

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 19. Juli 2016
- 3 AZR 134/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:190716.U.3AZR134.15.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Dezember 2013
- 19 Ca 3380/13 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Oktober 2014
- 6 Sa 106/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Günstigkeitsprinzip

Bestimmungen:

GG Art. 3 Abs. 1; BetrAVG § 2 Abs. 1 und Abs. 5 Satz 1, § 3 Abs. 1 Satz 1, § 5 Abs. 2 Satz 1; BetrVG § 75 Abs. 1, § 77 Abs. 4, § 87 Abs. 1 Nr. 10; TVG § 4 Abs. 3; BGB §§ 134, 242; ZPO § 308 Abs. 1

Leitsätze:

1. Kollidiert eine nicht günstigere individualvertragliche Versorgungszusage mit den Regelungen einer Betriebsvereinbarung, führt dies grundsätzlich dazu, dass die Individualzusage für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung verdrängt wird und damit nicht zur Anwendung gelangt.

2. Kommt die Rückabwicklung einer von einer günstigeren Betriebsvereinbarung verdrängten individualvertraglichen Versorgungszusage nicht in Betracht, müssen die Versorgungsleistungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund der individuellen Zusage gewährt werden, auf die ihm nach der Betriebsvereinbarung zustehenden Versorgungsleistungen angerechnet werden.

3. Die Betriebsparteien sind grundsätzlich berechtigt, Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk auszunehmen. Der vollständige Ausschluss solcher Arbeitnehmer setzt aber voraus, dass die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung wie nach dem kollektiven Versorgungswerk erhalten.

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 134/15
6 Sa 106/14
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juli 2016

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisions-
klägerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt

und Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Aschenbrenner für Recht erkannt:

Auf die Revisionen des Klägers und der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. Oktober 2014 - 6 Sa 106/14 - aufgehoben.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger künftig eine Altersrente nach der „D-Versorgungsordnung“ zu gewähren hat. 1

Der im März 1952 geborene Kläger wurde zum 1. Juli 1986 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der D mbH (im Folgenden D) eingestellt. Im „Dienstvertrag“ des Klägers vom 17. April 1986 ist in § 1 Abs. 5 vorgesehen, dass - soweit im Vertrag nichts anderes vereinbart ist - „für das Dienstverhältnis ergänzend der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in seiner jeweils gültigen Fassung“ Anwendung findet. Zuvor war der Kläger bei der C Aktiengesellschaft beschäftigt; diese hatte ihn beim Bverein (im Folgenden B) versichert. 2

Den bis zum 1. April 1984 eingestellten Arbeitnehmern der D waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt. In einem sog. Sozialkatalog von Oktober 1984, der ua. eine Zusammenstellung der von der D erbrachten Sozialleistungen enthält, war unter Nr. 4 vorgesehen, dass die D in Einzelfällen freiwillig Zahlungen für eine Zusatzversicherung der Mitarbeiter übernimmt, wobei die Leistungen der Zusatzversicherung, soweit sie auf Beitragszahlungen der D beruhen, auf die Leistungen der betrieblichen Unterstützungskasse angerechnet werden. 3

Zum Zeitpunkt des Eintritts des Klägers in das Unternehmen bereitete die D eine Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung für die nach dem 31. März 1984 eingestellten Arbeitnehmer vor. Diese wurde in der Folgezeit mit dem Betriebsrat verhandelt. 4

Der Kläger blieb nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses mit der D freiwillig beim B weiterversichert. Mit Schreiben vom 9. Januar 1987 erklärte die D dem Kläger ua.: 5

„...“

Weiterhin zahlen wir Ihnen ab Januar 1987 monatlich DM 245,- als Beitragszuschuß zur Altersversorgung des B. Durch diese Regelung sind Sie von der betrieblichen Altersversorgung der D ausgenommen. ...“

Der Kläger hat das Schreiben unter der Überschrift „Einverstanden“ unterzeichnet. 6

Zum 1. September 1987 trat bei der D die „Versorgungsordnung für Mitarbeiter mit Dienstantritt ab dem 1. April 1984 in der Fassung vom 28. September 1988“ (im Folgenden VO 1988) als Anlage 3 der „Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in der Fassung vom 28. September 1988“ in Kraft. Die VO 1988 bestimmt auszugsweise: 7

„§ 1

Kreis der Versorgungsberechtigten

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

...

(3) Von der Aufnahme in das Versorgungswerk sind ausgeschlossen:
a) Aushilfsweise, befristet beziehungsweise geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV oder unregelmäßig Beschäftigte.

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

...

§ 15

Anrechnungen

...

- (3) Erhält ein Versorgungsempfänger Versorgungsleistungen oder Renten, die aus Mitteln eines anderen Arbeitgebers stammen oder mit dessen Beitragsbeteiligung erworben worden sind, so werden Leistungen insoweit angerechnet, als sie in Zeiten verdient wurden, die ... als Vordienstzeiten angerechnet werden.“

Die VO 1988 wurde durch die „Versorgungsordnung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung für Mitarbeiter mit Dienstantritt ab dem 1. April 1984 in der Fassung vom 25. September 1991“ (im Folgenden VO 1991) abgelöst. Die zitierten Regelungen in § 1 und § 15 blieben unverändert. 8

Der Kläger schloss mit der D und dem B am 26. Juli 1993 eine Vereinbarung, aufgrund derer die D bezüglich der freiwilligen Weiterversicherung des Klägers zum 1. Juli 1986 Versicherungsnehmerin des B wurde. Eine entsprechende Vereinbarung traf auch die Beklagte mit dem Kläger und dem B am 12. September 1994; danach wurde die Beklagte zum 1. Oktober 1993 Versicherungsnehmerin des B. Die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin zahlten 2/3 der Beiträge an den B, der Kläger zahlte 1/3 der Beiträge. Darüber hinaus schlossen die Parteien unter dem Datum des 1. Januar 2002 eine Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung. Nach Nr. 1 dieser Vereinbarung war ein Teil der monatlichen Bruttovergütung des Klägers für den Aufbau von Versorgungsansparungen beim B zu verwenden. 9

Aufgrund einer Betriebsvereinbarung trat bei der Beklagten die „D-Versorgungsordnung“ idF vom 6. Dezember 2007 (im Folgenden VO 2007) in Kraft. In dieser ist auszugsweise Folgendes geregelt: 10

„§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

- (1) Von dieser Versorgungsregelung werden Mitarbeiter

erfasst, die ihr Arbeitsverhältnis entweder

- a) vor dem 01.01.1999 zur D GmbH oder einem ihr verbundenen Unternehmen ...

