

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 81/10
8 Sa 930/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. August 2012

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Schepers für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. März 2009 - 8 Sa 930/08 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Vereinbarung einer Änderung der ihm erteilten Versorgungszusage. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Februar 1979 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin als Bankangestellter beschäftigt. Er erhielt am 1. Januar 1992 Prokura. In diesem Zusammenhang schlossen die Parteien unter dem 30. Dezember 1991 einen Arbeitsvertrag, der in § 5 zur Altersversorgung folgende Regelung enthält: 2

„Die betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung des Mitarbeiters richtet sich nach der Dienstvereinbarung ‚Betriebliche Altersversorgung‘ (DV ‚bAV‘) und ‚Übergang‘ (DV ‚Übergang‘) vom 22. Dezember 1987 in der jeweils gültigen Fassung. Auf Basis einer einzelvertraglichen Regelung wird hiermit der Steigerungsbetrag nach 4.1.1. der DV ‚bAV‘ angehoben auf 1,25 % der anrechenbaren Bezüge für je ein anrechenbares Dienstjahr (rückwirkend) ab dem vollendeten 30. Lebensjahr. Die Summe der Steigerungsbeträge (einschließlich etwaiger Steigerungsbeträge vor Vollendung des 30. Lebensjahres) ist auf maximal 45 % der anrechenbaren Bezüge begrenzt. Im übrigen gilt weiterhin Abschnitt B. der DV ‚Übergang‘.

...“

Die Dienstvereinbarung „Betriebliche Altersversorgung“ vom 22. Dezember 1987 (im Folgenden: DV „bAV“) lautet auszugsweise: 3

„EINFÜHRUNG

Die Bank und der Hauptpersonalrat vereinbaren hiermit gemäß den nachfolgenden Versorgungsbestimmungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und lösen damit sämtliche bisher geltenden Regelungen der betrieblichen Altersversorgung ab.

Die erforderlichen Übergangsregelungen sind Inhalt einer gesonderten Dienstvereinbarung.

...

4. Höhe der betrieblichen Renten

4.1.1. Bei der Berechnung des Ruhegeldes wird von einem Steigerungsbetrag in Höhe von 0,75 % der anrechenbaren Bezüge (5.2.1. bis 5.2.3.) für je ein anrechenbares Dienstjahr (5.1.2. und 5.1.3.) ausgegangen.

4.1.2. Das Ruhegeld beträgt die Summe der Steigerungsbeträge. Das Ruhegeld erhöht sich um 0,5 % seines Betrages für jeden vollen Monat, um den der Anspruch nach Vollendung des 60. Lebensjahres erworben wird.

...“

Der Kläger wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2001 zum stellvertretenden Direktor ernannt. Aus diesem Anlass bot ihm die Beklagte am 7. Februar 2001 rückwirkend zum 1. Januar 2001 einen neuen Anstellungsvertrag an, den der Kläger am 29. März 2001 unterzeichnete und der in § 5 zur Altersversorgung folgende Regelung enthält: 4

„Die betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung des Mitarbeiters richtet sich nach der Betriebsvereinbarung ‚Betriebliche Altersversorgung‘ (Betriebsvereinbarung ‚bAV‘) und ‚Übergang‘ (Betriebsvereinbarung ‚Übergang‘) vom 22. Dezember 1987 in der jeweils gültigen Fassung in Verbindung mit einer von der Bank erteilten einzelvertraglichen Versorgungszusage.“

In der Personalabteilung der Beklagten existierte ein „Merkblatt für die betriebliche Altersversorgung“ Stand März 1991, das nicht an die Mitarbeiter der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin kommuniziert wurde und das nach dem Vortrag der Beklagten den Sachbearbeitern der Personalabteilung als Arbeitshilfe diente. Es lautet auszugsweise:

„1. Neuregelung gemäß Dienstvereinbarung vom 22. Dezember 1987

Sie gilt für alle Mitarbeiter, die ab 01.01.1988 in die Bank eingetreten sind, z.T. auch noch für Eintritte im Jahr 1987.

...

2. Übergangsregelung

Dies betrifft Mitarbeiter, die bis ca. Anfang 1987 in die Bank eingetreten sind.

Grundsatz:

Es gilt die Dienstvereinbarung von 1987 mit bestimmten Ausnahmeregelungen.

...

