

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 3. Juni 2020  
- 3 AZR 730/19 -  
ECLI:DE:BAG:2020:030620.U.3AZR730.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 20. September 2018  
- 23 Ca 1711/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. Juli 2019  
- 6 Sa 1362/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Gesamtzusage - Gleichbehandlungsgrundsatz - AGB-Recht

Leitsatz:

Wenn und soweit Regelungen in Gesamtzusagen gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, führt die unzulässige Gruppenbildung allein zu einem Anspruch im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen kollektiven Regelung auf Anpassung nach oben. Aus dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt sich nichts Weitergehendes.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 730/19

6 Sa 1362/18

Hessisches

Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

3. Juni 2020

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und  
Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und  
Revisionskläger,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Lohre und Mayer für Recht erkannt:

Die Revisionen des Klägers und der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. Juli 2019 - 6 Sa 1362/18 - werden zurückgewiesen.

Von den Kosten des Revisionsverfahrens haben der Kläger 16 vH und die Beklagte 84 vH zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob und in welcher Höhe die Beklagte dem Kläger Altersrente nach einer Versorgungsordnung gewähren muss. 1

Der im März 1952 geborene Kläger war zunächst bei der C AG beschäftigt und trat zum 1. Juli 1990 in ein Arbeitsverhältnis mit der D Kapitalanlagegesellschaft mbH, Rechtsvorgängerin der Beklagten, ein. Diese wies in einem Schreiben vom 10. April 1990 darauf hin, dass für die betriebliche Altersversorgung die Versorgungsordnung für Mitarbeiter mit Dienstantritt ab dem 1. April 1984 gelte. 2

Als der Kläger in das Arbeitsverhältnis zur D Kapitalanlagegesellschaft mbH eintrat, war die betriebliche Altersversorgung in Betriebsvereinbarungen geregelt, zunächst vom 28. September 1988 (VO 1988), dann vom 25. September 1991 (VO 1991), später vom 28. Juli 1993 (VO 1993) und schließlich vom 28. August 1995 (VO 1995). In allen Betriebsvereinbarungen sind ua. folgende Bestimmungen getroffen: 3

„§ 1

Kreis der Versorgungsberechtigten

- (1) Jeder regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter (weiblich oder männlich), der bei Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung in einem Arbeitsverhältnis zu unserem Unternehmen steht oder danach mit ihm ein Arbeitsverhältnis begründet, erwirbt mit Vollendung des 17. Lebensjahres (Aufnahmealter) eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistung nach Maßgabe

dieser Versorgungsordnung.

...

- (3) Von der Aufnahme in das Versorgungswerk sind ausgeschlossen:

...

- b) Mitarbeiter, die vor dem 1. April 1984 in das Unternehmen eingetreten sind.

...

## § 15

### Anrechnungen

- (1) Soweit sich Versorgungsempfänger (ehemalige Mitarbeiter) durch das Eingehen von Dienstverhältnissen oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeit vor Erreichen der Altersgrenze beziehungsweise vor Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente Einnahmen verschaffen, können diese von dem Unternehmen auf die Renten angerechnet werden.

...

- (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 verdient wurden, die ... als Vordienstzeiten angerechnet werden.“

Eine Vorschrift über den Ausschluss von Arbeitnehmern mit einzelvertraglicher Zusage enthalten die Betriebsvereinbarungen nicht. 4

Der Kläger unterhielt aus seiner Vorbeschäftigung bei der C AG eine Altersversorgung beim Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiersgewerbe (BVV), die er nach seinem Eintritt in das Arbeitsverhältnis mit der D Kapitalanlagegesellschaft mbH zunächst freiwillig weiterführte. Mit Vertrag vom 26. Juli 1993, geschlossen zwischen dem BVV, der D Kapitalanlagegesellschaft mbH und dem Kläger, verpflichtete sich diese, zwei Drittel des Gesamtbeitrags der Versicherungsbeiträge zu zahlen. Die D Kapitalanlagegesellschaft mbH war seinerzeit nicht Mitglied im BVV. 5

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging mit Wirkung zum 1. Oktober 1993 aufgrund eines Übergangs des Teilbetriebs Spezialfonds auf die D M GmbH über. Mit Vertrag vom 12. September 1994, geschlossen zwischen dem BVV, der D M GmbH und dem Kläger, verpflichtete sie sich nunmehr, zwei Drittel des Gesamtbeitrags der Versicherungsbeiträge zu zahlen. 6

Anfang 2002 wurde die D Kapitalanlagegesellschaft mbH in die D GmbH umfirmiert. Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung der D GmbH und Beschluss der Gesellschafterversammlung der D M GmbH verschmolzen beide Gesellschaften aufgrund Verschmelzungsvertrags vom 5. März 2002 durch Übertragung des Vermögens auf die Beklagte. Ein Betriebsrat bestand bei der Beklagten seitdem nicht mehr. Mit einem Ergänzungsvertrag aus April 2002 vereinbarten der Kläger, die D GmbH sowie D M GmbH, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der D M GmbH zum 1. Januar 2002 auf die Beklagte übertragen wird. 7

Nach der Verschmelzung wurde die betriebliche Altersversorgung bei der Beklagten in sog. „Dienstvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung - D-Versorgungsordnungen“ geregelt. Diese Vereinbarungen wurden geschlossen zwischen der D Deutsche Girozentrale und dem „Personalrat des D-Konzerns“. Dieser Personalrat wurde von den Beschäftigten der D Deutsche Girozentrale, einer bundesunmittelbaren Anstalt des öffentlichen Rechts, und den Beschäftigten von deren als GmbH organisierten Tochtergesellschaften gewählt. 8

Zunächst wurde unter dem 15. November 2004 eine solche Vereinbarung geschlossen (VO 2004). Die VO 2004 umfasste alle Versorgungsregeln in einem unterschriebenen Dokument unter der Überschrift „Dienstvereinbarung über betriebliche Altersversorgung - D-Versorgungsordnung“. Auch innerhalb der Regelung wurde sie als Dienstvereinbarung bezeichnet. Unterzeichnet war die VO 2004 vom Vorsitzenden des Vorstands der D sowie vom Vorsitzenden des Personalrats. Unter diesen Unterschriften unterzeichneten die Geschäftsführer der weiteren Gesellschaften - darunter der Beklagten - unterhalb der 9

Überschrift „Zustimmung zur Umsetzung der vorstehenden Dienstvereinbarung gem. §§ 1, 2 Geltungsbereich“. In der Präambel der VO 2004 heißt es:

„Die Regelungen zur Altersversorgung aus der Versorgungsordnung der D Kapitalanlagegesellschaft mbH vom 28.08.1995 und aus der Dienstvereinbarung der Deutsche Girozentrale - Deutsche Kommunalbank - vom 27.11.1986 mit Änderungen vom 30.11.1987 werden einander angepasst und in dieser Dienstvereinbarung zusammengeführt.“

Unter § 2 „Persönlicher Geltungsbereich“ war in der VO 2004 in Abs. 4 10  
Folgendes geregelt:

„Nicht erfasst sind auch Mitarbeiter, die eine einzelvertragliche Zusage erhalten oder erhalten haben.“

Die VO 2004 wurde durch die Versorgungsordnung vom 6. Dezember 2007 (VO 2007) ersetzt. Getrennt von der nicht unterschriebenen VO 2007 war in einem eigenständigen Dokument unter der Überschrift „Dienstvereinbarung über betriebliche Altersversorgung - D-Versorgungsordnung“ (DV 2007) in Auszügen Folgendes geregelt: 11

### **„§ 1 Räumlicher Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für die an dieser Vereinbarung beteiligten Unternehmen. Auch wenn von den Unternehmen in der Mehrzahl gesprochen wird, ist jedes Unternehmen nur im Verhältnis zu den eigenen Mitarbeitern aus dieser Dienstvereinbarung verpflichtet. Eine Verpflichtung im Verhältnis zu den Mitarbeitern anderer Unternehmen wird nicht begründet.

### **§ 2 Vereinbarung der Versorgungsregelung D-Versorgungsordnung**

Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung wird die als Anlage beigefügte Versorgungsregelung D-Versorgungsordnung vereinbart.