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

...

- (3) Nicht erfasst sind Mitarbeiter, die bei der D mbH oder einem ihr verbundenen Unternehmen vor dem 01.04.1984 eingetreten sind ...
- (4) Nicht erfasst sind auch Mitarbeiter, die eine einzelvertragliche Zusage erhalten oder erhalten haben.

...

§ 17 Anrechnungen

...

- (3) Erhält ein Versorgungsempfänger Versorgungsleistungen oder Renten, die aus Mitteln eines anderen Arbeitgebers stammen oder mit dessen Beitragsbeteiligung erworben worden sind, so werden Leistungen insoweit angerechnet, als sie in Zeiten erdient wurden, die als Vordienstzeiten mit zur anrechnungsfähigen Dienstzeit ... gehören.“

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

11

„...“

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

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihm ab dem Bezug der gesetzlichen Altersrente eine Altersrente nach der VO 2007 gewähren. Er falle unter den persönlichen Anwendungsbereich der VO 2007. § 2 Abs. 4 VO 2007 sei unwirksam. Die Regelung verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 GG, da sie Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen ohne sachlichen Grund schlechter stelle. Außerdem entziehe sie ihm - dem Kläger - ohne zwingenden Grund seine auf der Grundlage der VO 1988 bzw. 1991 bereits erdienten Anwartschaften. Die Vereinbarung vom 9. Januar 1987 enthalte keinen Verzicht auf seine Ansprüche aus der VO 2007; der damalige Personalleiter habe ihm bei Abschluss der Vereinbarung erklärt, die Versicherung beim B sei günstiger als eine betriebliche Altersversorgung bei der D. Jedenfalls sei ein etwaiger Verzicht nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG unwirksam. Die Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über den B sei nicht günstiger als eine Versorgung nach den bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin geltenden Versorgungsordnungen.

12

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass er gegen die Beklagte ab dem Zeitpunkt seines Eintritts in die gesetzliche Altersrente einen Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung der Beklagten gemäß der Versorgungsregelung DVersorgungsordnung in der Fassung vom 6. Dezember 2007 hat.

13

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Ansicht vertreten, dem Kläger stehe kein Anspruch auf künftige Zahlung einer Altersrente nach der VO 2007 zu. Nach § 2 Abs. 4 VO 2007 sei er von deren Geltungsbereich ausgenommen. Die Regelung sei wirksam. Die mit ihr einhergehende Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit Individualzusagen sei sachlich gerechtfertigt, da bei diesen der Versorgungsbedarf bereits gedeckt sei. § 2 Abs. 4 VO 2007 greife auch nicht in einen vom Kläger nach den früheren Versorgungsordnungen erdienten Besitzstand ein. Der Kläger habe sich in der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 für eine Altersversorgung über den B entschieden. Die Vereinbarung verstoße nicht gegen § 77 Abs. 4 BetrVG. Sie enthalte keinen Verzicht des Klägers auf etwaige künftige Ansprüche aus einem Versorgungs-

14

werk für nach dem 31. März 1984 eingestellte Mitarbeiter. Vielmehr habe man sich lediglich in tatsächlicher Hinsicht über die Teilnahme am Versorgungswerk der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin geeinigt. Jedenfalls habe der Betriebsrat einen möglichen Verzicht des Klägers auf Ansprüche aus der VO durch § 2 Abs. 4 VO 2007 genehmigt. Auch das Günstigkeitsprinzip finde keine Anwendung. Zumindest müsse für einen Günstigkeitsvergleich auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der VO 1988 abgestellt werden. Zu diesem Zeitpunkt seien etwaige Anwartschaften des Klägers nach der VO 1988 - im Gegensatz zu den Anwartschaften beim B - noch verfallbar gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass der Kläger gegen die Beklagte ab dem Zeitpunkt des Eintritts in die gesetzliche Altersrente eine „unverfallbare Anwartschaft“ auf betriebliche Altersversorgung gemäß der VO 2007 unter Anrechnung der Leistungen des B hat, soweit diese auf Beitragszahlungen der Beklagten beruhen; im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Der Kläger begehrt mit seiner Revision die uneingeschränkte Klagestattgabe. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision das Ziel einer vollständigen Klageabweisung weiter. 15

Entscheidungsgründe

Die Revisionen des Klägers und der Beklagten sind erfolgreich. Ob und ggf. in welchem Umfang die Klage begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht entscheiden. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 16

I. Die Revision des Klägers hat allerdings nicht bereits deshalb Erfolg, weil das Landesarbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen hat. 17

1. Nach § 308 Abs. 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zu- oder abzusprechen, was nicht beantragt ist. Die Regelung ist Ausdruck der im Zivilprozess geltenden Dispositionsmaxime. Das Gericht darf nur über den geltend gemachten Anspruch und Streitgegenstand entscheiden. Die Antragsbindung besteht sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht (vgl. etwa BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 864/12 - Rn. 16 mwN). Das Gericht darf und muss ein „Weniger“ zuerkennen, wenn dieses Begehren im jeweiligen Sachantrag enthalten ist. Etwas anderes gilt, wenn es sich nicht um „Weniger“, sondern um etwas „Anderes“ handelt. Dies ist durch Auslegung des Klageantrags zu ermitteln (vgl. BAG 19. Mai 2015 - 3 AZR 771/13 - Rn. 20 mwN, BAGE 151, 343). 18

