

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 20. August 2019  
- 3 AZR 251/17 -  
ECLI:DE:BAG:2019:200819.U.3AZR251.17.0

I. Arbeitsgericht Kassel

Urteil vom 23. September 2015  
- 8 Ca 126/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Januar 2017  
- 13 Sa 104/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Einstandspflicht des Arbeitgebers

Leitsätze:

1. Gewährt der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in einem mittelbaren Durchführungsweg und wird im mittelbaren Durchführungsweg die Leistungsordnung im Rahmen der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit verschlechtert, so löst dies keine Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsrentengesetzes aus.

2. Verstößt eine Dienstvereinbarung zunächst nicht gegen den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, kann sich dies durch spätere Entwicklungen ändern.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 251/17  
13 Sa 104/16  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
20. August 2019

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Wemheuer und Dr. Günther-Gräff sowie den ehrenamtlichen Richter Mayer und die ehrenamtliche Richterin Trunsch für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Januar 2017 - 13 Sa 104/16 - aufgehoben.

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

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

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

Der 1956 geborene Kläger ist seit dem 1. Juli 1984 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der Hessischen Landesbank - Girozentrale, tätig. Diese ging im Jahr 1953 aus dem Zusammenschluss zweier Landesbanken und einer Landeskreditkasse, die Mitglied der Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel (im Folgenden ZVK) war, hervor. Nach der Verschmelzung trat die Hessische Landesbank - Girozentrale für die Landeskreditkasse als Mitglied der ZVK bei. Nach der Satzung der ZVK ist auch eine Teilmitgliedschaft zulässig. Für den Fall eines Austritts aus der ZVK werden Ausgleichsbeträge fällig. 2

Die Beklagte wurde durch Staatsvertrag über die Bildung einer gemeinsamen Sparkassenorganisation Hessen-Thüringen vom 10. März 1992 errichtet (*Hess. GVBl. I S. 190, Thür. GVBl. S. 291*), zuletzt geändert durch Staatsvertrag vom 20. Juni 2008 (*Hess. GVBl. I S. 983, Thür. GVBl. S. 218; im Folgenden Staatsvertrag*). Nach Art. 4 Satz 2 Staatsvertrag ist sie eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. 3

Der Arbeitsvertrag des Klägers vom 3. Mai 1984 bestimmt ua.: 4  
„Sie werden in einer zusätzlichen Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeinde-

verbände des Reg. Bez. Kassel aufgenommen. Von dem hierfür aufzuwendenden Monatsbeitrag in Höhe von 4 % vom beitragspflichtigen Entgelt trägt die Bank 2/3; der auf Sie entfallende Beitragsteil wird an Ihren Monatsbezügen einbehalten. Die Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung werden hierdurch nicht berührt.“

Bereits zum 1. Mai 1957 trat bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten die „Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale“ vom 30. Dezember 1957 (im Folgenden BV 1957) in Kraft. Diese lautet ua.:

5

„§ 1

Umfang und Anteil an den Versorgungsleistungen

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

(2) Die Versorgung umfaßt die Leistungen aus:

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

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

...

§ 2

Voraussetzung für die Gewährung von  
Versorgungsleistungen

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

...

§ 3

Höhe der Versorgungsleistungen

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

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

in den darauf folgenden 15 Jahren auf je 2 %

und in den restlichen Dienstjahren auf je 1 %

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

...

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

Die ZVK führte mit Wirkung zum 1. Januar 1967 ein Gesamtversorgungssystem ein. Die Satzung vom 19. Dezember 1967, gültig ab 1. Januar 1967 (im Folgenden Satzung ZVK 1967) regelt ua.:

6

„§ 32

**Ermittlung der Gesamtversorgung**

(1) Die Gesamtversorgung wird auf der Grundlage der gesamtversorgungsfähigen Zeit und gesamtversorgungsfähigen Entgelts ermittelt.

(2) Die Gesamtversorgung beträgt bis zur Vollendung einer gesamtversorgungsfähigen Zeit von zehn Jahren 35 v. H. des gesamtversorgungsfähigen Entgelts. Sie steigt in den folgenden 15 Jahren der gesamtversorgungsfähigen Zeit um jährlich 2 v. H. und in den folgenden weiteren Jahren der gesamtversorgungsfähigen Zeit um jährlich 1 v. H. bis zu höchstens 75 v. H. des gesamtversorgungsfähigen Entgelts.“

Die Satzung wurde zudem um folgende Regelung ergänzt:

7

„§ 55

**Ruhen der Rente, Mindestrente**

...

(5) Die Versorgungsrente ruht ferner insoweit, als der Berechtigte von

a) einem Mitglied der Kasse,

...

laufende oder kapitalisierte Versorgungsbezüge oder versorgungsähnliche Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis erhält. ...“

Nach Verhandlungen zwischen der Beklagten und der ZVK wurde die Satzung ZVK 1967 ebenfalls mit Wirkung zum 1. Januar 1967 durch § 96 ergänzt. Dieser regelt:

8

„Die Ruhensbestimmungen gemäß § 55 Abs. 5 gelten nicht für Berechtigte, die auf Grund einer vor dem 1.1.1967 eingeräumten Anwartschaft aus einem Arbeitsverhältnis Versorgungsbezüge oder versorgungsähnliche Bezüge erhalten.“

Am 27. Februar 1970 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der bei ihr gebildete Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung „Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale“ (im Folgenden DV 1970). Diese regelt ua.:

9

„Im Hinblick auf die Änderung der Satzung der Zusatzversorgungskasse für die Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel vom 12.11.1969 (Staatsanzeiger für das Land Hessen, Nr. 49, S. 2027 ff., 2033) treffen der Vorstand und der Personalrat der Hessischen Landesbank folgende Vereinbarungen:

1.) In die Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale - vom 30. Dezember 1957 wird hinter § 12 ein § 13 eingefügt mit dem Wortlaut:

„§ 13

Die vorstehenden Vorschriften über die betriebliche Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung finden auf die Betriebsangehörigen, die nach dem

31.12.1966 als Pflichtversicherte in die Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel eingetreten sind, keine Anwendung.'

- 2.) In der Betriebsordnung der Hessischen Landesbank wird in Abschnitt III 1 d) ein Satz mit dem Wortlaut angefügt:

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

Im Jahr 1976 wurde die BV 1957 neu gefasst. Diese „Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale - vom 30. Dezember 1957 in der Fassung der Dienstvereinbarung vom 27. Februar 1976“ (im Folgenden BV 1957 idF der DV 1976) lautet auszugsweise:

10

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

#### § 1

##### Umfang und Anteil an den Gesamtversorgungsleistungen

- (1) Die Bank übernimmt die Verpflichtung, allen nichtbeamteten Betriebsangehörigen eine Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Rahmen einer Gesamtversorgung nach Maßgabe dieser Vereinbarung zu gewähren.
- (2) Die Gesamtversorgung setzt sich zusammen aus:
- a) den Leistungen der gesetzlichen Renten- und/oder Unfallversicherung
  - b) den Leistungen der Zusatzversicherung der Hessen-Nassauischen Lebensversicherungsanstalt oder einer ähnlichen Einrichtung und
  - c) den Versorgungsleistungen der Bank nach dieser Vereinbarung.