Abweichungen von der 1987er Regelung:

- Dienstzeit wird gerechnet zwischen Alter 20 und 60, ohne die Möglichkeit, nach dem 60. Lebensjahr weitere Steigerungssätze zu erwerben
- Die R + V-Rente wird nicht auf die betriebliche Altersversorgung angerechnet
- Ab Prokuristen aufwärts wird der Steigerungssatz anders ermittelt

Im einzelnen gilt:

...

d) Direktoren/stv. Direktoren (Pensionsschlüssel 020)

Für jedes volle Dienstjahr, das nach Vollendung des 40. Lebensjahres in dieser Position abgeleistet wird, beträgt der Steigerungsbetrag 1,75 % der anrechenbaren Bezüge zuzüglich eines Sockelbetrages von 30 % der anrechenbaren Bezüge. Der Sockelbetrag ersetzt evtl. bis Alter 40 aufgelaufene Steigerungsbeträge.

Zwischen dem vollendeten 40. Lebensjahr und einem späteren Zeitpunkt der Ernennung zum Direktor/stv. Direktor aufgelaufene Steigerungsbeträge bleiben dagegen erhalten und werden dem Sockelbetrag hinzugerechnet. ...

Die Versorgungszusage erfolgt nach 2-jähriger Vertragslaufzeit als Voll-Direktor bzw. nach 4-jähriger Vertragslaufzeit als stv. Direktor. ...

...“

In einem in der Mitarbeiterzeitschrift „P“, Ausgabe 1/78, abgedruckten Artikel des damaligen Bereichsleiters Personal heißt es ua.: 6

„Für unsere außertariflichen Angestellten gilt ebenfalls das neue Versorgungswerk. Allerdings werden durch einzelvertragliche Zusagen, die jedoch festen Regeln folgen, die jährlichen Steigerungssätze so angehoben, daß das relative Zurückbleiben der mit festen Höchstbeträgen ausgestatteten Angestelltenversicherungsrente angemessen ausgeglichen wird.“

Eine Mitarbeiterinformation vom 6. September 2001 anlässlich der Zusammenführung von Z Bank und G Bank zur Beklagten hat auszugsweise folgenden Inhalt: 7

„Neue Titelstruktur in der Z BANK / AT - Gehaltsstruktur

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in der Z BANK wird es künftig noch vier Titelebenen geben. Das haben die Vorstände von G BANK und G-Bank bei ihrer jüngsten Sitzung beschlossen. Mit der Neufassung der Titelstruktur sollen die in beiden Banken bestehenden Regelungen harmonisiert und zugleich im Sinne einer klaren Trennung von Titel und Funktion vereinfacht werden.

So sieht die neue Titelstruktur der Z BANK künftig die Titelebenen Stellvertretender Abteilungsdirektor, Abteilungsdirektor, Stellvertretender Direktor und Direktor vor. Die Titel Generalbevollmächtigter und Prokurist werden nicht mehr neu vergeben. Die Eintragung einer Prokura ins Handelsregister wird nur noch dann erfolgen, wenn es die Funktion zwingend erfordert. Zugleich wird die Vergabe von Titeln künftig nicht mehr mit materiellen Aspekten

(Altersversorgung, Dienstwagen) verknüpft sein.

...

Bestehende Titel sind von der Neuregelung nicht betroffen. ...“

Ein Schreiben der Beklagten vom 23. Oktober 2003 an den bei ihr 8
errichteten Gesamtbetriebsrat lautet auszugsweise:

„Betriebliche Altersversorgung

**Streichung der Steigerungssätze i.V.m. BV bAV 87
und Übergang**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Vorstandsbeschluss vom 30.09.2003 wurde entschieden, dass ab 1.10.2003 die einzelvertragliche Anhebung der Steigerungssätze bei zukünftigen Vertragsänderungen (z.B. TG-AT-Wechsel) entfällt. Dies betrifft Mitarbeiter, für die die Betriebsvereinbarungen ‚bAV‘ und/oder ‚Übergangsregelung‘ vom 22.12.1987 gilt.

