

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 169/10
14/3 Sa 1401/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Januar 2013

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 2013 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Dr. Möller und Kanzleiter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 27. August 2009 - 14/3 Sa 1401/08 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. 1

Der am 9. Juni 1952 geborene Kläger war vom 1. August 1967 bis zum 30. Juni 1970 als Auszubildender für den Lehrberuf des Bankkaufmanns bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Landeskreditkasse zu Kassel, Niederlassung der Hessischen Landesbank - Girozentrale -, tätig. Ab dem 1. Juli 1970 wurde er in ein Angestelltenverhältnis bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten übernommen. Mit Wirkung zum 1. Juni 1969 meldete die Rechtsvorgängerin der Beklagten den Kläger bei der Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel (*im Folgenden: ZVK*) an. 2

In der „Betriebsordnung“ der Hessischen Landesbank - Girozentrale - Frankfurt (Main) vom 1. September 1969 (*im Folgenden: Betriebsordnung 1969*) heißt es unter III 1 d: 3

„Die zusätzliche Altersversorgung richtet sich nach der Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale - in ihrer jeweiligen Fassung.“

Zum Zeitpunkt der Einstellung des Klägers galt bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten die „Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nicht-beamtenen Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale -“ vom 30. Dezember 1957 (*im Folgenden: BV 1957*). Diese lautet auszugsweise:

„Der Vorstand und der Betriebsrat der Hessischen Landesbank - Girozentrale - haben in Ausführung des Vorbehaltes in Ziffer III 1 d der Betriebsordnung der Anstalt die folgenden Grundsätze für die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen vereinbart:

§ 1

Umfang und Anteil an den Versorgungsleistungen

(1) Die Hessische Landesbank - Girozentrale - übernimmt die Verpflichtung, allen nichtbeamteten Betriebsangehörigen eine Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den nachfolgenden Bestimmungen zu gewährleisten.

(2) Die Versorgung umfaßt die Leistungen aus:

- a) der sozialen Rentenversicherung
- b) der Zusatzversicherung bei der Hessen-Nassauischen Lebensversicherungsanstalt, einer Zusatzversorgungskasse oder einer ähnlichen Einrichtung und
- c) die Rentenleistungen nach dieser Vereinbarung.

(3) Die Anstalt leistet zu dieser Versorgung außer ihrem gesetzlichen Anteil zur sozialen Rentenversicherung und den bereits vertraglich übernommenen Zahlungen zur Zusatzversicherung gemäß (2) b) zusätzlich Zuschüsse aufgrund der folgenden Bestimmungen.

...

§ 2

Voraussetzung für die Gewährung von Versorgungsleistungen

(1) Der Anspruch auf Versorgung entsteht nach einer nach Vollendung des 20. Lebensjahres zurückgelegten Wartezeit von 10 Jahren. ...

...

§ 3

Höhe der Versorgungsleistungen

(1) Die sicherzustellenden Versorgungsbezüge errechnen sich aus einem Grundbetrag und aus Steigerungsbeträgen. Ihre Höhe richtet sich nach dem Dienstalter und dem zuletzt bezogenen tariflichen Jahreseinkommen einschließlich der Zulagen, jedoch ohne die Sozialzulagen und die Zulagen laut § 13 Ziffer 3 des Tarifvertrages. ...

(2) Der Grundbetrag wird auf 35 % des nach Abs. 1 maßgeblichen Jahreseinkommens festgesetzt; die Steigerungsbeträge belaufen sich vom Zeitpunkt des Erwerbes des Versorgungsanspruchs

in den darauf folgenden 15 Jahren auf je 2 %

und in den restlichen Dienstjahren auf je 1 %

bis auf höchstens 75 % des Jahreseinkommens nach Abs. 1.

...

(4) Die Anstalt gewährt eine Rente in Höhe des Betrages, um den der Gesamtbetrag der Leistungen aus der sozialen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung hinter dem Grundbetrag nebst den etwaigen Steigerungsbeträgen zurückbleibt.

...“

In der „Ergänzung der Betriebsordnung der Hessischen Landesbank - Girozentrale -“ von August 1970 heißt es: 5

„Die Betriebsordnung der Hessischen Landesbank - Girozentrale - nach dem Stand vom 1. September 1969 ist wie folgt zu berichtigen bzw. zu ergänzen:

1. Auf Seite 1 der Betriebsordnung muß es zum Schluß jetzt lauten:

(Stand vom 1. Juni 1970).

2. Abschnitt III Ziffer 1 Buchstabe d wird um den folgenden Satz ergänzt:

„Die Betriebsvereinbarung gilt hinsichtlich der Vorschriften über die betriebliche Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung nicht für die bei der Zusatzversorgungskasse Kassel versicherten Betriebsangehörigen, die nach dem 31.12.1966 als Pflichtversicherte in die ZVK eingetreten sind.“

...“

Mit Hausmitteilung - 16/76 - vom 9. März 1976 informierte die Rechts-
vorgängerin der Beklagten die Betriebsangehörigen, so auch den Kläger, darü-
ber, dass die BV 1957 neu gefasst wurde. Die „Betriebsvereinbarung über die
Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landes-
bank - Girozentrale - vom 30. Dezember 1957 in der Fassung der Dienstverein-
barung vom 27. Februar 1976“ (*im Folgenden: DV 1976*) lautet auszugsweise:

6

„Der Vorstand und der Gesamtpersonalrat der Hessischen
Landesbank - Girozentrale - haben die folgenden Grund-
sätze für die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsan-
gehörigen vereinbart:

§ 1

Umfang und Anteil an den Gesamtversorgungsleistungen

(1) Die Bank übernimmt die Verpflichtung, allen nichtbe-
amteten Betriebsangehörigen eine Invaliditäts-, Alters-
und Hinterbliebenenversorgung im Rahmen einer Ge-
samtversorgung nach Maßgabe dieser Vereinbarung zu
gewähren.

