

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 2. Dezember 2021  
- 3 AZR 123/21 -  
ECLI:DE:BAG:2021:021221.U.3AZR123.21.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 11. Juli 2019  
- 19 Ca 8614/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Oktober 2020  
- 6 Sa 1040/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Rechtskraft - Vorrang einer Einzelabrede

Leitsätze:

1. Versorgungsberechtigte haben die Möglichkeit, Versorgungsansprüche nach einer konkret benannten Versorgungsordnung geltend zu machen. Hierdurch wird der Streitgegenstand und damit auch die formelle und materielle Rechtskraft einer Entscheidung bestimmt. Ob spätere Versorgungsordnungen - über die bereits rechtskräftig entschieden worden ist - die früheren (wirksam) abgelöst haben, ist allein eine Frage der Begründetheit der späteren auf eine ältere Versorgungsordnung gestützten Klage.

2. Nach § 242 BGB kann es einem Arbeitgeber verwehrt sein, sich auf eine vorrangige Einzelabrede oder Einzelzusage der betrieblichen Altersversorgung mit einem Arbeitnehmer gegenüber einer später in Kraft getretenen und deutlich günstigeren kollektiven Versorgungsordnung, die keine Betriebsvereinbarung ist, zu berufen. Die besonderen Umstände des Einzelfalls können den Arbeitgeber nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichten, mit dem Arbeitnehmer die Zusage betrieblicher Altersversorgung erneut zu erörtern bzw. zu verhandeln und ihm ggf. eine gleichwertige Versorgung wie allen anderen Arbeitnehmern anzubieten. Unterlässt er dies, kann er sich auf die ungünstigere und vorrangige Einzelabrede nicht mehr zu seinen Gunsten berufen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 123/21  
6 Sa 1040/19  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
2. Dezember 2021

## 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 2. Dezember 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Busch und Schüßler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Oktober 2020 - 6 Sa 1040/19 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Juli 2019 - 19 Ca 8614/18 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger rückständige Betriebsrente für die Zeit vom 1. April 2015 bis 31. Dezember 2018 (45 Monate) iHv. 80.838,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz fortlaufend aus einem Betrag iHv. 1.796,40 Euro seit dem 2. April 2015 und aus jeweils weiteren 1.796,40 Euro seit dem jeweils zweiten Werktag der Folgemonate bis einschließlich 2. Dezember 2018 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger künftig eine monatliche Betriebsrente iHv. 1.796,40 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger rückständiges Weihnachtsgeld iHv. 455,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf einen Betrag iHv. 113,80 Euro seit dem 2. Dezember 2015 und aus jeweils weiteren 113,80 Euro seit dem zweiten Werktag des Monats Dezember der Folgejahre bis einschließlich 2. Dezember 2018 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger künftig jeweils zum 1. Dezember eines jeden Jahres ein Weihnachtsgeld iHv. 113,80 Euro brutto zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagte 3/4 und der Kläger 1/4 zu tragen.

**Von Rechts wegen!**

## Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf betriebliche Altersrente und Rentnerweihnachtsgeld. 1

Der im März 1952 geborene Kläger wurde Anfang Juli 1986 von der D Kapitalanlagegesellschaft mbH eingestellt. Zuvor war er bei der C AG beschäftigt, die ihn beim Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes aG (im Folgenden BVV) versichert hatte. 2

Den vor dem 1. April 1984 eingestellten Arbeitnehmern der D Kapitalanlagegesellschaft mbH waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt. Zum Zeitpunkt des Eintritts des Klägers in das Unternehmen bereitete die D Kapitalanlagegesellschaft mbH eine Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung für nach dem 31. März 1984 eingetretene Arbeitnehmer in Verhandlungen mit dem Betriebsrat vor. 3

Der Kläger blieb nach dem Beginn seines Arbeitsverhältnisses mit der D Kapitalanlagegesellschaft mbH beim BVV versichert. Am 9. Januar 1987 richtete diese das folgende Schreiben an ihn: 4

„Herrn  
O

Im Hause

9. Januar 1987

Sehr geehrter Herr O,

Sie haben sich während Ihrer Probezeit mit Erfolg in Ihre Aufgabe als Fondsmanager in der Abteilung Fondsmanagement Wertpapiere eingearbeitet. Aus diesem Grund nehmen wir mit Ablauf der Probezeit Ihre Festanstellung vor.

Gleichzeitig erhöhen wir Ihre Bezüge, die ab 1. Januar 1987

DM 6.200,--

monatlich betragen.

Weiterhin zahlen wir Ihnen ab Januar 1987 monatlich DM 245,-- als Beitragszuschuß zur Altersversorgung des

BVV. Durch diese Regelung sind Sie von der betrieblichen Altersversorgung der D ausgenommen.

Für Ihr Engagement und Ihren Arbeitseinsatz möchten wir Ihnen danken. Gleichzeitig freuen wir uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen  
D  
Kapitalanlagegesellschaft mbH“

Der Kläger unterzeichnete am 9. Januar 1987 das Schreiben unter dem vorgedruckten Vermerk „Einverstanden“. 5

Hintergrund dieser Vereinbarung war, dass der Kläger zur Sicherung seiner betrieblichen Altersversorgung keine Wartezeiten durchlaufen und deshalb die Versorgung über den BVV unter Beteiligung der Arbeitgeberseite von 2/3 aufrechterhalten wollte. Den Vortrag des Klägers, er habe die Vereinbarung nur unterzeichnet, weil er der Aussage der Arbeitgeberseite vertraute, wonach eine Altersversorgung über den BVV besser sei als die zu erwartende betriebliche Altersversorgung bei der Arbeitgeberin, hat die Beklagte bestritten. 6

Im Jahre 1988 kam eine Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien über eine Versorgungsordnung zustande. Die von der Geschäftsführung der D Kapitalanlagegesellschaft mbH und dem Betriebsrat unterschriebene Betriebsvereinbarung vom 28. September 1988 lautet auszugsweise wie folgt (BV 1988): 7

**„B E T R I E B S V E R E I N B A R U N G**

zur

Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung

in der Fassung vom 28. September 1988

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig darüber, daß aufgrund der geänderten Verhältnisse eine Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung geboten ist.

Zwischen

der Geschäftsleitung  
und  
dem Betriebsrat  
der D Kapitalanlagegesellschaft mbH wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

I. Mitarbeiter mit Diensteintritt nach dem 31.03.1984

Mitarbeiter, die nach dem 31.03.1984 ein Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen begründet haben oder künftig begründen werden, erhalten Versorgungsleistungen nach Maßgabe der beiliegenden Versorgungsordnung in der Fassung vom 30.09.1987, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung wird.

...

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom heutigen Tage in Kraft.

Frankfurt, den 28. September 1988“

Der BV 1988 war als Anlage eine Versorgungsordnung (VO 1988) beigefügt. Spätere Fassungen dieser „Versorgungsordnung für Mitarbeiter mit Dienstantritt ab dem 01.04.1984“ existieren zunächst vom 25. September 1991 (im Folgenden VO 1991) und vom 28. Juli 1993 (im Folgenden VO 1993). 8

Aufgrund Vereinbarungen vom 26. Juli 1993 und 12. September 1994 war die D Kapitalanlagegesellschaft mbH bzw. die D Management GmbH für die Weiterversicherung des Klägers als Versicherungsnehmerin beim BVV zuständig. Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerinnen zahlten 2/3 der Beiträge an den BVV, der Kläger 1/3. 9

Am 1. Oktober 1993 war das Arbeitsverhältnis des Klägers von der D Kapitalanlagegesellschaft mbH infolge eines Betriebsteilübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB auf die D Management GmbH übergegangen. Zum 1. Januar 1994 wechselte der Kläger von dieser wieder zurück zur D Kapitalanlagegesellschaft mbH. 10

Mit Schreiben vom März 1994 teilte die D Kapitalanlagegesellschaft mbH dem Kläger dazu mit: 11

„Sehr geehrter Herr O,

mit Wirkung vom 1. Januar 1994 sind Sie auf Ihren Wunsch hin wieder in unserer Abteilung Fondsmanagement Publikumsfonds als stellvertretender Abteilungsleiter tätig. In dieser Aufgabenstellung führen Sie weiterhin den Titel Abteilungsleiter.

Wie mit Ihnen besprochen, wurde gleichzeitig Ihr Anstellungsverhältnis von der D Management GmbH auf die D Kapitalanlagegesellschaft GmbH übertragen. Die Bedingungen Ihres Dienstverhältnisses bleiben ansonsten unverändert.

Wir wünschen Ihnen für Ihre Aufgabe viel Erfolg und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

D  
Kapitalanlagegesellschaft mbH“

Die „Versorgungsordnung für Mitarbeiter mit Dienstantritt ab dem 01.04.1984“ der D Kapitalanlagegesellschaft mbH idF vom 28. August 1995 (im Folgenden VO 1995) war eine weitere in ihrer Struktur an die VO 1988 angelehnte Versorgungsordnung. Jedoch war der für die Höhe der Betriebsrente mitentscheidende Eckwert höher als in den früheren Versorgungsordnungen. Sie hat auszugsweise folgenden Inhalt: 12

„§ 1

*Kreis der Versorgungsberechtigten*

- (1) Jeder regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter (weiblich oder männlich), der bei Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung in einem Arbeitsverhältnis zur D Kapitalanlagegesellschaft mbH (nachfolgend Unternehmen genannt) steht oder danach mit ihr ein Arbeitsverhältnis begründet, erwirbt mit Vollendung des 17. Lebensjahres (Aufnahmealter) eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.
- (2) Für Mitarbeiter, die das Aufnahmealter noch nicht erreicht haben, ist diese Versorgungsordnung rechtlich unverbindlich und kann für sie keine Versorgungsansprüche begründen.

- (3) Von der Aufnahme in das Versorgungswerk sind ausgeschlossen:
- a) Mitarbeiter, die bei Eintritt in das Unternehmen das 55. Lebensjahr vollendet haben.
  - b) Aushilfsweise, befristet beziehungsweise geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV oder unregelmäßig Beschäftigte.
  - c) Mitarbeiter, die vor dem 1. April 1984 in das Unternehmen eingetreten sind.

### *§ 2 Versorgungsleistungen*

...

- (2) Die Höhe der Leistungen richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit (§ 4), dem bei Eintritt des Versorgungsfalles bzw. beim vorzeitigen Ausscheiden maßgeblichen Eckwert (§ 10 Abs. 2) und dem Verhältnis aus der Rentenbemessungsgrundlage (§ 5 Abs. 3) zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitpunkt des Eintritts der Versorgungsfalles bzw. des vorzeitigen Ausscheidens.

...

### *§ 3*

#### *Leistungsvoraussetzungen*

- (1) Sofern diese Versorgungsordnung nichts anderes bestimmt, werden Versorgungsleistungen nur gewährt, wenn der Mitarbeiter
- a) bis zum Eintritt des Versorgungsfalles eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 10 Jahren ... bei dem Unternehmen abgeleistet hat,
  - b) bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen gestanden hat,
  - c) bei oder nach Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten des Unternehmens ausscheidet,
  - d) und die bei den einzelnen Leistungsarten vorgesehenen besonderen Leistungsvoraussetzungen erfüllt.

Als Ausscheidezeitpunkt gilt die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- (2) Vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschiedene Mitarbeiter erhalten Versorgungsleistungen nach der Maßgabe des § 14 dieser Versorgungsordnung.