2. Danach liegt kein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO vor. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger nur „Weniger“, nicht aber etwas „Anderes“ als beantragt zugesprochen. Der Kläger erstrebt mit seiner Klage die Feststellung, die Beklagte habe ihm künftig eine Altersrente nach der VO 2007 zu gewähren. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger begehrte Feststellung nicht in vollem Umfang getroffen, sondern unter Anrechnung derjenigen Leistungen, die der Kläger vom B erhalten wird, soweit sie auf Beitragszahlungen der Beklagten beruhen. Damit ist es lediglich bei der Höhe der festgestellten Leistungspflicht hinter dem Begehren des Klägers zurückgeblieben. 19

II. Die Revisionen der Parteien sind jedoch deshalb begründet, weil weder die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seine Annahme tragen, dem Kläger stehe gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung einer künftigen Altersrente nach der VO 2007 zu, noch mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung eine Anrechnung der dem Kläger vom B gewährten Leistungen - soweit diese auf Beitragszahlungen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beruhen - auf eine Altersrente des Klägers nach der VO 2007 angenommen werden durfte. 20

1. Das Landesarbeitsgericht ist auf der Grundlage seiner bisherigen Feststellungen zu Unrecht zu dem Ergebnis gelangt, der Kläger könne von der Beklagten die künftige Zahlung einer Altersrente nach der VO 2007 verlangen. Ob 21

der Kläger gegen die Beklagte ab dem Bezug einer gesetzlichen Altersrente einen Anspruch auf Gewährung einer Altersrente nach der VO 2007 hat, kann der Senat bislang nicht abschließend beurteilen. Hierzu fehlt es an den erforderlichen tatsächlichen Feststellungen.

a) Der Kläger fällt nach § 2 Abs. 1 Buchst. a VO 2007 grundsätzlich in den persönlichen Geltungsbereich der VO 2007, da sein Arbeitsverhältnis zu der Rechtsvorgängerin der Beklagten - der D - vor dem 1. Januar 1999 begonnen hat, er zu diesem Zeitpunkt noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatte und sein Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der VO 2007 im Jahr 2007 noch nicht beendet war. Allerdings nimmt § 2 Abs. 4 VO 2007 ua. Mitarbeiter, die bereits eine Individualzusage erhalten haben, vom persönlichen Geltungsbereich der VO 2007 aus. Zu dieser Personengruppe gehört der Kläger. 22

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat dem Kläger in der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 zugesagt, ihm einen monatlichen Zuschuss zu seiner freiwilligen Weiterversicherung beim B zu gewähren. Hieran anknüpfend haben die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin mit dem Kläger und dem B am 26. Juli 1993 bzw. 12. September 1994 Vereinbarungen getroffen, aufgrund derer sie seit dem 1. Juli 1986 bzw. 1. Oktober 1993 zum Zwecke der freiwilligen Weiterversicherung des Klägers Versicherungsnehmerinnen des B wurden. Damit wurde dem Kläger zumindest konkludent eine individuelle Zusage auf Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über den B und somit im Durchführungsweg Pensionskasse erteilt. 23

b) Die Beklagte ist deshalb nur dann verpflichtet, dem Kläger eine Altersrente nach der VO 2007 zu gewähren, wenn die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2007 unwirksam wäre. Ob dies der Fall ist, kann anhand der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilt werden. 24

aa) Anders als das Landesarbeitsgericht meint, ist die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2007 nicht bereits wegen eines Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzip insgesamt unwirksam, weil sie es der Beklagten ermöglicht, Arbeitneh- 25

mer der nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zwingenden Wirkung der VO 2007 zu entziehen, indem sie ihnen eine einzelvertragliche Versorgungszusage erteilt.

Es bedarf im Streitfall keiner Entscheidung, ob und unter welchen Voraussetzungen die Betriebsparteien befugt sind, die zwingende Wirkung einer Betriebsvereinbarung zur Disposition zu stellen, indem sie den Arbeitsvertragsparteien erlauben, von dieser zu Lasten des Arbeitnehmers abzuweichen. § 2 Abs. 4 VO 2007 nimmt sowohl Arbeitnehmer, denen die Beklagte oder ihre Rechtsvorgängerin bei Inkrafttreten der VO 2007 bereits Einzelzusagen erteilt hatte, aus ihrem Geltungsbereich aus als auch Arbeitnehmer, denen erst nach diesem Zeitpunkt noch individuelle Versorgungszusagen von der Beklagten erteilt wurden. Soweit § 2 Abs. 4 VO 2007 die Gruppe der Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - bei Inkrafttreten der VO 2007 bereits über eine individuelle Versorgungszusage verfügten, aus dem Geltungsbereich der VO 2007 ausschließt, führt die Regelung nicht dazu, dass die Betriebsparteien die zwingenden Wirkungen der VO 2007 nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zur Disposition der Beklagten oder der Arbeitsvertragsparteien gestellt haben. Vielmehr entfalten die Regelungen der VO 2007 bezogen auf diese Arbeitnehmer von vornherein keine unmittelbare und zwingende Wirkung, da sie nicht in den Geltungsbereich der VO 2007 fallen. Damit scheidet ein Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip insoweit aus.

26

Lediglich bezogen auf die Gruppe der Arbeitnehmer, denen die Beklagte in der Zeit nach Inkrafttreten der VO 2007 Einzelzusagen erteilt hat, könnte die Zulässigkeit von § 2 Abs. 4 VO 2007 fraglich sein, weil die Regelung dazu führen kann, dass die für die Arbeitnehmer zunächst zwingend geltende VO 2007 - trotz ggf. ungünstigerer Einzelzusage - nicht mehr im Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangt. Diese Frage kann jedoch dahinstehen. Selbst wenn man zugunsten des Klägers annehmen würde, eine derartige Regelung sei unzulässig, hätte dies nicht die gesamte Unwirksamkeit von § 2 Abs. 4 VO 2007 zur Folge. § 2 Abs. 4 VO 2007 ist in Bezug auf die beiden von ihm erfassten Arbeitnehmergruppen teilbar; der verbleibende Teil der Norm enthielte auch ohne den unwirksamen Teil noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung (*vgl. für die Frage der Gesamtnichtigkeit einer Betriebsver-*

27

einbarung etwa BAG 16. August 2011 - 1 AZR 314/10 - Rn. 20 mwN). Daher führte ein etwaiger Verstoß von § 2 Abs. 4 VO 2007 gegen das Günstigkeitsprinzip nicht dazu, dass der Kläger nicht mehr vom Geltungsbereich der VO 2007 ausgeschlossen wäre.