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

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

...

## § 2

### Voraussetzung für die Gewährung von Versorgungsleistungen

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

...

## § 3

### Höhe der Versorgungsleistungen

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

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

in den darauffolgenden 15 Jahren auf je 2 % und

in den restlichen Dienstjahren auf je 1 %

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

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

...



§ 11

Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Geltungsbereich

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

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

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

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

Mit Wirkung zum 1. Juli 1984 meldete die Rechtsvorgängerin der Beklagten den Kläger entsprechend der arbeitsvertraglichen Vereinbarung bei der ZVK an. Das Anmeldeformular der ZVK enthielt ua. folgende Hinweise:

11

„Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) gibt hiermit einen Überblick über die von ihr zu gewährenden Leistungen. Einzelheiten, z.B. über die Berechnungen von Leistungen, sind aus der Satzung der ZVK zu erfahren. Die folgend im Zusammenhang mit den Hinweisen genannten Paragraphen der Satzung sollen das Auffinden der interessierenden Bestimmungen erleichtern. ...

**5. Versorgungsrente**

Anspruch auf Versorgungsrente hat nur der Versicherte, der bei Eintritt des Versicherungsfalles pflichtversichert (§ 16) ist. ...

Die Versorgungsrente ist eine beamtenähnliche Versorgung, die den allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnissen angepaßt, also dynamisiert wird (§ 47).

Die Höhe der Versorgungsrente (§ 31) wird ermittelt, indem von der Gesamtversorgung (§ 32) - die errechnet wird aus der Gesamtversorgungsfähigen Zeit (§ 33) und dem Gesamtversorgungsfähigen Entgelt (§ 34, 34a) - die in § 31 Absatz 2 genannten Bezüge (z.B. die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) abgezogen werden.“

Im Zuge einer 1985 stattfindenden Diskussion über eine grundlegende Änderung des Versorgungssystems erklärte die Rechtsvorgängerin der Beklagten in einer Hausmitteilung „Nr. 4 Dezember 1985“ ua.: 12

„Es muß nochmals betont werden, daß von der Schließung des bisherigen Altersversorgungssystems der Helaba zum 31.12.85 kein einziger der heute bereits im Hause befindlichen Mitarbeiter in irgendeiner Weise negativ betroffen ist. Das neu zu konzipierende Altersversorgungssystem wird ausschließlich die Versorgung in Zukunft neu eintretender Mitarbeiter regeln.“

Am 5. Oktober 1987 schlossen der Vorstand der Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Gesamtpersonalrat eine „Dienstvereinbarung über die Versorgung der Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale - (Helaba), die nach dem 31. Dezember 1985 in die Dienste der Helaba getreten sind“ (im Folgenden DV 1987 NEU). Die DV 1987 NEU lautet auszugsweise: 13

„§ 1

Allgemeines

- (1) Diese Dienstvereinbarung für eine Versorgungsregelung gilt für alle Betriebsangehörigen, deren Arbeitsverhältnis mit der Helaba nach dem 31. Dezember 1985 schriftlich vereinbart wurde und begonnen hat, mit Ausnahme der Betriebsangehörigen, die als Pflichtversicherte bei der Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel aufzunehmen sind. Sie hat den Zweck, die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, der gegebenenfalls abgeschlossenen befreienden Lebensversicherungen und der Zusatzpensionsversicherung (Hessen-Nassauische Lebensversicherungsanstalt bzw. Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes oder einer vergleichbaren Einrichtung) angemessen zu ergänzen.

- (2) Die Kosten dieser betrieblichen Versorgungsregelung trägt die Helaba in voller Höhe.
- (3) An den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung beteiligt sich die Helaba nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.  
...
- (4) Die Beiträge zur Zusatzpensionsversicherung bei der Hessen-Nassauischen Lebensversicherungsanstalt bzw. dem Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes oder einer vergleichbaren Einrichtung übernimmt die Helaba in Höhe von 2/3.  
  
Für Betriebsangehörige, die länger als 20 Jahre bei der Helaba oder einer Rechtsvorgängerin beschäftigt sind, trägt die Helaba die Beiträge in voller Höhe.
- (5) Der Vorstand kann im Einzelfall die Versorgung eines Betriebsangehörigen nach vorheriger Anhörung des Gesamtpersonalrates abweichend von dieser Versorgungsregelung regeln.
- (6) Sollten die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder der Zusatzpensionsversicherung (Hessen-Nassauische Lebensversicherungsanstalt bzw. Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes) wesentlich absinken, werden die Vertragspartner Verhandlungen über eine Änderung dieser Versorgungsregelung aufnehmen.“

Die BV 1957 idF der DV 1976 wurde durch die „Betriebsvereinbarung über die Versorgung der nichtbeamteten Betriebsangehörigen der Hessischen Landesbank - Girozentrale - vom 30. Dezember 1957 in der Fassung der Dienstvereinbarung vom 27. Februar 1976, zuletzt geändert mit Nachtrag vom 5. Oktober 1987“ (im Folgenden DV 1987 ALT) erneut geändert. Die DV 1987 ALT enthält in § 11 die folgende Regelung:

„§ 11

Übergangsvorschriften, Inkrafttreten, Geltungsbereich

- (1) Betriebsangehörige, die nach der bisher geltenden Betriebsvereinbarung vom 30.12.1957 einen Versorgungsanspruch erworben haben, erhalten für die Zeit nach Inkrafttreten der Neufassung Versorgungsleistungen nach dieser Dienstvereinbarung. Ergeben die Neufestsetzungen geringere Versorgungsansprüche, als es nach der Be-

triebsvereinbarung vom 30.12.1957 der Fall war, bleiben die bisherigen Ansprüche der Höhe nach bis zu dem Zeitpunkt erhalten, zu dem erstmals höhere Ansprüche nach dieser Dienstvereinbarung entstehen (Besitzstand).

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

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

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

(4) Den von dieser Vereinbarung betroffenen Versorgungsberechtigten wird das Recht eingeräumt, ihre betriebliche Versorgung nach der vom 1. Januar 1986 an gültigen neuen Versorgungsregelung festsetzen zu lassen. Hierdurch darf die Gesamtversorgungsobergrenze von 75 v.H. jedoch nicht überschritten werden. Dieses Wahlrecht kann innerhalb eines Jahres nach Veröffentlichung ausgeübt werden.