### **§ 3 Inkrafttreten und Kündigung**

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.01.2008 in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung vom 15.11.2004.“

Dann folgten die Unterschriften des Vorstandsvorsitzenden der D und des Personalratsvorsitzenden. Danach heißt es in der DV 2007: 12

„Zustimmung zur Umsetzung der vorstehenden Dienstvereinbarung.“

Dann folgten die Unterschriften der Geschäftsführer der Gesellschaften, ua. der Beklagten. 13

Genauso wurde im Jahr 2011 verfahren. In der DV 2011 - formell und inhaltlich identisch mit der DV 2007 - erteilte ua. die Beklagte vor der Unterschrift ihrer Vertreter die „Zustimmung zur Umsetzung der vorstehenden Dienstvereinbarung“. Die VO 2007 wurde dabei durch die Versorgungsregelung vom 28. Juli 2011 (VO 2011) ersetzt. Die VO 2011 enthält - ebenso wie bereits die VO 2007 - ua. folgende Regelungen: 14

**„§ 1 Räumlicher Geltungsbereich**

Diese Versorgungsregelung gilt nur dann, wenn dies vom Arbeitgeber (im Folgenden ‚Unternehmen‘) mit dem Mitarbeiter ausdrücklich einzelvertraglich oder im Rahmen einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Auch wenn von den Unternehmen in der Mehrzahl gesprochen wird, ist jedes Unternehmen nur im Verhältnis zu den eigenen Mitarbeitern aus dieser Versorgungsregelung verpflichtet. Eine Verpflichtung im Verhältnis zu den Mitarbeitern anderer Unternehmen wird nicht begründet.

**§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

- (1) Von dieser Versorgungsregelung werden Mitarbeiter erfasst, die ihr Arbeitsverhältnis entweder
  - a) vor dem 01.01.1999 zur D GmbH oder einem ihr verbundenen Unternehmen oder
  - b) ab dem 01.07.1996 und vor dem 01.01.1999 zur Deutsche Girozentrale - Deutsche Kommunalbank - oder
  - c) ab dem 01.01.1999 und vor dem 01.02.1999 zur DGZ D Deutsche Kommunalbank oder einem ihr verbundenen Unternehmen

begründet haben und in diesem Zeitpunkt noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatten und deren Arbeitsverhältnis bis heute zur D Deutsche Girozentrale oder einem anderen Konzernunternehmen besteht, das diese Versorgungsregelung durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung

abgeschlossen hat.

- (2) Von dieser Versorgungsregelung werden auch Mitarbeiter erfasst, die vor dem 01.07.1996 ihr Arbeitsverhältnis zur Deutsche Girozentrale - Deutsche Kommunalbank - begründet haben und die in diesem Zeitpunkt noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatten, wenn sie in Berlin oder Frankfurt tätig waren und deren Arbeitsverhältnis bis heute zur D Deutsche Girozentrale oder einem anderen Konzernunternehmen besteht, das diese Versorgungsregelung durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat.
- (3) Nicht erfasst sind Mitarbeiter, die bei der D Kapitalanlagegesellschaft mbH oder einem ihr verbundenen Unternehmen vor dem 01.04.1984 eingetreten sind und Mitarbeiter, die bei der Deutsche Girozentrale - Deutsche Kommunalbank - vor dem 01.01.1984 eingetreten sind.
- (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.

### **§ 3 Versorgungsleistungen**

- (1) Nach Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen werden als Versorgungsleistungen gewährt:
  - a) Altersrenten (§ 7)
  - b) vorzeitige Altersrenten (§ 8)

...

### **§ 5 Anrechnungsfähige Dienstzeit**

- (1) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Mitarbeiter in dem Unternehmen bis zum Eintritt des Versorgungsfalles verbracht hat. ...

...

### **§ 15 Weihnachtsgeld**

Die Versorgungsempfänger erhalten jährlich ein Weihnachtsgeld in Höhe von € 160,00 mit Auszahlung der Dezemberrente.

...

### § 17 Anrechnungen

- (1) Soweit sich Versorgungsempfänger (ehemalige Mitarbeiter) durch das Eingehen von Arbeitsverhältnissen oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeit vor Erreichen der Altersgrenze bzw. vor Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente Einnahmen verschaffen, werden diese von dem Unternehmen auf die Renten angerechnet.

...

- (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 verdient wurden, die als Vordienstzeiten mit zur anrechnungsfähigen Dienstzeit gemäß § 5 und § 24 Abs. 1 a) gehören.“

Die VO 2011 wurde - ebenso wie die VO 2007 - im Intranet der Unternehmensgruppe, zu dem die Arbeitnehmer der Beklagten Zugang haben, veröffentlicht. Dazu gab es ein sog. Infoblatt - die „D-Versorgungsordnung“ - mit dem Stand 01/2018. Darin war der „Anspruchsberechtigte Personenkreis“ näher dargestellt. Außerdem enthielt das Infoblatt Ausführungen zu den abgesicherten Versorgungsfällen und der Höhe der Rente. Am Ende des Infoblatts befand sich der folgende Hinweis:

15

„**Hinweis:** Bitte berücksichtigen Sie, dass allein maßgebliche Grundlage für das hier beschriebene Versorgungssystem die Versorgungsregelung - D-Versorgungsordnung - in der jeweils gültigen Fassung darstellt. Ansprüche können aus den vorstehenden Ausführungen nicht abgeleitet werden.“

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde aufgrund einer Vorruhestandsvereinbarung zum 31. Dezember 2011 beendet. In der Vorruhestandsvereinbarung von Januar 2010 heißt es auszugsweise:

16

- „6. Ein Zuschuss zu den Beiträgen an den BVV während des Vorruhestandes wird in Anlehnung an Teil VI: Vorruhestands-Tarifvertrag gemäß § 4 Ziff. 2 in der jeweils gültigen Fassung gewährt.

7. Mit Beginn dieser Vorruhestandsvereinbarung erlöschen alle Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis, soweit sie vorstehend nicht besonders geregelt sind. Hiervon ausgenommen ist der Anspruch auf Teilnahme an zwei Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte während der Laufzeit des Vorruhestandes. Evt. Ansprüche auf Boni, Tantiemen oder sonstige Sondervergütungen werden durch die Zahlung von jeweils 39.216 € brutto im Mai 2010 (für das Jahr 2009), im Mai 2011 (für das Jahr 2010), und im Januar 2012 (für das Jahr 2011) vollumfänglich abgegolten.“

Der Kläger bezieht seit dem 1. April 2015, nach der Vollendung seines 63. Lebensjahrs, eine gesetzliche Altersrente für langjährig Versicherte und Leistungen des BVV. 17

Der Kläger hat Ansprüche nach der VO 2011 geltend gemacht und die Ansicht vertreten, die VO 2011 bilde eine wirksame Gesamtzusage; gegebenenfalls sei die VO 2011 in eine Gesamtzusage umzudeuten. Selbst wenn man nicht von einer Gesamtzusage ausgehe, liege jedenfalls ein Vertrag zugunsten Dritter vor oder es ergebe sich ein Anspruch aus betrieblicher Übung. Er falle in den persönlichen Geltungsbereich der VO 2011. Die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2011 sei unwirksam, da sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Eine Anrechnung der Leistungen des BVV sehe die Versorgungsregelung nicht vor. Es fehle schon an der Rechtsgrundlage für eine solche Anrechnung. Diese lasse sich auch nicht aus der VO 1988 und den nachfolgenden Betriebsvereinbarungen ableiten. Es sei stets vorgesehen gewesen, dass er beide Leistungen beziehe. Die Beklagte habe den Zuschuss zum BVV in Kenntnis des Betriebsrentenanspruchs aus der Betriebsvereinbarung 1988 und den nachfolgenden Betriebsvereinbarungen zugesagt. Da der Zuschuss in Ansehung der gültigen Versorgungsordnungen vereinbart worden sei, bestünden keine Anhaltspunkte, dass die Parteien die Anrechnung der BVV-Leistung hätten vereinbaren wollen. Die teilweise Aufrechterhaltung des unwirksamen § 2 Abs. 4 VO 2011 stelle eine unzulässige geltungserhaltende Reduktion im Sinne der anwendbaren §§ 305 ff. BGB dar. Auch erfolge kein 18

Ausschluss der Leistungen durch die Erledigungsklausel in der Vorruhestandsvereinbarung.