...“

Von den in der Zeit vom 1. Januar 1996 bis zum Ende des Jahres 2000 9
zu Direktoren oder stellvertretenden Direktoren ernannten Mitarbeitern erhielten etwa die Hälfte eine Verbesserung der Altersversorgung durch Vereinbarung eines auf 1,75 % erhöhten Steigerungssatzes. Mit zwei Mitarbeitern, die zum 1. Januar 2001 zu (*stellvertretenden*) Direktoren ernannt wurden, und mit einem Mitarbeiter, dessen Ernennung zum 1. April 2001 wirksam wurde, vereinbarte die Beklagte ebenfalls den erhöhten Steigerungssatz von 1,75 %. Seit dem 1. Januar 2001 wurde nach dem Vortrag der Beklagten mit keinem weiteren Mitarbeiter mehr ein erhöhter Steigerungssatz vereinbart.

Mit der am 5. April 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat 10
der Kläger die Vereinbarung eines Steigerungssatzes von 1,75 % verlangt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe aufgrund betrieblicher Übung und des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nach vierjähriger Tätigkeit in der Funktion als stellvertretender Direktor ein Anspruch auf Erhöhung des Steigerungsbetrages für die Berechnung der betrieblichen 11

Altersversorgung von 1,25 % auf 1,75 % zu. Seit Ende der 70er Jahre habe die Beklagte entsprechend den Angaben in dem Merkblatt vom März 1991 erhöhte Steigerungssätze mit stellvertretenden Direktoren und Direktoren vereinbart. Die Beklagte habe mit 52,5 % (21 von 40) der in der Zeit vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 2000 ernannten (*stellvertretenden*) Direktoren derartige Vereinbarungen getroffen, ebenso mit drei weiteren im Jahr 2001 ernannten (*stellvertretenden*) Direktoren. Ein sachlicher Grund, ihn von der allgemeinen Regelung auszunehmen, bestehe nicht. Ein Vorstandsbeschluss, der die Automatik der Anhebung der Steigerungssätze bei Beförderungen im direktoralen Bereich aufhebe, datiere erst vom 30. September 2003. Die einschränken- den Schreiben aus den Jahren 2001 und 2003 hätten ihm gegenüber keine Wirkung, da er bereits zum 1. Januar 2001 zum stellvertretenden Direktor ernannt worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

12

die Beklagte zu verpflichten, ihm eine Versorgungszusage wie folgt zu erteilen:

„Wir gewähren Ihnen Versorgungsansprüche gemäß Betriebsvereinbarungen vom 22.12.1987 (Betriebsvereinbarung ‚Betriebliche Altersversorgung‘ und ‚Übergangsregelung‘) in der jeweils gültigen Fassung mit folgender Abweichung:

Gemäß Ziffer 2 Abschnitt B der Betriebsvereinbarung ‚Übergangsregelung‘ wird der Steigerungsbetrag wie folgt angehoben:

Für jedes volle Dienstjahr, das Sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres in der Position als stellvertretender Direktor ableisten, beträgt der Steigerungsbetrag 1,75 % der anrechenbaren Bezüge zuzüglich eines Sockelbetrages von 30 % der anrechenbaren Bezüge. Der Sockelbetrag ersetzt evtl. bis Alter 40 aufgelaufene Steigerungsbeträge.

Zwischen dem vollendeten 40. Lebensjahr und einem späteren Zeitpunkt der Ernennung zum stellvertretenden Direktor aufgelaufene Steigerungsbeträge bleiben dagegen erhalten und werden dem Sockelbetrag hinzuge-rechnet.

Der bisher gewährte Katastrophenschutz (Invaliditäts- und

Hinterbliebenenrente) entfällt mit dieser Zusage.“

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Kläger habe weder aus betrieblicher Übung noch aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Anspruch auf die begehrte Zusage. Das Merkblatt sei niemals kommuniziert worden und habe lediglich zum internen Gebrauch in der Personalabteilung gedient. Wenn in der Vergangenheit Steigerungsbeträge angehoben worden seien, sei dies auf der Grundlage von individualvertraglichen Vereinbarungen erfolgt, in denen nicht nur die Änderung des Steigerungssatzes vereinbart worden sei, sondern zugleich auch eine Modifikation der Altersversorgungsregelungen insgesamt. Dies sei jeweils im Einzelfall vom Vorstand beschlossen worden. 13

Im Übrigen sei die vom Kläger behauptete Praxis ab dem 1. Januar 2001 nicht mehr vollzogen worden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz zwingt den Arbeitgeber nicht, eine einmal praktizierte Handhabung für die Zukunft beizubehalten. Seit Januar 2001 hätten lediglich drei Personen nach individuellen Vorstandsentscheidungen eine verbesserte Leistungszusage erhalten. Hierbei handele es sich um die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer. 26 Mitarbeiter, die seitdem zu (*stellvertretenden*) Direktoren ernannt worden seien, seien nicht begünstigt worden. 14