Aus diesem Grund kommt es vorliegend auch nicht darauf an, ob - wie vom Kläger in der Verhandlung vor dem Senat geltend gemacht - die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2007 wegen einer unzulässigen Nichtausübung bzw. eines Verzichts auf die Ausübung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG rechtlichen Bedenken begegnen könnte. Dieser Einwand beträfe ebenfalls nur die Arbeitnehmer, denen die Beklagte noch nach Inkrafttreten der VO 2007 Einzelzusagen erteilt hat, nicht aber die Gruppe von Mitarbeitern, die zu diesem Zeitpunkt bereits über Individualzusagen verfügten.

28

bb) § 2 Abs. 4 VO 2007 ist entgegen der Annahme des Klägers auch nicht deshalb unwirksam, weil die Regelung gegen die aufgrund von § 75 Abs. 1 BetrVG auf Betriebsvereinbarungen anwendbaren Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit verstößt.

29

(1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliegen Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken, einer Rechtskontrolle anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, die der Senat für Versorgungsanwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert hat (*vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 24 und 25 mwN, BAGE 141, 259*). Danach kann der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (*vgl. etwa BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 961/13 - Rn. 41 mwN*).

30

(2) Es kann dahinstehen, ob die VO 2007 in unzulässiger Weise in bereits 31
vom Kläger nach der VO 1988 und der nachfolgenden VO 1991 erworbene An-
wartschaften eingreift. Selbst wenn man davon ausginge, die VO 2007 führe zu
einem nicht gerechtfertigten Eingriff, weil sie einerseits die VO 1991 vollständig
ablöst, andererseits dem Kläger als Inhaber einer Individualzusage seinen nach
den Vorgängerregelungen der VO 2007 schon verdienten Besitzstand vollständig
entzieht, hätte dies nicht die Unwirksamkeit von § 2 Abs. 4 VO 2007 zur Folge.
Ein unzulässiger Eingriff einer ablösenden Betriebsvereinbarung in einen bis
zum Ablösungstichtag bereits verdienten und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5
Satz 1 BetrAVG ermittelten Teilbetrag sowie in die weiteren dienstzeitabhängi-
gen, noch nicht verdienten Zuwachsraten führt nach den Grundsätzen des Ver-
trauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit lediglich dazu, dass die Ablösung
insoweit unwirksam ist. Dies hat zur Folge, dass sich die Versorgung des Ar-
beitnehmers weiterhin nach der vorhergehenden Versorgungsordnung richtet,
auf deren Fortbestand er vertraut hat und vertrauen durfte. Für den Kläger wäre
dies die VO 1991. Ansprüche auf Leistungen nach der VO 1991 sind, wie der
Wortlaut des Klageantrags sowie die dazu gegebene Begründung zeigt, jedoch
nicht streitgegenständlich. Im Hinblick hierauf kommt es auch nicht darauf an,
ob der in § 2 Abs. 4 VO 2007 geregelte Ausschluss von Arbeitnehmern mit Indi-
vidualzusage aus dem persönlichen Geltungsbereich der VO 2007 schon - wie
von der Beklagten erstmals in der Revision vorgetragen - in einer Vorgänger-
fassung der VO 2007 vom 15. November 2004 enthalten war.

cc) Ob die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2007 unwirksam ist, weil sie gegen 32
den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1
BetrVG) verstößt, kann mangels erforderlicher tatsächlicher Feststellungen der-
zeit nicht abschließend beurteilt werden.

(1) Nach § 75 Abs. 1 *BetrVG* haben die Betriebsparteien darüber zu wa- 33
chen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht
und Billigkeit behandelt werden. Zu diesen Grundsätzen gehört der Gleichbe-
handlungsgrundsatz, dem der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG
zugrunde liegt. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz

zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechte oder Pflichten vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist 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 sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*vgl. etwa BAG 10. November 2015 - 3 AZR 576/14 - Rn. 21 mwN*). Maßgeblich ist insoweit vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen. Gerechtfertigt ist eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen (*vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 31, BAGE 133, 158 sowie für den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz BAG 15. November 2011 - 3 AZR 113/10 - Rn. 45*).

(2) Ob danach die durch § 2 Abs. 4 VO 2007 bewirkte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit einer Individualzusage gerechtfertigt ist, lässt sich anhand der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen. Grundsätzlich sind die Betriebsparteien berechtigt, Arbeitnehmer von einem kollektiven Versorgungssystem des Arbeitgebers auszuschließen, wenn der mit diesem verfolgte Versorgungszweck bereits durch individuell vom Arbeitgeber zugesagte Leistungen erreicht wird. Dementsprechend können grundsätzlich auch Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk ausgeschlossen werden. Der vollständige Ausschluss solcher Arbeitnehmer ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn die Betriebsparteien - unter Berücksichtigung des ihnen zustehenden Beurteilungsspielraums und ihrer Einschätzungsprärogative (*dazu BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 31, BAGE 133, 158*) - davon ausgehen konnten, dass die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Ver-

34

sorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhalten. Dies gilt auch vorliegend.