Der Kläger hat beantragt,

19

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit vom 1. Oktober 2015 bis 31. August 2018 (35 Monate) iHv. 102.441,61 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
  - a) fortlaufend auf einen Betrag iHv. 2.892,05 Euro brutto seit dem 2. Oktober 2015 und aus jeweils weiteren 2.892,05 Euro brutto seit dem jeweils Zweiten der Folgemonate bis einschließlich 2. Juni 2016 sowie
  - b) fortlaufend auf einen Betrag iHv. 2.920,97 Euro brutto seit dem 2. Juli 2016 und aus jeweils weiteren 2.920,97 Euro brutto seit dem jeweils Zweiten der Folgemonate bis einschließlich 2. Juni 2017 sowie
  - c) auf einen Betrag iHv. 2.950,18 Euro brutto seit dem 2. Juli 2017 und aus jeweils weiteren 2.950,18 Euro brutto seit dem jeweils Zweiten der Folgemonate bis einschließlich 2. Juni 2018 sowie
  - d) auf einen Betrag iHv. 2.979,68 Euro brutto seit dem 2. Juli 2018 und aus jeweils weiteren 2.979,68 Euro brutto seit dem jeweils Zweiten der Folgemonate bis einschließlich 2. August 2018 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständiges Weihnachtsgeld iHv. 293,25 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf einen Betrag iHv. 32,15 Euro seit dem 2. Dezember 2015, weiteren 129,90 Euro seit dem 2. Dezember 2016 und weiteren 131,20 Euro seit dem 2. Dezember 2017 zu zahlen;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. September 2018 eine betriebliche Altersversorgung nach der VO 2011 vom 28. Juli 2011 zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Anwendung der VO 2011 stehe entgegen, dass der Kläger für ihre kollektive Geltung nichts vorgetragen habe. Eine Gesamtzusage liege nicht vor. Aus der Unterschriftenzeile unter der DV 2011 lasse sich der eindeutige Wille entnehmen, eine kollektive und normativ wirkende Regelung herbeizuführen. Auch eine

20

Umdeutung in eine Gesamtzusage scheidet aus, da der Personalrat das zuständige Gremium für den Abschluss von kollektiv-rechtlichen Regelungen innerhalb des D-Konzerns sei. Die Beklagte habe konzernweit Bedingungen schaffen wollen, um damit die Einheitlichkeit der betrieblichen Altersversorgung sicherzustellen. Sie habe sich bewusst für kollektiv-rechtliche Gestaltungsmittel entschieden, um spätere individualvertragliche Sonderwege zu verhindern. Die dann tatsächlich (fehlerhafte) Anwendung der sog. Dienstvereinbarung habe für die Frage, ob die Beklagte hierzu verpflichtet gewesen sei, keinen Erklärungswert. Es stelle sich die Frage, was mit den die betriebliche Altersversorgung regelnden Betriebsvereinbarungen geschehen sei. Aus ihrer Sicht würden diese weitergelten und stünden der Annahme von Gesamtzusagen entgegen. Zudem sei der Kläger bereits aufgrund § 2 Abs. 4 VO 2011 vom persönlichen Geltungsbereich der Regelungen ausgenommen, da ihm die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerinnen eine einzelvertragliche Zusage erteilt hätten. Schließlich müsse sich der Kläger jedenfalls die Leistungen anrechnen lassen, die er vom BVV aufgrund ihrer Beiträge erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und angenommen, die Beklagte sei verpflichtet, dem Kläger eine betriebliche Altersversorgung nach der VO 2011 zu gewähren unter Anrechnung der Leistungen des BVV, soweit diese auf Beitragszahlungen der Beklagten in der Zeit vom 1. Juli 1990 bis zum 31. Dezember 2011 beruhen. Zudem hat es dem Kläger das geltend gemachte Weihnachtsgeld zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen beider Parteien zurückgewiesen. 21

Das Berufungsurteil wurde dem Kläger am 3. Dezember 2019 zugestellt. Am 22. Januar 2020 wurde ihm ein berichtigtes Urteil zugestellt, wobei sich die Berichtigung nicht auf den Tenor oder die Rechtsmittelbelehrung bezog. Die Revision des Klägers ging am 2. Januar 2020 beim Bundesarbeitsgericht ein. Am 31. Januar 2020 ist die Revisionsbegründungsschrift über das besondere elektronische Anwaltspostfach des Prozessbevollmächtigten des Klägers in elektronischer, aber nicht durchsuchbarer Form beim Gericht eingegangen. Auf den Hinweis der Geschäftsstelle des Senats vom 4. Februar 2020, der dem Kläger am 10. Februar 2020 zugestellt wurde, hat der Klägervertreter die 22

Revisionsbegründung erneut am 10. Februar 2020 - nunmehr in durchsuchbarer elektronischer Form - beim Bundesarbeitsgericht eingereicht und an Eides Statt versichert, dass diese mit der Begründung vom 31. Januar 2020 übereinstimmt.

Der Kläger strebt mit seiner Revision die vollumfängliche Stattgabe seiner Klage an. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision weiterhin ihren Klageabweisungsantrag. Beide Parteien begehren die Zurückweisung der Revision der jeweiligen Gegenseite. 23

### **Entscheidungsgründe**

Die Revisionen der Beklagten und des Klägers sind zulässig, aber unbegründet. Das Berufungsgericht hat zu Recht die Berufungen des Klägers und der Beklagten zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig und zu einem erheblichen Teil begründet. Die Beklagte ist dem Grunde nach verpflichtet, dem Kläger eine betriebliche Altersversorgung nach der VO 2011 sowie Weihnachtsgeld zu zahlen. Allerdings sind die Leistungen des BVV, soweit diese auf Beitragszahlungen der Beklagten beruhen, anzurechnen. 24

I. Die Revision des Klägers ist zulässig, insbesondere liegen die Voraussetzungen des § 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO vor, so dass die erst am 10. Februar 2020 beim Bundesarbeitsgericht eingegangene formgemäße Revisionsbegründung gemeinsam mit der ursprünglich eingegangenen - nicht formgemäßen - Revisionsbegründung vom 31. Januar 2020 noch als fristgemäß anzusehen ist. § 130a ZPO kommt jedenfalls für das Revisionsverfahren zur Anwendung, da § 72 Abs. 5 ArbGG für das Revisionsverfahren auf die Vorschriften der ZPO verweist und § 46c ArbGG, der § 130a ZPO entspricht, in § 72 Abs. 5 ArbGG nicht in Bezug genommen worden ist (*vgl. BAG 24. Oktober 2019 - 8 AZN 589/19 - Rn. 5*). 25

1. Die Revisionsbegründungsfrist lief am 3. Februar 2020 ab. Der Berichtigungsbeschluss vom 21. Januar 2020 hat keine Auswirkungen auf die Fristen, da ein solcher Beschluss grundsätzlich keinen Einfluss auf den Beginn und den Lauf von Rechtsmittelfristen hat und hier auch nicht erst die berichtigte Urteilsfassung zweifelsfrei erkennen ließ, gegen wen das Rechtsmittel zu richten war (*BGH 24. Juni 2003 - VI ZB 10/03 -; 17. Januar 1991 - VII ZB 13/90 - BGHZ 113, 228; GMP/Müller-Glöge 9. Aufl. § 74 Rn. 6 mwN*). 26
2. Der ursprünglich vom Klägervertreter eingereichte Revisionsbegründungsschriftsatz vom 31. Januar 2020 erfüllt nicht die Anforderungen des § 130a Abs. 2 Satz 1 ZPO und § 2 Abs. 1 Satz 1 Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung (*vom 24. November 2017, BGBl. I S. 3803, geändert durch Verordnung vom 9. Februar 2018, BGBl. I S. 200; im Folgenden ERVV*), was die Revision zunächst unzulässig macht. 27
- a) Hinsichtlich der Signatur und des Übermittlungswegs sind die Vorgaben in § 130a Abs. 3 und Abs. 4 ZPO zu beachten. Die für die Übermittlung und Bearbeitung geeigneten technischen Rahmenbedingungen (§ 130a Abs. 2 Satz 2 ZPO) sind in der ERVV geregelt. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 ERVV ist das elektronische Dokument in druckbarer, kopierbarer und, soweit technisch möglich, durchsuchbarer Form im Dateiformat PDF zu übermitteln. Die Durchsuchbarkeit bezieht sich auf eine texterkannte Form und dient der Weiterbearbeitung im Gericht (*vgl. Müller NZA 2018, 1315, 1317*). Die technischen Anforderungen an das zulässige Dateiformat ergeben sich aus der zu § 5 ERVV ergangenen Bekanntmachung (*Elektronischer-Rechtsverkehr-Bekanntmachung 2019 vom 20. Dezember 2018 - ERVB 2019; BAnz AT 31.12.2018 B3 S. 1*). Demnach müssen hinsichtlich der zulässigen Dateiversionen PDF alle für die Darstellung des Dokuments notwendigen Inhalte in der Datei enthalten sein (*BAG 12. März 2020 - 6 AZM 1/20 - Rn. 2*). Dies ist hier nicht der Fall. 28
- b) Das führt zur Unzulässigkeit der Revision. Sind die formellen Anforderungen nicht eingehalten, führt dies zur Unzulässigkeit des Rechtsmittels (*BAG 12. März 2020 - 6 AZM 1/20 - Rn. 1*). Alle elektronisch übermittelten Dokumente - und damit auch die Revisionsbegründung, § 551 Abs. 2 Satz 1 ZPO - sind 29