§ 4

*Anrechnungsfähige Dienstzeit*

- (1) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Mitarbeiter in dem Unternehmen ... verbracht hat. ...

...

§ 5

*Ruhegeldfähiges Einkommen und Rentenbemessungsgrundlage*

- (1) Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt das letzte vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor dem vorzeitigen Ausscheiden zu zahlende volle Brutto-Monatsgehalt einschließlich der tariflichen Sonderzahlung (1/12 eines Brutto-Monatsgehaltes) und einer etwaigen Zulage, die nicht zweckgebunden ist.
- (2) Bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Einkommens bleiben freiwillig gezahlte Vergütungen (Abschlußvergütungen, Sonderprämien), regelmäßige monatliche Pauschalabgeltungen für Überstunden und ähnliche Zahlungen, die mit Rücksicht auf das aktive Dienstverhältnis gewährt werden, unberücksichtigt.
- (3) Die Rentenbemessungsgrundlage wird aus den ruhegeldfähigen Einkommen ermittelt. Dabei werden als Bemessungsgrundlage ruhegeldfähige Einkommensteile bis zur jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem einfachen Betrag und ruhegeldfähige Einkommensteile über der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze mit dem 2,77fachen Betrag angesetzt. Die Rentenbemessungsgrundlage ist die Summe des so gewichteten ruhegeldfähigen Einkommens.

§ 6

*Altersrente*

Altersrente wird den Mitarbeitern gewährt, die die Altersgrenze erreicht haben und aus den Diensten des Unternehmens ausgeschieden sind. Altersgrenze ist das vollendete 65. Lebensjahr.

§ 7

*Vorgezogene Altersrente*

- (1) Mitarbeiter, die vor Erreichen der Altersgrenze durch Vorlage des Rentenbescheides eines Sozialversicherungsträgers nachweisen, daß sie Altersruhegeld aus der gesetzlichen

Rentenversicherung als Vollrente beziehen, haben Anspruch auf vorgezogene Altersrente.

- (2) Entfällt die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Überschreitung der gesetzlichen Hinzuverdienstgrenze oder wäre sie entfallen, wenn in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherungspflicht bestanden hätte, so wird auch die Zahlung der vorgezogenen Altersrente von diesem Zeitpunkt an eingestellt. Die vorgezogene Altersrente wird auch dann eingestellt, wenn als Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Teilrente bezogen wird (§ 42 SGB VI i.d.F. des RRG 1992).
- (3) Die Mitarbeiter haben den Wegfall oder die Kürzung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung dem Unternehmen mitzuteilen.

...

### § 10

#### *Höhe der Alters-, vorgezogenen Alters- und Invalidenrenten*

- (1) Die Höhe der monatlichen Altersrente, vorgezogenen Altersrente, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente ergibt sich durch Multiplikation der folgenden drei Größen:
  - a) Verhältnis der Rentenbemessungsgrundlage zu der bei Eintritt des Versorgungsfalles bzw. beim vorzeitigen Ausscheiden maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung
  - b) bei Eintritt des Versorgungsfalles bzw. beim vorzeitigen Ausscheiden maßgeblicher Eckwert
  - c) Anrechnungsfähige DienstzeitFür die Ermittlung der vorgezogenen Altersrente und Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente gelten zusätzlich die Absätze 4 und 5.
- (2) Der Eckwert beträgt DM 52,00.
- (3) Bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Dienstzeit für die Rentenhöhe wird ein angefangenes Dienstjahr dann als vollendet gewertet, wenn es mehr als zur Hälfte abgeleistet ist. Die Höchstgrenze wird nach 40 anrechnungsfähigen Dienstjahren erreicht.
- (4) Für die Berechnung der Höhe der vorgezogenen Altersrente werden anrechnungsfähige Dienstjahre nur bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente berücksichtigt. Die danach ermittelte Rente wird für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezuges (verglichen mit § 6 in Verbindung

mit § 18) um 0,5 Prozent ihres Wertes für die Dauer des Rentenbezuges, höchstens um 12 Prozent, gekürzt.

- (5) Bei der Ermittlung der Höhe der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente werden zusätzlich zu den bei Eintritt des Versorgungsfalles abgeleisteten anrechnungsfähigen Dienstjahren die dem Mitarbeiter bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres noch fehlenden Dienstjahre hinzugerechnet.

...

## § 12

### *Weihnachtsgeld*

Die Versorgungsempfänger erhalten jährlich ein Weihnachtsgeld in Höhe von DM 300,--.

...

## § 14

### *Unverfallbare Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden*

- (1) Auch ein vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschiedener Mitarbeiter behält seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern diese gesetzlich unverfallbar ist. ...

...

- (3) Die Höhe der Versorgungsleistungen wird gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG aus der Leistung ermittelt, die dem Mitarbeiter bzw. seinen Hinterbliebenen im Versorgungsfall zustände, wenn er nicht vorzeitig ausgeschieden wäre. Von dieser Leistung wird der Teil als Rente gezahlt, der dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht. Für die Bestimmung der Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit wird nur die Zeit berücksichtigt, die der Mitarbeiter nach seinem letzten Eintritt in das Unternehmen dort ununterbrochen verbracht hat.

- (4) Änderungen der Versorgungsordnung und der Bemessungsgrundlagen für die Versorgungsleistungen, soweit sie nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters eingetreten sind, bleiben bei der Bestimmung der Höhe der Versorgungsleistungen außer Betracht.

...

- (6) Wird die Altersrente aus der unverfallbaren Anwartschaft vorzeitig in Anspruch genommen (§ 7), so erfolgt eine neue Berechnung. Zum Ausgleich der Mehrbelastung des Arbeitgebers aus der vorzeitigen Inanspruchnahme wird die erreichte Altersrente auf der Basis der Verhältnisse zum Ausscheide-

stichtag neu auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme bestimmt. Der Unverfallbarkeitsfaktor nach Abs. 3 bleibt unverändert. Die danach neu ermittelte unverfallbare Anwartschaft wird entsprechend § 10 Abs. 4 Satz 2 gekürzt.

### § 15

#### *Anrechnungen*

- (1) Soweit sich Versorgungsempfänger (ehemalige Mitarbeiter) durch das Eingehen von Dienstverhältnissen oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeit vor Erreichen der Altersgrenze bzw. vor Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente Einnahmen verschaffen, können diese von dem Unternehmen auf die Renten angerechnet werden.
- (2) Ist die Invalidität oder der Tod eines Mitarbeiters auf das schadensersatzpflichtige Verhalten eines Dritten zurückzuführen, so können die dem Mitarbeiter oder seinen Hinterbliebenen zustehenden Schadensersatzansprüche mit Ausnahme des Anspruches auf Schmerzensgeld auf die betrieblichen Versorgungsleistungen angerechnet werden. Der Mitarbeiter kann diese Ansprüche jedoch auch an das Unternehmen abtreten.
- (3) Erhält ein Versorgungsempfänger Versorgungsleistungen oder Renten, die aus Mitteln eines anderen Arbeitgebers stammen oder mit dessen Beitragsbeteiligung erworben worden sind, so werden Leistungen insoweit angerechnet, als sie in Zeiten erdient wurden, die als Vordienstzeiten mit zur anrechnungsfähigen Dienstzeit gemäß § 4 gehören.

...

### § 18

#### *Beginn, Ende und Auszahlung der Leistungen*

- (1) Der Anspruch auf Zahlungen der Leistungen entsteht bei Erfüllung der jeweiligen Leistungsvoraussetzungen mit dem Versorgungsfall, frühestens jedoch mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Einstellung von Entgeltfortzahlungen, Zahlungen wegen Maßnahmen der Rehabilitation oder Überbrückungsgelder werden auf die Versorgungsleistungen angerechnet.
- (2) Der Anspruch auf Rentenzahlung erlischt mit dem Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Rentenzahlung weggefallen sind.
- (3) Die Renten werden monatlich im voraus gezahlt, und zwar erstmals für den Monat, der dem Versorgungsfall folgt, letzt-

malig für den Monat, in dem die Voraussetzungen für die Rentenzahlung wegfallen, nach Abzug etwaiger von dem Unternehmen einzubehaltender Steuern und Sozialabgaben.

...

§ 22

*Inkrafttreten*

Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 28. August 1995 in Kraft und ersetzt die Versorgungsordnung vom 01. September 1987 in der Fassung vom 25. September 1991. Sie ist erstmals anzuwenden auf Versorgungsfälle, die nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens eintreten.

...

§ 26

*Absichtserklärung*

Die Parteien stimmen darüber überein, in regelmäßigen Abständen, spätestens nach Ablauf von jeweils drei Jahren, zu prüfen, ob eine Anpassung der Versorgungsordnung an geänderte Wirtschaftsdaten angezeigt ist. Dabei sollen insbesondere die allgemeine Wirtschaftsentwicklung, Preisentwicklung, die Entwicklung der Gehälter der Betriebsangehörigen, die Veränderung der Beitragsbemessungsgrenze im Verhältnis zur Gehaltsentwicklung und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens Berücksichtigung finden.“

Zum 1. Januar 1996 wechselte der Kläger zur neu gegründeten „D (neu) GmbH“, einer Tochtergesellschaft der D Kapitalanlagegesellschaft mbH. Die D Kapitalanlagegesellschaft mbH ihrerseits wurde zu „DB GmbH“ umbenannt, wohingegen die „D (neu) GmbH“ Anfang Januar 1996 ihrerseits wiederum in D Kapitalanlagegesellschaft mbH umfirmierte. Ein Betriebsrat bestand nicht. Ob dem Wechsel ein Betriebsteilübergang zugrunde lag, wie der Kläger behauptet hat, ist streitig geblieben.

13

Mit Schreiben aus Januar 1996 wurde dem Kläger ua. Folgendes mitgeteilt:

14

„Zentralbereich Verwaltung und Organisation

Zentralbereich Personal

**Information  
an alle Mitarbeiter der D-Gruppe  
über die neuen Strukturen unseres Hauses**

**ab Januar 1996**

Im September 1995 waren Sie von der Geschäftsführung der D Kapitalanlagegesellschaft mbH bereits über die zum Januar 1996 beabsichtigten strukturellen Änderungen unserer Unternehmensgruppe informiert worden.

Nachdem nunmehr auch die damit verbundenen zahlreichen formalen Details geklärt und die notwendigen Abstimmungen sowie Genehmigungen erfolgt sind, möchten wir alle Mitarbeiter des Hauses umfassend unterrichten.

...

Mit der Umfirmierung der bisherigen D Kapitalanlagegesellschaft mbH in DB GmbH (Deutschland) sind für die nunmehr der Bank zugeordneten Mitarbeiter grundsätzlich keinerlei Veränderungen hinsichtlich sämtlicher auf das Dienstverhältnis bezogenen Regelungen und Anweisungen verbunden. Dies gilt selbstverständlich auch für ihre Altersversorgung. Seitens des Zentralbereiches Personal werden dennoch alle Mitarbeiter in Kürze individuell entsprechend informiert.