Der Kläger könne sich auf Gleichbehandlung auch deshalb nicht berufen, weil er im März 2001 mit dem Abschluss des neuen Arbeitsvertrages die darin enthaltene Altersversorgungsregelung akzeptiert habe, die eine Anhebung des Steigerungssatzes nicht vorsehe. 15

Zudem stehe dem geltend gemachten Anspruch entgegen, dass sich der Kläger im Rahmen eines familienrechtlichen Verfahrens im Jahr 2005 nicht gegen eine Rentenauskunft der Beklagten unter Berücksichtigung des Steigerungssatzes von 1,25 % gewandt habe, obwohl er gewusst habe, dass diese Auskunft verbindlich für den Versorgungsausgleich sein werde. In diesem Verhalten des Klägers liege ein negatives Schuldanerkenntnis. 16

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. 17
Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der
Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beru- 18
fung der Beklagten gegen die der Klage stattgebende Entscheidung des
Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist begründet.

I. Die Klage ist zulässig, der Klageantrag bedarf jedoch der Auslegung. Er 19
ist dahin zu verstehen, dass der Kläger von der Beklagten die Annahme seines
im Klageantrag liegenden Vertragsangebots begehrt.

1. Klageanträge unterliegen als Prozesshandlungen der uneingeschränk- 20
ten Auslegung durch das Revisionsgericht (*BAG 14. August 2007 - 9 AZR
943/06 - Rn. 11, BAGE 123, 358*). Im Zweifel ist das gewollt, was nach den
Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen
Interessenlage entspricht (*vgl. BGH 12. Februar 2003 - XII ZR 324/98 - zu II 1 a
der Gründe mwN*). Für das Verständnis eines Klageantrags ist deshalb nicht am
buchstäblichen Wortlaut des Antrags zu haften. Das Gericht hat den erklärten
Willen zu erforschen, wie er aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und
der Interessenlage hervorgeht. Die für Willenserklärungen geltenden Ausle-
gungsregeln (§§ 133, 157 BGB) sind für die Auslegung von Klageanträgen
heranzuziehen. Das gilt auch im Revisionsverfahren (*BAG 19. Februar 2008
- 9 AZR 70/07 - Rn. 16, BAGE 126, 26*).

2. Danach ist der nach seinem Wortlaut auf Erteilung einer Versorgungs- 21
zusage gerichtete Klageantrag als Antrag auf Annahme des in dem Klageantrag
liegenden Vertragsangebots des Klägers durch die Beklagte zu verstehen. Der
Kläger will ohne weiteren Zwischenschritt das Zustandekommen einer seine
bisherige Versorgungszusage ändernden Versorgungsvereinbarung erreichen.

Der Vertragsschluss soll mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils nach § 894 Satz 1 ZPO herbeigeführt werden.

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gegen die Beklagte einen Anspruch auf Vereinbarung der geänderten Versorgungszusage. 22

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG. Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung (*BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 56, BAGE 133, 158; 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 104, 205*). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage als auch eine sachfremde Gruppenbildung (*BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 21, BAGE 124, 22*). 23

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87; 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 612 Nr. 60 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 83*). Stellt der Arbeitgeber hingegen nur einzelne Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen besser, können sich andere Arbeitnehmer hierauf zur Begründung gleichartiger Ansprüche nicht berufen (*BAG 23. August 2011 - 3 AZR 650/09 - Rn. 39, AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 10 =* 24

EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 11; 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zu II 1 der Gründe mwN, aaO).

- a) Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz erfordert die Bildung einer Gruppe begünstigter Arbeitnehmer. Eine Gruppenbildung liegt vor, wenn der Arbeitgeber Vergünstigungen nach einem allgemeinen Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Die Besserstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern muss nach einem oder mehreren Kriterien vorgenommen werden, die bei allen Begünstigten vorliegen. Erfolgt die Besserstellung unabhängig von abstrakten Merkmalen in Einzelfällen, können sich andere Arbeitnehmer hierauf zur Begründung gleichartiger Ansprüche nicht berufen. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage, er verhindert jedoch nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer (*vgl. etwa BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zu II 1 der Gründe mwN, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87*). Ist die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering, kann ein nicht begünstigter Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keine Ansprüche herleiten (*BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zu II 2 der Gründe, aaO*). 25
- b) Werden für mehrere Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt erst dann gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehand- 26

lung rechtfertigen können (*BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 448/09 - Rn. 23; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 30, BAGE 133, 158*).

Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen (*BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 31, BAGE 133, 158*). Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (*BAG 13. April 2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 13, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 287 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 25*). Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen. 27

c) Sind die Gründe für die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern nicht ohne Weiteres erkennbar, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese offenzulegen und jedenfalls im Rechtsstreit mit einem benachteiligten Arbeitnehmer so substantiiert darzutun, dass beurteilt werden kann, ob die Ungleichbehandlung durch sachliche Kriterien gerechtfertigt ist (*BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 448/09 - Rn. 25; 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - zu II 2 der Gründe, BAGE 116, 136*). 28

d) Sind die Unterscheidungsmerkmale nicht ohne Weiteres erkennbar und legt der Arbeitgeber seine Differenzierungsgesichtspunkte nicht dar oder ist die unterschiedliche Behandlung nach dem vom Arbeitgeber vorgetragene Zweck der Leistung sachlich nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden (*BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 45, BAGE 125, 133*). 29

2. Danach hat der Kläger einen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz auf Erteilung einer geänderten Versorgungszusage mit einem auf 1,75 % erhöhten Steigerungssatz. Zumindest in der Zeit vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 2000 haben etwa die Hälfte der (*stellvertretenden*) Direktoren eine entsprechende Zusage erhalten. Die Beklagte hat insoweit nicht nachvollziehbar dargelegt, dass zwischen den (*stellvertretenden*) Direktoren, 30

denen sie einen erhöhten Steigerungssatz zugesagt hat, und den (*stellvertre-*
tenden) Direktoren, die eine solche Zusage nicht erhalten haben, nachvollzieh-
bare Unterschiede bestehen. Beide Gruppen verfügen über das gemeinsame
Merkmal (*stellvertreter*) Direktor. Die Beklagte kann sich auch nicht mit
Erfolg darauf berufen, dass sie ihre bisherige Handhabung zum 1. Januar 2001
geändert hat. Auch danach hat sie - jedenfalls für Ernennungen bis zum 1. April
2001 - noch geänderte Versorgungszusagen erteilt. Da der Kläger zum
1. Januar 2001 zum stellvertretenden Direktor ernannt wurde, kann er Gleich-
behandlung mit den begünstigten (*stellvertretenden*) Direktoren verlangen.

a) Die Beklagte hat nicht lediglich einzelne oder eine sehr geringe Anzahl
(*stellvertreter*) Direktoren begünstigt. Sie hat vielmehr mit etwa der Hälfte
der in der Zeit vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 2000 ernannten
(*stellvertretenden*) Direktoren Steigerungsbeträge in Höhe von 1,75 % verein-
bart, ebenso mit drei zum 1. Januar 2001 und zum 1. April 2001 ernannten
(*stellvertretenden*) Direktoren. Da nicht erkennbar ist, weshalb nur etwa die
Hälfte der Angehörigen dieses Personenkreises die Vergünstigung erhalten hat,
hätte es der Beklagten obliegen, die Gründe für die unterschiedliche Behand-
lung offenzulegen. Dieser Darlegungslast ist die Beklagte nicht nachgekommen.
Sie hat hierzu lediglich vorgetragen, dass die erteilten Zusagen auf individual-
vertraglichen Vereinbarungen beruhen, die im jeweiligen Einzelfall vom Vor-
stand beschlossen worden seien. Die Gründe, die für die Beschlussfassung des
Vorstands und damit für die vorgenommene Differenzierung maßgeblich waren,
lassen sich ihrem Vorbringen nicht entnehmen. Aus dem verwaltungsinternen
Merkblatt aus März 1991 sowie aus dem in der Mitarbeiterzeitschrift „P“, Aus-
gabe 1/78, veröffentlichten Artikel des Bereichsleiters Personal ergibt sich
zudem, dass die Beklagte bei der Vereinbarung der Versorgungsregelungen
nach einem generalisierenden Prinzip verfahren ist. Nach der Darstellung des
Bereichsleiters Personal in der Mitarbeiterzeitschrift folgten die einzelvertragli-
chen Zusagen zur Anhebung der jährlichen Steigerungssätze für außertarifliche
Angestellte „festen Regeln“. Das Merkblatt aus März 1991 enthält unter Nr. 2
Buchst. d allgemein für Direktoren und stellvertretende Direktoren anzuwen-

