

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 19. November 2019
- 3 AZR 127/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:191119.U.3AZR127.18.0

I. Arbeitsgericht Mönchengladbach

Urteil vom 23. Mai 2017
- 1 Ca 441/17 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 16. Februar 2018
- 6 Sa 562/17 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Wirksamkeit eines Sozialplans - Anpassung - Auslegung einer Aufhebungsvereinbarung

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer teilweisen Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 127/18
6 Sa 562/17
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 2019

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den ehrenamtlichen Richter Metzner und die ehrenamtliche Richterin Schüßler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Februar 2018 - 6 Sa 562/17 - teilweise aufgehoben, soweit es die Beklagte verurteilt hat, an die Klägerin

- über den Betrag von 1.127,62 Euro brutto hinaus jeweils zum Ersten eines Monats, beginnend mit dem 1. Januar 2018 einen Betrag von mehr als 24,96 Euro brutto zu zahlen,
- einen Betrag von mehr als 299,52 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz aus jeweils 24,96 Euro beginnend mit dem 2. Juli 2016 und endend mit dem 2. Juni 2017 zu zahlen,
- für den Zeitraum von August 2017 bis Dezember 2017 einen Betrag von mehr als 124,80 Euro brutto zu zahlen.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Anpassung einer der Klägerin von der Beklagten gewährten Betriebsrente. 1

Die Klägerin war vom 15. Januar 1971 bis zum 30. September 2009 bei der Beklagten - ein in den deutschen G-Konzern eingebundenes Lebensversicherungsunternehmen - tätig. Ihr wurden zunächst Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den „Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes“ (im Folgenden BVW) zugesagt. Diese lauten auszugsweise: 2

„Ausführungsbestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes

...

§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse

1. Die Gesamtversorgungsbezüge werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepaßt.
(Der § 49 AVG ist durch Artikel 1 §§ 65 und 68 SGB (VI) neu gefaßt worden. Die Änderung ist am 01.01.92 in Kraft getreten).
2. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.
3. Hält der Vorstand die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge nach Ziffer 1 nicht für vertretbar, so schlägt er nach Anhören der Betriebsräte/des Gesamtbetriebsrates dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlußfassung vor, was nach seiner Auffassung geschehen soll.
Der Beschluß ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.
4. Eine Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung kann im Einzelfall nicht durchgeführt werden, soweit und solange die nach § 5 der Ausführungsbestimmungen anzurechnenden Bezüge und die nach § 4 der Ausführungsbestimmungen vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge, erreichen oder überschreiten.

Betriebsangehörige, die eine Pensionsergänzung zu den Leistungen der Versorgungskasse zunächst nicht bekommen haben, weil ihre anzurechnenden Bezüge die vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge erreichen oder überschreiten, erhalten gegebenenfalls bei Veränderungen nach der Ziffer 1 oder 3 später eine Pensionsergänzung allein durch das in der Ziffer 1 oder 3 dargestellte Verfahren.“

Die Klägerin schied auf der Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung aus dem Jahr 2007 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30. September 2009 aus. Diese bestimmt auszugsweise:

3

„8.

Die Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG gewährt Frau S, unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der Volksfürsorge VVaG., mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab erstmals der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - ggf. auch mit Abschlägen - möglich ist, eine monatliche Rente von 599,46 EURO brutto. Die Rente wird nach den Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes angepasst.“

Der Aufhebungsvereinbarung lag der bei der Beklagten geltende Sozialplan vom 26. März 2007 zugrunde. Dieser regelt auszugsweise:

4

„1.2.2 Frühpensionierung

Mitarbeiter mit Ansprüchen aus dem Betrieblichen Versorgungswerk oder der VO 85, die spätestens am 31.12.1956 geboren sind und deren Arbeitsplätze infolge der Umsetzung des Teilprojekts wegfallen, haben Anspruch auf ein Frühpensionsangebot. ...

...

Für die Leistungen sind folgende Regelungen maßgebend:

a) Die Berechnung der Leistungen richtet sich nach den Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes. Angerechnet werden außerbetriebliche Lohnersatzleistungen (wie z.B. Arbeitslosengeld I) und Renten der Versorgungskasse VVaG.

Stichtag für die Leistungsberechnung ist der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Leistungen für den Zeitraum der Frühpensionierung werden nicht dynamisiert.

...

c) Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und der Volksfürsorge zum Zwecke der Inanspruchnahme von Leistungen der Frühpensionierung beendet.