(2) Die Gesamtversorgung setzt sich zusammen aus:

- a) den Leistungen der gesetzlichen Renten- und/oder
Unfallversicherung
- b) den Leistungen der Zusatzversicherung der Hessen-
Nassauischen Lebensversicherungsanstalt oder
einer ähnlichen Einrichtung und
- c) den Versorgungsleistungen der Bank nach dieser
Vereinbarung.

(3) Die Bank leistet außer ihrem gesetzlichen Anteil zur
sozialen Rentenversicherung und den bereits vertraglich
übernommenen Zahlungen zur Zusatzversicherung ge-
mäß Absatz (2) b) zusätzlich Zuschüsse aufgrund der
Bestimmungen der Absätze (4) und (5).

(4) Die Bank übernimmt für Betriebsangehörige, die länger
als 20 Jahre bei der Bank oder einer Rechtsvorgängerin
angestellt sind, die Beiträge zur Zusatzversicherung vom
1.1.1958 an in voller Höhe. ...

...

§ 2

Voraussetzung für die Gewährung von Versorgungsleistungen

(1) Der Anspruch auf Versorgung entsteht nach einer nach Vollendung des 20. Lebensjahres zurückgelegten Wartezeit von 10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. ...

...

§ 3

Höhe der Versorgungsleistungen

(1) Die Gesamtversorgungsbezüge errechnen sich aus einem Grundbetrag und aus Steigerungsbeträgen. Ihre Höhe richtet sich nach der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Abs. (2)) und den ruhegehaltfähigen Bezügen. ...

(2) Der Grundbetrag wird auf 35 % der nach Absatz (1) maßgeblichen Bezüge festgesetzt; die Steigerungsbeträge belaufen sich vom Zeitpunkt des Erwerbes des Versorgungsanspruchs

in den darauffolgenden 15 Jahren auf je 2 % und

in den restlichen Dienstjahren auf je 1 %

bis auf höchstens 75 % der ruhegehaltfähigen Bezüge nach Absatz (1).

(3) Die Bank gewährt Versorgungsleistungen in Höhe des Betrages, um den der Gesamtbetrag der Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und/oder Unfallversicherung und der Zusatzversicherung hinter dem Grundbetrag nebst den etwaigen Steigerungsbeträgen zurückbleibt. ...

...

§ 11

Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Geltungsbereich

(1) Betriebsangehörige, die nach der bisher geltenden Betriebsvereinbarung vom 30.12.1957 einen Versorgungsanspruch erworben haben, erhalten für die Zeit nach Inkrafttreten der Neufassung Versorgungsleistungen nach dieser Dienstvereinbarung. Ergeben die Neufestsetzungen geringere Versorgungsansprüche, als es nach der Betriebsvereinbarung vom 30.12.1957 der Fall war, bleiben die bisherigen Ansprüche der Höhe nach bis zu dem Zeitpunkt erhalten, zu dem erstmals höhere Ansprüche nach dieser Dienstvereinbarung entstehen (Besitzstand).

(2) Ansprüche auf Versorgungsleistungen, die über die in dieser Vereinbarung geregelten hinausgehen, bleiben unberührt.

(3) Die vorstehenden Vorschriften dieser Vereinbarung finden, mit Ausnahme der Bestimmungen des § 1 Absatz (4) Satz 1 und Absatz (5) Satz 1 auf die Betriebsangehörigen, die nach dem 31.12.1966 als Pflichtversicherte in die Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel eingetreten sind, keine Anwendung.

(4) Die Vereinbarung in der vorstehenden Fassung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1976 an in Kraft.

...“

In einem von der Beklagten vorgelegten Auszug aus einer Synopse heißt es ua.:

7

„alt

neu

Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale -

Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale - vom 30. Dezember 1957 in der Fassung der Dienstvereinbarung vom 26. August 1975

Der Vorstand und der Betriebsrat der Hessischen Landesbank - Girozentrale - haben in Ausführung des Vorbehaltes in Ziffer III 1 d der Betriebsordnung der Anstalt die folgenden Grundsätze für die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen vereinbart:

Der Vorstand und der Gesamtpersonalrat der Hessischen Landesbank - Girozentrale - haben die folgenden Grundsätze für die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen vereinbart:

...“

...

§ 12

Übergangsvorschriften

...

§ 11

Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Geltungsbereich

...

(3) Die vorstehenden Vorschriften dieser Vereinbarung

finden, mit Ausnahme der Bestimmungen des § 1 Absatz (4) Satz 1 und Absatz (5) Satz 1 auf die Betriebsangehörigen, die nach dem 31.12.1966 als Pflichtversicherte in die Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel eingetreten sind, keine Anwendung.

(4) Die Vereinbarung in der vorstehenden Fassung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1975 an in Kraft.

§ 13

Die vorstehenden Vorschriften über die betriebliche Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung finden auf die Betriebsangehörigen, die nach dem 31.12.1966 als Pflichtversicherte in die Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel eingetreten sind, keine Anwendung.