Gleiches gilt für die Mitarbeiter, die nunmehr der neuen D Kapitalanlagegesellschaft mbH zugeordnet sind. Auch hier gelten für die im Rahmen der Ausgliederung des Teilbetriebes ‚Kapitalanlagegesellschaft‘ auf die neue D Kapitalanlagegesellschaft mbH übertragenen Dienstverhältnisse sämtliche auf das Beschäftigungsverhältnis bezogenen Regelungen und Anweisungen einschließlich der Altersversorgung grundsätzlich unverändert weiter. Auch diese Mitarbeiter werden durch den Zentralbereich Personal noch individuell informiert.“

Am 15. Dezember 1998 schlossen die Vorstände der Deutschen Girozentrale (DGZ) und der DB GmbH, sowie die Geschäftsführungen der deutschen Tochtergesellschaften der DB GmbH einschließlich der D Kapitalanlagegesellschaft mbH mit dem sog. Gesamtpersonalrat der DGZ sowie dem „gemeinsamen Betriebsrat der D-Gruppe in Deutschland“ eine „Befristete Betriebs-/Dienstvereinbarung“. Diese lautet auszugsweise wie folgt:

15

„Die Vorstände der **Deutschen Girozentrale** (DGZ), der **DB GmbH** (DB) sowie

die Geschäftsführungen der **deutschen Tochtergesellschaften der DB GmbH**

- D Kapitalanlagegesellschaft mbH -
- D-Immobilien-Anlage-Gesellschaft mbH -
- D Management GmbH -

treffen mit dem

**Gesamtpersonalrat der DGZ** sowie dem

**Gemeinsamen Betriebsrat der D-Gruppe** in Deutschland

folgende Betriebs-/Dienstvereinbarung über die

**„Behandlung von personellen Maßnahmen und Rahmenbedingungen anlässlich der Zusammenführung von DGZ und DB GmbH per 1. Januar 1999“**

1. **Präambel**

Die Deutsche Girozentrale - Deutsche Kbank - Berlin/Frankfurt am Main und die DB GmbH Frankfurt am Main beabsichtigen, zum 1. Januar 1999 den Zusammenschluß ihrer Unternehmen.

...

2. **Geltungsbereich**

Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt - sofern in nachfolgenden Einzelregelungen keine andere Festlegung erfolgt ist:

- **räumlich**

für die bisherige Dienststelle Deutsche Girozentrale und ihre deutschen Niederlassungen,

für den bisherigen Betrieb der DB und ihrer deutschen Tochtergesellschaften,

die nach der Zusammenführung von DGZ und DB nach Maßgabe dieser Vereinbarung zu ‚einer Dienststelle‘ zusammengewachsen sind.

- **persönlich:**

für alle in den vorstehend genannten Unternehmen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern, die sich in einem ungekündigten Arbeits-/Dienstverhältnis befinden, mit Ausnahme der Funkti-

onsträger Bereichs- und Abteilungsleiter (leitende Angestellte i. S. des § 5, Ziff. 3, BetrVG). Ausgenommen sind auch die gewerblichen Arbeitnehmer der De, allerdings unter Weitergeltung des Sozialkataloges vom 1. Mai 1997 (vgl. Ziff. 5.3).

...

## 5. Rahmenregelungen

...

### 5.5 Betriebliche Altersversorgung

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung gilt die Wahrung des Besitzstandes dergestalt, daß für Mitarbeiter

- die vor dem 1.07.1996 in die DGZ eingetreten sind, die bisherigen Altersversorgungssysteme der DGZ (Altershilfe bzw. Dienstvereinbarung vom 27.11.1986) und
- die bis zum 31.12.1998 in die D-Gruppe eingetreten sind, die bisherigen Versorgungssysteme der D (Altershilfe bzw. Betriebsvereinbarung in der Fassung vom 28.08.1995)

auch über die Geltungsdauer dieser befristeten Betriebs-/Dienstvereinbarung hinaus weiter gelten.

...

### 8.3 Bisherige Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Die bisherigen Betriebsvereinbarungen der D-Gruppe und die bisherigen Dienstvereinbarungen der DGZ treten - soweit sie nicht vorstehend unter Ziff. 5 ausdrücklich genannt sind - mit Wirksamkeit dieser Vereinbarung außer Kraft. Soweit Regelungsbedarf besteht, werden sich die Vertragsparteien um angemessene neue Vereinbarungen bemühen.“

Durch Vorstandsbeschluss der DGZ-DB vom 20. Dezember 2001 wurde der Eckwert unter Bezugnahme auf § 26 VO 1995 auf 28,91 Euro festgesetzt. Anfang 2002 wurde die D Kapitalanlagegesellschaft mbH zur D I GmbH umbenannt. Im März 2002 verschmolz die D Management GmbH auf die D I GmbH, die Beklagte.

16



Die betriebliche Altersversorgung wurde in einer „Dienstvereinbarung über betriebliche Altersversorgung“ vom 15. November 2004 (im Folgenden VO 2004) geregelt. Diese lautet auszugsweise wie folgt: 17

**„Dienstvereinbarung**

...

**§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

...

- (4) Nicht erfasst sind auch Mitarbeiter, die eine einzelvertragliche Zusage erhalten oder erhalten haben.
- (5) Nicht erfasst sind Mitarbeiter, die vor dem 01.02.1999 eingetreten sind und die seitdem ununterbrochen geringfügig beschäftigt sind im Sinne von § 8 SGB IV.“

Mit Wirkung zum 1. Januar 2008 wurde die VO 2004 ersetzt durch die „Dienstvereinbarung über betriebliche Altersversorgung“ vom 6. Dezember 2007 (im Folgenden VO 2007), wobei insbesondere die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2004 unverändert blieb. Nach § 11 Abs. 3 VO 2007 betrug der maßgebliche Eckwert für die Höhe der Altersrente 33,82 Euro. 18

Aufgrund einer Vorruhestandsvereinbarung vom 8. Mai 2007 schied der Kläger mit Ablauf des 30. Juni 2009 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. In der Vorruhestandsvereinbarung war ua. vereinbart: 19

- „7. Ein Zuschuss zu den Beiträgen an den BVV während des Vorruhestandes wird in Anlehnung an den Teil VI: Vorruhestands-Tarifvertrag gemäß § 4 Ziff. 2 in der jeweils gültigen Fassung gewährt.
- 8. Mit Beginn des Vorruhestandes erlöschen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, soweit diese nicht vorstehend geregelt sind oder bis zum Beginn des Vorruhestandes schriftlich geltend gemacht wurden.“

Im Monat Juni 2009 betrug das Bruttomonatsgehalt des Klägers 11.665,00 Euro, bestehend aus einem Grundgehalt iHv. 10.390,00 Euro und einer sog. Fixzulage iHv. 1.275,00 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung belief sich am 30. Juni 2009 auf 5.400,00 Euro. 20

Ab April 2015 bezog der Kläger eine vorzeitige Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie eine Zusatzrente vom BVV, die iHv. 706,84 Euro auf Beiträgen im Zeitraum vom 1. Januar 1987 bis zum 30. Juni 2009 beruht. Diese Beiträge wurden zu zwei Dritteln von der Beklagten und zu einem Drittel vom Kläger selbst geleistet. 21

In einem Vorprozess hat der Kläger im Wege einer Feststellungsklage einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung gegen die Beklagte aus der VO 2007 geltend gemacht. In der Revisionsinstanz hat der Senat in seinem Urteil vom 19. Juli 2016 (- 3 AZR 134/15 - BAGE 155, 326) auf der Grundlage des damaligen Parteivorbringens und der Annahme, die VO 2007 sei eine Betriebsvereinbarung, ausgeführt, die Betriebsparteien könnten Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage erteilt wurde, grundsätzlich von der Versorgung ausnehmen. Dies sei aber sachlich nur gerechtfertigt, wenn die Betriebsparteien davon ausgehen könnten, dass diese Arbeitnehmer typischerweise eine annähernd gleichwertige Versorgung erhielten. Zur Klärung dieser Frage hat der Senat das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Ausdrücklich offen gelassen hat der Senat, ob eventuelle - damals nicht streitgegenständliche - Versorgungsansprüche des Klägers aus früheren Versorgungsordnungen erloschen waren. In seinem nachfolgenden, rechtskräftig gewordenen Urteil vom 21. Februar 2018 (- 6 Sa 1383/16 -) hat das Hessische Landesarbeitsgericht die VO 2007 als Gesamtzusage gewertet und einen darauf beruhenden Anspruch des Klägers verneint, weil dieser sich mit der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 für eine betriebliche Altersversorgung über den BVV entschieden habe. 22

Mit seiner vorliegenden Klage hat der Kläger Ansprüche auf der Grundlage der VO 1995 geltend gemacht. Er hat gemeint, der Eckwert für die Berechnung des Anspruchs ergebe sich aus der VO 2007. Die VO 2004 und VO 2007 als Gesamtzusagen stünden dem Anspruch nicht entgegen. Die Annahme einer konkludenten Kündigung der VO 1995 im Zuge der Erteilung dieser Gesamtzusagen sei nicht erfolgt. Eine solche Kündigung hätte nach der Rechtsprechung des Senats unter Anwendung des dreistufigen Prüfungsschemas die bereits entstandenen Anwartschaften jedenfalls nicht vollständig beseitigen können. Im Übrigen stünden ihm auch Ansprüche aus den früheren Versorgungsordnungen zu. 23

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Belang - beantragt,

24

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit vom 1. April 2015 bis 31. Dezember 2018 iHv. 109.639,35 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz fortlaufend aus einem Betrag iHv. 2.436,43 Euro brutto seit 2. April 2015 und aus jeweils weiteren 2.436,43 Euro brutto seit jeweils dem Zweiten der Folgemonate bis einschließlich 2. Dezember 2018 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm künftig eine monatliche Betriebsrente iHv. 2.436,43 Euro brutto zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, ihm rückständiges Weihnachtsgeld iHv. 458,88 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf einen Betrag iHv. 114,72 Euro brutto seit dem 2. Dezember 2015 und aus jeweils weiteren 114,72 Euro brutto seit jeweils 2. Dezember der Folgejahre bis einschließlich 2. Dezember 2018 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn künftig jeweils zum 1. Dezember eines jeden Jahres ein Weihnachtsgeld iHv. 114,72 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Klage sei bereits unzulässig, da im Vorprozess rechtskräftig über die Ansprüche entschieden worden sei. Da das Landesarbeitsgericht bereits festgestellt habe, die VO 2007 sei als Gesamtzusage wirksam, sei es von einer vorherigen Ablösung der VO 1995 durch die nachfolgenden VO 2004 und 2007 ausgegangen. Jedenfalls nehme der Kläger aufgrund der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 an einer betrieblichen Altersversorgung der Beklagten nicht mehr teil. § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG stehe dem nicht entgegen, weil es an einer zwingenden Wirkung der vom Kläger angeführten Versorgungsordnung fehle. Der Kläger habe nicht dargelegt, dass die VO 1988 und die VO 1995 als Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden seien. Die BV 1988 nehme lediglich Bezug auf eine Versorgungsordnung. Die vom Kläger vorgelegte VO 1988 sei nicht unterschrieben. Es gebe auch keine Anzeichen dafür, dass sie in sonstiger Weise mit der BV 1988 fest verbunden gewesen sei. Die vom Kläger vorgelegte VO 1995

25

enthalte keinerlei Parteibezeichnung. Sie sei nicht unterschrieben und auch nicht als Betriebsvereinbarung bezeichnet. Es gebe Hinweise darauf, dass sie von einem unwirksam gewählten, unternehmensübergreifend gebildeten Betriebsrat abgeschlossen worden sei.

