Förderung der betrieblichen Altersversorgung, welche bei Inkraft-

treten des Tarifvertrages für die Beschäftigten in Ost und West gleichermaßen gewährleistet werden sollte. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen, dass einem Arbeitgeber bei einer freiwilligen zusätzlichen Leistung, wozu auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zählen, ein von den Gerichten zu respektierender Gestaltungs- und Ermessensspielraum zusteht. Dies ist seiner Bereitschaft geschuldet, sich freiwillig zu einer von ihm zu finanzierenden betrieblichen Zusatzversorgung zu verpflichten. Insoweit kann der Arbeitgeber auch einen bestimmten Dotierungsrahmen festlegen. Wie etwa auch bei der Festlegung eines Höchstalters für den Eintritt in ein System der betrieblichen Altersversorgung, wird auch durch die Festlegung der Anzahl der zu berücksichtigenden Jahre, wie etwa auch des Ausschlusses von Betriebszugehörigkeitszeiten nach Vollendung des 60. Lebensjahres, der Dotierungsrahmen und die Kalkulierbarkeit der zu erbringenden Leistungen erreicht. Denn der Arbeitgeber kann bei Eintritt eines Mitarbeiters jedenfalls maximal zu erbringende Leistung im Vorhinein berechnen, kalkulieren und einplanen (vgl. etwa hierzu auch BAG Urteil v. 12.11.2013 – 3 AZR 356/12, Rn. 28 zitiert nach Juris). Gleiches muss erst Recht gelten, wenn die Versorgung auf Tarifvertrag basiert und damit die Interessen der Arbeitnehmer noch stärker Berücksichtigung finden.

cc) Die Regelung ist auch objektiv getroffen. Objektiv i.S.v. § 10 Satz 1 AGG ist ein verfolgtes Interesse, wenn es auf tatsächlichen und nachvollziehbaren Erwägungen beruht und die Ungleichbehandlung nicht allein aufgrund loser Vermutungen oder subjektiver Einschätzungen vorgenommen wird (vgl. BAG Urteil v. 22.01.2009 – 8 AZR 906/07; Adomeit/Mohr AGG 2. Aufl. § 10 Rn. 45). Das Interesse des Arbeitgebers, hier eine verlässliche Kalkulationsbasis zu haben, beruht aber nicht auf irgendwelchen rechtlichen Vermutungen, sondern auf der Tatsache, dass es tatsächlich unterschiedliche Altersgrenzen für den Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente gibt (§§ 35, 37, 237 f. SGB VI). Da somit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht abschätzbar ist, ab welchem Zeitpunkt ein Mitarbeiter etwa die gesetzliche Regelaltersrente in Anspruch nehmen kann, weil etwa Kriterien der Schwerbehinderung nicht abschätzbar sind oder auch gegebenenfalls die Voraussetzungen einer Inanspruchnahme einer vorgezogenen Regelaltersrente vorliegen und nicht beurteilt werden kann, ob der Arbeitnehmer hiervon Gebrauch machen wird, liegen tatsächlich keine bloßen Vermutungen für das Interesse des Arbeitgebers, eine feste Kalkulationsbasis zu erhalten, vor, sondern tatsächlich objektiv nachvollziehbare und bemessbare Kriterien.