...“

Über diese Neufassung der BV 1957 idF der DV 1976 wurden die Mitarbeiter mit Schreiben vom 3. Februar 1988 (im Folgenden Hausmitteilung Nr. 6/88) in Kenntnis gesetzt. Hierin heißt es ua.:

15

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

Der neue Absatz (4) des § 11 räumt den bereits am 31.12.1985 bei der Bank beschäftigten Betriebsangehörigen die Möglichkeit ein, sich für die vom 01.01.1986 an geltende neue Versorgungsregelung zu entscheiden. ...

...

Von der Option ausgenommen sind die bei der Zusatzversorgungskasse Kassel versicherten Betriebsangehörigen; für sie besteht die Möglichkeit der Wahl des neuen Versorgungssystems nicht.“

Die ZVK stellte mit Satzung vom 4. Juni 2002 ihr Versorgungssystem von einer Gesamtversorgung auf ein Punktesystem rückwirkend zum 1. Januar 2001 um (*Staatsanzeiger / Öffentlicher Anzeiger für das Land Hessen Nr. 43 S. 4158*). Die bis zur Systemumstellung erworbenen Rentenanwartschaften wurden zu diesem Stichtag nach Maßgabe der Satzung in Versorgungspunkte umgerechnet und als Startgutschriften den Versorgungskonten der Versicherten gutgeschrieben. § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 wurde gestrichen. 16

Am 12. Oktober 2012 schrieb der Gesamtpersonalrat an den Vorstand der Beklagten auszugweise: 17

„... die Vertragspartner der seinerzeitigen Dienstvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung hatten die KVK-Pflichtversicherung unseres Wissens nur deshalb aus dem Geltungsbereich der Dienstvereinbarung herausgenommen, um eine Doppelbelastung der Bank gegenüber der KVK und den Beschäftigten zu vermeiden. Dieser Grund ist längst entfallen.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe bei Eintritt des Versorgungsfalls gegen die Beklagte einen Anspruch auf eine Gesamtversorgung aus der BV 1957 idF der DV 1976. Dies folge aus dem Regelungszweck der Dienstvereinbarung. Die durch die DV 1970 geregelte Herausnahme der ab dem 1. Januar 1967 in Kassel eingestellten und zur ZVK angemeldeten Mitarbeiter sei nur wegen der Neuregelung in § 55 Abs. 5 ZVK Satzung 1967 erfolgt. Der Ausschluss sollte eine „Überversorgung“ der zur ZVK angemeldeten Arbeitnehmer bzw. eine „Doppelbelastung“ der Beklagten verhindern. Durch die 18

Streichung des § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 zum 1. Januar 2001 sei der Grund für die Herausnahme entfallen.

Die BV 1957 sei für Mitarbeiter wie ihn, die am Standort Kassel eingestellt worden sind, lediglich modifiziert worden. § 11 Abs. 3 BV 1957 idF der DV 1976 regele, dass § 1 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 1 BV 1957 idF der DV 1976 - und damit die BV 1957 idF der DV 1976 - weiterhin auf ihn Anwendung finde. 19

Die Gesamtversorgung stehe ihm auch unter dem Gesichtspunkt einer Störung der Geschäftsgrundlage iSv. § 313 Abs. 1 BGB zu. Die BV 1957 idF der DV 1976 sei durch die außerplanmäßige Satzungsänderung der ZVK lückenhaft geworden und einer ergänzenden Vertragsauslegung zugänglich. Das Festhalten an der unveränderten Versorgungsregelung führe zu einem untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit nicht zu vereinbarem Ergebnis. 20

Der Anspruch ergebe sich zudem aus dem Arbeitsvertrag und den Hausmitteilungen aus den Jahren 1985 und 1988. Im Übrigen treffe die Beklagte eine Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die von der ZVK vorgenommenen Leistungsherabsetzungen. In der arbeitsvertraglichen Vereinbarung, den Kläger bei der ZVK anzumelden, liege die konkludente Abrede, dass für seinen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung die jeweils gültige Satzung und die jeweils gültigen Leistungsbestimmungen der ZVK maßgeblich sein sollen. Die auf der Rückseite des Anmeldeformulars der ZVK aufgeführten Regelungen der ZVK-Satzung seien Gegenstand des Arbeitsvertrags geworden. Damit habe die Beklagte eine dynamisierte beamtenähnliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt. 21

Schließlich habe er einen Anspruch auf Gleichbehandlung. Die Beklagte behandle - wie die von ihm benannten Beschäftigten zeigten - auch Arbeitnehmer eines Standorts ungleich, ohne dass es hierfür einen Sachgrund gebe. Arbeitnehmer mit einer Direktzusage würden ohne Sachgrund bessergestellt als diejenigen, die über eine Pensionskasse versichert seien. Er habe im Vergleich zu den nicht bei der ZVK pflichtversicherten Mitarbeitern - unabhängig vom Zeitpunkt ihres Eintritts bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin - eine 22

erheblich niedrigere Versorgung, obwohl er deutlich höhere Eigenanteile tragen müsse.

Die - wie er - bei der ZVK pflichtversicherten Mitarbeiter würden zudem dadurch benachteiligt, dass allen nicht bei der ZVK Pflichtversicherten, die vor dem 1. Januar 1986 bei der Beklagten eingetreten sind, nach der DV 1987 ALT ein Wahlrecht hinsichtlich des Versorgungswerkes zustehe.

23

Der Kläger hat zuletzt beantragt

24

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn beim Eintritt der Versorgungsfälle Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung eine Versorgung nach der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1957 idF der Dienstvereinbarung vom 27. Februar 1976 zu zahlen;
2. hilfsweise für den Fall, dass dem Klageantrag zu 1. nicht stattgegeben wird,  
festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die ihm aus seinem Arbeitsvertrag vom 3. Mai 1984 iVm. der Anmeldung zur Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel in Kassel vom 2. Juli 1984 zustehende betriebliche Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1957 idF der Dienstvereinbarung vom 27. Februar 1976 anzupassen;
3. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und 2.,  
festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den ihm ab Eintritt in die Altersrente künftig entstehenden Schaden in Höhe der Differenz zwischen der monatlich tatsächlich gezahlten Rente und dem Betrag von 75 % des gesamtversorgungsfähigen Entgeltes nach 35 Jahren anrechenbarer gesamtversorgungsfähiger Zeit entsprechend Ziffer 5. der Anmeldung der Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel vom 2. Juli 1984 (Seite 2) lebenslang monatlich, fällig zum Ende des jeweiligen Monats, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Kläger könne keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der BV 1957 idF der DV 1976 beanspruchen, weil er nicht unter ihren Anwendungsbereich falle. Etwas anderes folge auch nicht aus ihrer Auslegung. Die Gründe für die Herausnahme der ab dem 1. Januar 1967 eingetretenen und zur ZVK angemeldeten Mitarbeiter seien nicht nachträglich durch die Streichung von § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 entfallen. 25