(eingefügt durch Vereinbarung vom 27.2.1970)

...

Frankfurt/M., den 30.12.1957 Frankfurt/M., den 26. August 1975“

Die BV 1957 in der Fassung der DV 1976 wurde durch die „Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale - vom 30. Dezember 1957 in der Fassung der Dienstvereinbarung vom 27. Februar 1976, zuletzt geändert mit Nachtrag vom 5. Oktober 1987“ (im Folgenden: DV 1987) erneut geändert. Die DV

8

1987 enthält in § 11 die folgende Regelung:

„Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Geltungsbereich

(1) Betriebsangehörige, die nach der bisher geltenden Betriebsvereinbarung vom 30.12.1957 einen Versorgungsanspruch erworben haben, erhalten für die Zeit nach Inkrafttreten der Neufassung Versorgungsleistungen nach dieser Dienstvereinbarung. Ergeben die Neufestsetzungen geringere Versorgungsansprüche, als es nach der Betriebsvereinbarung vom 30.12.1957 der Fall war, bleiben die bisherigen Ansprüche der Höhe nach bis zu dem Zeitpunkt erhalten, zu dem erstmals höhere Ansprüche nach dieser Dienstvereinbarung entstehen (Besitzstand).

...

(3) Die vorstehenden Vorschriften dieser Vereinbarung finden, mit Ausnahme der Bestimmungen des § 1 Absatz (5) Satz 1 auf die Betriebsangehörigen, die nach dem 31.12.1966 als Pflichtversicherte in die Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel eingetreten sind, keine Anwendung.

Für die bei der Zusatzversorgungskasse Kassel versicherten Mitarbeiter übernimmt die Bank die Umlagen vom 1. Januar 1986 an in voller Höhe.

...“

Über diese Neufassung der BV 1957 in der Fassung der DV 1976 durch die DV 1987 wurde die Belegschaft, so auch der Kläger, mit Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 3. Februar 1988 (*Hausmitteilung Nr. 6/88*) in Kenntnis gesetzt. In diesem Schreiben heißt es ua.:

9

„Nach dem in **§ 11 Abs. (3)** eingefügten Unterabsatz werden die Umlagen zur Zusatzversorgungskasse Kassel für die dort versicherten Betriebsangehörigen vom 01.01.1986 an in voller Höhe von der Bank getragen, sofern sie nach dem 31.12.1966 in die Dienste der Bank getreten sind. Auf diese Mitarbeiter findet weder die alte noch die neue Dienstvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung Anwendung. Es dürfte sich zur Verbesserung der späteren Altersversorgung (Eigenvorsorge) empfehlen, eine Lebensversicherung abzuschließen und die ersparten ‚Arbeitnehmeranteile‘ zur Prämienzahlung zu verwenden.“

Die Beklagte gewährt zwölf Mitarbeitern, die nach dem 31. Dezember 1966 als Pflichtversicherte in die ZVK eingetreten sind, Leistungen nach der BV 1957. Diese Mitarbeiter wurden vor dem 1. Januar 1967 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eingestellt. 10

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei Eintritt des Versorgungsfalls gegen die Beklagte Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der BV 1957 zu haben. Die BV 1957 sei nicht durch eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1970 abgelöst worden. Eine Betriebsvereinbarung vom 27. Februar 1970 gebe es nicht. Die BV 1957 sei weder durch die DV 1976 noch durch die DV 1987 wirksam abgelöst worden. Die in § 11 Abs. 3 DV 1976 und DV 1987 getroffene Regelung bewirke einen nicht gerechtfertigten Eingriff in seine Anwartschaften. Die alleinige Versorgung über die ZVK führe auch unter Berücksichtigung der zu erwartenden Zahlungen der Deutschen Rentenversicherung nicht annähernd zu einer Rente, die der in der BV 1957 vorgesehenen Gesamtversorgung entspreche. Im Übrigen enthielten § 11 Abs. 1 DV 1976 und DV 1987 Besitzstandsregelungen, wonach diejenigen Mitarbeiter, die Rechte aus der BV 1957 erworben hätten, diese Rechte auch behielten. Zu diesen Mitarbeitern gehöre auch er. Zudem habe er einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den zwölf Mitarbeitern, die ebenso wie er erst nach dem 31. Dezember 1966 zur ZVK angemeldet wurden und dennoch Versorgungsleistungen nach der BV 1957 erhielten. Auch ihm gegenüber sei ein Vertrauenstatbestand dahin geschaffen worden, eine Versorgung nach der BV 1957 zu erhalten. Er habe vor seiner Einstellung vom damaligen Personalleiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten die ausdrückliche Bestätigung erhalten, Anspruch auf eine beamtenähnliche Versorgung zu haben. 11