bei fehlender Durchsuchbarkeit nicht geeignet, die Formanforderungen zu erfüllen (*BAG 12. März 2020 - 6 AZM 1/20 - Rn. 2*).

3. Dieser Fehler ist jedoch nach § 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO geheilt. Der Kläger hat das Dokument nach Hinweis des Gerichts gemäß § 130a Abs. 6 Satz 1 ZPO unverzüglich in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form nachgereicht und glaubhaft gemacht, dass es mit dem zuerst eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmt. 30

a) § 130a Abs. 6 Satz 1 ZPO regelt den Fall, dass ein elektronisches Dokument für das Gericht zur Bearbeitung nicht geeignet ist. Folglich findet auch die Eingangsfiktion Anwendung auf Formatfehler, dh. Fehler, aufgrund derer ein elektronisches Dokument zur Bearbeitung durch das Gericht nicht geeignet ist (*BAG 15. August 2018 - 2 AZN 269/18 - Rn. 9 f.*, *BAGE 163, 234*; zu § 65a Abs. 6 *SGG BSG 9. Mai 2018 - B 12 KR 26/18 B - Rn. 8*; *20. März 2019 - B 1 KR 7/18 B - Rn. 7*; *Ulrich/Schmieder NJW 2019, 113*; *enger Müller NZA 2019, 1120, 1122*). Nach der Vorstellung des Gesetzgebers soll einer Partei der „Zugang zu den Gerichten durch Anforderungen des formellen Rechts, wie etwa Formatvorgaben, nicht in unverhältnismäßiger Weise“ erschwert werden. Die Fehlermeldung über ein falsches Dateiformat muss unverzüglich zugehen, damit der Absender das Dokument ohne Zeitverzögerung auf ein zugelassenes Dateiformat umstellen kann (*vgl. BT-Drs. 17/12634 S. 26 f., 37*). Die Zustellungsfiktion des § 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO gilt demnach nur, wenn später ein elektronisches Dokument eingereicht wird, das die Formvorschriften des § 130a Abs. 3 und Abs. 4 ZPO einhält (*BAG 12. März 2020 - 6 AZM 1/20 - Rn. 5*; *BGH 8. Mai 2019 - XII ZB 8/19 - Rn. 16*). Das Rechtsmittel bleibt unzulässig, wenn die erneute Begründung wiederum nicht durchsuchbar ist oder es an einer Glaubhaftmachung iSd. § 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO fehlt (*BAG 12. März 2020 - 6 AZM 1/20 - Rn. 9*). 31

Bei Formatfehlern besteht damit die Möglichkeit der rückwirkenden Korrektur. Ist ein elektronisches Dokument für das Gericht zur Bearbeitung nicht geeignet, ist dies dem Absender nach § 130a Abs. 6 Satz 1 ZPO unter Hinweis auf die Unwirksamkeit des Eingangs und auf die geltenden technischen Rah- 32

menbedingungen unverzüglich mitzuteilen. Das Dokument gilt gemäß § 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO als zum Zeitpunkt der früheren Einreichung eingegangen, sofern der Absender es unverzüglich in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form nachreicht und glaubhaft macht, dass es mit dem zuerst eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmt (*BAG 12. März 2020 - 6 AZM 1/20 - Rn. 3, 4*).

Zudem setzt die Vorschrift voraus, dass die erneut eingereichte Begründung tatsächlich mit der ursprünglichen übereinstimmt. Dem steht nicht entgegen, dass der Bevollmächtigte die inhaltliche Gleichheit nur glaubhaft versichern muss. Zweck des Versicherns ist es, die inhaltliche Übereinstimmung durch das Gericht auf der Grundlage der Glaubhaftmachung zu prüfen. Andernfalls hätte die Glaubhaftmachung nur einen formellen und keinen inhaltlichen Zweck, wovon nicht auszugehen ist. Das Gesetz will Fehler bei der ursprünglichen Einreichung in gewissem Maße heilbar machen, nicht eine neue Frist in Gang setzen. 33

b) Nach diesen Grundsätzen wahrt der nachgereichte Schriftsatz des Klägervertreters vom 10. Februar 2020 die formellen Anforderungen des § 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO und ist mit dem Schriftsatz vom 31. Januar 2020 in der Lage, die am 3. Februar 2020 abgelaufene Revisionsbegründungsfrist zu wahren. 34

aa) Der Kläger hat iSv. § 294 Abs. 1 ZPO glaubhaft gemacht, dass beide Schriftsätze inhaltlich übereinstimmen. Dafür reicht eine eidesstattliche oder auch anwaltliche Versicherung aus. Eine solche hat der Klägervertreter hier eingereicht. 35

bb) Zudem handelt es sich um das inhaltlich identische Dokument (§ 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO: „*der Absender es unverzüglich in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form nachreicht*“). Das hat der Senat im Freibeweis geprüft. 36

cc) Der Kläger hat den Schriftsatz auch unverzüglich nachgereicht und die Identität der Schriftsätze glaubhaft gemacht, § 130a Abs. 6 Satz 2 ZPO (*vgl. BAG 12. März 2020 - 6 AZM 1/20 - Rn. 9*). Der Klägervertreter hat den Hinweis 37

am 10. Februar 2020 zugestellt erhalten und damit ohne schuldhaftes Zögern am selben Tag den Schriftsatz erneut elektronisch - nunmehr durchsuchbar - an das Gericht versandt und gleichzeitig seine eidesstaatliche Versicherung abgegeben.

dd) Da sich die Glaubhaftmachung nur auf die Identität der Schriftsätze bezieht, ist es unerheblich, ob der Absender die Einreichung eines ungeeigneten elektronischen Dokuments verschuldet hat (*vgl. BeckOK ZPO/von Selle Stand 1. März 2020 ZPO § 130a Rn. 25*). 38

II. Die Klage ist zulässig. Insbesondere der Feststellungsantrag zu 3., der auf eine künftige Feststellung der Leistungspflicht gerichtet ist, ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Der Kläger darf in einem solchen Fall nicht auf monatliche Leistungsklagen für zukünftige Zeiträume verwiesen werden. Dem Feststellungsantrag steht nicht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage entgegen. Auf Klagen, die zukünftige Ansprüche zum Gegenstand haben, ist der Grundsatz nicht anwendbar. Gegenüber Klagen nach § 257 ZPO ist ein Feststellungsantrag nicht subsidiär; der Kläger kann vielmehr zwischen einer Feststellungsklage und einer Klage auf zukünftige Leistung wählen (*vgl. zum Schadensersatz BAG 28. Januar 2020 - 9 AZR 91/19 - Rn. 21, 22*). 39

III. Die Anträge zu 1. und 3. sind überwiegend begründet. Der Kläger hat dem Grunde nach einen Anspruch gegen die Beklagte auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nebst Zinsen aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz iVm. der VO 2011 - auch für die Zukunft. 40

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bildet als privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG eine Anspruchsgrundlage, die auch auf ungleich behandelnde Regelungen in Gesamtzusagen Anwendung findet. Die sachlich nicht gerechtfertigte Gruppenbildung führt im Ergebnis zur Anpassung der Regelung. 41

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG. Er findet stets 42

Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleichzubehandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Stellt der Arbeitgeber hingegen nur einzelne Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen besser oder ist die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering, kann ein nicht begünstigter Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz nichts herleiten (*vgl. BAG 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 28; 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 24 f. mwN*).

b) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt danach, dass eine vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt erst dann gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen können (*vgl. etwa BAG 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 25 mwN*). Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen (*vgl. dazu etwa BAG 14. November 2017 - 3 AZR 516/16 - Rn. 20; 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 26 mwN*).