Dem Kläger sei weder eine einzelvertragliche Gesamtversorgungs- zusage erteilt worden noch könne er, weil ein arbeitgeberseitiges gestaltendes Verhalten fehle, aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz etwas zu seinen Gunsten ableiten. 26

Der Kläger werde auch nicht benachteiligt, da die Arbeitgeberin seine Beiträge zur ZVK seit 1986 in voller Höhe trage, während Arbeitnehmer, die dem Anwendungsbereich der BV 1957 unterlägen, ihre Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung mitfinanzieren müssten. Die Übernahme der vollen Beiträge habe den betreffenden Mitarbeitern die Möglichkeit zur Eigenvorsorge geben sollen. Schließlich werde er nicht anders behandelt als die von ihm namentlich bezeichneten Mitarbeiter. 27

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 28

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist - soweit zulässig - erfolgreich. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Inwieweit der Kläger Anspruch auf eine Gesamtversorgung nach den Grundsätzen der BV 1957 idF der DV 1976 hat, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. Das führt zur Auf- 29



hebung des Berufungsurteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Die Revision ist unzulässig, soweit der Kläger sein Begehren auf eine arbeitsvertragliche Vereinbarung iVm. der Anmeldung zur ZVK bzw. auf die Hausmitteilungen aus Dezember 1985 und vom 3. Februar 1988, das Gebot der Gleichbehandlung mit den von ihm namentlich benannten Mitarbeitern sowie auf eine Störung der Geschäftsgrundlage iSv. § 313 Abs. 1 BGB stützt. Hinsichtlich dieser Streitgegenstände ist die Revision nicht bzw. nicht ausreichend begründet. 30

1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss der vermeintliche Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufgezeigt werden, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Dazu muss die Revisionsbegründung eine konkrete Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 15 mwN*). 31

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung im dargestellten Umfang nicht gerecht. 32

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der behauptete Anspruch folge nicht aus dem Arbeitsvertrag vom 3. Mai 1984. Dieser regule, dass der Kläger in eine zusätzliche Altersversorgung bei der ZVK aufgenommen werde. Selbst wenn die damalige Satzung der ZVK eine im Wesentlichen der Gesamtversorgung nach der BV 1957 entsprechende beamtenähnliche Versorgung vorgesehen habe, gebe es keine Anhaltspunkte für eine statische Verweisung auf die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltende Satzung. Der Arbeitsvertrag enthalte auch keine „eigenständigen Aussagen“, unter welchen Voraussetzungen der Kläger in welchem Umfang Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beanspruchen könne. Der Kläger habe nicht dargetan, dass die Be- 33

klagte eine konkrete Höhe der Betriebsrente zugesagt habe. Etwas anderes folge auch nicht aus den in dem Anmeldeformular zur ZVK für die Versicherten erteilten Hinweisen auf Satzungsbestimmungen. Hierbei handele es sich lediglich um Auskünfte über die damals bestehende „Versorgungslage“, die nicht Gegenstand des Arbeitsvertrags geworden seien. Der Arbeitsvertrag nehme ebenfalls keinen Bezug auf die Satzungsbestimmungen. Es fehle zudem an einem klägerischen Vorbringen, weshalb der Beklagten die Hinweise auf dem Anmeldeformular als eigene Willenserklärungen zuzurechnen seien.

Diesen Erwägungen ist der Kläger nicht hinreichend entgegengetreten. Sein Vorbringen beschränkt sich auf eine Wiedergabe des Vertragsinhalts mit der lediglich pauschalen Behauptung, hierin liege die „Besonderheit im vorliegenden Fall“. Der Kläger hat in seiner Revisionsbegründung sogar selbst angenommen, es sei von einer dynamischen Verweisung auf die Satzung der ZVK auszugehen, ohne sich mit der diesbezüglichen Argumentationslinie des Landesarbeitsgerichts ansatzweise auseinanderzusetzen und darzulegen, warum diese unrichtig sein soll. 34

b) Die Revision befasst sich auch nicht mit dem Argument des Landesarbeitsgerichts, der Kläger könne seinen Anspruch nicht auf die Hausmitteilungen aus den Jahren 1985 und 1988 stützen, weil den hierin enthaltenen Erklärungen der Beklagten jeglicher Rechtsbindungswille fehle. Sein Vorbringen in der Revision beschränkt sich ausschließlich auf die Wiedergabe einzelner Passagen aus den Hausmitteilungen ohne weitere inhaltliche Auseinandersetzung. Soweit der Kläger die Entscheidung des Senats vom 15. Januar 2013 (- 3 AZR 169/10 - Rn. 42, BAGE 144, 160) zitiert, hat er nicht dargetan, weshalb die dortigen Erwägungen des Senats seinen Anspruch stützen sollen. Zwar hat der Senat dort angenommen, die Mitarbeiter könnten den Hausmitteilungen konkrete Informationen entnehmen. Er hat sich in diesem Zusammenhang jedoch nicht mit einem - wie auch immer gearteten - Rechtsbindungswillen der Beklagten befasst. 35

c) Die Revision ist teilweise unzulässig, soweit der Kläger seinen Anspruch auf Gleichbehandlung stützt. 36

aa) Die Revision genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen, soweit sie sich gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts wendet, der Vortrag des Klägers reiche nicht aus, einen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu begründen, weil er mit den von ihm namentlich benannten Mitarbeitern vergleichbar sei und diese eine Gesamtversorgungszusage erhalten hätten. Die vom Kläger in das Verfahren eingeführte Mitarbeiterliste zeige gerade, dass die Versorgung über die ZVK an eine Einstellung in der Niederlassung Kassel anknüpfe. Selbst wenn man das Vorbringen des Klägers als zutreffend unterstellte, der Mitarbeiter H habe trotz seiner Einstellung in Kassel eine andere Versorgungszusage erhalten, fehle insoweit der erforderliche kollektive Bezug. Denn es handele sich um einen einzigen Ausnahmefall. Im Übrigen mangle es auch an einer Vergleichbarkeit mit Mitgliedern der Geschäftsleitung. 37