Der Umstand, dass Arbeitnehmer mit Individualzusagen noch in den Kreis der nach den Vorgängerregelungen der VO 2007 - der VO 1988 und der VO 1991 - Versorgungsberechtigten aufgenommen waren, führt nicht dazu, dass an die Rechtfertigung der nunmehr durch § 2 Abs. 4 VO 2007 begründeten Ungleichbehandlung erhöhte Anforderungen zu stellen wären. Den Betriebsparteien bleibt es vorbehalten, ihre Regelungsziele zu ändern, soweit dies den allgemein an die Gleichbehandlung zu stellenden Anforderungen genügt. Berechtigte Erwartungen, die bis zu einer Änderung der Betriebsvereinbarung erworben wurden, sind durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, die ihren Niederschlag im dreistufigen Prüfungsschema gefunden haben, ausreichend geschützt. Die gegenteilige Auffassung im Urteil vom 28. Juni 2011 (*- 3 AZR 448/09 - für den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz*) gibt der Senat auf. 35

Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen getroffen, ob diejenigen Arbeitnehmer, denen die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin Einzelzusagen erteilt hat, üblicherweise eine Versorgung erhalten, die annähernd dem Versorgungsniveau nach der VO 2007 entspricht. Auch der Vortrag der Beklagten lässt dies bislang nicht erkennen. 36

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger müsse sich auf einen Anspruch auf künftige Zahlung einer Altersrente nach der VO 2007 die ihm vom B gewährten Leistungen, soweit diese auf Beitragszahlungen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beruhen, analog Nr. 4 des Sozialkatalogs anrechnen lassen, ist ebenfalls rechtsfehlerhaft. Auf diese Begründung kann eine Anrechnung der dem Kläger vom B gewährten Leistungen nicht gestützt werden. Die Voraussetzungen für eine Analogie liegen nicht vor. 37

Eine Analogiefähigkeit der Regelungen des Sozialkatalogs scheidet aus, da dieser keine normativ geltenden Bestimmungen enthält. Zudem haben die Betriebsparteien in § 17 VO 2007 eine Anrechnungsregelung getroffen, so 38

dass es bereits an der für eine Analogie erforderlichen Regelungslücke in der VO 2007 fehlt.

III. Der Rechtsstreit ist auch nicht aus anderen Gründen zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 39

1. Die Klage ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil die VO 2007 bei einer unterstellten Unwirksamkeit des § 2 Abs. 4 VO 2007 insgesamt unwirksam wäre. 40

Der Normcharakter einer Betriebsvereinbarung gebietet es, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann. Eine Betriebsvereinbarung ist daher lediglich teilunwirksam, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (*vgl. etwa BAG 16. August 2011 - 1 AZR 314/10 - Rn. 20 mwN*). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Selbst wenn § 2 Abs. 4 VO 2007 unwirksam wäre, enthielte die VO 2007 ohne den in § 2 Abs. 4 geregelten Ausschluss von Arbeitnehmern mit Individualzusagen eine in sich geschlossene sinnvolle Regelung. 41

2. Die Klage kann auch nicht mit der Begründung abgewiesen werden, dem Kläger stünde selbst bei einer Einbeziehung in den Geltungsbereich der VO 2007 kein Anspruch auf eine Altersrente nach dieser Versorgungsordnung zu, weil die Regelungen der ihm individuell erteilten Zusage auf Leistungen über den B günstiger sind als die Bestimmungen der VO 2007. 42

a) Im Fall der Unwirksamkeit von § 2 Abs. 4 VO 2007 hätte der Kläger nach deren Regelungen Betriebsrentenanwartschaften erworben, obwohl er - als Inhaber einer einzelvertraglichen Zusage - sowohl nach dem Willen der Betriebsparteien der VO 2007 als auch nach dem Inhalt der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 ausschließlich Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beim B erwerben sollte. Die mit Inkrafttreten der VO 2007 eintretende Regelkollision zwischen den nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG normativ 43

geltenden Bestimmungen der VO 2007 und der individualvertraglichen Versorgungszusage des Klägers wäre nach dem Günstigkeitsprinzip zu lösen.

aa) 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 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 (*vgl. BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C II 3 a, b der Gründe, BAGE 53, 42; 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 55*). 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.

44

bb) Ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende günstigere Regelungen gegenüber einer Betriebsvereinbarung enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der Regelung im Arbeitsvertrag 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 (*vgl. für § 4 Abs. 3 TVG BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 31 mwN, BAGE 151, 221*). 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 (*vgl. für § 4 Abs. 3 TVG BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 31, aaO; 10. Dezember 2014 - 4 AZR 503/12 - Rn. 42, BAGE 150, 184; 12. April 1972 - 4 AZR 211/71 - BAGE 24, 228*). Hängt es von

45

den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine Günstigkeit gegeben (*siehe für den Vergleich einzelvertraglicher und tarifvertraglicher Regelungen BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 29, aaO; für den Vergleich einzelvertraglicher und gesetzlicher Kündigungsfristen BAG 29. Januar 2015 - 2 AZR 280/14 - Rn. 19, BAGE 150, 337*). 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 (*vgl. für § 4 Abs. 3 TVG BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 32, aaO*). 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.

b) Danach wären die Regelungen der dem Kläger individuell erteilten Versorgungszusage über Leistungen des B entgegen der Ansicht der Beklagten nicht von vornherein günstiger als die kollidierenden Bestimmungen der VO 2007. 46

Die Beklagte hat nicht behauptet, dass die dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ vom B zu gewährende Altersrente höher wäre als eine etwaige ihm nach der VO 2007 zu zahlende Betriebsrente. Anhaltspunkte hierfür sind auch nicht ersichtlich. Die Beklagte beruft sich vielmehr allein darauf, dass beim erstmaligen Zusammentreffen der vertraglichen Versorgungszusage mit der - der VO 2007 vorangehenden - VO 1988 die Anwartschaft nach der VO 1988 im Gegensatz zu der beim B erworbenen noch nicht unverfallbar war. Hierauf kommt es jedoch nicht an. Bei Inkrafttreten der VO 1988 war zwar unklar, ob der Kläger eine unverfallbare Anwartschaft nach der VO 1988 erwerben oder sein Arbeitsverhältnis zuvor enden würde. Diese Unklarheit führt jedoch dazu, dass sich die vertraglichen Regelungen im Vergleich zu den Regelungen in der VO 1988 nicht als günstiger, sondern - lediglich - als ambivalent qualifi- 47

zieren lassen. Gleiches gilt für das Zusammentreffen der Individualzusage mit den nachfolgenden VO 1991 und VO 2007.