Der Kläger hat zuletzt beantragt 12

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem Tag seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wegen Alters oder voller Erwerbsminderung eine Versorgung in Höhe der Differenz zwischen den dann von ihm bezogenen Leistungen der Deutschen Rentenversicherung und der Zusatzversorgungskasse einerseits und 75 % des ihm vor dem Ausscheiden zuletzt zustehenden Tarifgehalts andererseits zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der BV 1957 beanspruchen, da er erst nach dem 31. Dezember 1966 eingestellt worden und als Pflichtversicherter in die ZVK eingetreten sei. Die BV 1957 sei bereits durch die Betriebsvereinbarung vom 27. Februar 1970 um den aus der Synopse ersichtlichen § 13 ergänzt worden. Entsprechende Regelungen befänden sich in § 11 Abs. 3 der DV 1976 und der DV 1987. Hierdurch sei der Kläger wirksam aus dem Anwendungsbereich der BV 1957 ausgeschlossen worden. Die Neuregelungen führten nicht zu einem nicht gerechtfertigten Eingriff in Anwartschaften des Klägers. Im Jahr 1970 habe der Kläger noch keine Anwartschaften auf Versorgung nach der BV 1957 gehabt. Im Übrigen sei seinerzeit bei der ZVK ein beamtenähnliches Gesamtversorgungssystem nach dem Bruttogehaltsprinzip eingeführt worden, das der beamtenähnlichen Gesamtversorgungsregelung der Bank im Hinblick auf die Versorgungszusage (*maximal 75 %*) mit entsprechenden Steigerungswerten gleichwertig sei. Dieses neue - ebenfalls beamtenähnliche - ZVK-Gesamtversorgungssystem habe sich nicht mehr in die beamtenähnliche dreigliedrige Gesamtversorgungsregelung der BV 1957 integrieren lassen. Die Herausnahme der ZVK-Versicherten aus der BV 1957 sei daher sachlich begründet gewesen. Die rückwirkende Stichtagsregelung (*31. Dezember 1966*) sei durch die vorangegangene Rückwirkung der neuen ZVK-Satzung und die spätere Veröffentlichung im Hessischen Staatsanzeiger (*25. März 1968*) bedingt. Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten. In der Personalabteilung in Kassel sei die Versorgungsregelung in der Vergangenheit stets dahin ausgelegt und gehandhabt worden, dass diejenigen Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 1966 eingestellt wurden, einen Versorgungsanspruch nach der BV 1957 hatten. Auf den Zeitpunkt der Anmeldung zur ZVK sei nicht abgestellt worden. Diese Praxis sei im Jahr 2005 festgestellt und einer rechtlichen Überprüfung unterzogen worden. Aus Gründen des Vertrauensschutzes sei diese bislang rechtsirrtümlich geübte Praxis für alle Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1967 eingestellt wurden, bei-

13

behalten worden, da die tatsächliche Handhabung stets kommuniziert worden sei und Mitarbeitern, die vor dem 1. Januar 1967 eingestellt, aber erst nach dem 31. Dezember 1966 zur ZVK angemeldet wurden, Rentenberechnungen und auch Unverfallbarkeitsbescheinigungen auf der Basis der BV 1957 erteilt worden seien. Der Kläger sei mit diesen Mitarbeitern schon deshalb nicht vergleichbar, weil er erst nach dem 31. Dezember 1966 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten getreten sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie nach einer Beweiserhebung durch Vernehmung mehrerer Zeugen abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 14

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Ob die zulässige Klage begründet ist, vermag der Senat mangels hinreichender tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entscheiden. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht. 15

A. Die Klage ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 16

I. Der Klageantrag bedarf der Auslegung. Diese ergibt, dass der Kläger festgestellt wissen möchte, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt der Versorgungsfälle „Alter“ und „Invalidität“ eine Versorgung nach der BV 1957 zu zahlen. 17

1. Das Revisionsgericht hat prozessuale Willenserklärungen selbstständig auszulegen. Maßgeblich sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, 18

sondern der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozessklärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. BAG 16. März 2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 19, NZA-RR 2010, 610*).

2. Danach begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt der Versorgungsfälle „Alter“ und „Invalidität“ eine Betriebsrente nach der BV 1957 zu zahlen. 19

Zwar hat der Kläger zuletzt ausdrücklich beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem Tag seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wegen Alters oder voller Erwerbsminderung eine Versorgung in Höhe der Differenz zwischen den dann von ihm bezogenen Leistungen der Deutschen Rentenversicherung und der Zusatzversorgungskasse einerseits und 75 % des ihm vor dem Ausscheiden zuletzt zustehenden Tarifgehalts andererseits zu zahlen. Ein Festhalten an diesem Wortlaut des Antrags würde jedoch nicht der wohlverstandenen Interessenlage des Klägers entsprechen. Der Klageantrag unterstellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers entweder bis zum Erreichen der Altersgrenze für den Bezug einer gesetzlichen Rente und der Zusatzversorgung (*vgl. § 1 Abs. 2 BV 1957*) oder bis zum Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit (*vgl. § 5 Abs. 1 BV 1957*) fortbesteht. Sollte der Kläger vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausscheiden, müsste er sich nach § 2 BetrAVG eine Quotelung der fiktiven Vollrente entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt des Versorgungsfalls gefallen lassen. Da nicht auszuschließen ist, dass der Kläger vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausscheidet, wäre der Klageantrag demnach entweder wegen fehlenden Feststellungsinteresses (*§ 256 Abs. 1 ZPO*) unzulässig, zumindest wäre er jedoch - derzeit - unbegründet. Dem Kläger kommt es jedoch erkennbar auf die Feststellung an, dass er von der Beklagten bei Eintritt der genannten Versor- 20

gungsfälle Leistungen nach der BV 1957 verlangen kann. In diesem Sinne ist der Antrag zu verstehen.