Mit diesen Argumenten des Landesarbeitsgerichts setzt sich die Revisionsbegründung nicht hinreichend auseinander. Der Kläger hat vorgetragen, die bloße Behauptung, er würde anders als die bezeichneten Arbeitnehmer behandelt, genüge, solange die Beklagte nicht darlege, dass ein von ihm benanntes Mitglied der Geschäftsleitung keine „Arbeitnehmerfunktion“ habe. Damit hat er sich weder mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt, dass es für einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz an einem kollektiven Bezug fehle, noch hat er durchgreifend gerügt, der von ihm benannte Mitarbeiter sei kein Mitglied der Geschäftsleitung. Vor diesem Hintergrund hat sich die Revision auch nicht mit den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts befasst, der Kläger sei per se nicht mit Mitgliedern der Geschäftsleitung vergleichbar. Das gesamte Vorbringen des Klägers in der Revisionsinstanz beschränkt sich im Ergebnis darauf, seine Rechtsauffassung an die Stelle des Landesarbeitsgerichts zu setzen und pauschal in den Vorinstanzen gehaltenen Vortrag zu wiederholen. 38

bb) Die Revision setzt sich zudem nicht mit der Annahme des Landesarbeitsgerichts auseinander, es könne offenbleiben, ob eine Ungleichbehandlung des Klägers mit den an anderen Standorten eingestellten Mitarbeitern vorliege, 39

denen die Wahl eingeräumt worden sei, in das neue Versorgungssystem nach der DV 1987 zu wechseln, da ein solches Wahlrecht keinen Anspruch auf die begehrte Versorgung nach der BV 1957 idF der DV 1976 begründe.

cc) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist auch insoweit nicht angegriffen, als es einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit Arbeitnehmern abgelehnt hat, die vor dem 1. Januar 1967 in Kassel eingestellt und zur ZVK pflichtversichert wurden. Die Revision setzt sich mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts zu diesem Streitgegenstand nicht auseinander. 40

d) Schließlich genügt die Revisionsbegründung nicht den gesetzlichen Anforderungen, soweit sie sich für ihren Anspruch auf eine Störung der Geschäftsgrundlage iSv. § 313 Abs. 1 BGB stützt. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die BV 1957 idF der DV 1976 sei eine Dienstvereinbarung. Deshalb könne nicht der Kläger, sondern allenfalls der Gesamtpersonalrat als Partei der Dienstvereinbarung eine Anpassung von der Beklagten verlangen. Auch mit dieser Erwägung setzt sich die Revision nicht auseinander. 41

II. Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Ob der Kläger einen Anspruch auf eine Gesamtversorgung iSd. BV 1957 idF der DV 1976 hat, steht noch nicht fest. Zwar hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen, der geltend gemachte Anspruch ergebe sich nicht schon aus der Auslegung der BV 1957 idF der DV 1976 bzw. der Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen kann jedoch nicht beurteilt werden, ob dem Kläger der Anspruch nach dem personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zusteht. 42

1. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Revision - soweit sie zulässig ist - nicht bereits deshalb unbegründet, weil die Berufung unzulässig ist. 43

- a) Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Die Berufungsbegründung muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen. Die Zulässigkeit der Berufung ist auch im Revisionsverfahren von Amts wegen zu überprüfen. Dies gilt auch dann, wenn das Berufungsgericht die Berufung für zulässig gehalten hat (*BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 17 f. mwN*). 44
- b) Danach zeigt die Berufungsbegründung hinreichend deutlich auf, in welchen Punkten der Kläger das erstinstanzliche Urteil für fehlerhaft hält. 45
- aa) Das Arbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, dem Kläger stehe kein Anspruch aus der BV 1957 idF der DV 1976 zu, weil er nach § 11 Abs. 3 nicht unter den Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung falle und die in dieser Bestimmung enthaltene Stichtagsregelung zulässig sei. Die BV 1957 idF der DV 1976 habe die BV 1957 wirksam abgelöst. Der Kläger ist in seiner Berufungsbegründung auf diese Erwägungen des Arbeitsgerichts eingegangen. Er hat gemeint, die Auslegung der BV 1957 idF der DV 1976 ergebe, dass die Betriebsparteien die nach dem 31. Dezember 1966 und vor dem 1. Januar 1986 in Kassel eingestellten und zur ZVK angemeldeten Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich der BV 1957 idF der DV 1976 herausnehmen wollten, um eine „doppelte“ Belastung der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin wegen der Ruhensvorschrift in § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 zu vermeiden. Eine Schlechterstellung gegenüber den anderen Arbeitnehmern sei nicht beabsichtigt gewesen. Damit hat der Kläger Umstände aufgezeigt, aus denen sich iSd. 46

§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO eine Rechtsverletzung durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts ergeben könnte.

bb) Das Arbeitsgericht hat weiter gemeint, die Beklagte treffe keine Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG, da der Kläger nicht unter den Anwendungsbereich der BV 1957 idF der DV 1976 falle. Ihm sei lediglich eine Versorgung durch die ZVK zugesagt worden. Die Beklagte müsse daher auch nur für eine solche eintreten. Dagegen wendet sich der Kläger mit seinem Vorbringen, der Versorgungsanspruch ziele darauf, eine Lücke zwischen der Versorgungszusage und dem Durchführungsweg zu schließen. Wenngleich die Parteien im Arbeitsvertrag auch keine ausdrückliche Vereinbarung über die Höhe und den Zeitpunkt der Versorgungsleistungen getroffen hätten, habe die Beklagte dem Kläger mit der Abrede, ihn bei der ZVK anzumelden, zu erkennen gegeben, dass er eine beamtenähnliche Versorgung erhalten solle. Damit hat er die Bewertung des Arbeitsgerichts hinreichend in Frage gestellt. 47

cc) Schließlich hat das Arbeitsgericht gemeint, dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch auch nicht wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots zu. Eine ungleiche Behandlung, die darauf beruhe, dass nach dem Ort der Einstellung unterschieden werde, sei sachlich gerechtfertigt. Indem der Kläger ausgeführt hat, die Herausnahme der in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1985 in Kassel eingestellten und zur ZVK angemeldeten Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich der BV 1957 idF der DV 1976 sei ausschließlich vor dem Hintergrund der Ruhensvorschrift in § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 erfolgt, hat er sich hinreichend mit der Argumentation des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt. Denn hierin liegt die Rüge, der Grund für die Ungleichbehandlung sei nicht allein der Einstellungsort gewesen, sondern die Vermeidung einer „Doppelbelastung“ der Arbeitgeberin, und dieser Grund sei durch die Streichung des § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 zum 1. Januar 2001 weggefallen. 48