43

c) Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist zugleich Anspruchsgrundlage und Schranke der Rechtsausübung. Wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers greift er nur dort ein, wo der Arbeitgeber

44

durch gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung schafft (*BAG 21. Dezember 2017 - 6 AZR 790/16 - Rn. 31*). Voraussetzung für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf die Regelbildung des Arbeitgebers ist daher, dass dieser durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung geschaffen hat. Liegen einer Leistung bestimmte Voraussetzungen zugrunde, muss die vom Arbeitgeber damit selbst geschaffene Gruppenbildung gemessen am Zweck der Leistung im genannten Sinne sachlich gerechtfertigt sein (*vgl. etwa BAG 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - Rn. 35 mwN*).

d) Der Arbeitgeber ist nicht nur dann an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er einseitig allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung bestimmt hat, sondern auch dann, wenn arbeitsvertragliche Vereinbarungen vorliegen. Dann begrenzt der Grundsatz um des Schutzes des Arbeitnehmers willen die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers (*BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 24 mwN, BAGE 148, 139*). Das gilt insbesondere auch bei Gesamtzusagen, da sich der einzelne Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit befindet. Es ist Aufgabe des Rechts, auf die Wahrung der Grundrechtspositionen beider Vertragspartner hinzuwirken, um zu verhindern, dass sich für einen Vertragsteil die Selbstbestimmung in eine Fremdbestimmung verkehrt (*BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 26, aaO*). Die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Gesamtzusagen ist deshalb in der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt (*BAG 24. Oktober 2006 - 9 AZR 681/05 - Rn. 21; 14. Juni 1983 - 3 AZR 565/81 - zu III 1 der Gründe, BAGE 44, 61*).

45

e) Rechtsfolge einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist dann die Korrektur der arbeitgeberseitig bestimmten gleichbehandlungswidrigen Voraussetzung. Die sachlich nicht gerechtfertigte Gruppenbildung führt im Ergebnis zu einer Anpassung dieses Merkmals durch ein gleichbehandlungskonformes. Der Arbeitnehmer, der ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt wurde, kann die Leistung, von der er nach der Re-

46

gelbildung des Arbeitgebers wegen Nichterfüllung des gleichbehandlungswidrigen Tatbestandsmerkmals ausgeschlossen war, von diesem verlangen, wenn es keine weiteren Voraussetzungen gibt oder etwaige weitere Voraussetzungen von ihm erfüllt werden (*BAG 14. August 2018 - 1 AZR 287/17 - Rn. 25, BAGE 163, 219; 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 22 f. mwN, BAGE 148, 139*).

Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Betriebsrentenrecht hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz daher schon kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung (*vgl. BAG 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 28 mwN*). Er stellt im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen Ordnung eine Anspruchsgrundlage auf Leistungen des Arbeitgebers dar. Zumindest im Ergebnis ähnliches wird außerhalb des Betriebsrentenrechts angenommen, wenn davon ausgegangen wird, es ergäben sich Ansprüche aus der gleichheitswidrigen vom Arbeitgeber geschaffenen Ordnung iVm. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (*vgl. BAG 14. August 2018 - 1 AZR 287/17 - Rn. 10, 25, BAGE 163, 219; 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 22 f., BAGE 148, 139*). 47

2. Die Beklagte hat hier ihren Beschäftigten - und damit auch dem Kläger - auf der Grundlage einer Gesamtzusage Leistungen entsprechend der VO 2011 nach einem bestimmten, erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung zugesagt und gewährt, indem sie bestimmte Leistungsvoraussetzungen und bestimmte Zwecke festgelegt hat. 48

a) Die Beklagte ist grundsätzlich verpflichtet, aufgrund einer Gesamtzusage und damit aufgrund einer abstrakten Regelung Leistungen entsprechend der VO 2011 zu gewähren. 49

aa) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung 50

enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 46, BAGE 165, 168*).

Bei Gesamtzusagen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Ihre Inhalte sind daher nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (*st. Rspr., zB BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47, BAGE 165, 168; 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 16, BAGE 156, 38*). Weil die Auslegung der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht unterliegt, kann dieses die Auslegung, soweit sie durch das Berufungsgericht unterblieben ist, selbst vornehmen (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - aaO; 11. Oktober 2017 - 5 AZR 621/16 - Rn. 26*).

51

bb) Die VO 2011 ist nicht als Dienstvereinbarung, sondern als eine Regelung, die auf eine Umsetzung in den in der DV 2011 genannten Unternehmen durch weitere Akte gerichtet ist, zu verstehen. Dies können Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder ausdrückliche einzelvertragliche Zusagen sein, zu denen auch Gesamtzusagen gehören. Eine solche hat die Beklagte erteilt. 52

(1) Dienstvereinbarungen erfüllen im Bereich des Personalvertretungsrechts dieselbe Funktion wie Betriebsvereinbarungen im Rahmen der Betriebsverfassung, haben also normative Wirkung auf die Beschäftigungsverhältnisse, wie dies § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG für Betriebsvereinbarungen vorsieht. Sie sind deshalb ebenso auszulegen wie Betriebsvereinbarungen (*vgl. BVerwG 3. Dezember 2001 - 6 P 12.00 - zu II 1 b aa der Gründe; dem folgend BAG 2. August 2018 - 6 AZR 28/17 - Rn. 34, 38*). Gleiches gilt daher für die Frage, ob eine Dienstvereinbarung vorliegt. Diese Frage ist nach denselben Auslegungsgrundsätzen zu beantworten, wie sie für die Auslegung einer Betriebsvereinbarung gelten (*BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 62/11 - Rn. 63 mwN, BAGE 142, 36*). 53

Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Soweit kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*vgl. nur BAG 21. Januar 2020 - 3 AZR 565/18 - Rn. 15*). 54

- (2) Danach ist die VO 2011 keine Dienstvereinbarung. 55
- (a) Dafür spricht der Wortlaut vor dem Hintergrund der Entwicklung der Versorgungsordnungen. 56
- Die Versorgungsregeln waren ab 2004 bei der Beklagten zunächst in der sog. „Versorgungsregelung - D-Versorgungsordnung“ in einem eigenständigen und abgeschlossenen Regelungswerk enthalten. Dabei wurden sie in der Überschrift, in der Präambel und innerhalb des Regelwerks als Dienstvereinbarung bezeichnet. Das deutet darauf hin, dass sie auch als solche gewollt war. Allerdings war auch schon bei der VO 2004 eine Umsetzung bei der Beklagten von der Regelung vorausgesetzt und damit erforderlich. Diese Versorgungsregeln wurden aber in den Jahren 2007 und 2011 demgegenüber dadurch fortgezeichnet, dass dieser Versorgungsordnung kurze zweiseitige „Dienstvereinbarungen“ vorgeschaltet wurden, die DV 2007 und 2011. Dabei wurde die Versorgungsordnung selbst - anders als die sie begleitende Regelung - nicht mehr als Dienstvereinbarung bezeichnet und der Begriff innerhalb der Versorgungsordnung auch nicht mehr verwandt. Dies deutet darauf hin, dass sie einen derartigen Rechtscharakter gerade nicht mehr haben sollte. 57
- (b) Weiter spricht für dieses Auslegungsergebnis, dass der VO 2011 nach ihrem Inhalt keine eigenständige Wirkung im Arbeitsverhältnis zur Beklagten zukommen sollte, also die sich aus Dienstvereinbarungen ergebende Normwirkung gerade nicht eintreten sollte. Nach § 1 VO 2011 sollte diese Versorgungsregelung nur dann gelten, wenn dies vom Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter ausdrücklich einzelvertraglich oder im Rahmen einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Es bedurfte also eines weiter gehenden Umsetzungsakts, was dagegen spricht, dass aus der VO 2011 unmittelbar Ansprüche abgeleitet werden konnten. 58
- (3) Danach ist die VO 2011 darauf angelegt, nach einer Umsetzung in den beteiligten Unternehmen Grundlage für entsprechende Ansprüche zu sein. Soweit die Regelung dabei eine ausdrückliche einzelvertragliche Vereinbarung als 59

Möglichkeit vorsieht, kann diese Voraussetzung auch durch eine Gesamtzusage erfüllt werden.