...

e) Ab Beginn der gesetzlichen Rentenversicherung zahlt die Volksfürsorge die betriebliche Versorgungsleistung nach den Bestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes oder der Versorgungsordnung 1985 aus dem un-

verfallbaren Versorgungsanspruch nach dem Betriebsrentengesetz (m / n-Verfahren). Die Leistung wird zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet und unabhängig von der Höhe der Sozialversicherungsrente oder der Versorgungskassenrente gezahlt.“

Die Klägerin trat nach der Vollendung ihres 63. Lebensjahres zum 1. Januar 2016 in den Altersruhestand und erhielt - neben ihrer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - von der Beklagten nach der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung eine Betriebsrente iHv. 666,36 Euro brutto. Des Weiteren bezog sie eine Rente der Versorgungskasse iHv. 442,47 Euro brutto.

Zum 1. Juli 2016 stiegen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,2451 vH.

Der Vorstand der Beklagten beschloss nach Anhörung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats am 20. Juni 2016, die Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten zum 1. Juli 2016 um 0,5 vH zu erhöhen; sofern eine Anpassung der Pensionsergänzung um 0,5 vH für den Versorgungsempfänger günstiger sein sollte, sollte diese vorgenommen werden. Der Aufsichtsrat der Beklagten fasste am 22. Juni 2016 einen entsprechenden Beschluss. Hierüber wurde die Klägerin mit einem Schreiben aus August 2016 informiert. Ab dem 1. Juli 2016 gewährte die Beklagte der Klägerin eine Pensionsergänzung iHv. 669,69 Euro brutto. Von der Versorgungskasse erhielt die Klägerin ab dem 1. Juli 2016 eine Rente iHv. 444,73 Euro brutto.

Seit dem 1. Juli 2017 bezieht die Klägerin eine Rente aus der Pensionskasse sowie eine Pensionsergänzung iHv. insgesamt 1.127,62 Euro brutto.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihr ab dem 1. Juli 2016 eine höhere Betriebsrente zahlen. Nach § 6 Ziff. 1 der Ausführungsbestimmungen (im Folgenden AB) BVW hätte ihre Versorgungsleistung zu diesem Zeitpunkt um 4,2451 vH angehoben werden und die Beklagte ihr monatlich weitere 41,48 Euro brutto zahlen müssen. Die Regelung in AB § 6 Ziff. 3 BVW sei mangels Bestimmtheit unwirksam. Jedenfalls seien ihre Voraussetzungen nicht erfüllt. Etwaige Beschlüsse der Beklagten verstießen gegen

§§ 308, 315 BGB. Sie seien weder ordnungsgemäß noch rechtzeitig gefasst worden.

Die Aufhebungsvereinbarung habe das Gesamtversorgungssystem nicht abgeändert. Die Zahlung der Pensionsergänzung habe innerhalb des Systems der Versorgungsordnung erfolgen sollen. Andernfalls würde dies einen unzulässigen Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung darstellen, der nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG unzulässig sei. Sie würde durch eine solche Regelung schlechter gestellt, da die Rente aus der Versorgungskasse nicht gesteigert werde. In der Aufhebungsvereinbarung sei der Betrag lediglich deklaratorisch bzw. als Mindestbetrag genannt. 10

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, 11

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie beginnend mit dem 1. August 2017 über den unstreitig geleisteten Betrag von 1.127,62 Euro hinaus jeweils zum Ersten eines Monats einen Betrag iHv. 41,48 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 497,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 41,48 Euro seit dem 2. Juli 2016, dem 2. August 2016, dem 2. September 2016, dem 5. Oktober 2016, dem 3. November 2016, dem 2. Dezember 2016, dem 3. Januar 2017, dem 2. Februar 2017, dem 2. März 2017, dem 4. April 2017, dem 3. Mai 2017 sowie dem 2. Juni 2017 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Anpassung zum 1. Juli 2016 sei auf der Grundlage von AB § 6 Ziff. 3 BVW erfolgt. Die Regelung sei ausreichend bestimmt. Eine Anpassung nach AB § 6 Ziff. 1 BVW sei aufgrund der veränderten rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht vertretbar. 12

Die Aufhebungsvereinbarung habe die Systematik der Gesamtversorgung nach den Regelungen des BVW beendet. Die Leistungen der gesetzlichen Rente sowie der Versorgungskasse würden nicht mehr angerechnet. Durch die Festlegung eines bestimmten Betrags der Pensionsergänzung sei die Klägerin 13

nicht ungünstiger gestellt als Betriebsrentner, die nach dem BVW anspruchsberechtigt seien. Auch der Sozialplan spreche für eine Abweichung vom Gesamtversorgungssystem. Die Aufhebungsvereinbarung sei wirksam. Die Regelung der AB § 6 BVW fände allerdings auch auf die Klägerin Anwendung, da sich die Anpassung gemäß Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung nach den Regelungen des BVW richte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin der Klage bezogen auf die Hauptforderungen vollumfänglich und hinsichtlich der Zinsansprüche - unter Abweisung im Übrigen - überwiegend stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision. 14

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten hat Erfolg. Sie führt zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Urteils und insoweit zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die Klägerin hat Anspruch auf eine höhere Betriebsrente iHv. 24,96 Euro brutto monatlich und auf Zahlung der insoweit rückständigen Beträge iHv. insgesamt 424,32 Euro brutto nebst Zinsen für die Zeit vom 1. Juli 2016 bis zum 31. Dezember 2017. Ob ihr darüber hinaus ein weiterer Differenzbetrag iHv. 16,52 Euro brutto monatlich zusteht, kann der Senat aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. 15

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 1. Er ist auf Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss 16

nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 13*).