2. Der Hauptantrag ist zulässig. 49

- a) Der Antrag betrifft die Feststellung eines Rechtsverhältnisses und weist das notwendige Feststellungsinteresse auf. 50
- aa) Der Klageantrag ist auf die Feststellung eines zwischen den Parteien bestehenden Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 219/18 - Rn. 12 mwN*). 51
- So verhält es sich hier. Der Kläger begehrt mit seinem Hauptantrag die Feststellung, die Beklagte habe ihm ab Eintritt des Versorgungsfalls eine Versorgung nach der BV 1957 idF der DV 1976 zu zahlen. Damit begehrt er die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, nämlich den Umfang der Versorgungsverpflichtung der Beklagten. 52
- bb) Der Antrag ist auch bestimmt genug iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Da Feststellungsanträge nicht vollstreckbar sind, reicht es aus, wenn bei einer dem Antrag entsprechenden Verurteilung klar ist, was zwischen den Parteien gelten soll, mag es auf dieser Grundlage auch weiterer Präzisierungen hinsichtlich konkreter Ansprüche bedürfen (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 219/18 - Rn. 14 mwN*). Dies ist vorliegend der Fall. Die Beklagte kann aufgrund der Bezeichnung der BV 1957 idF der DV 1976 erkennen, auf welcher Rechtsgrundlage sie dem Kläger in welchem Umfang eine Versorgung schuldet. 53
- cc) Der Feststellungsantrag weist das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auf. Die Beklagte bestreitet, dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls Versorgungsleistungen nach der BV 1957 idF der DV 1976 zu schulden. Unerheblich ist, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Der Vorrang der Leistungsklage greift vorliegend schon deshalb nicht ein, weil 54

die Betriebsrente noch nicht zur Zahlung fällig ist (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 23 mwN, BAGE 144, 160).

b) Der Kläger hat in der Revisionsinstanz auch eine Rangfolge bestimmt, nach der die verschiedenen Streitgegenstände, auf die er sein einheitliches Klageziel stützt, vom Senat überprüft werden sollen (zu diesem Erfordernis vgl. BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 18 mwN, BAGE 163, 205). 55

3. Das Landesarbeitsgericht hat richtig erkannt, dass der Kläger einen Anspruch auf eine Gesamtversorgung weder auf die BV 1957 idF der DV 1976 noch auf eine Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG stützen kann. 56

a) Es kann offenbleiben, ob - wie der Kläger meint und wofür auch die Präambel der DV 1970 spricht - aus der Auslegung der BV 1957 idF der DV 1976 folgt, dass die Parteien der Dienstvereinbarung die nach dem 31. Dezember 1966 und vor dem 1. Januar 1985 am Standort Kassel eingestellten und zur ZVK angemeldeten Arbeitnehmer nur solange aus dem Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung herausnehmen wollten, wie nach § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 eine Anrechnung von Versorgungsleistungen der Beklagten auf die von der ZVK geleistete Rente erfolgt. Jedenfalls mit dem durch den Nachtrag zu der BV 1957 idF der DV 1976 vom 5. Oktober 1987 eingefügten Unterabsatz in § 11 Abs. 3 DV 1987 ALT haben die Parteien der Dienstvereinbarung das der BV 1957 idF der DV 1976 zugrunde liegende Konzept dauerhaft geändert. Die Neuregelung bestimmt, dass für die bei der ZVK versicherten Mitarbeiter die Bank die Umlagen ab dem 1. Januar 1986 in voller Höhe übernimmt. Indem die aus dem Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung herausgenommenen und zur ZVK angemeldeten Arbeitnehmer nunmehr dadurch bessergestellt wurden, dass sie - anders als die übrigen Arbeitnehmer - unabhängig von der Erfüllung einer Wartezeit von 20 Dienstjahren bereits ab dem 1. Januar 1986 keine Beiträge mehr zur ZVK zahlen müssen, ist jedenfalls ab diesem Zeitpunkt klargestellt, dass diese Arbeitnehmergruppe ungeachtet weiterer Entwicklungen auch künftig anders zu behandeln ist als die übrigen Mitarbeiter. 57



Ob diese Neuregelung eine verschlechternde Ablösung der vorangegangenen Regelung darstellt und als solche den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entspricht - was der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat in Abrede gestellt hat -, ist nicht Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens. 58

b) Der Kläger hat im Versorgungsfall auch keinen Anspruch nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG gegen die Beklagte auf Gewährung einer Gesamtversorgung entsprechend der BV 1957 idF der DV 1976. 59

aa) Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Der Verschaffungsanspruch richtet sich darauf, eine Lücke zu schließen, die sich zwischen der Versorgungszusage einerseits und der Ausgestaltung des Durchführungswegs andererseits ergeben kann. Er betrifft also Fälle, in denen die für die Durchführung der Versorgungszusage getroffene Regelung hinter den Verpflichtungen des Arbeitgebers zurückbleibt oder der externe Versorgungsträger die Betriebsrentenansprüche aus anderen Gründen nicht erfüllt. Durch die Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG wird sichergestellt, dass bei Schwierigkeiten im Durchführungsweg im Versorgungsfall gleichwohl der Versorgungszusage entsprechende Leistungen erbracht werden (*vgl. etwa BAG 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 - Rn. 35 mwN, BAGE 149, 212*). 60

bb) Danach ist die Beklagte nicht verpflichtet, dem Kläger im Versorgungsfall für die von der ZVK nach der Umstellung auf ein Punktesystem ab dem 1. Januar 2001 nicht mehr gewährte Gesamtversorgung einzustehen. Denn der Verschlechterung der Versorgung des Klägers liegen keine Schwierigkeiten zugrunde, die sich aus dem von der Arbeitgeberin gewählten Durchführungsweg ergeben, weil der externe Versorgungsträger nicht bzw. nicht im zugesagten Umfang leistet. Vielmehr gründet sie auf einer Umgestaltung der Versorgungsregelung von einer Gesamtversorgung auf ein Punktesystem bei der ZVK. Nur deshalb blieb ab diesem Zeitpunkt die von der ZVK geleistete Versorgung hinter der ursprünglich von ihr gewährten Gesamtversorgung zurück. Die- 61

se Systemänderung entspricht den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit (*ausführlich zur Rechtmäßigkeit der Schließung eines Gesamtversorgungssystems und der Umstellung auf ein Punktesystem: BAG 27. März 2007 - 3 AZR 299/06 - Rn. 44 ff. mwN; BGH 14. November 2007 - IV ZR 74/06 - BGHZ 174, 127*). Vor einer diesen Anforderungen genügenden Ablösung einer Versorgungsordnung schützt § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG die Versorgungsempfänger jedoch nicht. Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG trägt der Arbeitgeber zwar die Risiken, die mit der Wahl eines externen Durchführungswegs verbunden sind. Daraus folgt jedoch nicht, dass ihn auch dann Leistungspflicht treffen, wenn er die vom externen Versorgungsträger durchgeführte Umgestaltung der Leistungsordnung bei einer Direktzusage selbst hätte wirksam vornehmen können. Dies ist dann der Fall, wenn die Änderung - wie vorliegend - die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit wahrt.