(a) Die Bestimmung des § 1 VO 2011 ist nicht dahin zu verstehen, dass es einer einzelvertraglichen Abrede mit dem einzelnen Arbeitnehmer in einem eigenständigen Dokument bedurft hätte. Diese Annahme übersieht den Regelungszusammenhang und den Regelungsgegenstand. In derselben Regelung wird wie in § 1 DV 2011 klargestellt, dass jedes Unternehmen nur im Verhältnis zu den eigenen Mitarbeitern aus der Versorgungsregelung verpflichtet ist und eine Verpflichtung im Verhältnis zu den Mitarbeitern anderer Unternehmen nicht begründet wird. Aus diesem Zusammenhang wird deutlich, dass es nicht um eine nur auf einzelne Arbeitnehmer bezogene einzelvertragliche Zusage als solche, sondern um eine (vertragliche) Zusage gegenüber den Arbeitnehmern des eigenen Unternehmens mit kollektivem Bezug geht. Das verdeutlicht auch die Gleichstellung mit der Zusage im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, wo es auch nicht um eine Zusage nur in Einzelfällen geht. Hinzu kommt, dass es sich vom Regelungsgegenstand um die konzern- und unternehmensweit zu behandelnde betriebliche Altersversorgung handelt. Das ergibt die Aufzählung der verschiedenen Unternehmen in der DV 2011, in der auf die VO 2011 verwiesen wird. Die Beklagte hat kein Regelungsinteresse, gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer durch eine konkrete ausdrückliche einzelvertragliche Vereinbarung vorzugehen.

60

(b) Ferner ist zu beachten, dass an anderer Stelle, nämlich beim Leistungsausschluss nach § 2 Abs. 4 VO 2011 ebenfalls an eine einzelvertragliche Zusage angeknüpft - also derselbe Wortlaut benutzt - wird. Würde man jedoch unter beiden Formulierungen dasselbe verstehen, käme es zu einer sinnlosen Regelung: Es würde nämlich die VO 2011 aufgrund einer auf den Einzelfall zugeschnittenen Vereinbarung gelten, es sei denn, im Einzelfall wäre etwas anderes vereinbart. Die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2011 wäre letztlich völlig überflüssig. Geht man jedoch davon aus, dass die Geltung der VO 2011 auch durch eine Gesamtzusage herbeigeführt werden kann, ergibt es auch Sinn, Arbeit-

61

nehmer davon auszunehmen, für die eine gerade mit ihnen einzeln vereinbarte Regelung gilt.

(c) Das entspricht auch allgemeinen Grundsätzen. Danach wird das in der Gesamtzusage liegende Angebot von den Arbeitnehmern gemäß § 151 BGB angenommen und damit ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 46, BAGE 165, 168; 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 26, BAGE 161, 305; 22. März 2017 - 5 AZR 424/16 - Rn. 13; 20. August 2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 14 f.; 22. Dezember 2009 - 3 AZR 136/08 - Rn. 22; vgl. auch 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C der Gründe, BAGE 53, 42*). 62

(d) Unschädlich ist, dass die VO 2011 nach ihrem § 2 Abs. 1 und Abs. 2 persönlich nur für die dort genannten Arbeitnehmer gelten soll, soweit ihr Arbeitsverhältnis zur D Deutsche Girozentrale oder einem anderen Konzernunternehmen besteht, das die VO 2011 durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat. Dass dabei die ausdrückliche einzelvertragliche Zusage nicht genannt ist, kann nicht dem Sinn der Regelung entsprechen, weil sonst diese Möglichkeit einer Vereinbarung durch ausdrückliche einzelvertragliche Zusage entgegen § 1 Satz 1 VO 2011 völlig entfallen würde. Ausgeschlossen werden sollen nur Arbeitnehmer, die in Konzernunternehmen arbeiten, für die die VO 2011 überhaupt nicht gilt, etwa in neu in den Konzern eintretenden Unternehmen. 63

(4) Die Beklagte hat eine solche Gesamtzusage entsprechend ihrem bereits durch die Mitunterzeichnung der DV 2011 zum Ausdruck gebrachten Willen jedenfalls mit dem Infoblatt Stand 01/2018 erteilt, das in dem von ihr mitbenutzten Intranet veröffentlicht wurde (*vgl. zu Veröffentlichungen im Intranet als Gesamtzusage BAG 20. August 2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 23*). In diesem Infoblatt ist ausdrücklich die Rede von Anspruchsberechtigung, Versorgungsfällen und Höhe der Leistungen und damit von einer Verpflichtung und Geltung der VO 2011, die ihrerseits im Intranet veröffentlicht wurde. Der am Ende des Do- 64

kuments enthaltene Hinweis auf die VO 2011 als einzig gültige Regelungsgrundlage relativiert die Zusage nicht - im Gegenteil (vgl. zu einem Informations schreiben BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 83, BAGE 164, 261). Das Infoblatt unterstreicht die Zusage in einer für die Mitarbeiter verständlichen Sprache und damit die Geltung und Anwendung der VO 2011, zumal es konstitutiv auf diese verweist. Die VO 2011 soll nach dem Hinweis am Ende die „maßgebliche“ Grundlage des Versorgungssystems sein. Die vorstehenden Ausführungen, mit denen lediglich die außerhalb des Hinweises gemeint sind, sollen für sich genommen keine Ansprüche begründen, sondern aufgrund des Infoblatts nur - aber auch - die VO 2011.

b) Soweit sich die Beklagte auf die Entscheidung des Fünften Senats vom 13. August 1980 (- 5 AZR 325/78 -) beruft, übersieht sie, dass sie selbst im vorliegenden Verfahren erkennbar keine vermeintlich normativ wirkende Regelung vollziehen wollte. Sie hat vielmehr anders als in der angezogenen Entscheidung, wo der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen hatte, eine Regelung umgesetzt, die gerade keine Dienstvereinbarung darstellt, sondern außerhalb einer Dienstvereinbarung auf eine Umsetzung auch durch Gesamtzusage hin angelegt war. 65

3. Der Kläger ist nicht insgesamt wegen § 2 Abs. 4 VO 2011 von den Leistungen der VO 2011 ausgeschlossen. Die Herausnahme von Arbeitnehmern mit einer anderen einzelvertraglichen Leistungszusage aus der VO 2011 nach § 2 Abs. 4 VO 2011 verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und führt dazu, dass der Ausschluss nicht greift und der Kläger die Leistungen nach der VO 2011 verlangen kann. 66

a) Die Voraussetzungen einer anderweitigen einzelvertraglichen Zusage iSv. § 2 Abs. 4 VO 2011 lagen vor, um die Leistungen der Beklagten dem Grunde nach auszuschließen. Der Kläger war zwar zunächst bei der C AG beschäftigt, die ihn zum BVV angemeldet hatte, und trat erst zum 1. Juli 1990 in ein Arbeitsverhältnis mit der D Kapitalanlagegesellschaft mbH, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, ein. Allerdings hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten sich mit Vertrag vom 26. Juli 1993 verpflichtet, zwei Drittel des Gesamt- 67

beitrags der Versicherungsbeiträge zu zahlen. Mit Vertrag vom 12. September 1994, geschlossen zwischen dem BVV, der D M GmbH und dem Kläger, verpflichtete sich nunmehr diese, zwei Drittel des Gesamtbeitrags der Versicherungsbeiträge zu zahlen. Damit war dem Kläger eine Zusage erteilt, indem eine freiwillige, jederzeit kündbare Beitragsergänzung zugesagt wurde (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 2, 61 ff., BAGE 155, 326*).