II. Ob die Klage insgesamt begründet und die Beklagte - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - verpflichtet ist, die der Klägerin neben der Pensionsergänzung zustehende Versorgungskassenrente und damit die Gesamtversorgungsbezüge nach den Bestimmungen des BVW entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2016 um 4,2451 vH zu erhöhen, steht nicht fest. 17

1. Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, bei den Bestimmungen des BVW handele es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Die Auslegung von AB § 6 BVW ergebe, dass sich die Anpassungspflicht der Beklagten nicht allein auf die Pensionsergänzung beschränke, sondern die Versorgungskassenrente mit einzubeziehen sei. Etwas anderes folge weder aus dem Sozialplan vom 26. März 2007 noch aus der in diesem Zusammenhang geschlossenen Aufhebungsvereinbarung. 18

2. Mit dieser Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage in der Hauptsache nicht vollumfänglich stattgeben. 19

a) Im Ausgangspunkt zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass AB § 6 Ziff. 1 BVW die Beklagte verpflichtet, für die dem BVW unterfallenden Betriebsrentner die Gesamtversorgungsbezüge und nicht lediglich die Pensionsergänzung entsprechend dem Steigerungssatz der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen. Dies gilt auch für das Jahr 2016. AB § 6 Ziff. 3 BVW erlaubt der Beklagten lediglich, die Gesamtversorgungsbezüge der Versorgungsberechtigten nach einem - im Vergleich zur Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung geringeren - einheitlichen Prozentsatz anzupassen. Dies hat der Senat in mehreren Entscheidungen vom 25. September 2018 (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 333/17 - ua.*) bereits erkannt. Mit Urteil vom 11. April 2019 (- 3 AZR 92/18 -) hat der Senat Gegenargumente der Beklagten für nicht durchgreifend erachtet. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hierauf verwiesen. 20

b) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis auch insoweit richtig, als es angenommen hat, dass der Sozialplan vom 26. März 2007 die Bestimmungen des BVW nicht abgeändert hat. 21

aa) Dabei kann offenbleiben, ob die Parteien des Sozialplans auch die Parteien des BVW - unterstellt es handelt sich hierbei um eine Gesamtbetriebsvereinbarung - waren oder überhaupt die Kompetenz zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung auf Unternehmensebene besaßen. Denn der Sozialplan ist unwirksam. Er verstößt gegen das Gebot der Rechtsquellenklarheit. 22

(1) Betriebsvereinbarungen und damit auch Sozialpläne (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) unterliegen dem für normative Regelungen geltenden Gebot der Rechtsquellenklarheit. Das folgt aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit, die im Schriftformgebot des § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG zum Ausdruck kommen. Es stellt sicher, dass für die Normunterworfenen die Urhebererschaft eindeutig ist. Erst aufgrund dessen kann beurteilt werden, wer für die Normsetzung wem gegenüber verantwortlich ist, ob sie von der Normsetzungskompetenz gedeckt und wer zu ihrer Ablösung berechtigt ist sowie wem entsprechende Durchführungs- und Einwirkungspflichten obliegen. Dieses Gebot gilt auch für Betriebsvereinbarungen, die ein Arbeitgeber gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat und den Einzelbetriebsräten abschließt. Zwar steht in einem solchen Fall fest, dass es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsquelle handelt, die für betriebszugehörige Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend gilt, § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Ob die jeweiligen Parteien im Rahmen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten im Verhältnis zueinander und gegenüber ihren vom Betriebsverfassungsgesetz zwingend vorgegebenen Vertragspartnern gehandelt haben, folgt daraus jedoch nicht ohne Weiteres. Hat ein Normenvertrag unterschiedliche betriebsverfassungsrechtliche Rechtsquellen zum Inhalt, muss die Frage, ob eine bestimmte Regelung eine Betriebsvereinbarung oder eine Gesamtbetriebsvereinbarung ist, in welchem Verhältnis diese Vereinbarungen zueinander stehen und wer von den Betriebsverfassungsorganen für welche Teile im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit handelt, sowohl im Interesse der Rechtsunterworfenen als auch im Verhältnis der Betriebsverfassungsorgane untereinander einer zuverlässigen Beantwortung 23

tung zugänglich sein (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 90 mwN, BAGE 165, 168*).