4. Ob der Kläger im Versorgungsfall einen Anspruch auf eine Gesamtversorgung iSd. der BV 1957 idF der DV 1976 nach dem personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat, kann der Senat mangels tatrichterlicher Feststellungen nicht entscheiden. 62

a) Nach Art. 34 Abs. 1 Staatsvertrag findet bei der Beklagten das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dienststelle und Personalrat müssen beim Abschluss von Dienstvereinbarungen nach § 61 Abs. 1 Satz 1 HPVG dafür sorgen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Das schließt eine Pflicht zur Gleichbehandlung ein; es gilt der personalvertretungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende personalvertretungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen (*zu Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayPVG vgl. BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 97 mwN, BAGE 164, 82*). Sind in einer Dienstvereinbarung für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedli- 63

che Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich hierfür ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Dieser ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird. Dabei ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (zu § 75 Abs. 1 BetrVG vgl. BAG 26. April 2016 - 1 AZR 435/14 - Rn. 25 mwN). Jedenfalls im Bereich der betrieblichen Altersversorgung führt ein Verstoß gegen den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu einem Anspruch auf „Angleichung nach oben“ (zu § 75 BetrVG vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 55 ff., BAGE 133, 158).

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen steht nicht fest, ob die Herausnahme der vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1985 am Standort Kassel eingestellten und zur ZVK angemeldeten Arbeitnehmer aus der BV 1957 idF der DV 1976 nach der Umstellung der ZVK von einem Gesamtversorgungssystem auf ein Punktemodell zum 1. Januar 2001 und der Streichung des § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 noch sachlich gerechtfertigt ist oder eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber den in diesem Zeitraum eingestellten anderen Arbeitnehmern der Beklagten vorliegt.

64

aa) Die Betriebsparteien konnten die vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1985 am Standort Kassel eingestellten und zur ZVK angemeldeten Mitarbeiter nach der zum 1. Januar 1967 erfolgten Umstellung der ZVK auf ein Gesamtversorgungssystem und der damit einhergehenden Einführung des § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 wirksam aus dem Anwendungsbereich der BV 1957 idF der DV 1976 herausnehmen. Durch die Bestimmung in § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967, dass die Versorgungsrente der ZVK insoweit ruht, als der Berechtigte von einem Mitglied der Kasse Versorgungsbezüge aus einem Arbeitsverhältnis

65

nis erhält, wären die zugesagten Versorgungsleistungen, die über die ZVK erbracht werden sollten, allein zu Lasten der Beklagten gegangen. Denn sie hätte ihren Mitarbeitern im Versorgungsfall eine Gesamtversorgung zahlen und zusätzlich - ohne eine entsprechende Gegenleistung - Beiträge zur ZVK entrichten müssen. Entgegen der Auffassung des Klägers wäre der Beklagten eine Kündigung der Mitgliedschaft bei der ZVK wegen der damit verbundenen Ausgleichszahlung nicht zumutbar gewesen.

Die Herausnahme der in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1985 in Kassel eingetretenen und zur ZVK pflichtversicherten Beschäftigten aus dem Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung führte damals auch nicht zu einer Schlechterstellung gegenüber den übrigen während dieses Zeitraums eingestellten Mitarbeitern. Die herausgenommenen Beschäftigten erhielten im Versorgungsfall durch die Leistungen der ZVK eine Gesamtversorgung, die dem Niveau der den anderen Arbeitnehmern zugesagten Gesamtversorgung entsprach. 66

bb) Mit der Umstellung der ZVK von einem Gesamtversorgungs- auf ein Punktesystem zum 1. Januar 2001 und der Streichung des § 55 Abs. 5 Satzung ZVK 1967 änderte sich die Rechtslage. 67

(1) Mit ihr ist der anfängliche Grund für die Differenzierung zwischen den vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1985 am Standort Kassel eingestellten und zur ZVK angemeldeten und den in diesem Zeitraum an anderen Standorten eingetretenen Arbeitnehmern entfallen. Ein Festhalten an der ursprünglich wirksamen Herausnahme der streitgegenständlichen Arbeitnehmergruppe aus der BV 1957 idF der DV 1976 nach § 11 Abs. 3 könnte zu einer gravierenden und umfassenden Ungleichbehandlung bei der Altersversorgung führen. Dies wäre nur gerechtfertigt, wenn Personalrat und Dienststelle noch davon ausgehen konnten, dass die bei der ZVK pflichtversicherten Arbeitnehmer eine mit den anderen Arbeitnehmern desselben Einstellungszeitraums zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhalten (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 34, BAGE 155, 326*). 68

Etwas anderes ergibt sich entgegen der in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretenen Auffassung der Beklagten auch dann nicht, wenn die ab dem 1. Januar 1986 in Kassel eingestellten und zur ZVK pflichtversicherten Arbeitnehmer gegenüber den an anderen Standorten ab diesem Zeitpunkt eingestellten Mitarbeitern sogar eine bessere Versorgung hätten. Denn diese Mitarbeiter unterfallen wegen ihres Eintrittsdatums bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin nicht den streitgegenständlichen Vergleichsgruppen.

69

(2) Eine solche nachträgliche Ungleichbehandlung würde zu einem Verstoß gegen den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz führen. Anderes folgt auch nicht daraus, dass die durch eine Dienstvereinbarung erfolgte Herausnahme der bei der ZVK pflichtversicherten Arbeitnehmer aus der von der Beklagten aufgrund einer früheren Dienstvereinbarung zugesagten Gesamtversorgung ursprünglich nicht gleichheitswidrig war. Entscheidend für eine Ungleichbehandlung ist der sachliche Gehalt einer Vorschrift und ihre Wirkung. Ergibt sich aus der praktischen Auswirkung einer Norm eine sachlich nicht mehr zu rechtfertigende Ungleichbehandlung und ist diese Ungleichbehandlung gerade auf die rechtliche Gestaltung der Norm zurückzuführen, so widerspricht dies dem Gleichheitssatz (*BVerfG 9. August 1978 - 2 BvR 831/76 - zu B I 2 d bb der Gründe, BVerfGE 49, 148*). Eine Rechtsnorm kann daher auch durch eine spätere Veränderung der von ihr geregelten tatsächlichen Verhältnisse nachträglich gleichheitswidrig werden (*für Gesetze vgl. BVerfG 10. April 2018 - 1 BvL 11/14 ua. - Rn. 149 ff. [152], BVerfGE 148, 147 - sog. Hineinwachsen in die Verfassungswidrigkeit*). Dadurch ist die ursprünglich sachlich gerechtfertigte und damit zunächst wirksame Bestimmung in § 11 Abs. 3 BV 1957 idF der DV 1976 ab diesem Zeitpunkt insgesamt unwirksam geworden und darf nicht mehr angewandt werden (*vgl. etwa BAG 26. Januar 2017 - 2 AZR 405/16 - Rn. 16 mwN; ErfK/Kania 19. Aufl. BetrVG § 77 Rn. 25*).