Spätestens ab dem Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs zur D Management GmbH zum 1. Oktober 1993 habe keine kollektive Geltung der Versorgungsordnungen mehr für den Kläger bestanden. Ferner sei dieser ab dem 1. Januar 1994, nachdem sein Arbeitsverhältnis erneut auf die D Kapitalanlagegesellschaft mbH übergegangen war, leitender Angestellter gewesen. Eine eventuelle unmittelbare und zwingende Wirkung sei im Zuge des Wechsels des Klägers zur D (neu) GmbH entfallen. Selbst wenn man einen Betriebsteilübergang unterstelle, hätte nach Ablauf der Jahresfrist die VO 1995 den Verzicht nicht mehr verdrängen können. Dessen ungeachtet sei die zwingende Wirkung einer unterstellten Betriebsvereinbarung jedenfalls aufgrund konkludenter Kündigung durch die nachfolgenden VO 2004 und VO 2007 beendet worden. Eckwertanpassungen nach 1995 seien nicht zu berücksichtigen. 26

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten insgesamt abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 27

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist zulässig und teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht insgesamt abgewiesen. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung betrieblicher Altersrente und Rentnerweihnachtsgeld auf der Grundlage der VO 1995, allerdings nicht in der von ihm verlangten Höhe. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann der Kläger seinen Anspruch in der Revision nicht mehr stützen. 28

- A. Die Klage ist insgesamt zulässig. Ihr steht insbesondere - wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat - nicht die rechtskräftige Abweisung der Feststellungsklage des Klägers im Verfahren vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht vom 21. Februar 2018 (- 6 Sa 1383/16 -) entgegen. 29
- I. Wird in einem nachfolgenden Prozess über den identischen prozessualen Anspruch oder dessen kontradiktorisches Gegenteil gestritten, ist diese Klage unzulässig (vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - Rn. 17; 21. Mai 2019 - 9 AZR 579/16 - Rn. 28). Dies gilt auch, wenn im Zweitprozess eine andere Klageart gewählt wird (BGH 22. November 1988 - VI ZR 341/87 - zu II 2 der Gründe). Der ausschlaggebende Abweisungsgrund bei einer klageabweisenden Entscheidung wird Teil des in Rechtskraft erwachsenden Entscheidungssatzes und nicht allein Element der Entscheidungsbegründung (vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - Rn. 18; 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 40). Die Unzulässigkeit ist als von Amts wegen zu beachtende negative Prozessvoraussetzung ungeachtet einer eventuellen Rüge zu prüfen (vgl. BAG 18. November 2020 - 7 ABR 37/19 - Rn. 13). 30
- II. Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund), aus dem die begehrte Rechtsfolge hergeleitet wird, bestimmt (BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 18). Der Streitgegenstand ergibt sich also nicht allein aus dem Antragsziel. Die Einheitlichkeit des Klageziels genügt deshalb nicht, um einen einheitlichen Streitgegenstand anzunehmen. Vielmehr muss auch der Klagegrund identisch sein (BAG 19. November 2019 - 3 AZR 281/18 - Rn. 45, BAGE 168, 345). Zu diesem sind alle Tatsachen zu rechnen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden und den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtung zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht vorträgt (BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 492/18 - Rn. 23, BAGE 170, 12). Vom Streitgegenstand werden 31

damit alle materiell-rechtlichen Ansprüche erfasst, die sich im Rahmen des gestellten Antrags aus dem zur Entscheidung unterbreiteten Lebenssachverhalt herleiten lassen. Das gilt unabhängig davon, ob die einzelnen Tatsachen des Lebenssachverhalts von den Parteien vorgetragen worden sind oder nicht, und auch unabhängig davon, ob die Parteien die im Vorprozess nicht vorgetragenen Tatsachen des Lebensvorgangs damals bereits kannten und hätten vortragen können (*BAG 19. November 2019 - 3 AZR 281/18 - Rn. 46, aaO; BGH 2. Dezember 2014 - XI ZB 17/13 - Rn. 16 mwN*).

III. Danach steht das rechtskräftige Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. Februar 2018 (- 6 Sa 1383/16 -) einer gerichtlichen Entscheidung im vorliegenden Rechtsstreit nicht entgegen. Die Streitgegenstände unterscheiden sich. 32

1. Der Lebenssachverhalt, auf den der Kläger seinen Zahlungsanspruch stützt, unterscheidet sich von dem im Vorprozess. Ausweislich des Klageantrags waren im vormaligen Verfahren Versorgungsansprüche gegen die Beklagte auf der Grundlage der VO 2007 in Streit. Der Kläger hatte die Feststellung begehrt, dass er „ab dem Zeitpunkt seines Eintritts in die gesetzliche Altersrente (01. April 2015) einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung der Beklagten gemäß der Versorgungsordnung D-Versorgungsordnung in der Fassung vom 06. Dezember 2007 ...“ habe. Diese Feststellungsklage hat das Landesarbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen. Ansprüche aus der VO 1995 waren ausweislich der Entscheidung nicht Streitgegenstand, weil der Kläger aus dieser auch keine Ansprüche herleitete. Darauf hatte bereits auch der Senat hingewiesen (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 31, BAGE 155, 326*). 33

2. Versorgungsberechtigte haben zudem grundsätzlich die Möglichkeit, Versorgungsansprüche nach einer konkret benannten Versorgungsordnung geltend zu machen (*vgl. für Feststellungsanträge BAG 20. August 2019 - 3 AZR 251/17 - Rn. 52, BAGE 167, 294*). Damit wird der Streitgegenstand begrenzt. Für die Zulässigkeit des Antrags ist es nicht von Belang, ob spätere Versorgungsordnungen - über die bereits rechtskräftig entschieden wurde - die früheren (wirk- 34

sam) abgelöst haben. Insoweit geht es allein um die Begründetheit des entsprechenden Antrags. Denn wenn eine frühere Versorgungsordnung endgültig und wirksam abgelöst wurde, kann ein Anspruch aus der früheren uU nicht mehr bestehen. Ebenso wenig ist von Belang, ob der im Vorprozess auf eine spätere Versorgungsordnung gestützte Zahlungsanspruch sich ganz oder teilweise auch auf eine frühere hätte stützen lassen, denn jede Versorgungsordnung stellt einen eigenen Lebenssachverhalt dar.

IV. Die auf künftige Leistung gerichteten Klageanträge zu 2. und zu 4. sind auch im Übrigen zulässig. Für wiederkehrende Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*vgl. etwa BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18 - Rn. 32 mwN, BAGE 169, 72*). 35

B. Die Klage ist weitgehend begründet. Die VO 1995 ist geeignet, dem Kläger Ansprüche einzuräumen. Der Versorgungsfall ist eingetreten. Der Anspruch gegen die Beklagte richtet sich auf Zahlung einer monatlichen Betriebsrente iHv. 1.796,40 Euro brutto. Für die Zeit vom 1. April 2015 bis 31. Dezember 2018 ergibt dies einen Anspruch iHv. 80.838,00 Euro brutto nebst Zinsen. Zudem hat der Kläger einen Anspruch gegen die Beklagte auf ein jährliches Weihnachtsgeld iHv. 113,80 Euro brutto; für die Jahre 2015 bis 2018 besteht damit ein Anspruch iHv. 455,20 Euro brutto nebst Zinsen. 36

I. Die VO 1995 räumt dem Kläger Rechte ein, die auch später ihre Bedeutung im Arbeitsverhältnis behielten. Die Vereinbarung vom 9. Januar 1987 steht dem Anspruch des Klägers ebensowenig entgegen wie eine von der Beklagten geltend gemachte Ablösung der VO 1995. 37

1. Der Kläger wurde bei ihrem Erlass vom Anwendungsbereich der VO 1995 erfasst. 38

a) Die VO 1995 ist grundsätzlich geeignet, Ansprüche des Klägers zu begründen. Handelt es sich um eine wirksam zustande gekommene Betriebsvereinbarung, folgt dies ohne Weiteres aus ihrer normativen Wirkung als unmittelbarer und zwingender Regelung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Allerdings hat die Beklagte unter Hinweis auf einen möglicherweise unzulässig unternehmensübergreifend errichteten Betriebsrat und eine fehlende Unterschrift Zweifel an der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vorgebracht. Weitere Zweifel an ihrer normativen Geltung konnten sich entgegen der Annahme des Klägers unter Berufung auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Februar 2001 (- 1 AZR 233/00 - zu I 2 der Gründe, BAGE 97, 44) nicht nur aus der ggf. fehlenden Zuständigkeit, sondern jedenfalls hinsichtlich der unzureichenden Form und eines unzureichenden Willens zur normativen Regelung daraus ergeben, dass die VO 1995 - anders als die VO 1988 - soweit ersichtlich nicht von einer ausdrücklichen bezugnehmenden Betriebsvereinbarung wie der BV 1988 begleitet worden war. Griffen diese Zweifel durch, wäre die VO 1995 aber jedenfalls als Gesamtzusage geeignet, Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung zu begründen. 39

aa) Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten sein. Eine solche Umdeutung kommt in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitgeber von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit lösen kann, während eine Änderung der Arbeitsverträge, zu deren Inhalt eine Gesamtzusage wird, grundsätzlich nur einvernehmlich oder durch gerichtlich überprüfbare Änderungskündigung möglich ist. Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann daher nur in Ausnahmefällen angenommen werden (vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 25, BAGE 154, 144). Für Zusagen auf betriebliche 40



Altersversorgung ist bei der Wertung jedoch zu beachten, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Senats die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen andererseits zu lösen, nicht wesentlich unterscheiden. In beiden Fällen hat er die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten (*BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 29 ff., aaO*).

- bb) Vorliegend ist eine Umdeutung der VO 1995 geboten. Die VO 1995 bestand nicht isoliert, sondern stellte die Fortschreibung der vorhergehenden VO 1988, VO 1991 und VO 1993 dar. Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitgeberin diese Fortschreibung und kollektive Fortgeltung nicht mehr mit Rechtswirkungen wollte, sind nicht ersichtlich. Im Gegenteil belegen das Schreiben der Zentralbereiche Verwaltung und Organisation bzw. Personal aus Januar 1996 sowie die so bezeichnete „Betriebs-/Dienstvereinbarung“ vom 15. Dezember 1998, dass eine Fortführung der bestehenden Versorgung auf der Grundlage der VO 1995 gewollt war. Dass es der Arbeitgeberin dabei gerade auf die Regelung durch Betriebsvereinbarung mit normativer Wirkung ankam, ist fernliegend. Die Beklagte wendet sich zudem nicht gegen die allgemeine Anwendung, sondern allein gegen die normative Wirkung der VO 1995 zur Vermeidung der normativen Wirkungen nach § 77 Abs. 4 Satz 1, 2 BetrVG. 41
- b) Die VO 1995 findet auch ihrem Inhalt und ihrer persönlichen Reichweite nach auf den Kläger Anwendung. 42
- aa) Der Kläger befand sich nach dem 1. Januar 1995 in einem Arbeitsverhältnis mit der die VO 1995 abschließenden D Kapitalanlagegesellschaft mbH. Das zuvor im Oktober 1993 nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die D Management GmbH übergegangene, und damit unveränderte, Arbeitsverhältnis - was verbindlich für den Senat festgestellt worden ist (§ 559 Abs. 2 ZPO; *BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 15*) - war zum Januar 1994 wieder durch Vertrag mit der D Kapitalanlagegesellschaft mbH begründet worden. Aus dem Schreiben vom März 1994 ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis auf die D Kapitalanlagegesell- 43

schaft mbH „übertragen“ wurde. Die Bedingungen des Dienstverhältnisses sollten danach unverändert bleiben. Das umfasste damit die Beschäftigungszeiten bei der D Management GmbH sowie wegen § 613a Abs. 1 BGB auch seine früheren Beschäftigungszeiten bei der D Kapitalanlagegesellschaft mbH seit dem 1. Juli 1986.