(2) Diesen Anforderungen genügt der Sozialplan vom 26. März 2007 nicht. Er wurde zwischen der Beklagten (der früheren Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG), der Volksfürsorge Deutsche Sachversicherung AG und dem Gesamtbetriebsrat der Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG und Volksfürsorge Deutsche Sachversicherung AG sowie dem Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs der Hauptverwaltungen der Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG und der Volksfürsorge Deutsche Sachversicherung AG abgeschlossen und durch ihre Vertreter unterzeichnet. Der Sozialplan lässt an keiner Stelle erkennen, dass nur der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs oder nur der Gesamtbetriebsrat mit den Arbeitgeberinnen die in ihm geregelte betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit vereinbart hat. Eine Betriebsvereinbarung, die auf Seiten des Betriebsrats sowohl vom örtlichen Betriebsrat als auch vom Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden ist, verstößt jedoch gegen den in § 50 BetrVG angelegten Grundsatz der Zuständigkeitstrennung. Danach schließen sich die originären Zuständigkeiten der betriebsverfassungsrechtlichen Organe aus. Im Rahmen originärer Zuständigkeit ist entweder der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat zur Regelung einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit zuständig. Eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit kann nicht aufgespalten werden in Teile, die in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fallen, und solche, für welche die örtlichen Betriebsräte zuständig sind. Betreffen Regelungsmaterien unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände, folgt andererseits aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die eine Regelungsmaterie keine solche für die andere (*BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 91 mwN, BAGE 165, 168*).

24

bb) Dahinstehen kann vorliegend, ob eine ggf. unwirksame Bildung des Gesamtbetriebsrats auf Unternehmensebene den Verstoß gegen das Gebot der Rechtsquellenklarheit „heilen“ könnte. Selbst wenn man annähme, dass ein wirksamer Sozialplan auf Betriebsebene mit dem Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs der Hauptverwaltungen zustande gekommen ist, fände dieser lediglich auf Arbeitnehmer Anwendung, die diesem Gemeinschaftsbetrieb an-

25

gehören. Die Klägerin war in M beschäftigt. Es ist weder festgestellt noch vorgetragen oder sonst ersichtlich, dass dort der Gemeinschaftsbetrieb der Hauptverwaltungen bestand.

c) Der Senat kann jedoch nicht abschließend entscheiden, ob die Aufhebungsvereinbarung aus dem Jahr 2007 die Bestimmungen des BVW wirksam abgelöst hat. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen seitens des Landesarbeitsgerichts. 26

aa) Im Ergebnis noch zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung sehe lediglich die Anpassung der bezifferten Rente und nicht die der Gesamtversorgungsbezüge vor. Die Auslegung der Aufhebungsvereinbarung ergibt zudem, dass diese Rente so anzupassen ist wie die Gesamtversorgung der direkt unter AB § 6 BVW fallenden Versorgungsempfänger (*vgl. BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 15*). 27

(1) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB, eine Einmalklausel iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB oder um eine individuelle Vertragsabrede und damit eine nichttypische Willenserklärung handelt. Selbst wenn Letzteres der Fall sein sollte, kann der Senat die Klausel auslegen. Zwar obliegt die Auslegung nichttypischer Erklärungen in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Das Revisionsgericht kann nichttypische Willenserklärungen aber selbst auslegen, wenn das Landesarbeitsgericht - wie vorliegend - den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist, soweit das Landesarbeitsgericht eine Auslegung unterlassen hat (*vgl. dazu etwa BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 223/15 - Rn. 27 mwN*) oder das Revisionsgericht dem Landesarbeitsgericht folgt. 28

(2) Die Aufhebungsvereinbarung ist dahingehend auszulegen, dass die Parteien mit der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung die nach dem BVW grundsätzlich vorgesehene Gesamtversorgung abbedungen haben. 29

(a) Der Wortlaut der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung, wie es das BVW vorsieht. Die demnach vereinbarte Rente wird gerade unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse gewährt. „Unabhängig“ bedeutet, „für sich bestehend“ oder „von etwas losgelöst“, „nicht von etwas beeinflusst, durch etwas bestimmt“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort „unabhängig“; Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „unabhängig“*). Wäre die nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung zu gewährende Rente Teil der Gesamtversorgung nach dem BVW, dann würde sie aber nicht „für sich bestehen“; vielmehr würde ihre Höhe gerade von der Höhe der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Rente der Versorgungskasse bestimmt. 30

(b) Auch der Regelungszusammenhang spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung nach dem BVW. Eine Bezifferung der Höhe der Pensionsergänzung, wie sie in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vorgenommen worden ist, passt nicht in die Systematik der Gesamtversorgung des BVW. Mit einer Gesamtversorgung soll ein bestimmtes Versorgungsniveau erreicht und abgesichert werden. In diesem Zusammenhang ist gerade die Pensionsergänzung nach den Bestimmungen des BVW ihrem Wesen nach dynamisch. Ihre Höhe ist abhängig von der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Versorgungskasse. 31