70

Dies steht entgegen der in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Ansicht der Beklagten nicht im Widerspruch zu der im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang ergangenen Rechtsprechung des Senats. Zwar können Arbeitnehmer, die im Wege des Betriebsübergangs übernommen

71

werden, vom Geltungsbereich einer beim Erwerber Anwendung findenden Versorgungsordnung ausgenommen werden. Der sachliche Grund für diese Herausnahme aus dem Geltungsbereich liegt in der besonderen Situation, in der sich die Arbeitsvertragsparteien nach dem Betriebsübergang befinden. Es ist nicht von vornherein absehbar, welche Versorgungsregelungen in derartigen Arbeitsverhältnissen gelten und welche Unterschiede zu denen der anderen Arbeitnehmer bestehen. Die Berücksichtigung der konkreten Situation nach dem Eintritt in die Arbeitsverhältnisse erleichtert eine sachgerechte und angemessene Regelung der Betriebsrentenansprüche (vgl. BAG 19. Januar 2010 - 3 ABR 19/08 - Rn. 34 f.). Hiermit ist aber die vorliegende Konstellation nicht vergleichbar, in der in einer für alle Beschäftigten eines Unternehmens geltenden Versorgungsordnung eine Arbeitnehmergruppe ursprünglich deshalb ausgenommen war, weil ihr eine andere, aber vergleichbare Versorgung zugesagt war, sich diese zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund von Änderungen der Leistungsbestimmungen jedoch nicht mehr als gleichwertig erweist.

cc) Ein Differenzierungsgrund, der einen Anspruch wegen Verstoßes gegen den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ausschließt, kann darin liegen, dass die Beklagte für die streitbefangene Arbeitnehmergruppe - und damit auch für den Kläger - die Beiträge zur Zusatzversorgung losgelöst von einer Systemumstellung bei der ZVK und ungeachtet einer ansonsten geltenden Wartezeit von 20 Dienstjahren bereits ab dem 1. Januar 1986 vollständig übernommen und damit die Möglichkeit eröffnet hat, die ersparten Beiträge, soweit diese dem Betrag entsprechen, den vergleichbare Arbeitnehmer typischerweise selbst tragen mussten, zum Aufbau einer weiteren betrieblichen Altersversorgung zu nutzen. Voraussetzung dafür ist, dass die von der Herausnahme erfassten Mitarbeiter - ungeachtet ihrer jeweiligen tatsächlichen Handhabung - die Möglichkeit hatten, aufgrund der insoweit ersparten Umlagebeträge zur ZVK in der Zeit vom 1. Januar 1986 bis zur Vollendung einer 20-jährigen Dienstzeit bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin eine Versorgung zu erwirtschaften, die zusammen mit den Leistungen der ZVK und der gesetzlichen Rentenversicherung eine vergleichbare Versorgung darstellt,

72

wie sie die unter den Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung fallenden Arbeitnehmer haben. Dann wären sie diesen gegenüber gleichgestellt.

5. Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner Prüfung, ob und gegebenenfalls mit welchen Maßgaben der Kläger im Versorgungsfall einen Anspruch auf Gewährung einer Gesamtversorgung nach den Grundsätzen des personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes hat, Folgendes zu beachten haben: 73

a) Es wird zu klären sein, ob die von der Herausnahme aus dem Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung betroffenen Arbeitnehmer mit den in der Zeit vom 1. Januar 1986 bis zur Vollendung einer 20-jährigen Dienstzeit bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin ersparten Beiträgen zur ZVK eine Versorgung hätten erwirtschaften können, die zusammen mit den Leistungen der ZVK und der gesetzlichen Rentenversicherung eine der Gesamtversorgung gleichwertige Versorgung darstellt. Bei der Ermittlung der Höhe dieser ersparten Beiträge ist darauf abzustellen, in welchem Umfang sich diejenigen Mitarbeiter typischerweise an ihrer Altersversorgung beteiligt haben, die bis zum 31. Dezember 1985 an den anderen Standorten der Beklagten eingestellt worden sind und unter die BV 1957 idF der DV 1976 fallen. Der Beklagten wird Gelegenheit zu entsprechendem Sachvortrag zu geben sein. 74

b) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass es den herausgenommenen Arbeitnehmern - und damit auch dem Kläger - danach nicht möglich gewesen wäre, eine der Gesamtversorgung iSd. BV 1957 idF der DV 1976 vergleichbare Altersversorgung zu erlangen, stünde dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nach den Grundsätzen des personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu. 75

Anders als zB bei Ansprüchen auf - wiederkehrende - freiwillige Leistungen wie Prämien oder Zulagen kann bei der streitgegenständlichen Gesamtversorgung die Gleichstellung der zu Unrecht benachteiligten Arbeitnehmer jedoch nur dadurch erreicht werden, dass die Regelungen in § 11 Abs. 1 DV 1987 ALT iVm. der BV 1957 idF der DV 1976 über die Gesamtversorgung 76

unter Berücksichtigung ihres gesamten Arbeitsverhältnisses, einschließlich der Zeiten vor dem 1. Januar 2001, angewendet werden. Damit finden diese Bestimmungen auf Zeiten Anwendung, in denen die Herausnahme der bei der ZVK versicherten Arbeitnehmer gerechtfertigt war, die in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1985 eingestellt wurden. Dies führt vorliegend jedoch nicht zu einer ungerechtfertigten Belastung der Beklagten. Denn ihr kommt der vor dem 1. Januar 2001 entstandene Anteil der vom Kläger erworbenen Anwartschaften nach der gleichwertigen Gesamtversorgung bei der ZVK zugute, der als Startgutschrift in das Punktemodell übertragen wurde. Denn die ZVK-Rente ist nach § 1 Abs. 2 Buchst. b BV 1957 idF der DV 1976 auf die Gesamtversorgung anrechenbar.

c)        Sofern das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommt, dem Kläger stehe im Versorgungsfall ein Anspruch auf eine Gesamtversorgung zu, wird es zu berücksichtigen haben, dass er einen Vorteil erlangt hat, weil die Arbeitgeberrin die Umlage zur ZVK bereits ab dem 1. Januar 1986 und nicht erst ab Vollendung einer Wartezeit von 20 Dienstjahren in voller Höhe übernommen hat. Ein hieraus folgender zusätzlicher Nutzen steht dem Kläger nicht zu. Daher ist die Beklagte berechtigt, ihre monatliche Leistung um den Betrag zu kürzen, der dem Teil der von der ZVK geleisteten Betriebsrente entspricht, den sie mit den Beiträgen in der Höhe erwirtschaftet hat, die typischerweise von den Arbeitnehmern, die in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1985 eingetreten sind und nicht selbst bei der ZVK versichert waren, aufgebracht wurden. 77

III.       Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 78

Zwanziger

Wemheuer

Günther-Gräff

H. Trunsch

Mayer