bb) Der Kläger war auch nicht als leitender Angestellter aus dem Anwendungsbereich der VO 1995 ausgenommen oder zwischenzeitlich aus dieser herausgewachsen. Ihrer Darlegungslast für eine Stellung des Klägers als leitender Angestellter ist die Beklagte nicht nachgekommen (*vgl. BAG 6. Dezember 2001 - 2 AZR 733/00 - zu B II 3 b der Gründe*). Sie beschränkt sich auf die Behauptung, der Kläger sei leitender Angestellter gewesen, ohne dies durch entsprechendes Vorbringen zu stützen, worauf sie bereits das Arbeitsgericht hingewiesen hat. Zudem wurden nach dem persönlichen Anwendungsbereich der Nr. 2 VO 1998 lediglich Abteilungsleiter und nicht ihre Stellvertreter als leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG angesehen. 44

2. Auch später behielt die VO 1995 ihre Bedeutung im Arbeitsverhältnis des Klägers. 45

a) Der weiteren Geltung der VO 1995 steht nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 1996 mit der D (neu) GmbH bestand. 46

aa) Sollte die VO 1995 insoweit nicht schon nach § 613a Abs. 1 BGB oder wegen fortbestehender Betriebsidentität normativ fortgelten (*vgl. BAG 25. Februar 2020 - 1 ABR 39/18 - Rn. 35, BAGE 170, 41*), kann sich die Beklagte jedenfalls wegen ihres Schreibens vom Januar 1996 und des Grundsatzes des Verbots widersprüchlichen Verhaltens nicht auf das Fehlen einer solchen Geltung berufen (§ 242 BGB; *vgl. BAG 10. November 2015 - 3 AZR 393/14 - Rn. 22; 19. Januar 2011 - 3 AZR 111/09 - Rn. 36*). Sie hat darin dem Kläger dargelegt, dass für die bei der Ausgliederung des Teilbetriebs Kapitalanlagegesellschaft auf die neue Gesellschaft übertragenen Dienstverhältnisse sämtliche auf das Beschäftigungsverhältnis bezogenen Regelungen und Anweisungen einschließlich der Altersversorgung unverändert Anwendung finden und weitergelten. 47

bb) Die Beklagte könnte sich auch dann nicht zu ihren Gunsten auf etwaige 48  
abändernde Abreden nach Ablauf der Jahresfrist nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB  
berufen, wenn man davon ausginge, dass die VO 1995 als ursprünglich wirk-  
same, normativ geltende Betriebsvereinbarung nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB  
durch den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die D (neu) GmbH Inhalt des  
Arbeitsverhältnisses wurde. Die Vorschrift des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB führt  
nicht zum Wiederaufleben entsprechender früherer Abreden, sondern setzt kon-  
krete ablösende und abändernde Abreden der Arbeitsvertragsparteien voraus.  
Das ergibt sich daraus, dass das Ende der Sperrfrist für die Unabänderlichkeit  
von Kollektivnormen, die Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden sind, dieselbe  
Bedeutung hat, wie die Nachwirkung einer kollektiven Regelung. Denn ebenso  
wie nachwirkende Kollektivnormen nur durch eine andere Abrede beendet wer-  
den können (§ 4 Abs. 5 TVG; § 77 Abs. 6 BetrVG) sieht § 613a Abs. 1 Satz 2  
BGB nach Ablauf der Jahresfrist lediglich die Möglichkeit einer Änderung vor,  
nicht ein automatisches Auslaufen einer Inhalt des Arbeitsverhältnisses gewor-  
denen normativen Regelung. Soweit deshalb deren Ablösung durch eine indivi-  
duelle Abrede im Raum steht, muss es sich um eine Abrede handeln, die sich auf  
eine bestimmte kollektive Regelung in Anbetracht des Ablaufs oder des anste-  
henden oder erfolgten Ablaufs der Jahresfrist bezieht (vgl. BAG 1. Juli 2009  
- 4 AZR 250/08 - Rn. 23). Eine derartige Abrede ist von der Beklagten nicht dar-  
gelegt worden; sie beruft sich allein auf das Wiederaufleben der früheren Abrede  
vom 9. Januar 1987.

b) Die erneute Umfirmierung der D Kapitalanlagegesellschaft mbH zur jet- 49  
zigen Beklagten Anfang 2002 führt ebenso wenig zum Wegfall der Geltung der  
VO 1995. Auch die spätere Verschmelzung der D Management GmbH auf die  
Beklagte nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG konnte an der Geltung der VO 1995  
nichts ändern. Sie galt für den Kläger schlicht weiter wie vorher.

3. Die Vereinbarung vom 9. Januar 1987 steht dem Anspruch des Klägers 50  
ebenfalls nicht entgegen. Handelte es sich bei der VO 1995 um eine Betriebsver-  
einbarung, war die Abrede bereits nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG unwirksam  
(vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - BAGE 155, 326). Das wirkte sich weiter

so lange aus, wie sie entweder als kollektive Regelung wegen eines identitätswahrenden Betriebsübergangs oder nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB als Inhalt des Arbeitsverhältnisses weiter galt. Auf diesen Zustand bezöge sich im Übrigen auch der durch das Schreiben vom Januar 1996 begründete Vertrauensschutz des Klägers. Handelte es sich bei der VO 1995 dagegen von vornherein nicht um eine Betriebsvereinbarung, sondern um eine Gesamtzusage, kann sich die Beklagte nach § 242 BGB nicht auf eine allgemeine Herausnahme des Klägers aus ihrem System der betrieblichen Altersversorgung und damit auch aus der VO 1995 berufen. Soweit die Vereinbarung dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterfällt, ergibt sich nichts Weitergehendes - auch nicht zugunsten des Klägers.

a) Die Abrede vom 9. Januar 1987 ist zunächst im Sinne der Beklagten dahin auszulegen, dass der Kläger auch für die Zukunft aus ihrem System der betrieblichen Altersversorgung insgesamt ausgeschlossen sein sollte. 51

aa) Die entsprechende Auslegung des Berufungsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann offenbleiben, ob die Abrede atypische Willenserklärungen enthält, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung darauf unterliegt, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat, oder ob es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung zugänglich ist (*vgl. BAG 26. Mai 2021 - 7 AZR 248/20 - Rn. 29 mwN*). 52

bb) Die Beklagte sagte dem Kläger einerseits bestimmte Leistungen zu, im Gegenzug nahm sie ihn vom System der betrieblichen Altersversorgung aus. Die Formulierung: „Weiterhin zahlen wir Ihnen ab Januar 1987 monatlich DM 245,- als Beitragszuschuß zur Altersversorgung des BVV. Durch diese Regelung sind Sie von der betrieblichen Altersversorgung der D ausgenommen.“, belegt dieses Verständnis. Für den Kläger und einen durchschnittlichen Empfänger war 53

dadurch hinreichend klar, dass es mit der Zahlung an den BVV durch die Beklagte beim Thema betriebliche Altersversorgung für den Kläger sein Bewenden haben sollte.

cc) Der Senat hat die Abrede zudem bereits im vorausgegangenen Rechtsstreit so verstanden, dass nach und aufgrund ihr nur ein System der betrieblichen Altersversorgung für den Kläger gelten sollte (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 64, BAGE 155, 326*). Der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 lasse sich nicht entnehmen, dass ihre Regelungen neben einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung Anwendung finden sollten. Vielmehr sollte der Kläger gerade aus dem bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten zu erwartenden kollektiven Versorgungswerk ausgeschlossen werden und stattdessen eine individuell zugesagte Versorgung beim BVV erhalten. Damit sollte auch nach der Individualvereinbarung nur ein System der betrieblichen Altersversorgung für den Kläger gelten. 54

b) Der Beklagten ist es allerdings nach § 242 BGB verwehrt, sich auf die Abrede vom 9. Januar 1987 mit dem Kläger zu stützen, da sie es nach den besonderen Umständen des Falls pflichtwidrig nach § 241 Abs. 2 BGB unterlassen hat, mit ihm die Zusage betrieblicher Altersversorgung erneut zu erörtern bzw. zu verhandeln und ihm ggf. einen gleichwertigen Versorgungsschutz wie allen anderen Arbeitnehmern anzubieten. 55

aa) Der Vorwurf des früheren missbräuchlichen Verhaltens kann auch daran anknüpfen, dass eine günstige Rechtsposition der Gegenpartei verhindert wurde (*Staudinger/Looschelders/Olzen (2019) § 242 Rn. 245*). Das Gesetz zeigt mit § 162 Abs. 1, § 815 BGB, dass der treuwidrig Handelnde sich seinen Pflichten nicht entziehen kann; er muss sich vielmehr so behandeln lassen, als sei das Recht entstanden (*BeckOK BGB/Sutschet Stand 1. November 2021 § 242 Rn. 81; MüKoBGB/Schubert 8. Aufl. § 242 Rn. 307*). Über die Fälle zielgerichteten Handelns hinaus genügt es für einen Verstoß gegen Treu und Glauben, dass sich das Verhalten, das die Entstehung des Rechts verhindert, als Pflichtverletzung darstellt (*Staudinger/Looschelders/Olzen (2019) § 242 Rn. 247*). 56

bb) Eine solche Pflicht hat die Beklagte bzw. ihre Vorgängerinnen hier verletzt, als sie ein kollektives System der betrieblichen Altersversorgung eingeführt, gestaltet und für nahezu alle Arbeitnehmer über Jahrzehnte angewandt und gelebt hat, ohne dem Kläger die von ihr versperrte Chance zur Einbeziehung in das System wieder zu eröffnen. 57

(1) Grundsätzlich können die Arbeitsvertragsparteien allerdings die Zusage und den Umfang der betrieblichen Altersversorgung frei gestalten. Dementsprechend können grundsätzlich auch Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk ausgenommen werden. Wenn sich Arbeitgeber allerdings für ein kollektives System der betrieblichen Altersversorgung in ihrem Unternehmen entscheiden, können sie einzelne Arbeitnehmer nicht aus der kollektiv anwendbaren Altersversorgung ausnehmen, wenn sich dies nach den Gesamtumständen als im Widerspruch zu den für die Schaffung des Systems maßgeblichen Gesichtspunkten erweist. Das folgt daraus, dass betriebliche Altersversorgung für die wirtschaftliche Absicherung des Versorgungsberechtigten von erheblicher Bedeutung ist. Versorgungsordnungen haben deshalb nicht nur für das laufende Arbeitsverhältnis, sondern darüber hinaus auch für das weitere Leben des Versorgungsberechtigten und ggf. auch seiner Hinterbliebenen eine zentrale Bedeutung. Zudem sind sie in der Regel nicht auf die Behandlung von Einzelfällen, sondern auf die Versorgung aller oder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern angelegt. Das gibt dem Arbeitgeber Vorteile, denn da ein solches System nicht erstarren darf, ist es auch als nicht kollektivrechtliche Regelung im Rahmen von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit ablösungsoffen (*BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 410/19 - Rn. 66, 77 mwN*). Andererseits hat dies zur Folge, dass der Arbeitgeber nicht treuwidrig Arbeitnehmer aus dem System ausschließen kann. Es verbietet sich deshalb, einen einzelnen Arbeitnehmer unter solchen Umständen von der Beteiligung am System auszuschließen, die ihn einseitig gravierend benachteiligen. 58