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Umstand, dass die Parteien in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung festgelegt haben, die Anpassung dieser Rente solle nach den Bestimmungen des BVW erfolgen. Ein solcher Hinweis wäre nicht erforderlich gewesen, wenn sich die Rente ohnehin nach den Bestimmungen des BVW zu richten hätte. Gerade weil die Parteien aber die Regelungen des BVW abbedungen haben, war eine Regelung hinsichtlich der Anpassung der zu gewährenden Rente erforderlich. Zudem ver- 32

weist diese Regelung auch nur auf das BVW hinsichtlich der Anpassung der Rente. Eine weiter gehende, grundsätzliche Verweisung auf die Bestimmungen des Versorgungswerks erfolgt gerade nicht.

(c) Die Parteien haben - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht lediglich deklaratorisch auf die Regelungen des BVW verwiesen, sodass sie durch die betragsmäßige Festschreibung der Pensionsergänzung lediglich einen Startbaustein als Teil der Gesamtversorgung festlegen wollten (so etwa *LAG Köln 8. September 2017 - 10 Sa 35/17 - Rn. 91*). Die Unabhängigkeit der Rente nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung von der Höhe sonstiger Versorgungsleistungen ist zeitlich nicht beschränkt. 33

Nichts anderes ergibt sich aus dem Umstand, dass hinsichtlich der Anpassung in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung auf die betrieblichen Bestimmungen verwiesen wird. Diese Verweisung widerspricht nicht der Unabhängigkeit der zu gewährenden Pensionsergänzung von sonstigen Versorgungsleistungen. Zum einen heißt es in Satz 2 ausdrücklich, dass [d]ie Rente, also die nach Satz 1 zu gewährende Rente, nach den Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks anzupassen ist. Zum anderen hätte es keiner Regelung bedurft, wenn sich diese Rente ohnehin nach den Bestimmungen des BVW richten würde. Hätten die Parteien zugunsten der Klägerin eine höhere Gesamtversorgung vereinbaren wollen, so hätten sie die Höhe des Versorgungsniveaus festlegen müssen und nicht die eines einzelnen Bausteins der Gesamtversorgung. 34

(d) Auf die Unklarheitenregel nach § 305c Abs. 2 BGB - insoweit zugunsten der Klägerin unterstellt, es handele sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB bzw. eine Einmalklausel nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB - kann sich die Klägerin nicht mit Erfolg berufen. Eine Unklarheit in diesem Sinne besteht nur, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt. Dies setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu ei- 35

nem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht (vgl. BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 112/18 - Rn. 52 mwN). Erhebliche Zweifel an der hier vorgenommenen Auslegung bestehen nicht.

bb) Die Aufhebungsvereinbarung ist weiter dahin auszulegen, dass die Pensionsergänzung der Klägerin nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung aufgrund vertraglicher Vereinbarung so anzupassen ist wie die Gesamtversorgung der direkt unter AB § 6 BVW fallenden Versorgungsempfänger. 36

(1) Schon der Regelungszusammenhang spricht für dieses Auslegungsergebnis. Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung zeigt, dass Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung für die Anpassung der Pensionsergänzung der Klägerin auf die Bestimmungen des BVW verweist. Der Klägerin war ursprünglich eine Gesamtversorgungszusage mit Gesamtrentenfortschreibung nach dem BVW zugesagt. Mit Abschluss der Aufhebungsvereinbarung haben die Vertragsparteien in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbart, dass die Klägerin unabhängig von einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Versorgungskassenrente eine in ihrer Ausgangshöhe festgelegte Pensionsergänzung erhält. Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung sieht einen eigenständigen Anpassungsmechanismus für die Erhöhung der Pensionsergänzung allerdings nicht vor, sondern verweist auf die sonst maßgebenden Versorgungsregelungen. Daraus folgt, dass es für die Anpassung der Pensionsergänzung bei der Anwendung der bisherigen Anpassungsregelungen im BVW bleiben soll. Die Ansprüche der Klägerin auf Anpassung ihrer Pensionsergänzung sollen sich mithin nach denselben Regeln richten wie die Anpassung bei den dem BVW unterfallenden Betriebsrentnern. Der dort maßgebliche, die Gesamtversorgung betreffende Steigerungssatz soll auch für die Anpassung der Pensionsergänzung der Klägerin gelten. 37

(2) Auch Sinn und Zweck von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung tragen dieses Verständnis. Die Klägerin sollte hinsichtlich der Entwicklung ihrer nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Pensionsergänzung so behandelt werden, wie die Versorgungsempfänger, die Versorgungsleistungen nach dem BVW erhalten; dies erfolgt, indem die Pensionsergänzung der Kläge- 38

rin um denselben Steigerungssatz erhöht wird wie die Gesamtversorgung nach dem BVW. Nur so wird eine entsprechende Behandlung sichergestellt.