- II. Mit diesem Inhalt ist der Klageantrag zulässig. 21
1. Der Klageantrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung 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 auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 19, BB 2012, 2630*). So liegt der Fall hier. Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger eine Versorgung nach bestimmten Regeln, nämlich den Regelungen der BV 1957, schuldet. 22
2. Der Feststellungsantrag weist auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auf. Die Beklagte bestreitet, dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls Versorgungsleistungen nach der BV 1957 zu schulden. Dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist, ist unerheblich. Der Vorrang der Leistungsklage greift vorliegend schon deshalb nicht ein, weil die Betriebsrente noch nicht zur Zahlung fällig ist (*vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 20, BB 2012, 2630*). 23
- Eine mögliche Änderung der Sachlage nach Abschluss des Rechtsstreits steht - entgegen der Auffassung der Beklagten - dem Feststellungsinteresse nicht entgegen. Soweit sich in der Zukunft die für die Versorgungsverpflichtung der Beklagten maßgeblichen tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse ändern sollten, entfielen die Rechtskraftwirkung des Feststellungsauspruchs (*vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 18, BAGE 138, 332*). 24
- B. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die Klage begründet ist. Zwar ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger könne sei- 25

nen Anspruch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann jedoch nicht beurteilt werden, ob der Kläger durch eine nachfolgende Betriebs- oder Dienstvereinbarung wirksam von Leistungen nach der BV 1957 ausgeschlossen wurde. Hierzu wird das Landesarbeitsgericht weitere Feststellungen zu treffen haben. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei erkannt, dass der Kläger einen Anspruch auf Versorgung nach der BV 1957 nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen kann. Der Kläger kann von der Beklagten nicht Gleichbehandlung mit denjenigen Beschäftigten verlangen, die zwar - ebenso wie er - erst nach dem 31. Dezember 1966 zur ZVK angemeldet wurden, jedoch - anders als er - vor dem 1. Januar 1967 eingestellt wurden. Die Differenzierung der Beklagten nach dem Datum des Eintritts bei ihrer Rechtsvorgängerin ist sachlich gerechtfertigt. 26

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 arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung (*BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 23; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 56 mwN, BAGE 133, 158*). 27

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei der Anwendung einer von ihm selbst gegebenen Regel gleichzubehandeln. Er greift nur ein bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch beim bloßen - auch vermeintlichen - Normenvollzug. Deshalb ist ein Anspruch auf „Gleichbehandlung im Irrtum“ zu vernein- 28

nen. Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnis von seinem Irrtum die bis dahin ohne Rechtsgrund gewährten Vergünstigungen weiter gewährt. Ab diesem Zeitpunkt erbringt er bewusst zusätzliche freiwillige Leistungen. Dabei muss er die vergleichbaren Arbeitnehmer gleichbehandeln (*BAG 23. Januar 2008 - 1 AZR 988/06 - Rn. 43, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 40 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 24; 26. April 2005 - 1 AZR 76/04 - zu II 1 der Gründe mwN, BAGE 114, 286*).

b) Werden für mehrere Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen erbracht, verlangt der arbeitsrechtliche 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 als eine andere Gruppe behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen können (*BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 26*). Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen. Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen (*vgl. BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 27; 13. April 2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 13, BAGE 137, 339*).

c) Sind die Gründe für die unterschiedliche Behandlung den 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. Der Gleichbehandlungsgrundsatz dient der materiellen Gerechtigkeit. Seine Verletzung hängt nicht

davon ab, ob der Arbeitgeber die Gründe der von ihm vorgenommenen Differenzierung dem Arbeitnehmer - vorprozessual - mitgeteilt hat, sondern davon, ob die Ungleichbehandlung in der Sache gerechtfertigt ist (*BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 28 mwN*).

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 sachlich nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden (*BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 29; 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 45, BAGE 125, 133*). 31

2. Danach hat der Kläger keinen Anspruch auf Gleichbehandlung mit denjenigen Beschäftigten, die zwar - ebenso wie er - erst nach dem 31. Dezember 1966 zur ZVK angemeldet wurden, die jedoch - anders als er - vor dem 1. Januar 1967 eingestellt wurden. Die Differenzierung nach dem Beginn der Betriebszugehörigkeit dient einem legitimen Zweck und ist zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen. Mit dem Anknüpfen an den Eintritt in das Unternehmen bis zum 31. Dezember 1966 hat die Beklagte aus Gründen des Vertrauensschutzes ihre von § 11 Abs. 3 DV 1976 und DV 1987 abweichende, zunächst rechtsirrtümlich geübte Praxis fortgesetzt, denjenigen Mitarbeitern, die zwar erst nach dem 31. Dezember 1966 zur ZVK angemeldet wurden, jedoch vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste ihrer Rechtsvorgängerin getreten waren, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Regelungen der BV 1957 zu gewähren. Darin liegt keine sachwidrige Ungleichbehandlung. 32

a) Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund der durchgeführten Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, dass bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin eine Praxis dahin bestand, den Arbeitnehmern, die zwar erst nach dem 31. Dezember 1966 zur ZVK angemeldet wurden, die jedoch vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste ihrer Rechtsvorgängerin getreten waren, eine 33