3. Die Klage ist auch nicht deshalb erfolglos, weil der Kläger wirksam auf künftige Ansprüche aus der VO 2007 verzichtet hätte. Es bedarf keiner Entscheidung, ob - wie unausgesprochen vom Landesarbeitsgericht angenommen - die Vereinbarung vom 9. Januar 1987, nach der der Kläger von der betrieblichen Altersversorgung der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin „ausgenommen sein soll“, als Verzicht des Klägers auf künftige Ansprüche aus einem kollektiven Versorgungswerk der Beklagten und damit auch aus der VO 2007 auszulegen ist. Selbst wenn man hiervon ausginge, führte dies vorliegend nicht zu einem anderen Ergebnis; denn ein etwaiger Verzicht des Klägers wäre nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG iVm. § 134 BGB unwirksam. 48
- a) Nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG kann der Arbeitnehmer auf Ansprüche, die ihm durch eine Betriebsvereinbarung eingeräumt werden, wirksam nur mit Zustimmung des Betriebsrats verzichten. Fehlt diese, ist ein individualrechtlicher Verzicht wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB nichtig (vgl. etwa BAG 30. März 2004 - 1 AZR 85/03 - zu II 4 b aa der Gründe). Die Regelung erfasst alle Formen des Verzichts. Lediglich Tatsachenvergleiche, durch die Meinungsverschiedenheiten über die tatsächlichen Voraussetzungen von Ansprüchen einer Betriebsvereinbarung ausgeräumt werden, sind von § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG nicht erfasst (vgl. BAG 31. Juli 1996 - 10 AZR 138/96 -). 49
- b) Damit wäre ein etwaiger in der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 liegender Verzicht des Klägers auf künftige Ansprüche aus der VO 2007 nach § 134 BGB unwirksam. 50
- aa) Entgegen der Ansicht der Beklagten enthält die Vereinbarung vom 9. Januar 1987 keinen Tatsachenvergleich. Die Vereinbarung beseitigte keine tatsächliche Ungewissheit, da bei ihrem Abschluss keine Meinungsverschiedenheit zwischen dem Kläger und der D darüber bestand, ob der Kläger die tatsächlichen Voraussetzungen für den Erwerb von Anwartschaften aus einem 51

bei dieser geltenden Versorgungswerk erfüllte. Ein solches existierte im Januar 1987 lediglich für vor dem 1. April 1984 eingestellte Mitarbeiter, nicht aber für Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - erst danach eingestellt worden waren.

bb) Der Betriebsrat hat mit der Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2007 einem etwaigen Verzicht des Klägers auf seine künftigen Ansprüche aus der VO 2007 auch nicht zugestimmt. Die Regelung enthält - unabhängig von der Frage, ob sie wirksam ist - keine Zustimmung des Betriebsrats nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG zu einem Verzicht der dort genannten Mitarbeiter auf mögliche Ansprüche aus der VO 2007. Zwar können die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung Regelungen treffen, nach denen Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen auf Ansprüche aus derselben wirksam verzichten können (vgl. BAG 11. Dezember 2007 - 1 AZR 824/06 - Rn. 37). Eine solche Regelung trifft § 2 Abs. 4 VO 2007 jedoch nicht. Die Norm regelt nicht die Zulässigkeit des Verzichts von Arbeitnehmern mit Individualzusage auf Ansprüche aus der VO 2007, sondern legt nur den persönlichen Anwendungsbereich der VO 2007 fest. Durch die Vorschrift sollen lediglich alle Arbeitnehmer mit einer Individualzusage von der Geltung der VO 2007 ausgenommen werden, unabhängig davon, ob sie auf etwaige Ansprüche aus dieser Versorgungsordnung verzichtet haben.

52

cc) Ein möglicher Verzicht des Klägers auf etwaige künftige Ansprüche aus der VO 2007 wäre im Übrigen auch nicht deshalb wirksam, weil die Vereinbarung vom 9. Januar 1987 für den Kläger insgesamt günstiger ist als die VO 2007. Ein individualrechtlicher Verzicht auf Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung wäre zwar auch dann zulässig, wenn sich der Arbeitnehmer bei einem Günstigkeitsvergleich durch die in dem Verzicht enthaltene Vereinbarung insgesamt besser stellt (vgl. etwa BAG 30. März 2004 - 1 AZR 85/03 - zu II 4 b bb der Gründe; 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 109, 244). Die Regelungen der dem Kläger individuell erteilten Versorgungszusage wären allerdings - wie bereits ausgeführt - nicht von vornherein günstiger als die Bestimmungen der VO 2007.

53

4. Die Klage ist auch nicht deshalb abweisungsreif, weil künftige Ansprüche des Klägers aus der VO 2007 nach Nr. 8 der Vorruhestandsvereinbarung erloschen wären. Ob diese Regelung überhaupt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erfasst, kann offenbleiben. Selbst wenn man dies annähme, wären mögliche Ansprüche des Klägers aus der VO 2007 nicht erloschen, da Nr. 8 der Vorruhestandsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG nach § 134 BGB unwirksam wäre. § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG verbietet nicht nur die Abfindung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft durch eine einmalige Zahlung, sondern auch den entschädigungslosen Erlass einer Versorgungsanwartschaft in Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen wurden (*vgl. BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 412/13 - Rn. 50 mwN*). 54
5. Das Begehren des Klägers ist auch nicht deswegen unbegründet, weil ihm Treu und Glauben (§ 242 BGB) entgegenstünden. 55
- a) Ein etwaiger künftiger Anspruch des Klägers auf eine Altersrente nach Maßgabe der VO 2007 wäre nicht nach § 242 BGB verwirkt. Eine Verwirkung der den Arbeitnehmern durch eine Betriebsvereinbarung eingeräumten Rechte ist nach § 77 Abs. 4 Satz 3 BetrVG ausgeschlossen. 56
- b) Dem Kläger ist die Verfolgung seines Klagebegehrens auch nicht nach dem aus § 242 BGB folgenden Grundsatz des Verbots widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) verwehrt. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausginge, dieser Grundsatz könne der Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Betriebsvereinbarung entgegengehalten werden und der Kläger habe sich in der Vergangenheit widersprüchlich verhalten, rechtfertigte dies keine Klageabweisung. Die Rechtsordnung lässt widersprüchliches Verhalten grundsätzlich zu. Widersprüchliches Verhalten ist erst dann missbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand entstanden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (*vgl. BAG 11. November 2014 - 3 AZR 849/11 - Rn. 64 mwN*). Beides ist nicht der Fall. Die Beklagte konnte nicht darauf vertrauen, der Kläger werde keine Versorgungsansprüche aus der VO 2007 geltend machen. 57