(3) Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt eine Unwirksamkeit ihrer Anpassungsentscheidung nach AB § 6 Ziff. 3 BVW auch der Klägerin zugute. Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung verweist auf den Anpassungsmechanismus in AB § 6 BVW insgesamt. Liegen die Voraussetzungen einer Abweichung in dem dortigen originären Anwendungsbereich nicht vor, so führt dies zwingend zur Unwirksamkeit der Anpassungsentscheidung auch für die Klägerin. Sie ist hinsichtlich der Anpassung so zu behandeln wie die Betriebsrentner, deren Versorgung sich insgesamt nach dem BVW richtet. 39

d) Danach weicht die Aufhebungsvereinbarung insoweit vom BVW ab, als lediglich eine Anpassung der in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung festgelegten Rente erfolgt. Für die Frage, ob diese Abänderung wirksam ist, wird das Landesarbeitsgericht - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - erneut zu prüfen haben, ob es sich bei den Bestimmungen des BVW um eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder um eine Gesamtzusage handelt. 40

aa) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht nicht fest, dass das Regelungswerk des BVW eine Gesamtbetriebsvereinbarung ist. Das Landesarbeitsgericht hat dies unter Verstoß gegen § 293 Satz 2 ZPO - was der Senat von Amts wegen zu berücksichtigen hat - angenommen (*zu den damit verbundenen Fragen vgl. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 41*). Das Original bzw. die Abschrift einer entsprechenden Vereinbarung ist nicht in den Rechtsstreit eingeführt worden. Die Klägerin hat als Anlage zu ihrer Klage die Kopie einer sog. Kurzfassung des BVW vorgelegt, die weder Unterschriften aufweist, noch sonst ihre Urheberschaft erkennen lässt. Gegen die Annahme, dass es sich um eine Wiedergabe des Originaltextes handelt, spricht bereits der Hinweis unter Ziff. I., dass es sich bei dem „Betrieblichen Versorgungswerk“ um „das Versorgungssystem für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ..., die vor dem 01.04.1985 fest angestellt waren(.)“ handelt und unter den Ziffern I. 1.5 und II. auf das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) vom 19. Dezember 1974, und damit auf Zeitpunkte Be- 41

zug genommen wird, die ausweislich der Betriebsvereinbarung zur „Ergänzung der Grund- und Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks vom 01.01.61“ vom 8. Juli 1987 erheblich später als das in dieser Vereinbarung bezeichnete „Betriebliche Versorgungswerk vom 01.01.61“ liegen. Zudem sprechen das Erscheinungsbild und die Bezeichnung als „Kurzfassung“ dafür, dass es sich um eine Übersicht zur Information von Mitarbeitern handelt. Die Beklagte hat zwar einen auf den 19. April 2002 datierten Text des Versorgungswerkes, der keinen Aussteller erkennen lässt, und zusätzlich eine auf denselben Tag datierte Abschrift einer vom Vorstand der Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat unterzeichneten Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1987 zur Reduzierung des Weihnachtsgeldes nach dem BVW vorgelegt. Auch dies lässt für sich genommen jedoch keinen sicheren Schluss zu, dass es sich bei dem Betrieblichen Versorgungswerk vom 1. Januar 1961 um eine - wirksam zustande gekommene - Gesamtbetriebsvereinbarung handelt. Die Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1987 stellt lediglich ein einzelnes Indiz dar.

bb) Da in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht geklärt werden konnte, welchen Rechtscharakter das BVW hat, war die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Diesem obliegt als Tatsachengericht primär die Pflicht zur Aufklärung (*BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 42*). Denn ob der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche in vollem Umfang zustehen, hängt davon ab, ob es sich beim BVW um eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder um eine Gesamtzusage handelt. 42

(1) Sollte die neue Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ergeben, dass es sich bei dem BVW um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handelt, ist die Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung wegen eines Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzip unwirksam. 43

(a) Grundsätzlich gilt im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen und anspruchsbegründenden Normen einer Betriebsvereinbarung das Günstigkeitsprinzip. Zwar ist dies in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich angeordnet. Die gesetzliche Regelung ist jedoch unvollständig. Sie wird 44

durch das Günstigkeitsprinzip ergänzt. Dieses in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Prinzip ist Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes und damit auch für das Verhältnis von vertraglichen Ansprüchen zu den Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung Geltung beansprucht. Danach treten die nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden Normen einer Betriebsvereinbarung hinter einzelvertragliche Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 44 mwN, BAGE 155, 326*).

Ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende günstigere Regelungen gegenüber einer Betriebsvereinbarung enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der Regelung in der einzelvertraglichen Vereinbarung und in der Betriebsvereinbarung (sog. Günstigkeitsvergleich). Dieser ist erstmals in dem Zeitpunkt durchzuführen, in dem die normativ geltenden Regelungen der Betriebsvereinbarung mit der abweichenden vertraglichen Regelung kollidieren. Dabei ist ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen, dh. die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen sind zu vergleichen. Die Günstigkeit einer einzelvertraglichen Regelung gegenüber einer normativ geltenden Bestimmung einer Betriebsvereinbarung muss bereits im Voraus - also unabhängig von den konkreten Bedingungen des jeweiligen Anwendungsfalls - feststehen. Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine Günstigkeit gegeben. Dies gilt unabhängig davon, ob die Parteien der individualvertraglichen Regelung diese vor oder nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vereinbart haben. Ist objektiv nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die von der normativ geltenden Betriebsvereinbarung abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, verbleibt es bei der zwingenden Geltung der Betriebsvereinbarung. Die Partei, die sich auf die Günstigkeit einer individualvertraglichen Vereinbarung gegenüber den unmittelbar und zwingend geltenden Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung beruft, ist für das Vorliegen dieser Voraussetzung darlegungs- und beweispflichtig (*vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 45 mwN, BAGE 155, 326*).

45

(b) Danach sind - wovon auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist - die Regelungen in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung nicht von vornherein günstiger als die kollidierenden Bestimmungen des BVW. 46

Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und daher den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entsprach der in der Aufhebungsvereinbarung festgesetzte Betrag iHv. 599,46 Euro demjenigen Betrag, der sich zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unter Anwendung der Bestimmungen des BVW und unter Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens der Klägerin sowie einem Rentenbezug seit dem 1. Januar 2016 errechnet hat. Damit wirkt sich die Bestimmung in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung - bis auf seltene Ausnahmen - stets ungünstiger aus, weil nicht mehr die Gesamtversorgung im Sinne des BVW, sondern lediglich die festgelegte Betriebsrente in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung angepasst wird. Dies führt dazu, dass sich die vertragliche Anpassungsregelung im Vergleich zu den Bestimmungen in AB § 6 Ziff. 3 BVW nicht als günstiger, sondern - allenfalls - als ambivalent qualifizieren lässt. 47

(2) Handelt es sich bei dem BVW dagegen um eine Gesamtzusage, konnten die Arbeitsvertragsparteien mit der Aufhebungsvereinbarung wirksam von deren Bestimmungen abweichen. Die Aufhebungsvereinbarung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 BetrAVG nach § 134 BGB unwirksam (*vgl. hierzu BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 54, BAGE 155, 326*). 48

(a) § 3 Abs. 1 BetrAVG untersagt die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies nicht ausnahmsweise in den in § 3 Abs. 2 bis 4 BetrAVG geregelten - und vorliegend nicht einschlägigen - Fällen gestattet ist. 49

Abfindungen und die ebenfalls von § 3 BetrAVG erfassten Teilverzichte sind von Umgestaltungen der zugesagten Versorgung abzugrenzen. Das Abfindungsverbot ist nicht anwendbar, wenn die Versorgung lediglich inhaltlich verändert wird und die neuen Versorgungsleistungen wirtschaftlich gleichwertig sind. Bei der bloßen Umgestaltung erfolgt weder eine Zahlung vor Eintritt des 50

Versorgungsfalls noch ein entschädigungsloser Verzicht auf Versorgungsrechte. Ob eine Abfindungsvereinbarung oder eine inhaltliche Veränderung der Versorgungszusage vorliegt, ist durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln (*vgl. BAG 20. November 2001 - 3 AZR 28/01 - zu II 1 b der Gründe*).

(b) Danach folgt aus Nr. 8 Abfindungsvereinbarung kein Verstoß gegen das Abfindungsverbot. Die Arbeitsvertragsparteien haben zwar mit dieser vor dem Hintergrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossenen Vereinbarung die ursprüngliche Versorgungszusage umgestaltet. Denn die Klägerin sollte nicht mehr eine Gesamtversorgung nach den Bestimmungen des BVW, sondern eine Betriebsrente in einer festgelegten Höhe erhalten. Diese Abänderung der Versorgungszusage führt jedoch nicht zu einem Wertverlust bei den unverfallbaren Anwartschaften der Klägerin iSv. § 3 Abs. 1 BetrAVG. Nach den nicht gerügten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entspricht die in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung bezifferte Rente dem Betrag, der sich nach den Bestimmungen des BVW im Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin errechnet. Die Modifizierung der Anpassungsregelung in Nr. 8 Satz 1 iVm. Satz 2 Aufhebungsvereinbarung führt nicht zu einer Minderung des Wertes der unverfallbaren Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vor der § 3 Abs. 1 BetrAVG den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer schützen soll. Die bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung erworbenen Versorgungsanwartschaften der Klägerin sind aufrechterhalten worden. Die zukünftige Anpassung der Betriebsrente ist vom Schutzzweck des § 3 Abs. 1 BetrAVG nicht umfasst. 51