- (2) Derartige Umstände liegen hier vor. 59
- (a) Die D Kapitalanlagegesellschaft mbH bzw. die ihr folgenden Arbeitgeberinnen, deren Verhalten sich die Beklagte bei der Gesamtbetrachtung zurechnen lassen muss, befand sich im Jahr 1987 - als sie mit dem Kläger die Abrede traf - in ernsthaften Verhandlungen mit ihrem Betriebsrat für ein neues kollektives System der betrieblichen Altersversorgung, das den Kläger als nach dem Jahr 1984 eintretenden Arbeitnehmer grundsätzlich erfasst hätte. Indem sie den Kläger davon ausschloss, nahm sie ihm von vornherein die Chance, von dem absehbar entstehenden System der betrieblichen Altersversorgung zu profitieren. Dabei bezog sich der zu einem frühen Zeitpunkt im Leben vereinbarte Ausschluss - der Kläger war bei Unterzeichnung des Schreibens vom 9. Januar 1987 knapp 35 Jahre alt - auf jede weitere Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten. Die wirtschaftlichen Konsequenzen waren daher noch in keiner Weise kalkulierbar. Letztlich haben die Beklagte und ihre Rechtsvorgänger über Jahrzehnte eine kollektive Ordnung einer betrieblichen Altersversorgung gelebt, von der sie den Kläger kurz vor ihrem Inkrafttreten ausgeschlossen hatte. Der Kläger wurde auf sein gesamtes noch bevorstehendes Berufsleben und darüber hinaus von jedem kollektiven System der Altersversorgung der Beklagten unabhängig von dessen Entwicklung ausgenommen. Die Beklagte hat das kollektive System wie bei wirklich normativ wirkenden Betriebsvereinbarungen auf alle Beschäftigten angewandt und gelebt, dabei aber gerade den Kläger ausgeschlossen. In all den Jahren hat sie den Kläger weiter mit seiner Abrede arbeiten lassen, ohne ihm eine vertragliche Änderung anzubieten oder eine solche mit ihm zu verhandeln. Die Vorgängerinnen und die Beklagte hätten dabei die Möglichkeit gehabt, auch den Kläger in die Gesamtzusage einzubeziehen und den Ausschluss von Leistungen durch eine Anrechnungsregel zu ersetzen.
- (b) Zudem war die Vereinbarung - für den zu erwartenden Fall, dass die betriebliche Altersversorgung nach den Verhandlungen mit dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung geregelt würde - absehbar auf eine rechtlich unzulässige Vorgehensweise gerichtet. Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 19. Juli 2016 ausgeführt hat, war die individuell erteilte Versorgungszusage nicht 61

günstiger als die VO 1988 (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 47 f., BAGE 155, 326*), da die Zusage vom 9. Januar 1987 lediglich als ambivalent zu qualifizieren war. Eine derartige Unsicherheit stand schon bei der Zusage im Raum. Daher war ein Verzicht des Klägers auf künftige Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung nach § 134 BGB wegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG absehbar unwirksam.

Dabei kann offenbleiben, ob der Verzicht nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG dauerhaft oder nur für den Zeitraum des Bestands einer Betriebsvereinbarung unwirksam ist. Für eine dauerhafte Unwirksamkeit spricht die Heranziehung des § 134 BGB, dagegen die Anwendung des Günstigkeitsvergleichs und der zeitlich begrenzte besondere Schutz von Ansprüchen aufgrund Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 4 BetrVG. Darauf kommt es bei der Wertung nach § 242 BGB aber nicht abschließend an. Jedenfalls für die Dauer einer Betriebsvereinbarung, war die Abrede vorhersehbar auf ein rechtswidriges Ziel gerichtet.

(c) Schließlich ist zu berücksichtigen, dass durch den Ausschluss aus der betrieblichen Altersversorgung dem Kläger - wie die Berechnung der Klageforderung zeigt - erhebliche laufende Zahlungen verloren gingen. Zwar hat die Beklagte über den BVV zur Altersversorgung des Klägers beigetragen. Dadurch hat er auf ihre Kosten eine Altersversorgung erworben. Der vollständige Ausschluss von Arbeitnehmern mit eigener Versorgungszusage ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhalten. Nur dann lässt sich aus dem Versorgungszweck der Betriebsrente eine derartige Einschränkung rechtfertigen (*vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 69, BAGE 171, 1*). Treu und Glauben verbieten es bei einem grundsätzlichen Auseinanderlaufen des Systems der betrieblichen Altersversorgung und der mit dem Ausschluss des einzelnen Arbeitnehmers vom System verbundenen Einzelzusage, dem Arbeitnehmer die Differenz der Leistungen zu verwehren.

(3) Der Senat verkennt bei der Gesamtwürdigung nicht, dass es Anfang 1987 auch gute Gründe für die Vertragsparteien gab, die Einzelabrede - wie von den Parteien geschehen - abzuschließen. Der Kläger wollte seine bestehende



und ggf. noch nicht unverfallbare Anwartschaft beim BVV auch bei der Beklagten fortführen. Es gab gute Gründe für ihn, dem neuen Arbeitgeber vorzuschlagen, eine bereits beim Vorarbeitgeber bestehende - ggf. noch nicht unverfallbare - Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung fortzuführen und das unabhängig von einer erst später abzuschließenden Versorgungsordnung, nachdem das ursprüngliche System für Neueintritte geschlossen war. Zudem hatte die Versorgung über eine Pensionskasse für den Kläger den Vorteil, dass die Beiträge der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen sofort flossen und sich sofort in Anwartschaften umwandelten. Damit war bei der Beklagten ein sofortiger Mittelabfluss verbunden, was ihr allerdings auch gewinnmindernde Bilanzrückstellungen ersparte.

Diese Gründe haben allerdings über die Jahre ihr Gewicht nahezu vollständig eingebüßt. Daher ist es der Beklagten bei einer umfassenden Abwägung verwehrt, sich auf die Abrede vom 9. Januar 1987 zu berufen. Ihr war es zuzumuten, mit dem Kläger in Nachverhandlungen oder in Verhandlungen mit den zuständigen kollektiven Gremien Lösungen für Fälle von Einzelabreden zu finden. Der Kläger konnte im Januar 1987 noch nicht absehen, von welchem System der betrieblichen Altersversorgung er ausgenommen sein würde. Es war nicht ausgeschlossen, dass - wie geschehen - die weitere Entwicklung völlig zu lasten des Klägers gehen würde.

65

c) Ginge man - was aufgrund des bisherigen Vortrags der Parteien und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unklar ist - davon aus, dass die Vereinbarungen im Schreiben vom 9. Januar 1987 der Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterfielen, gälte im Ergebnis nichts anderes - auch nicht zugunsten des Klägers.

66

aa) Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist zeitlich auf die Vereinbarung aus dem Jahre 1987 anwendbar (*Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB; vgl. hierzu BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 137/19 - Rn. 76*).

67

bb) Als Ausnahme von einer an sich zugesagten betrieblichen Altersversorgung weicht der Ausschluss für Personen mit eigener Zusage von der gesetzlichen Vertragstypik, nämlich der grundsätzlichen Risikoabdeckung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe ab und ist deshalb uneingeschränkt kontrollfähig (dazu BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 38 mwN). 68

cc) Der vollständige Ausschluss von einer künftigen betrieblichen Altersversorgung über den Verlauf des gesamten Arbeitsverhältnisses wegen Vorliegens einer Einzelzusage benachteiligt den Kläger unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB, denn sie ist weder hinreichend vorhersehbar noch klar verständlich. Der Verzicht auf künftige Leistungen - wie er hier der Sache nach durch den Ausschluss von einem allgemein geltenden System der betrieblichen Altersversorgung vorliegt - ist nur angemessen in diesem Sinne, wenn der Vertragspartner des Verwenders in die Lage versetzt wird, den wirtschaftlichen Wert seines Verzichts einzuschätzen. Er muss ihn sachgerecht beurteilen können (vgl. BAG 9. Juli 2008 - 5 AZR 810/07 - Rn. 25, BAGE 127, 119; BGH 14. Januar 2014 - XI ZR 355/12 - Rn. 31 ff., BGHZ 199, 355). 69

Das war hier nicht der Fall. Im Januar 1987 war die wirtschaftliche Bedeutung des Verzichts über den Lauf des Arbeitsverhältnisses völlig unvorhersehbar. Die angebliche arbeitgeberseitige Aussage, die BVV-Versorgung sei besser als die zu erwartende betriebliche Altersversorgung der Beklagten hätte daran nichts geändert, sondern wäre falsch gewesen und hätte ihrerseits, ohne dass es darauf noch entscheidungserheblich ankäme, einer sachgemäßen Beurteilung im Weg gestanden. 70

dd) Als Rechtsfolge hätte die Beklagte die Betriebsrente nach der VO 1995 unter Anrechnung der von ihr wirtschaftlich getragenen Leistungen des BVV zu zahlen. 71

(1) Der Verstoß gegen § 307 Abs. 1 BGB hat grundsätzlich zur Folge, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist und der Vertragsinhalt sich nach den gesetzlichen Vorschriften richtet (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB). Das gilt, soweit sie - wie hier die Ausnahme von den Versorgungsregelungen - nicht mehrere Regelungen 72

enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abgrenzbar ist (*sog. blue-pencil-Test*). Eine Rückführung auf einen zulässigen Teil - geltungserhaltende Reduktion - ist gesetzlich nicht vorgesehen (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 64*). Jedoch ist eine ergänzende Vertragsauslegung wegen der Besonderheiten des Arbeitsrechts, zu denen auch das Betriebsrentenrecht gehört, vorliegend geboten. Aus diesen Besonderheiten folgt, dass dann, wenn ein begrenzter Einzelaspekt einer Klausel der Überprüfung nicht standhält und sich dies aus einer Fortentwicklung der Rechtsprechung ergibt und zu einer erheblichen Belastung führt, eine ergänzende Vertragsauslegung angemessen ist. Das ist die Konsequenz daraus, dass Versorgungsregeln langfristig angelegt sind und spätere Entwicklungen deshalb zu erheblichen Belastungen führen können, die auch unter Berücksichtigung des Schutzzweckes des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu begrenzen sind (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 71 f.*). Gleiches muss gelten, wenn sich die zusätzliche Belastung aus der Fortentwicklung der gesetzlichen Lage ergibt.

(2) So liegt der Fall hier. Die Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und der grundsätzliche Ausschluss der geltungserhaltenden Reduktion für Altfälle ergaben sich erst aus dem Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBl. I S. 3138*), das am 1. Januar 2002 in Kraft trat (*Art. 9 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes*). Damit wurde das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Gebiet des Arbeitsrechts erstreckt (*vgl. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB; früher § 23 Abs. 1 AGB-Gesetz*). Nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB findet dieses Recht auch auf früher begründete Dauerschuldverhältnisse wie das Arbeitsverhältnis des Klägers ab dem 1. Januar 2003 Anwendung. Seitdem drohen für versorgungspflichtige Arbeitgeber erhebliche Belastungen, wenn sie in alten Versorgungsordnungen Regelungen getroffen haben, die über das unter Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen Zulässige hinausgehen, aber auch Regelungen umfassen, die zulässig sind. Führt dies zu erheblichen und vom Schutzzweck des Gesetzes nicht gedeckten Belastungen, ist eine ergänzende Vertragsauslegung vorzunehmen.