Altersversorgung nach den Regelungen der BV 1957 zu gewähren. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

aa) Eine vom Berufungsgericht nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO vorgenommene Beweiswürdigung kann durch das Revisionsgericht nur eingeschränkt überprüft werden. Dieses kann lediglich prüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen und Grenzen des § 286 ZPO gewahrt und eingehalten hat. Revisionsrechtlich von Bedeutung ist nur, ob es den gesamten Inhalt der Verhandlung berücksichtigt und alle erhobenen Beweise gewürdigt hat, ob diese Würdigung in sich widerspruchsfrei und ohne Verletzung von Denkgesetzen sowie allgemeinen Erfahrungssätzen erfolgt ist und ob sie rechtlich möglich ist (*BAG 21. Juni 2012 - 2 AZR 694/11 - Rn. 28, NZA 2013, 199; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 51, AP TzBfG § 21 Nr. 9 = EzA TzBfG § 17 Nr. 14; 18. Januar 2007 - 2 AZR 759/05 - Rn. 28, PatR 2008, 34*). 34

Zudem ist der Tatrichter bei einem auf Indizien gestützten Beweis grundsätzlich frei in der Beurteilung, welche Beweiskraft er den Indizien im Einzelnen und in einer Gesamtschau für seine Überzeugungsbildung beimisst. Er stellt die den Indizien zukommenden Wahrscheinlichkeitsgrade und somit die sich daraus ergebenden Schlussfolgerungen fest. Dabei unterliegt er - abgesehen von den allgemeinen Beweisverwertungsverböten - keinen rechtlichen Einschränkungen für die Berücksichtigung von Tatsachen, die eine häufigere Wahrscheinlichkeit für die eigentlich zu beweisende Haupttatsache aufweisen und damit eine Indizwirkung entfalten können (*BGH 13. Juli 2004 - VI ZR 136/03 - zu II 1 b cc (3) (3.1) der Gründe, NJW 2004, 3423*). 35

bb) Danach hält die Würdigung des Berufungsgerichts, bei der Beklagten habe eine Praxis dahin bestanden, auch denjenigen Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der BV 1957 zu gewähren, die zwar erst nach dem 31. Dezember 1966 zur ZVK angemeldet wurden, die jedoch vor dem 1. Januar 1967 von ihrer Rechtsvorgängerin eingestellt wurden, einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Das Berufungsgericht hat umfassend, widerspruchsfrei und ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze 36

begründet, dass nach seiner Überzeugung bei der Beklagten diese Praxis bestand.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung auf die Aussagen der Zeugen W und We gestützt. Diese hatten bekundet, die Beklagte habe bei der Abgrenzung des Personenkreises, der im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung nach „altem Recht“ behandelt wurde, darauf abgestellt, ob die Mitarbeiter vor oder ab dem 1. Januar 1967 in das Unternehmen ihrer Rechtsvorgängerin eingetreten waren. Zudem hat es die Aussage des Zeugen W berücksichtigt, auf der Grundlage der von der Beklagten gehandhabten Praxis seien entsprechende Rückstellungen gebildet worden, um die Ansprüche dieser Mitarbeiter abzusichern, und eine Rückerstattung der Eigenanteile an den an die ZVK geleisteten Beiträgen an die Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten getreten waren, sei nicht erfolgt. 37

(2) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers konnte das Landesarbeitsgericht seine Würdigung, bei der Beklagten habe eine entsprechende Praxis bestanden, auf die Aussage des Zeugen W stützen, obgleich die Beklagte sich diese Aussage nicht ausdrücklich zu eigen gemacht hatte. Es entspricht einem allgemeinen Grundsatz, dass sich eine Partei die bei einer Beweisaufnahme zutage tretenden Umstände, soweit sie ihre Rechtsposition zu stützen geeignet sind, zumindest hilfsweise zu eigen macht (vgl. *BGH 3. April 2001 - VI ZR 203/00 - zu II 1 a der Gründe, NJW 2001, 2177; 8. Januar 1991 - VI ZR 102/90 - zu II 3 b der Gründe, NJW 1991, 1541*). 38

Die Aussage des Zeugen W wird auch nicht deshalb in Frage gestellt, weil dieser Zeuge erst seit dem Jahr 2000 bei der Beklagten tätig ist. Die Aussage des Zeugen W konnte vom Landesarbeitsgericht - ohne Verstoß gegen Denkgesetze - so verstanden werden, dass dieser als Leiter der Abteilung Vergütung und Versorgung mit der betrieblichen Praxis der Beklagten vertraut war, wonach es für die Abgrenzung des Personenkreises, der im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung nach „altem Recht“ behandelt wurde, darauf ankam, ob der Mitarbeiter vor dem 1. Januar 1967 in das Unternehmen der Beklagten eingetreten war. 39

Das Landesarbeitsgericht hat zudem die Bildung von Rückstellungen und die unterbliebene Rückerstattung der Eigenanteile an den an die ZVK abgeführten Beiträgen an die Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten getreten waren, rechtsfehlerfrei als Indiztatsache verwertet und daraus geschlossen, dass den vor dem 1. Januar 1967 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten eingestellten Mitarbeitern Versorgung nach der BV 1957 gewährt wurde. 40

b) Die Entscheidung der Beklagten, die von den Vorgaben der DV 1976 und DV 1987 abweichende Praxis fortzusetzen und den zwölf Mitarbeitern, die zwar - ebenso wie der Kläger - erst nach dem 31. Dezember 1966 in die ZVK eingetreten, jedoch vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste ihrer Rechtsvorgängerin getreten waren, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der BV 1957 zu gewähren, ist sachlich gerechtfertigt. Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerin hatten gegenüber diesen Mitarbeitern einen Vertrauenstatbestand geschaffen, wonach diese bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Versorgung nach der BV 1957 erhalten würden. Die Entscheidung der Beklagten, dieses Vertrauen nicht zu enttäuschen, begegnet keinen rechtlichen Bedenken. 41