(3) Das Landesarbeitsgericht wird von einer Gesamtzusage auszugehen haben, wenn das BVW entweder von vornherein als Gesamtzusage erteilt worden oder keine wirksame Gesamtbetriebsvereinbarung zustande gekommen ist. 52

(a) Das BVW ist gegenüber den Arbeitnehmern verlautbart worden (*vgl. zu dieser Voraussetzung BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 85, BAGE 164, 261; 22. März 2018 - 6 AZR 834/16 - Rn. 24; 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 26, BAGE 161, 305*). Die Klägerin hat eine „Kurzfassung“ 53

des BVW, die ihrem Erscheinungsbild nach der Information der Arbeitnehmer diente, vorgelegt. Die Arbeitnehmer sind damit über die Regelungen in ausreichender Weise informiert worden.

(b) Kommt das Landesarbeitsgericht bei seiner neuen Verhandlung zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem BVW um eine unwirksam zustande gekommene Gesamtbetriebsvereinbarung handelt, ist diese entsprechend § 140 BGB in eine Gesamtzusage umzudeuten. 54

(aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es nicht ausgeschlossen, eine unwirksame Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten. Eine solche Umdeutung kommt allerdings nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitgeber von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit lösen kann, während eine Änderung der Arbeitsverträge, zu deren Inhalt eine Gesamtzusage wird, grundsätzlich nur einvernehmlich oder durch gerichtlich überprüfbare Änderungskündigung möglich ist. Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann daher nur in Ausnahmefällen angenommen werden (*BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 81, BAGE 164, 261; 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 25 mwN, BAGE 154, 144*). 55

(bb) Eine solche Ausnahme ist gegeben. 56

(aaa) Es kann vorliegend davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitgeberin unabhängig von einer Gesamtbetriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollte, die im BVW zugesagten Leistungen zu erbringen. Das betriebliche Versorgungswerk stammt bereits aus den 1960er-Jahren. Eine Abweichung von der Gesamtversorgung im Sinne des BVW erfolgte erst durch Abschluss des Tarifvertrags über die betriebliche Versorgungsordnung vom 1. April 1985 57

(TV VO) für die nach dem 31. März 1985 neu eingestellten Arbeitnehmer. Anhaltspunkte, dass sich die Arbeitgeberin vor diesem Hintergrund in der Folgezeit bemüht hätte, auch für die vor dem 1. April 1985 eingestellten Arbeitnehmer eine strukturelle Veränderung der zugesagten Versorgungsleistungen zu bewirken oder künftig keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mehr zuzusagen zu wollen, sind nicht ersichtlich. Vielmehr gewährte sie diesem Arbeitnehmerkreis über Jahrzehnte hinweg die Leistungen wie auf der Grundlage des BVW zugesagt.

(bbb) Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen andererseits zu lösen, nicht wesentlich unterscheiden. Er kann sich von seiner auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden Verpflichtung auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch Kündigung der Betriebsvereinbarung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes lösen. Diese Grundsätze gelten auch bei Gesamtzusagen, mit denen der Arbeitgeber - wie regelmäßig - Leistungen nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregelungen zusagt (*ausführlich hierzu vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 29 ff. mwN, BAGE 154, 144; vgl. auch BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 84, BAGE 164, 261*).

58

3. Der Rechtsstreit ist jedoch entscheidungsreif, soweit er die den Rentensteigerungen in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechenden Erhöhungen der festgesetzten Pensionsergänzung der Klägerin zum 1. Juli 2016 nebst Zinsen betrifft. Die Klägerin hat mindestens einen Anspruch auf Erhöhung ihrer Pensionsergänzung entsprechend der Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2016 um 4,2451 vH nebst Zinsen. Ihr stehen deshalb ab dem 1. Juli 2016 monatlich jedenfalls weitere 24,96 Euro brutto zu.

59

a) Zum 1. Juli 2016 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,2451 vH angepasst. Daraus ergibt sich eine Pensionsergänzung iHv. 694,65 Euro brutto (666,36 Euro x 1,042451). Die Beklagte zahlt der Kläge-

60

rin seit dem 1. Juli 2016 jedoch lediglich eine solche iHv. 669,69 Euro brutto. Daraus folgt ein weiterer Anspruch der Klägerin iHv. 24,96 Euro brutto (694,65 Euro - 669,69 Euro) monatlich.

b) Der Klägerin stehen die Differenzen für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 iHv. 299,52 Euro brutto (24,96 Euro/Monat x 12 Monate) und für den Zeitraum 1. August 2017 bis 31. Dezember 2017 iHv. 124,80 Euro brutto (24,96 Euro/Monat x 5 Monate) zu. 61

c) Die rückständigen Beträge sind nach § 286 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB zu verzinsen. 62

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 63

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Metzner

Schüßler