73

- (3) Danach ist hier eine solche ergänzende Vertragsauslegung geboten. 74  
Das Verbot eines Verzichts, dessen Ausmaß der Arbeitnehmer als Vertragspartner des die Allgemeinen Geschäftsbedingungen stellenden Arbeitgebers nicht beurteilen kann, ergibt sich erst aus der Fortentwicklung der Rechtslage hin zur Geltung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch im Arbeitsrecht. Im vorliegenden Fall führt dies zu besonders hohen Belastungen, die sich daraus ergeben, dass die Beklagte im Hinblick auf die von ihr durch Beitragszahlungen begründeten Ansprüche gegen den BVV letztlich doppelt zahlen müsste, obwohl die Weiterversicherung zumindest grundsätzlich auch im Interesse des Klägers lag.
- (4) Die danach vorzunehmende ergänzende Vertragsauslegung ergibt 75  
- denkt man den Vertrag zu Ende (*zu den Kriterien: BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 74*) - dass die Beklagte die von ihr wirtschaftlich begründeten Ansprüche des Klägers gegen den BVV auf die zu zahlende Betriebsrente anrechnen darf. Denn der Vertrag diene ja gerade dazu, Doppelansprüche zu vermeiden.
4. Die VO 1995 ist entgegen der Annahme des Berufungsgerichts nicht 76  
durch die nachfolgenden VO 2004 und VO 2007 mit Rechtswirkung für den Kläger abgelöst worden.
- a) Es kann dahinstehen, ob die VO 1995 als Betriebsvereinbarung oder als 77  
Gesamtzusage bestanden hat. Jedenfalls hat die Beklagte für eine Ablösung der VO 1995 gegenüber dem Kläger keine ausreichenden Gründe vorgetragen, die für eine wirksame Ablösung ihm gegenüber erforderlich wären. Die Verhältnismäßigkeit kann nur im jeweiligen Einzelfall und auf das Einzelfallergebnis bezogen festgestellt werden (*BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 37*). Nach § 2 Abs. 4 der VO 2004 und 2007 wurde dem Kläger als Arbeitnehmer mit Einzelzusage aber jede betriebliche Altersversorgung über die Einzelzusage hinaus genommen.

- b) Soweit die Beklagte geltend machen sollte, die VO 2004 und 2007 hätten lediglich Abweichungen zugunsten des Klägers enthalten und seine Herausnahme als Arbeitnehmer mit eigener Versorgungszusage sei nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz unbeachtlich (*vgl. hierzu BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - BAGE 171, 1*), trägt dieses Argument nicht. Der Kläger hätte dann zwar unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten an den VO 2004 und 2007 teil, ein Anspruch auf Gleichbehandlung ist jedoch schon aus Gründen der Rechtsklarheit nicht geeignet, eine frühere Regelung - sei es eine normativ geltende Betriebsvereinbarung oder eine Gesamtzusage - abzulösen. Berechtigte Erwartungen aus vorangegangenen Versorgungsordnungen bleiben als Minimum weiter geschützt (*ähnlich bereits BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 88 f., aaO*). 78
- c) Zudem ist - legt man zugrunde, dass es sich um eine kollektive Regelung handelt, die möglicherweise nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt der Arbeitsverhältnisse übergegangener Arbeitnehmer geworden ist - in den neu abgeschlossenen Versorgungsordnungen keine konkludente Kündigung der VO 1995 zu sehen. Kündigung und Ablösungsvereinbarung unterliegen zwar denselben Grenzen, unterscheiden sich indes rechtsgeschäftlich grundsätzlich (*vgl. BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 29*). 79
5. Es steht schließlich auch nicht aufgrund des Vorverfahrens mit Bindungswirkung zwischen den Parteien fest, dass der Kläger keinen Anspruch gegen die Beklagte auf betriebliche Altersversorgung aus der VO 1995 hat. 80
- a) Ein rechtskräftiges Urteil entfaltet über den unmittelbaren Streitgegenstand hinaus präjudizielle Wirkung, soweit in einem nachfolgenden Prozess zwar über einen anderen prozessualen Anspruch gestritten wird, für diesen aber die bereits rechtskräftig festgestellte Rechtsfolge vorgreiflich ist. Vorgreiflichkeit in diesem Sinne ist aber nur gegeben hinsichtlich des Bestehens oder Nichtbestehens der Rechtsfolge, welche Gegenstand des Vorprozesses war. Hat das Gericht im Zweitprozess den Streitgegenstand des rechtskräftig entschiedenen Vorprozesses als Vorfrage erneut zu prüfen, hat es den Inhalt der rechtskräftigen Entscheidung seinem Urteil zugrunde zu legen. Das Gericht muss die präjudizielle Wirkung der Vorentscheidung ohne erneute sachliche Prüfung beachten 81

(BAG 25. Januar 2018 - 8 AZR 338/16 - Rn. 23; 23. März 2017 - 8 AZR 91/15 - Rn. 14, BAGE 159, 1). Präjudizielle Rechtsverhältnisse werden hingegen nur dann iSv. § 322 ZPO rechtskräftig festgestellt, wenn sie selbst Streitgegenstand waren. Es genügt nicht, dass über sie als bloße Vorfragen zu entscheiden war (BAG 26. April 2018 - 3 AZR 738/16 - Rn. 32, BAGE 162, 361). Maßgeblich ist, ob das im Zweitprozess anzuwendende sachliche Recht das Bestehen oder Nichtbestehen des im Erstprozess rechtskräftig zu- oder aberkannten subjektiven Rechts oder des im Erstprozess rechtskräftig bejahten oder verneinten Rechtsverhältnisses voraussetzt (Zöller/G. Vollkommer ZPO 34. Aufl. vor § 322 Rn. 24).

b) Gemessen an diesem Maßstab steht nicht aufgrund des Urteils im Vorprozess mit Bindungswirkung für das vorliegende Verfahren fest, dass dem Kläger kein Versorgungsanspruch aus der VO 1995 zusteht. 82

Die fehlende Bindungswirkung in Bezug auf Ansprüche aus der VO 1995 ergibt sich bereits daraus, dass dieser Anspruch im Vorprozess nicht streitgegenständlich war und sowohl der Senat als auch das Landesarbeitsgericht in seiner nachfolgenden Entscheidung solche Ansprüche ausdrücklich nicht als streitgegenständlich behandelt haben. Die Frage, ob eventuelle Ansprüche aufgrund der VO 1995 nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit geschützt waren und allein oder neben möglichen Ansprüchen aufgrund der VO 2007 fortbestanden, haben sowohl der Senat in seiner damaligen Revisionsentscheidung (vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 31, BAGE 155, 326) als auch das Landesarbeitsgericht in seinem nachfolgenden Urteil (Hessisches LAG 21. Februar 2018 - 6 Sa 1383/16 - S. 24) zudem offengelassen. 83

II. Die Leistungsvoraussetzungen liegen vor. 84

1. Der Kläger erfüllt zwar nicht die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b und c VO 1995, weil er bei Eintritt des Versorgungsfalls in keinem Arbeitsverhältnis mehr zur Beklagten gestanden hat, das in der Folge beendet wurde (§ 3 Abs. 1 Satz 2 VO 1995). Er ist aber am 30. Juni 2009 mit einer gemäß § 14 Abs. 1 VO 1995, der weitgehend auf das Gesetz verweist, unverfallbaren 85

Anwartschaft ausgeschieden, sodass er nach § 3 Abs. 2 VO 1995 Versorgungsleistungen beanspruchen kann. Aufgrund der jeweiligen Rechtsübergänge und auch der dabei getroffenen Vereinbarungen und Vertrauenstatbestände ist dem Kläger die gesamte Dauer seiner Arbeitsverhältnisse zugute zu bringen, unabhängig davon, ob im Einzelfall auch gesetzlich eine Berücksichtigung erforderlich wäre. Beim Kläger liegen mit dieser Maßgabe die Voraussetzungen von § 1b iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 Nr. 1 BetrAVG vor, da er bei seinem Ausscheiden zu Ende Juni 2009 mit 57 Jahren zum 30. Juni 2009 mehr als 35 Jahre alt war und auch die aus dem Jahr 1995 stammende Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestand.

2. Der Kläger hat die zehnjährige Wartezeit gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a VO 1995 schon aufgrund seiner Beschäftigung bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen zwischen seinem Eintritt am 1. Juli 1986 und seinem Ausscheiden am 30. Juni 2009 erfüllt. 86

3. Nach dem Bezug der gesetzlichen Rente ab dem 1. April 2015 erfüllte der Kläger die besondere Leistungsvoraussetzung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Buchst. d, § 7 Abs. 1 VO 1995 für eine vorgezogene Altersrente. 87

III. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf monatliche Betriebsrente iHv. 1.796,40 Euro. Entgegen seiner Annahme ist dabei nicht der in § 11 Abs. 3 VO 2007 festgeschriebene Eckwert oder ein anderer Eckwert zugrunde zu legen, sondern der Eckwert der VO 1995 gemäß § 10 Abs. 2 VO 1995 iHv. 26,59 Euro. Zudem muss er sich diejenigen Leistungen anrechnen lassen, welche er aufgrund von Beiträgen der Beklagten und ihren Vorgängerinnen vom BVV erhält. Daraus ergibt sich eine klägerische Forderung auf Zahlung rückständiger Betriebsrenten iHv. 80.838,00 Euro. 88

1. Ein Rückgriff auf einen anderen Eckwert als den in § 10 Abs. 2 VO 1995 genannten kommt nicht in Betracht. Der Kläger macht Ansprüche aus der VO 1995 geltend. Soweit spätere Versorgungsordnungen einen anderen Eckwert festlegen, ist dies kein Eckwert aus der VO 1995. § 2 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b VO 1995 stellen zwar auf den zum Zeitpunkt des vorzeitigen 89

Ausscheidens maßgeblichen Eckwert ab. Eine nachträgliche Anpassung des Eckwerts nach § 10 Abs. 2 VO 1995 durch die Beklagte bzw. seine damalige Arbeitgeberin hat der Kläger aber nicht vorgetragen und das Landesarbeitsgericht auch nicht festgestellt. Er muss sich an dem Eckwert der VO 1995 festhalten lassen.