IV. Das angefochtene Urteil war daher aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht wird Feststellungen darüber zu treffen haben, ob die Arbeitnehmer, denen die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin Einzelzusagen erteilt hat, typischerweise eine Versorgung erhalten, die in etwa dem Versorgungsniveau nach der VO 2007 entspricht. Im Übrigen wird das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung Folgendes zu berücksichtigen haben: 58

1. Sollte es zu dem Ergebnis kommen, die Regelung in § 2 Abs. 4 VO 2007 sei unwirksam und der Kläger damit in den Geltungsbereich der VO 2007 einbezogen, wird es zu beachten haben, dass sich der Kläger - wie im Ergebnis vom Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen - auf seine künftige Altersrente nach der VO 2007 Leistungen des B teilweise anrechnen lassen muss. Die Voraussetzungen des in § 17 Abs. 3 VO 2007 normierten Anrechnungstatbestands sind zwar nicht gegeben. Eine Anrechnung von Leistungen des B ergäbe sich jedoch aus der Wirkungsweise des § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG iVm. dem - nach dem Vorgesagten hier anwendbaren - Günstigkeitsprinzip. 59

a) Bei einer Kollision zwischen den Regelungen einer Betriebsvereinbarung und einer einzelvertraglichen Vereinbarung gelangt die Betriebsvereinbarung im Arbeitsverhältnis zur Anwendung, wenn die einzelvertragliche Vereinbarung keine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthält. Dies folgt aus § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG iVm. dem Günstigkeitsprinzip. Da die Betriebsparteien individualrechtliche Rechtspositionen der Arbeitnehmer nicht wirksam beseitigen oder verschlechtern können (vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 54/09 - Rn. 54; 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 23, BAGE 124, 323), führt die Regelung in der Betriebsvereinbarung weder zur Unwirksamkeit noch zur endgültigen Ablösung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung (vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 54/09 - Rn. 54; 28. März 2000 - 1 AZR 366/99 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 94, 179). Vielmehr kommt die nicht günstigere individualvertragliche Vereinbarung lediglich für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung 60

nicht zur Anwendung, da die Normen der Betriebsvereinbarung sie für die Zeit ihrer Wirkung verdrängen (vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 54/09 - Rn. 54; 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 62, 360). Dies gilt unabhängig davon, ob die arbeitsvertragliche Vereinbarung vor oder nach Abschluss der Betriebsvereinbarung getroffen worden ist (vgl. BAG 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - zu IV 3 der Gründe, aaO; 28. März 2000 - 1 AZR 366/99 - zu II 2 a der Gründe, aaO).

b) Die einzelvertragliche Zusage des Klägers kollidierte - bei einer Unwirksamkeit von § 2 Abs. 4 VO 2007 - nicht erstmals mit den Bestimmungen der VO 2007, sondern bereits mit ihren Vorgängerregelungen, der VO 1988 und der nachfolgenden VO 1991. Die beiden Betriebsvereinbarungen sind nicht so auszulegen, dass neben den durch sie gewährten Versorgungsansprüchen auch solche aus individualvertraglichen Zusagen garantiert werden sollen. 61

Zwar enthielten beide Versorgungsordnungen keine § 2 Abs. 4 VO 2007 entsprechende Einschränkung ihres Geltungsbereichs für Arbeitnehmer mit einzelvertraglicher Zusage. Daher wurde der Kläger nach § 1 Abs. 1 iVm. Abs. 3 Buchst. b VO 1988 bzw. 1991 von diesen Versorgungsordnungen erfasst. Auch ist es - wie vom Kläger geltend gemacht - grundsätzlich nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gleichzeitig über mehrere verschiedene Durchführungswege zusagt. Die Wertungen der VO 1988 bzw. 1991 bieten jedoch keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die ab dem 1. April 1984 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin eingestellten Arbeitnehmer für ihre Beschäftigungszeiten bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin Versorgungsanswartschaften sowohl aufgrund einer etwaigen Individualzusage als auch zusätzlich aufgrund der VO 1988 und der VO 1991 erwerben sollten. 62

Bereits § 1 Abs. 3 Buchst. b VO 1988 bzw. VO 1991 lässt erkennen, dass die Betriebsparteien nicht zusätzlich zu einer bereits bestehenden Versorgung den Arbeitnehmern weitere betriebliche Altersversorgungsleistungen über einen anderen Durchführungsweg gewähren wollten. Denn die Regelung 63

schließt diejenigen Arbeitnehmer aus dem erstmals durch die VO 1988 begründeten Versorgungswerk aus, die vor dem 1. April 1984 in das Unternehmen eingetreten waren und denen damit bereits eine Versorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt worden war. Auch § 17 Abs. 3 VO 1988 bzw. VO 1991 lässt sich entnehmen, dass die Leistungen nach diesen Versorgungsordnungen nicht zusätzlich zu einer bereits individuell versprochenen Versorgung gewährt werden sollen. Nach dieser Norm sind sogar Versorgungsleistungen, die aus Mitteln eines anderen Arbeitgebers stammen oder mit dessen Beitragsbeteiligung erworben worden sind, auf die Leistungen der Beklagten anzurechnen, wenn sie in den Zeiten erdient wurden, die die Beklagte ihrerseits nach Maßgabe der VO 1988 und VO 1991 als Vordienstzeiten angerechnet hat.