b) Mit der Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2011 hat die Beklagte allerdings den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. 68

aa) Der durch § 2 Abs. 4 VO 2011 bewirkte Ausschluss von Arbeitnehmern mit einer Individualzusage ist nur gerechtfertigt, wenn der mit kollektivem Versorgungssystem des Arbeitgebers verfolgte Versorgungszweck bereits durch individuell vom Arbeitgeber zugesagte Leistungen erreicht wird. Dementsprechend können grundsätzlich auch Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk ausgenommen werden. Der vollständige Ausschluss solcher Arbeitnehmer ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhalten (*zu einer Betriebsvereinbarung BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 34, BAGE 155, 326, wo allerdings deshalb ergänzend auf die Möglichkeit der Typisierung verwiesen wird*). Nur dann lässt sich aus dem Versorgungszweck der Betriebsrente eine derartige Einschränkung rechtfertigen. 69

bb) Die Beklagte hat nicht behauptet, dass der Kläger beim BVV eine Versorgung erhält, die der nach der VO 2011 annähernd gleichwertig ist. Dies ist auch fernliegend. 70

IV. Allerdings muss sich der Kläger den Teil der BVV-Rente anrechnen lassen, der auf Beiträgen beruht, die die Beklagte oder ihre Rechtsvorgängerinnen aufgrund ihrer Zusage an den BVV gezahlt haben. 71

1. Der Anspruch des Klägers beruht nach dem Vorgesagten auf dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in seiner Ausprägung, die sich aus § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG ergibt. Der Kläger hat hinsichtlich der vom Arbeitgeber getragenen Versorgung Anspruch darauf, mit anderen Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden. Das bedeutet, er kann eine Arbeitgeberleistung von gleichem wirtschaftlichen Wert verlangen. Das erfordert lediglich den Ausgleich der Differenz zwischen den durch die Übernahme der BVV-Beiträge bewirkten Leistungen und denen nach der VO 2011. 72

Da die VO 2011 ausschließlich eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung regelt, muss sich der Kläger nur solche Leistungen des BVV auf die Altersrente nach der VO 2011 anrechnen lassen, die auf Beiträgen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beruhen (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 69, BAGE 155, 326*). Hiervon sind das Arbeits- und das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Soweit der Kläger Leistungen des BVV erhält, die auf seinen Eigenbeiträgen beruhen, kommt eine Anrechnung nicht in Betracht. Auch die Beklagte verlangt dies nicht mehr. 73

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 2011 für Beschäftigungszeiten Anwartschaften erworben hat. Nach § 5 Abs. 1 VO 2011 gilt als anrechnungsfähige Dienstzeit grundsätzlich nur die Zeit, die der Mitarbeiter in dem Unternehmen verbracht hat. Da der Kläger danach in der Zeit vom Beginn seines Arbeitsverhältnisses bis zu dessen Beendigung mit Ablauf Anwartschaften nach der VO 2011 erworben hatte, können die Leistungen des BVV grundsätzlich nur insoweit angerechnet werden, als sie auf in diesem Zeitraum von der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin gezahlten Beiträgen beruhen (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 70, BAGE 155, 326*). 74

2. Der gebotenen Anrechnung kann der Kläger nicht entgegenhalten, sie verstoße durch die Teilaufrechterhaltung der Regelung des § 2 Abs. 4 VO 2011 gegen das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion von Allgemeinen Geschäftsbedingungen. 75

- a) Zwar ist es eine Grundlage des AGB-Rechts, dass ganz oder teilweise unwirksame Klauseln nach § 306 Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil werden. Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften, § 306 Abs. 2 BGB. Eine geltungserhaltende Reduktion wird allgemein ausgeschlossen, mit der eine einheitliche und damit auch einer einheitlichen AGB-Kontrolle unterliegende Klausel durch das Gericht in einen zulässigen und einen unzulässigen Teil getrennt und in ihrem rechtlich nicht zu beanstandenden Teil aufrechterhalten wird (*vgl. BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 34 f., BAGE 158, 81*). Sie ist im Rechtsfolgensystem des § 306 BGB nicht vorgesehen (*BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 28*). 76
- b) Außerdem könnte argumentiert werden, vertragliche Abweichungen in Gesamtzusagen vom arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz seien als mit wesentlichen Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung im Betriebsrentenrecht (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG) nicht vereinbar, so dass die Klausel im Zweifel eine unangemessene Benachteiligung darstellen dürfte, § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB, mit der Folge, dass die Gesamtregelung insoweit unwirksam sein könnte. Für eine Inhaltskontrolle und Gesamtunwirksamkeit des § 2 Abs. 4 VO 2011 könnte zudem sprechen, dass es sich auch bei der Gesamtzusage um eine vertragliche Abrede handelt, die auf Allgemeinen Geschäftsbedingungen beruht und insoweit grundsätzlich einer Inhaltskontrolle unterworfen ist (*ErfK/Preis 20. Aufl. BGB § 310 Rn. 22; CKK/Krause 2. Aufl. Einf. Rn. 104; Däubler/Bonin/Deinert/Däubler 4. Aufl. Einleitung Rn. 27b; WLP/Stoffels 9. Aufl. ArbR Rn. 40*). So hat etwa der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts eine unter dem konkludenten Vorbehalt einer abändernden Betriebsvereinbarung stehende Gesamtzusage am Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gemessen (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 66, BAGE 165, 168*). Unter § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB sollen zudem Ausprägungen des Gerechtigkeitsgebots wie der Gleichbehandlungsgrundsatz fallen (*vgl. Erman/Roloff BGB 15. Aufl. § 307 Rn. 24; HWK/Thüsing 9. Aufl. § 611a BGB Rn. 336*). Jedenfalls im Betriebsrentenrecht ist der Gleichbehandlungsgrundsatz - gerade auch wegen § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG - ein wesentlicher Grundgedanke einer gesetz- 77

lichen Regelung. Auch der Senat hat zwischen dem Gleichbehandlungsgrundsatz und AGB-Recht unterschieden (*BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 352/05 (A) - Rn. 11, BAGE 118, 340*), gleichzeitig aber den Ausschluss nicht als unangemessen benachteiligend angesehen, da der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse gehabt habe (*BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 352/05 (A) - Rn. 19, aaO*).

c) Die Inhaltskontrolle wäre vorliegend auch nicht wegen § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB ausgeschlossen. Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen stehen danach Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich und bewahren kollektiv in Bezug genommene Regelungen vor einer Inhaltskontrolle (*vgl. hierzu BAG 25. April 2007 - 6 AZR 622/06 - BAGE 122, 197*). Für Gesamtzusagen ist etwas derartiges nicht vorgesehen. 78

d) Allerdings sprechen grundlegende Bedenken dagegen, die Regelungen des § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB und das Rechtsfolgenkonzept des § 306 BGB auf Regelungen in Gesamtzusagen und damit auf § 2 Abs. 4 VO 2011 im Betriebsrentenrecht anzuwenden, wenn und soweit sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. 79

aa) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bildet jedenfalls im Betriebsrentenrecht eine eigenständige Anspruchsgrundlage mit eigenständigem Rechtsfolgenkonzept; außerhalb des Betriebsrentengesetzes wird im Ergebnis Ähnliches angenommen. Der Anspruch setzt für seine Anwendung und Rechtsfolgen nicht voraus, dass eine hiervon abweichende Bestimmung in einer Gesamtzusage - etwa AGB-rechtlich - unwirksam sein müsste. Die unzulässige Gruppenbildung in einer Gesamtzusage führt vielmehr zu dem Bestehen des Anspruchs im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen Regelung, nicht jedoch zur Unwirksamkeit der ungleich behandelnden Bestimmung der Gesamtzusage. Außerdem hat der nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz unzulässig ungleich behandelte Arbeitnehmer allein Anspruch auf Gleichbehandlung mit den anderen Arbeitnehmern, nicht jedoch auf eine Besserstellung diesen gegenüber. 80

bb) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beinhaltet folglich ein gegenüber dem AGB-Recht spezielleres und abgeschlossenes Regelungs- und Rechtsfolgenkonzept. Er bildet damit jedenfalls eine im Arbeitsrecht geltende Besonderheit iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB; seine Spezialität, seine Voraussetzungen und Rechtsfolgen sind angemessen zu beachten, was bei einer Unwirksamkeit der benachteiligenden Regelung der Gesamtzusage - wie auch der vorliegende Fall zeigt - nicht möglich wäre. Jedenfalls im Betriebsrentenrecht geht der Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG als im Arbeitsrecht geltende Besonderheit nach § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB (*zum Betriebsrentenrecht als arbeitsrechtliche Besonderheit BAG 8. März 2011 - 3 AZR 666/09 - Rn. 21; 29. September 2010 - 3 AZR 557/08 - Rn. 28, BAGE 135, 334*) der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB und den Rechtsfolgen des § 306 BGB im Fall von gleichheitswidrigen Regelungen vor. Wenn der Gleichbehandlungsgrundsatz auch auf privatautonome Abreden und damit auch auf Gesamtzusagen sowie auf Allgemeine Geschäftsbedingungen Anwendung findet, muss er wegen seiner speziellen Voraussetzungen und Rechtsfolgen vorrangig vor den Wertungen des AGB-Rechts zur Unwirksamkeit und dem Verbot der geltungserhaltenden Reduktion Anwendung finden. Andernfalls würden diese insoweit im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nicht mehr angemessen - iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB - berücksichtigt.