Der Kläger kann sich auch nicht auf den Vorstandsbeschluss der DGZ-DB vom 20. Dezember 2001 und die darin enthaltene Erhöhung eines Eckwerts der VO 1995 berufen. Der Beschluss stammt nicht von einem vertretungsberechtigten Organ seiner damaligen Arbeitgeberin und lässt sich ihr nicht zurechnen. Anhaltspunkte für eine Geltung des Beschlusses bei allen sog. Konzernunternehmen hat der Kläger nicht vorgebracht oder geltend gemacht, obwohl die Frage, wer sein Arbeitgeber war, in den Tatsacheninstanzen Gegenstand intensiven Vortrags war. Zwar ist die Versorgungsordnung ausweislich der „Absichtserklärung“ in § 26 VO 1995 auf eine Fortschreibung unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung, der Preisentwicklung, der Entwicklung der Löhne und Gehälter der Betriebsangehörigen, der Beitragsbemessungsgrenze im Verhältnis zur Gehaltsentwicklung und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens gerichtet. Eine solche Fortschreibung ist bei der Arbeitgeberin indes nicht nachweislich erfolgt. Gründe, sie zu fingieren, sind nicht in das Verfahren eingebracht worden. Erhöhungen bei anderen Konzernunternehmen begründen trotz ggf. ebenfalls anwendbarer VO 1995 keine Pflicht der Arbeitgeberin zur entsprechenden Erhöhung des Eckwerts. 90

2. Die Höhe der monatlich vorgezogenen Altersrente des Klägers errechnet sich gemäß § 10 Abs. 1 VO 1995 durch Multiplikation des Verhältnisses der Rentenbemessungsgrundlage zu der beim vorzeitigen Ausscheiden maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, mit dem beim vorzeitigen Ausscheiden maßgeblichen Eckwert und der anrechnungsfähigen Dienstzeit. 91

a) Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung betrug beim vorzeitigen Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten am 30. Juni 2009 5.400,00 Euro (§ 3 Abs. 1 Satz 1 92



Nr. 1 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2009 vom 2. Dezember 2008, BGBl. I S. 2336). Die Rentenbemessungsgrundlage ist gemäß § 5 Abs. 3 VO 1995 aus dem ruhegeldfähigen Einkommen zu ermitteln. Dabei werden als Bemessungsgrundlage ruhegeldfähige Einkommensteile bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze mit dem einfachen Betrag, darüber liegende Einkommensteile mit dem 2,77-fachen Betrag angesetzt. Die Summe dieser Beträge bildet die Rentenbemessungsgrundlage. Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt gemäß § 5 Abs. 1 VO 1995 das letzte vor dem vorzeitigen Ausscheiden zu zahlende Brutto-Monatsgehalt einschließlich der tariflichen Sonderzahlung und einer etwaigen Zulage, wenn diese nicht zweckgebunden ist. Freiwillig gezahlte Einkommensteile iSd. § 5 Abs. 2 VO 1995 bleiben dabei außer Betracht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts belief sich das klägerische Bruttomonatsgehalt am 30. Juni 2009 auf 11.665,00 Euro.

Demnach beträgt die Rentenbemessungsgrundlage des Klägers 22.754,05 Euro (5.400,00 Euro + 2,77 x 6.265,00 Euro [11.665,00 Euro - 5.400,00 Euro]). 93

Das Verhältnis der Rentenbemessungsgrundlage zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beläuft sich folglich auf 4,2137 (22.754,05 Euro / 5.400,00 Euro). 94

b) Die Rente ist aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers entsprechend § 14 Abs. 3 Satz 2 VO 1995 mit dem Faktor 0,7419 und um 12 vH wegen vorzeitiger Inanspruchnahme zu kürzen. 95

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats darf die fehlende Betriebszugehörigkeit eines vorzeitig mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers, der die erdiente Betriebsrente nach § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch nimmt, aufgrund der §§ 2, 6 BetrAVG zu entnehmenden gesetzlichen Wertungen neben versicherungsmathematischen Abschlägen nicht zweifach mindernd berücksichtigt werden. Entgegenstehende Regelungen sind unwirksam, es sei denn, sie finden sich in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag (BAG 18. November 2003 - 3 AZR 517/02 - zu IV 2 der Gründe mwN, BAGE 108, 323). 96

- bb) Dieser Rechtsprechung trägt § 14 Abs. 3 Satz 2 VO 1995 Rechnung. Danach wird, wenn Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalls mit unverfallbarer Anwartschaft ausscheiden, im Versorgungsfall nur derjenige Teil der Rente als Versorgungsleistung gezahlt, der dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, von dem beide Parteien als feste Altersgrenze ausgehen, entspricht. 97
- cc) In einem ersten Schritt ist damit die fiktive Vollrente des Klägers zu ermitteln. Diese beläuft sich bei maximal 30,75 Dienstjahren in der Zeit vom 1. Juli 1986 bis zum 31. März 2017, die gemäß § 10 Abs. 3 Satz 1 VO 1995 auf 31 Dienstjahre aufzurunden sind, auf 3.473,31 Euro (4,2137 x 26,59 Euro/Dienstjahr x 31 Dienstjahre). 98
- Diese fiktive Vollrente ist im Verhältnis von tatsächlich erbrachter Dienstzeit zu erreichbarer Dienstzeit zu kürzen. Dieser Faktor beträgt 0,7419 (23 tatsächliche geleistete Dienstjahre/31 mögliche Dienstjahre). 99
- Die Altersrente des Klägers beläuft sich damit vorbehaltlich der anteiligen Kürzung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme nach § 10 Abs. 4 Satz 2 VO 1995 auf 2.576,85 Euro (3.473,31 Euro x 0,7419). 100
- Die danach ermittelte monatliche Altersrente ist für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezugs um 0,5 vH ihres Werts, höchstens jedoch um zwölf vH, zu kürzen (§ 10 Abs. 4 VO 1995). Für 24 Monate der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente ab dem 1. April 2015 (statt ab dem 1. April 2017) ist folglich eine Kürzung um  $24 \times 0,5 \text{ vH} = 12 \text{ vH}$  vorzunehmen. 101
- Demnach beläuft sich der monatliche Rentenanspruch des Klägers auf 2.267,63 Euro (88 vH von 2.576,85 Euro). 102
3. Auf seinen Versorgungsanspruch muss sich der Kläger mit monatlich 471,23 Euro diejenigen Leistungen anrechnen lassen, die er aufgrund der Beiträge der Beklagten vom BVV erhält. 103

- a) Soweit sich die Beklagte - ausgehend davon, dass es sich bei der VO 1995 um eine Gesamtzusage handelt - nicht auf die Abrede mit dem Kläger vom 9. Januar 1987 berufen kann, kann er nur verlangen, so behandelt zu werden, wie ihn die Beklagte nach Treu und Glauben hätte behandeln müssen. Das erfordert nach dem Vorgesagten (*oben Rn. 63*) nur den Ausgleich der Differenzen zwischen der Zusage und den durch die Übernahme der BVV-Beiträge bewirkten Leistungen. Gleiches gilt, wenn man davon ausgeht, bei der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 handele es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (*oben Rn. 75*). 104
- b) Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 19. Juli 2016 in Bezug auf die damals als Betriebsvereinbarung angesehene VO 2007 das Erfordernis der Anrechnung unmittelbar aus dem Günstigkeitsprinzip abgeleitet (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 59 ff., BAGE 155, 326*). Dies gilt gleichermaßen für den hier streitgegenständlichen Anspruch auf der Grundlage der VO 1995, wenn es sich um eine wirksame Betriebsvereinbarung handelt. 105
- c) Nicht anzurechnen sind indes Leistungen des BVV, die auf Eigenbeiträgen des Klägers beruhen, weil insofern keine Kollision der individualvertraglichen Zusage zugunsten des Klägers mit der kollektiven Zusage nach der VO 1995 besteht. Darüber hinaus ist eine Anrechnung von Leistungen des BVV, die auf den Beiträgen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beruhen, nur in dem Umfang möglich, in dem der Kläger aufgrund der VO 1995 für Beschäftigungszeiten Anwartschaften erworben hat (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 69 f., BAGE 155, 326*). 106
- d) Da als anrechnungsfähige Dienstzeit gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 VO 1995 nur diejenige Zeit gilt, die der Mitarbeiter in dem Unternehmen verbracht hat, betrifft dies lediglich Anwartschaften, die im Zeitraum vom Beginn seines Arbeitsverhältnisses am 1. Juli 1986 bis zu dessen Beendigung mit Ablauf des 30. Juni 2009 erworben wurden. Der Betrag zur BVV-Rente, den der Kläger in diesem Zeitraum aufgrund von Beiträgen der Beklagten und ihrer Rechtsvorgänger erworben hat, beläuft sich auf 471,23 Euro. 107

- e) Weitere Leistungen des BVV aufgrund von Beitragszahlungen, die die Beklagte nach Nr. 7 der Vorruhestandsvereinbarung vom 8. Mai 2007 erbracht hat, sind nicht abzuziehen. Der Vertrag sollte für den Kläger keine Nachteile bei der Altersversorgung begründen. Die vom Senat im Urteil vom 19. Juli 2016 aufgeworfene Frage, ob solche aufgrund einer womöglich tariflich gebotenen anwartschaftssteigernden Berücksichtigung der Vorruhestandszeiten im Rahmen der VO 1995 aufgrund möglicher tariflicher Vorschriften ihrerseits anrechnungsrelevant wären (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 71, BAGE 155, 326*), stellt sich nicht. Die Beklagte verlangt eine entsprechende Anrechnung nicht mehr und hat keine derartigen Vorschriften aufgezeigt. 108
4. Die monatliche Altersrente des Klägers beläuft sich ab dem 1. April 2015 auf 1.796,40 Euro (2.267,63 Euro - 471,23 Euro). Für die 45 Monate im Zeitraum vom 1. April 2015 bis zum 31. Dezember 2018 beläuft sich der mit dem Antrag zu 1. verfolgte Zahlungsanspruch damit auf insgesamt 80.838,00 Euro (1.796,40 Euro/Monat x 45 Monate). 109
5. Der Zinsanspruch folgt aufgrund der Fälligkeit der Betriebsrente monatlich (§ 18 Abs. 3 VO 1995) aus § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB ab dem vom Kläger geltend gemachten Zweiten des jeweiligen Monats. 110
- IV. Gemäß § 12 VO 1995 hat der Kläger Anspruch auf ein jährliches Weihnachtsgeld iHv. umgerechnet 113,80 Euro nebst Zinsen für die Vergangenheit. 111
1. Der Anspruch ist aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 3 Satz 2 VO 1995 anteilig um den Faktor 0,7419 zu kürzen. Das Weihnachtsgeld beläuft sich auf jährlich 113,80 Euro (153,39 Euro x 0,7419). 112
2. Eine weitere Kürzung des Weihnachtsgelds nach § 14 Abs. 3 VO 1995 wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung erfolgt nicht. Diese Regelung betrifft nach § 14 Abs. 1 VO 1995 allein die Ermittlung der monatlichen Betriebsrente. In diesem Punkt weicht § 14 VO 1995 zugunsten des Versorgungsberechtigten von betriebsrentenrechtlichen Grundsätzen ab. 113

3. Demnach ergibt sich für die Jahre 2015 bis 2018 ein Nachzahlungsanspruch des Weihnachtsgelds iHv. 455,20 Euro (113,80 Euro/Jahr x 4 Jahre). 114
4. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. Aus § 18 Abs. 3 VO 1995 ergibt sich die Fälligkeit des Weihnachtsgelds am 30. November eines Jahres. 115
- C. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann der Kläger seinen Anspruch in der Revision nicht mehr stützen. Eine Geltendmachung im Revisionsverfahren stellt eine Klageerweiterung in der Revisionsinstanz dar oder steht dieser zumindest gleich. Eine solche Klageerweiterung ist in der Revisionsinstanz grundsätzlich unzulässig, weil das Revisionsgericht nach § 559 ZPO an das Tatsachenvorbringen und die Feststellungen im Berufungsverfahren gebunden ist (*BAG 25. März 2021 - 6 AZR 41/20 - Rn. 31*). Die Voraussetzungen einer ausnahmsweisen Zulässigkeit einer Erweiterung des Streitgegenstands liegen nicht vor. 116
- D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 117

Zwanziger

Spinner

Roloff

Schüßler

Busch