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte in ihrem an die Belegschaft gerichteten Schreiben vom 3. Februar 1988 (*Hausmitteilung Nr. 6/88*) ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nach dem durch die DV 1987 in § 11 Abs. 3 BV 1957 in der Fassung der DV 1976 eingeführten Unterabs. 2 die Umlagen zur ZVK für die dort versicherten Betriebsangehörigen vom 1. Januar 1986 an in voller Höhe von der Bank getragen werden, sofern die Mitarbeiter nach dem 31. Dezember 1966 in die Dienste der Bank getreten waren. Auf diese Mitarbeiter finde weder die alte noch die neue Dienstvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung Anwendung. Es empfehle sich zur Verbesserung der späteren Altersversorgung (Eigenvorsorge), eine Lebensversicherung abzuschließen und die ersparten „Arbeitnehmeranteile“ zur Prämienzahlung zu verwenden. Aus diesem Hinweis konnten die Mitarbeiter, die bereits vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten getreten waren, schließen, dass die in § 11 Abs. 3 Unterabs. 1 DV 1987 getroffene Regelung dahin zu 42

verstehen war, dass es nicht auf den Zeitpunkt des Eintritts in die ZVK, sondern auf den des Beginns der Beschäftigung ankommen sollte und sie deshalb - obgleich sie erst nach dem 31. Dezember 1966 in die ZVK eingetreten waren - nicht zu dem nach § 11 Abs. 3 DV 1987 von einer Versorgung nach der BV 1957 ausgeschlossenen Personenkreis zählten. Bereits hierdurch hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten diesen Mitarbeitern gegenüber einen Vertrauenstatbestand dahin geschaffen, dass sich ihre Altersversorgung nach der BV 1957 richten werde.

Darüber hinaus hatte die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für sieben der zwölf Mitarbeiter Betriebsrentenberechnungen auf der Grundlage der BV 1957 vorgenommen und mit einzelnen dieser vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste ihrer Rechtsvorgängerin getretenen Mitarbeitern Altersteilzeitarbeitsverträge auf der Basis eines Versorgungsanspruchs nach der BV 1957 abgeschlossen. Auch dadurch hat die Beklagte das Vertrauen darauf begründet, dass Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 1. Januar 1967 begonnen hat, eine Versorgung nach der BV 1957 erhalten. 43

Diese Umstände rechtfertigten den Entschluss der Beklagten, den zwölf vor dem 1. Januar 1967 in die Dienste ihrer Rechtsvorgängerin getretenen Mitarbeitern weiterhin Versorgung nach der BV 1957 zu gewähren. 44

c) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers ist die Wahl des Stichtags „Eintritt vor dem 1. Januar 1967“ nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat diesen Stichtag nicht willkürlich gewählt. Der Stichtag ergab sich vielmehr aus den in § 11 Abs. 3 DV 1976 und DV 1987 getroffenen Regelungen, die von der Beklagten rechtsirrtümlich dahin verstanden und praktiziert wurden, dass es nicht auf den Eintritt in die ZVK bis zum 31. Dezember 1966 ankam, sondern dass der Eintritt bei ihrer Rechtsvorgängerin bis zum 31. Dezember 1966 maßgeblich sein sollte. 45

d) Danach kann der Kläger Gleichbehandlung mit den zwölf vor dem 1. Januar 1967 eingestellten Arbeitnehmern nicht verlangen. Er ist erst nach dem 31. Dezember 1966 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten getreten. Zudem haben weder die Rechtsvorgängerin der Beklagten noch die 46

Beklagte selbst ihm gegenüber einen Vertrauenstatbestand dahin gesetzt, dass er im Versorgungsfall Leistungen nach der BV 1957 erhalten werde.

Das Landesarbeitsgericht hat die beim Einstellungsgespräch abgegebene Erklärung des Personalleiters der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Kläger habe Anspruch auf eine beamtenähnliche Versorgung, dahin ausgelegt, dass damit lediglich auf die bestehende betriebliche Altersversorgung hingewiesen wurde, die sich zum damaligen Zeitpunkt nach den Bestimmungen der BV 1957 richtete. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger mit seiner Revision nicht angegriffen. Aufgrund dieser rein informatorischen Mitteilung konnte er nicht darauf vertrauen, dass sich an den Versorgungsgrundsätzen bis zu seinem Jahrzehnte später liegenden Ruhestand nichts ändern würde. Zudem konnte der Kläger der Hausmitteilung Nr. 6/88 der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 3. Februar 1988 mit der Information zu § 11 Abs. 3 DV 1987 entnehmen, dass es für Ansprüche aus der BV 1957 auf den Zeitpunkt des Eintritts in das Unternehmen bis zum Stichtag 31. Dezember 1966 ankommen sollte. Anders als gegenüber den zwölf Mitarbeitern, mit denen der Kläger Gleichbehandlung verlangt, hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger gegenüber durch diese Information gerade keinen Vertrauenstatbestand geschaffen, er werde im Versorgungsfall Leistungen nach der BV 1957 erhalten; der Kläger musste diese Information vielmehr so verstehen, dass er wegen seines Einstellungsdatums nach dem 31. Dezember 1966 Leistungen nach der BV 1957 nicht würde beanspruchen können.