c) Der Vereinbarung vom 9. Januar 1987 lässt sich ebenfalls nicht entnehmen, dass ihre Regelungen neben einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung Anwendung finden sollen. Vielmehr sollte der Kläger gerade aus dem bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten zu erwartenden kollektiven Versorgungswerk ausgeschlossen werden und stattdessen eine individuell zugesagte Versorgung beim B erhalten. Damit sollte auch nach der Individualvereinbarung nur ein System der betrieblichen Altersversorgung für den Kläger gelten. Rechtlich unerheblich ist, ob der Personalleiter der Beklagten dem Kläger bei Abschluss der Vereinbarung erklärt hat, die Aufrechterhaltung der Versorgung durch den B sei besser als die zu erwartende betriebliche Altersversorgung. Der Kläger konnte eine solche noch während der Verhandlungen über die VO 1988 abgegebene Erklärung vor deren Inkrafttreten nur als eine unverbindliche Einschätzung auffassen. 64

d) Die Kollision einer nicht günstigeren vertraglichen Vereinbarung mit den Normen einer Betriebsvereinbarung zum selben Regelungsgegenstand führt grundsätzlich dazu, dass die individualvertragliche Vereinbarung für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung verdrängt wird und damit im Arbeitsverhältnis nicht zur Anwendung gelangt. 65

Vorliegend haben die Parteien die individualvertragliche Vereinbarung durchgeführt und Beträge an den B gezahlt. Der Kläger hat daher auf der 66

Grundlage der von der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin erbrachten Beiträge zum B gegenüber diesem rechtswirksam einen Anspruch auf Zahlung von Leistungen bei Eintritt eines Versicherungsfalls erworben. Aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen zwischen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin, dem Kläger und dem B vom 26. Juli 1993 und 12. September 1994 scheidet eine Rückabwicklung der verdrängten individualvertraglichen Vereinbarung vom 9. Januar 1987 aus. Deshalb kann ein Zustand, der bestünde, wenn die Parteien die Individualzusage des Klägers nicht vollzogen hätten, nicht ohne Weiteres erreicht werden. Dies ist nur möglich, wenn Leistungen, die der Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls vom B erhalten wird, auf die ihm ggf. nach der VO 2007 zustehende Altersrente angerechnet werden.

e) § 5 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG stünde einer solchen Anrechnung von Leistungen des B nicht entgegen. Da die Leistungen des B sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanziert waren, hindert diese Norm eine Anrechnung nicht. Auch aus den Entscheidungen des Senats vom 23. Februar 1988 (- 3 AZR 100/86 -), 6. Juni 1989 (- 3 AZR 668/87 -), 5. September 1989 (- 3 AZR 654/87 -) und 26. März 1996 (- 3 AZR 1023/94 -) kann der Kläger nichts anderes ableiten. Die genannten Entscheidungen beziehen sich nicht auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer individualvertraglich anstelle eines zwingend kollektivrechtlich geltenden Versorgungssystems zugesagt hatte. 67

2. Das Landesarbeitsgericht wird ggf. jedoch zu beachten haben, dass eine Anrechnung von Leistungen des B auf die dem Kläger möglicherweise nach der VO 2007 zustehende Altersrente nur in dem Umfang in Betracht kommt, in dem die individuelle Zusage des Klägers auf Leistungen des B mit dem kollektiven Versorgungswerk nach der VO 2007 kollidiert. 68

a) Da die VO 2007 ausschließlich eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung regelt, müsste sich der Kläger nur solche Leistungen des B auf die Altersrente nach der VO 2007 anrechnen lassen, die auf Beiträgen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beruhen. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Soweit der Kläger Leistungen des B erhält, die auf seinen 69

Eigenbeiträgen beruhen, kommt eine Anrechnung nicht in Betracht. Auch die Beklagte verlangt dies nicht.

b) Darüber hinaus wäre eine Anrechnung von Leistungen des B, die auf den Beiträgen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beruhen, nur in dem Umfang möglich, in dem der Kläger aufgrund der VO 2007 für Beschäftigungszeiten Anwartschaften erworben hat. Hierbei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass nach § 5 Abs. 1 VO 2007 als anrechnungsfähige Dienstzeit grundsätzlich nur die Zeit gilt, die der Mitarbeiter in dem Unternehmen verbracht hat. Da der Kläger danach in der Zeit vom Beginn seines Arbeitsverhältnisses am 1. Juli 1986 bis zu dessen Beendigung mit Ablauf des 30. Juni 2009 Anwartschaften nach der VO 2007 erworben hätte, könnten die Leistungen des B grundsätzlich nur insoweit angerechnet werden, als sie auf in diesem Zeitraum von der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin gezahlten Beiträgen beruhen.

70

Soweit die Beklagte für die Zeit nach dem Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund von Nr. 7 der Vorruhestandsvereinbarung weitere Beiträge zum B erbracht hat, käme eine Anrechnung der hierauf beruhenden Leistungen des B nur in Betracht, wenn die Beklagte gehalten wäre, die Zeiten des Vorruhestands auch im Rahmen der VO 2007 anwartschaftssteigernd zu berücksichtigen. Die VO 2007 selbst sieht dies zwar nicht vor. Das Landesarbeitsgericht wird aber erforderlichenfalls zu prüfen haben, ob sich eine Verpflichtung zur Anrechnung aus den Bestimmungen des in Nr. 7 der Vorruhestandsvereinbarung genannten „Vorruhestands-Tarifvertrags“ ergeben könnte. Bei der Anwendbarkeit dieses Tarifvertrags auf den Kläger wird das Landesarbeitsgericht ggf. zu beachten haben, dass mit der Klausel in § 1 Abs. 5 des Arbeitsvertrags des Klägers über ihren unmittelbaren Wortlaut hinaus nicht nur der „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in seiner jeweils gültigen Fassung“, sondern erkennbar das gesamte für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken geltende Tarifwerk und damit auch ein etwaiger „Vorruhestands-Tarifvertrag“ in Bezug genommen sein dürfte. Auch die Vorruhestandsvereinbarung enthält insoweit nichts Gegenteiliges.

71

V. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben. 72

Zwanziger

Ahrendt

Wemheuer

Schmalz

Xaver Aschenbrenner