cc) Dies entspricht auch verfassungsrechtlichen Vorgaben. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG (*BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 529/12 - Rn. 48*). Wenn der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit auch auf den Wertungen des Art. 3 Abs. 1 GG beruht, muss auch das dort anerkannte und bestehende Rechtsfolgenprogramm beachtet werden. Unabhängig von Nichtigkeit oder Unvereinbarkeit einer unzulässig nach Art. 3 Abs. 1 GG benachteiligenden Regelung (*vgl. zur Unvereinbarkeitserklärung BVerfG 10. April 2018 - 1 BvL 11/14 - Rn. 165, BVerfGE 148, 147*) führt der Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG nie zu einer Überkompensation oder Besserbehandlung der ursprünglich Ausgeschlossenen. Es geht allein um eine Ausdehnung der Begüns-

tigung auf unzulässig Ausgeschlossene (*BeckOK GG/Kischel Stand 1. Dezember 2019 Art. 3 Rn. 69.1*).

dd) Zudem könnte eine andere Auffassung dazu führen, dass es zu Ungleichbehandlungen der vormals begünstigten Arbeitnehmergruppe kommt, die ihrerseits zu Ansprüchen nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz führen könnten. Dann wären auch diesen Arbeitnehmern Leistungen nach beiden Regelungen zu gewähren. Dies geht über eine geltungserhaltende Reduktion weit hinaus. 83

ee) Schließlich folgt dieses Ergebnis aus § 306 Abs. 2 BGB. Dort ist festgelegt, dass dann, wenn Allgemeine Geschäftsbedingungen unwirksam sind, sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Regelungen richtet. Verstößt eine Regelung gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, ist nie die einzelne Regelung für sich genommen gleichheitswidrig, sondern der unberechtigte Ausschluss aus den für andere geltenden Vereinbarungen. Die Unwirksamkeit verlangt, dass die für diese Situation geltende gesetzliche Regelung Anwendung findet. Das ist aber der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der normative Kraft hat und deshalb ein Gesetz iSd. BGB darstellt (*Art. 2 EGBGB*). Dieser verlangt aber lediglich eine Angleichung an den begünstigten Personenkreis, nicht jedoch eine Überkompensation. 84

3. Auch § 5 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG steht einer solchen Anrechnung von Leistungen des BVV nicht entgegen. Da die Leistungen des BVV sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanziert waren, hindert diese Norm eine Anrechnung nicht. Aus den Entscheidungen des Senats vom 23. Februar 1988 (- 3 AZR 100/86 -), 6. Juni 1989 (- 3 AZR 668/87 -), 5. September 1989 (- 3 AZR 654/87 -) und 26. März 1996 (- 3 AZR 1023/94 -) kann der Kläger ebenfalls nichts anderes ableiten (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 67, BAGE 155, 326*). Es kommt hier nicht auf Anrechnungsvorbehalte an, sondern auf die gesetzlichen Rechtsfolgen einer Ungleichbehandlung. 85

4. Soweit der Kläger geltend macht, die Beklagte habe im Jahr 1993 bzw. 1994 in Kenntnis der VO 1991 die Zusage erteilt, greift seine Rüge nicht durch. 86

Es ist nicht ersichtlich, wie der Kläger hieraus ableiten will, die Beklagte habe ihm beide Versorgungsleistungen kumulativ zukommen lassen. Außerdem wären anrechenbare Leistungen des BVV nicht sinnlos, da sie etwa im Fall eines Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis hätten portiert werden können.

V. Sonstige Gründe, die diesem Ergebnis entgegenstünden, greifen nicht durch. 87

1. Auf die durch Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen der VO 1988, der VO 1991, der VO 1993 und der VO 1995 kommt es nicht an. Das gilt selbst dann, wenn diese noch normative Kraft entfalten sollten. Denn auch in diesem Falle ließe es das Günstigkeitsprinzip zu, dass andere Vereinbarungen zustandekommen. Die normativ geltenden Betriebsvereinbarungen träten lediglich in ihrer Wirkung zurück (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 44, BAGE 155, 326*). Es ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass hinsichtlich der nicht durch § 2 Abs. 4 VO 2011 erfassten Arbeitnehmer die Betriebsvereinbarungen günstiger sind, als die VO 2011. Es gibt damit eine Wirkungen entfaltende Gesamtzusage, an der der Kläger nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz teilhaben kann. 88

Auch der Umstand, dass Arbeitnehmer mit Individualzusagen noch in den Kreis der nach den Betriebsvereinbarungen Versorgungsberechtigten aufgenommen waren, führt nicht dazu, dass an die Rechtfertigung der nunmehr durch § 2 Abs. 4 VO 2011 begründeten Ungleichbehandlung erhöhte Anforderungen zu stellen wären. Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, seine Regelungsziele zu ändern, soweit dies den allgemein an die Gleichbehandlung zu stellenden Anforderungen genügt. Berechtigte Erwartungen, die bis zu einer Änderung der Versorgungsordnung erworben wurden, sind durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, die ihren Niederschlag im dreistufigen Prüfungsschema gefunden haben, ausreichend geschützt (*zu einer Betriebsvereinbarung BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 34, BAGE 155, 326*). Das könnte aber nur dazu führen, dass der Kläger noch An- 89

sprüche nach den Betriebsvereinbarungen geltend machen könnte. Solche Ansprüche sind indes nicht Gegenstand des Verfahrens.

2. Der Kläger konnte in der Vorruhestandsvereinbarung nicht wirksam auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verzichten. Ob die Vereinbarung überhaupt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, kann offenbleiben. Selbst wenn man dies annähme, wären Ansprüche des Klägers aus der VO 2011 nicht erloschen, da Nr. 7 der Vorruhestandsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 BetrAVG iVm. § 134 BGB unwirksam wäre. § 3 Abs. 1 BetrAVG verbietet auch den entschädigungslosen Erlass einer Versorgungsanwartschaft in Vereinbarungen, die - wie hier - im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen wurden (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 54, BAGE 155, 326; 17. Juni 2014 - 3 AZR 412/13 - Rn. 50 mwN*).

VI. Die Klageforderungen sind im zugesprochenen Umfang auch der Höhe nach begründet. 91

1. Gegen die konkrete Berechnung des Anspruchs und der anzurechnenden Leistungen auf dieser rechtlichen Grundlage haben weder der Kläger noch die Beklagte konkrete Einwände erhoben. Das gilt auch für die Berücksichtigung der Fixzulage als ruhegehaltfähiges Einkommen. Insoweit ist auf das vom Berufungsgericht in Bezug genommene Urteil des Arbeitsgerichts zu verweisen. Hierauf sind die vom BVV berechneten Anteile der Beklagten als Beiträge für den Zeitraum der anrechnungsfähigen Dienstzeit anzurechnen. 92

2. Der Anspruch des Klägers auf das Weihnachtsgeld für die Jahre 2015 (anteilig), 2016 sowie 2017 folgt grundsätzlich aus § 15 VO 2011. Er besteht auch in der geltend gemachten und in der vom Arbeitsgericht zugesprochenen Höhe von insgesamt 293,25 Euro. 93

3. Die Zinsansprüche folgen aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. Nach § 20 Abs. 3 VO 2011 sind die Leistungen monatlich im Voraus zu zahlen. 94

Ab dem zweiten Werktag eines Monats befindet sich die Beklagte mit der Leistung im Verzug.

VII. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

95

Zwanziger

Spinner

Roloff

Mayer

Zwanziger