31

dende Regelungen über die Anhebung der Steigerungsbeträge. Auch wenn das Merkblatt nur verwaltungsinternen Zwecken gedient hat und den Arbeitnehmern nicht bekannt gegeben wurde, lässt sich hieraus entnehmen, dass für die Vereinbarung der erhöhten Steigerungsbeträge abstrakte, allgemein geltende Kriterien maßgeblich waren. Das Vorbringen der Beklagten, tatsächlich sei nicht nach dem Merkblatt verfahren worden, ist substanzlos. Die Beklagte hat lediglich pauschal behauptet, im Zusammenhang mit der Änderung des Steigerungssatzes seien stets die Altersversorgungsregelungen insgesamt modifiziert worden. Welche Regelungen dabei jeweils wie geändert worden sein sollen, hat sie nicht erläutert. Deshalb kann nicht davon ausgegangen werden, dass entgegen den Angaben in dem Merkblatt mit den begünstigten Personen jeweils unterschiedliche, jeweils auf den Einzelfall bezogene Vereinbarungen zur Altersversorgung getroffen wurden.

b) Die Beklagte hat die Begünstigung der (*stellvertretenden*) Direktoren nicht zum Stichtag 1. Januar 2001 eingestellt. Sie hat zwar vorgetragen, von den Vorständen der Z Bank und der G Bank sei bereits zu Beginn des Jahres 2001 beschlossen worden, zukünftig mit der Vergabe von Titeln keinerlei materielle Aspekte mehr zu verknüpfen, was insbesondere die Altersversorgung und den Dienstwagen betroffen habe. Diesen Beschluss hat die Beklagte aber - jedenfalls zunächst - nicht umgesetzt. Die Beklagte hat vielmehr drei im Jahr 2001 zu (*stellvertretenden*) Direktoren ernannten Mitarbeitern die Erhöhung des Steigerungssatzes zugesagt. Sie hat daher die bisherige Praxis zumindest bis in das Jahr 2001 hinein fortgesetzt. Deshalb kann der zum 1. Januar 2001 zum stellvertretenden Direktor ernannte Kläger verlangen, mit den begünstigten Personen gleichbehandelt zu werden. Auf die von den Parteien und dem Landesarbeitsgericht berechneten Prozentanteile von begünstigten und nicht begünstigten Mitarbeitern ab dem 1. Januar 2001 kommt es nicht an, da die Beklagte ihre Praxis nicht im Jahr 2001 begonnen, sondern die bisherige Praxis fortgeführt hat.

32

3. Weder der Abschluss des geänderten Arbeitsvertrages im Jahre 2001 noch das Verhalten des Klägers im familienrechtlichen Verfahren stehen dem Anspruch des Klägers auf Gleichbehandlung entgegen. 33
- a) § 5 des Arbeitsvertrages aus dem Jahr 2001 trifft eine allgemeine Verweisungsregelung auf die Betriebsvereinbarungen zur Altersversorgung „in Verbindung mit einer von der Bank erteilten einzelvertraglichen Versorgungszusage“. Es ist nicht ersichtlich, dass der Kläger durch den Vertragsschluss auf etwaige Ansprüche auf Gleichbehandlung in Bezug auf eine in der Vertragsbestimmung ausdrücklich genannte einzelvertragliche Versorgungszusage verzichtet hat. 34
- b) Das Verhalten des Klägers im familienrechtlichen Verfahren stellt kein negatives Schuldanerkenntnis des Klägers gegenüber der Beklagten dar. Die Beklagte war nicht Partei dieses Verfahrens und der Kläger hat ihr gegenüber keine Erklärungen abgegeben. Ob der Kläger im familienrechtlichen Verfahren seine Rechtsauffassung hätte mitteilen müssen, dass ihm nach seiner Ansicht ab dem 1. Januar 2005 ein erhöhter Steigerungssatz bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung zusteht, ist für den vorliegenden Rechtsstreit unerheblich, denn jedenfalls kann die Beklagte zu ihren Gunsten hieraus nichts ableiten. 35
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Gräfl

Schlewing

Spinner

Schmidt

Schepers