dd) Die Regelung ist auch angemessen. Das Merkmal der Angemessenheit bezieht sich auf die Verhältnismäßigkeit. Eine Ungleichbehandlung darf daher nicht intensiver ausfallen, als dies zur Erreichung eines legitimen Ziels erforderlich ist und die dadurch ausgelöste Benachteiligung darf nicht außer Verhältnis zur Bedeutung des legitimen Ziels stehen. Sie darf die berechtigten Belange der betroffenen Arbeitnehmer nicht übermäßig außer Acht lassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die betriebliche Altersversorgung nicht nur Versorgungs- sondern auch Entgeltcharakter hat. Damit wäre etwa eine Regelung, die zur Folge hat, dass während eines beträchtlichen Teils eines Erwerbslebens keine Versorgungsanwartschaften erworben werden können, nicht zu vereinbaren (vgl. etwa BAG Urteil v. 12.11.2013 – 3 AZR 356/12 Rn. 28 zitiert nach Juris). Im vorliegenden Fall ist die Regelung, wonach Betriebszugehörigkeitszeiten nach dem 60. Lebensjahr nicht mehr berücksichtigt werden, aber deswegen noch hinnehmbar, weil unter Berücksichtigung einer typisierenden Betrachtung, wie sie im vorliegenden Fall zulässig ist (vgl. etwa BAG Urteil v. 11.12.2012 – 3 AZR 634/10 Rz. 23 zitiert nach Juris), ein typisches Erwerbsleben nahezu vollständig abgedeckt wird und es insoweit möglich bleibt, hinreichende Rentenansprüche zu erwerben. Denn Mitarbeiter können bei einem anderen Arbeitgeber oder beim vorliegenden bis zum 60. Lebensjahr, und damit fast für die gesamte typische Dauer eines Erwerbslebens, Betriebsrentenanwartschaften verdienen, bzw. für ihre Altersversorgung anderweitig vorsorgen. Insoweit hat das Bundesarbeitsgericht sogar eine Zugangsgrenze zur betrieblichen Altersversorgung, die bereits beim 50. Lebensjahr angesetzt hat, für zulässig erachtet (vgl. BAG Ur. v. 12.11.2013 – 3 AZR 356/12), angesichts eines typischen Erwerbslebens mit einer Dauer von mindestens 40 Jahren, so dass in dem vom BAG entschiedenen Fall zumindest 15 Jahre dieses Beschäftigungslebens, das typischerweise mit dem 65. Lebensjahr mit der Rente zu Ende geht, nicht berücksichtigungsfähig wären bzw. nicht zum Erwerb von Rentenanswartschaften zur Verfügung stünden. Im vorliegenden Fall hingegen werden lediglich die Beschäftigungszeiten nach dem 60. Lebensjahr nicht mehr berücksichtigt. Arbeitnehmer können daher im Rahmen eines typischen Erwerbslebens in einem erheblichen Umfang von in der Regel 30 bis 40 Jahren erhebliche Rentenanswartschaften erwerben bzw. Vorsorge treffen.

Entsprechende Regelungen dürfen zwar auch nicht zu einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts führen, etwa dahingehend, dass Frauen häufig nach einer famili-

är bedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung und -erziehung erst später in das Erwerbsleben zurückkehren und ihnen insofern auch in der Folgezeit grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet werden soll, noch Ansprüche auf Leistung der betrieblichen Altersversorgung zu erwerben. Typischerweise treten aber auch Frauen weit früher als vor dem 60. Lebensjahr wieder in das Erwerbsleben ein. Auch insoweit hat das Bundesarbeitsgericht eine Grenze sogar beim 50. Lebensjahr für zulässig erachtet und keine mittelbare Diskriminierung von Frauen gesehen. Erst recht muss das gelten, wenn Betriebszugehörigkeitszeiten ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr berücksichtigt werden, weil Frauen in der Zeit vorher hinreichend Möglichkeiten haben, vorzusorgen (vgl. BAG Urteil v. 12.11.2013 – 3 AZR 356/12).

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass auch wegen der relativ hohen Höchstgrenze berücksichtigungsfähiger Beschäftigungszeiten von max. 40 Jahren ohnehin zumindest langjährige Beschäftigte kaum von der vorliegenden Regelung betroffen sind, weil hier bereits durch die Höchstgrenze in § 6 Abs.1 S.3 TV BRP Zeiten nach dem 60. Lebensjahr nicht mehr berücksichtigungsfähig wären. Schließlich ist auch anzuerkennen, dass sich nach den von der Beklagtenseite erwähnten statistischen Werten ohnehin das Renteneintrittsalter knapp über dem 60. Lebensjahr bewegt. Dem ist die Klägerin auch nicht entgegengetreten. Dies bedeutet, dass kaum mehr zusätzliche Rentenansprüche erworben werden nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Schließlich hat auch das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 12.11.2013 – 3 AZR 356/12 ein Gesamtsystem nicht beanstandet, in dem die gleiche Altersgrenze wie im vorliegenden Fall beinhaltet war, eine geringere Höchstberücksichtigungsgrenze von max. 30 Beschäftigungsjahren sowie ein Ausschluss des Zugangs bereits ab dem 50. Lebensjahr. Indem das Bundesarbeitsgericht insoweit die dortige streitige Regelung des Zugangsalters auch deswegen für zulässig erachtet hat, weil sie sich in das Gesamtsystem einfüge (vgl. BAG 3 AZR 356/12, Rn. 30 zitiert nach Juris) läßt dies auch Rückschlüsse auf die Zulässigkeit der vorliegenden Regelung zu, da ein Einfügen in ein wenigstens zum Teil unzulässiges Gesamtsystem nicht zur Begründung herangezogen worden wäre, welches im vom BAG entschiedenen Fall zudem deutlich noch ungünstiger für ältere Mitarbeiter gewesen ist (vgl. insoweit auch für die Zulässigkeit entsprechender Regelungen Thum BB 2008, 2291,2293; Adomeit/Mohr AGG 2. Aufl. § 10 Rz. 160; Bau-