47

II. Die Versorgung des Klägers könnte sich jedoch möglicherweise deshalb nach der BV 1957 richten, weil der Kläger durch eine der BV 1957 nachfolgende Betriebs- oder Dienstvereinbarung nicht wirksam von der Anwendung der BV 1957 ausgenommen wurde. Ob dies der Fall ist, kann der Senat mangels hinreichender tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

48

1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Ablösung der BV 1957 durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aus dem Jahr 1970 oder durch die DV 1976 sei gegenüber dem Kläger ohne Weiteres möglich gewesen, da der Kläger zu den jeweiligen Ablösungszeitpunkten noch keine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der BV 1957 erworben habe, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Sollte der Kläger zum Ablösungszeitpunkt bereits Anwartschaften nach der BV 1957 erworben haben, wäre die Ablösung nur unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit möglich. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaften kommt es nicht an. 49

a) Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip. Danach löst eine neue Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (*st. Rspr., vgl. ua. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe mwN, BAGE 103, 187*). Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 18, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6*). Deshalb unterliegen Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebs- oder Dienstvereinbarung einschränken, einer entsprechenden Rechtskontrolle (*vgl. etwa BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - aaO; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c aa der Gründe, BAGE 99, 75*). 50

Die bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht für Versorgungsanwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (*vgl. etwa BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR* 51

384/07 - Rn. 30, AP BetrAVG § 9 Nr. 22 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 47). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (*erdiente Dynamik*), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (*vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 25, BB 2012, 2630*).

Das dreistufige Prüfungsschema findet unabhängig davon Anwendung, ob die nach der abzulösenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung erworbenen Anwartschaften bereits unverfallbar oder noch verfallbar sind. Das Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Bestand der Zusage und damit auf die zugesagten Leistungen ist nicht erst dann geschützt, wenn die Anwartschaft unverfallbar geworden ist. Deshalb ist nach der Rechtsprechung des Senats der erdiente Besitzstand nur „nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG“ zu ermitteln (*BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 49, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 46*) bzw. der erdiente Teilbetrag „entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG“ zu berechnen. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft kommt es nur beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis an. Sie hat keine Bedeutung für die Zulässigkeit der Ablösung von Versorgungsregelungen durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis.

52

b) Das dreistufige Prüfungsschema ist auch für die Beurteilung der Wirksamkeit der Ablösung der BV 1957 durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aus dem Jahr 1970 oder durch die DV 1976 maßgeblich.

53

Zwar hat der Senat die bei Eingriffen in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit für Betriebsrentenanwartschaften erstmals in seinem Urteil vom 17. April 1985 (- 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57), mithin zeitlich nach der

54

hier zu beurteilenden Ablösung, durch das dreistufige Prüfungsschema präzisiert. Dies steht jedoch einer Überprüfung der in Betracht kommenden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nach Maßgabe dieses Prüfungsschemas nicht entgegen. Die Prüfungsmaßstäbe haben sich durch die Rechtsprechung in dem Urteil des Senats vom 17. April 1985 nicht verändert, sie wurden nur konkretisiert. Auch für Eingriffe in Versorgungsrechte in den Jahren 1970 und 1976 ist das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema anzuwenden (*vgl. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu II 3 der Gründe mwN, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34; 17. November 1992 - 3 AZR 76/92 - zu II 3 der Gründe mwN, BAGE 71, 372*).

c) Danach dürfte die Ablösung der BV 1957 zwar ohne Weiteres möglich 55
gewesen sein, wenn sie durch eine im Jahr 1970 geschaffene Betriebs- oder Dienstvereinbarung erfolgt sein sollte. Im Jahr 1970 hatte der Kläger noch keine Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der BV 1957 erworben.

 Nach § 2 Abs. 1 BV 1957 entsteht der Anspruch auf Versorgung erst 56
nach einer nach Vollendung des 20. Lebensjahres zurückgelegten Wartezeit von zehn Jahren. Dabei ist die Vollendung des 20. Lebensjahres eine leistungsausschließende Wartezeit (*vgl. BAG 24. Februar 2004 - 3 AZR 5/03 - zu II 1 der Gründe, BAGE 109, 354; 7. Juli 1977 - 3 AZR 572/76 - zu 1 b der Gründe, BAGE 29, 234*) für die Aufnahme in das Versorgungswerk. Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung konnten danach erst nach Vollendung des 20. Lebensjahres entstehen. Der am 9. Juni 1952 geborene Kläger hat das 20. Lebensjahr erst am 9. Juni 1972 und damit nach dem Jahr 1970 vollendet.

 Sollte die Ablösung erst durch die DV 1976 erfolgt sein, hätte der Klä- 57
ger hingegen Anwartschaften aus der BV 1957 erworben. In diese konnte durch die DV 1976 nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes und des zur Konkretisierung dieser Grundsätze entwickelten Drei-Stufen-Schemas eingegriffen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

2. Dem Senat ist eine abschließende Sachentscheidung nicht möglich. Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen dazu getroffen, ob die Ablösung der BV 1957 im Jahr 1970 oder im Jahr 1976 vorgenommen wurde, in welche Besitzstände des Klägers eingegriffen wurde und ob die Rechtsvorgängerin der Beklagten hierfür die nach der Rechtsprechung des Senats erforderlichen Eingriffsgründe hatte. Das Landesarbeitsgericht wird die erforderlichen Feststellungen zu treffen und eine entsprechende Würdigung vorzunehmen haben.

58

Gräfl

Schlewing

Spinner

G. Kanzleiter

Möller