er/Göpfert/Krieger AGG 3. Aufl. § 10 Rz. 37; Zisch/Böhm BB 2007. 602, 607, welche entsprechende Regelungen zulässig erachten etwa zur Schaffung eines Anreizes, das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 60. Lebensjahres zu beenden).

ee) Schließlich ist die Regelung auch erforderlich. Denn das Ziel der hinreichenden Begrenzung und Kalkulierbarkeit jedenfalls bei Mitarbeitern, die kürzer als 40 Jahre insgesamt beim Arbeitgeber beschäftigt werden, kann nur durch eine entsprechende Begrenzung erreicht werden. Denn nur so kann verlässlich letzten Endes der Aufwand kalkuliert werden, der für die Mitarbeiter zu treffen ist. Soweit das Arbeitsgericht sich darauf berufen hat, dass auch eine Begrenzung der pro Jahr anzusetzenden Rentenanteile möglich gewesen wäre, so mag dies zwar dazu führen, dass insgesamt der aufzuwendende Betrag in Etwa gleich bliebe. Jedoch ist die Kalkulierbarkeit insoweit nicht in gleichem Maße gegeben. Denn mit dem Eintritt jedes Arbeitnehmers besteht die Frage, inwieweit dieser von Möglichkeiten der Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente nach Vollendung des 60. Lebensjahres, wie sie unterschiedlich möglich sind, Gebrauch machen wird. Durch die Begrenzung auf das 60. Lebensjahr sind die max. aufwendbaren Kosten jedenfalls hinreichend kalkulierbar und der Dotierungsrahmen entsprechend festlegbar. Auch eine geringere Höchstzahl von Beschäftigungsjahren würde zumindest bei kürzeren Beschäftigungszeiten nicht zu einer entsprechenden Kalkulierbarkeit führen. Zudem würde dies an sich einen stärkeren Eingriff in Ansprüche darstellen, da dies wiederum eine mittelbare Diskriminierung, etwa auch von jüngeren Mitarbeitern darstellen könnte (vgl. BAG Urteil v. 11.12.2012 – 3 AZR 634/10).

Schließlich ist auch zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Fall eine tarifliche Regelung vorliegt. Gerade unter Berücksichtigung der Tatsache, dass insoweit auch die Interessen der Arbeitnehmer hinreichend in eine Regelung einfließen können, muss es den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben, entsprechende Regelungen zu treffen. Dies ist Bestandteil ihrer Tarifautonomie, im Rahmen derer sie zumindest in einem gewissen Bereich ein Ermessen dahingehend besitzen, Regelungen festzusetzen, soweit diese nicht offensichtlich etwa wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht unwirksam sind (vgl. BAG Urt. v. 16.02.2000 – 4 AZR 40/99). Dies ist aber im vorliegenden Fall nicht ersichtlich und nicht vorgetragen.

Da somit die vorliegende Regelung von einem rechtmäßigen und legitimen Ziel getragen ist und sie sich in den Grenzen der Angemessenheit und Erforderlichkeit bewegt, liegt keine unzulässige unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor. Daher war auf die Berufung der Beklagten hin, die erstinstanzliche Entscheidung vollständig aufzuheben, da die Klägerin über die Ansprüche, die ihr von Seiten der Beklagten zugestanden wurden, keine weiteren Zahlungsansprüche besitzt und auch keinen Anspruch darauf hat, dass Beschäftigungsjahre nach Vollendung des 60. Lebensjahres berücksichtigt werden. Die Klage war daher insgesamt auf die Berufung der Beklagten hin abzuweisen.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

4. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der zu klärenden Rechtsfrage war die Revision zuzulassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

- 21 -

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Stöter

Gröll