

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 22. Oktober 2019
- 3 AZR 429/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:221019.U.3AZR429.18.0

I. Arbeitsgericht Oldenburg

Urteil vom 18. November 2016
- 6 Ca 67/15 B -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 12. Juni 2018
- 3 Sa 1272/16 B -

Entscheidungsstichworte:

Ruhegeld - Ablösung - Betriebsübergang - dreistufiges Prüfungsschema

Leitsatz:

Beruhet die Verpflichtung zur betrieblichen Altersversorgung auf einer Betriebsvereinbarung beim Veräußerer eines Betriebs, so ist im Fall eines Betriebsübergangs die Ablösung dieser Betriebsvereinbarung durch eine beim Erwerber bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung zu diesem Regelungsgegenstand wie sonst auch an den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, für Eingriffe in Versorgungsansparungen durch das sog. dreistufige Prüfungsschema präzisiert, zu überprüfen. Gleiches gilt im Fall des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, der teleologisch zu reduzieren ist.

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 429/18
3 Sa 1272/16 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2019

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Wemheuer und Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. Juni 2018 - 3 Sa 1272/16 B - aufgehoben.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden betrieblichen Altersrente vor dem Hintergrund einer Verschmelzung der früheren Arbeitgeberin des Klägers, der Ü AG (im Folgenden Ü), auf eine Rechtsvorgängerin der Beklagten, die E AG. 1

Der 1949 geborene Kläger war seit dem 1. Januar 1973 bei der Ü mit Sitz in B beschäftigt. Dort existierten nacheinander verschiedene Betriebsvereinbarungen zur Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an die Arbeitnehmer. Die für die Altersversorgung des Klägers bis zur Verschmelzung zuletzt maßgebliche Betriebsvereinbarung „Ruhegeldvereinbarung für Mitarbeiter bis Eintrittsdatum 31.12.1990“ (im Folgenden BV Ü) bestimmt ua.: 2

„§ 2 Kreis der Versorgungsberechtigten

1. Versorgungsberechtigt nach dieser Ruhegeldvereinbarung sind alle
vor dem 01.05.1983
...
bis 31.12.1990
in ein Arbeitsverhältnis mit der Ü eingetretenen Mitarbeiter ...

...

§ 3 Art und Auszahlung der Versorgung

1. Die Versorgung umfaßt als Leistungsarten

1.1 Ruhegeld

in Form von Altersruhegeld, vorgezogenem Altersruhegeld ...

...

§ 5 Spezielle Leistungsvoraussetzungen

1. Ruhegeld

1.1 Altersruhegeld erhält der Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab dem Folgemonat nach Vollendung des 65. Lebensjahres (feste Altersgrenze).

1.2 Vorgezogenes Altersruhegeld erhält der Mitarbeiter auf Antrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn er gleichzeitig Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht.

...

§ 6 Bemessungsgrundlagen der Versorgung

...

3. Als monatliches ruhegeldfähiges Dienstekommen gilt für einen Mitarbeiter mit Eintrittsdatum vor dem 01.05.1983 das letzte Monatsbruttoeinkommen, das er vor dem Ausscheiden bei der Ü als Arbeitseinkommen bezogen hat oder auf das er arbeits- oder tarifvertraglichen Anspruch gehabt hätte. Dauerzulagen sind zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird dem ruhegeldfähigen Dienstekommen 1/12 des in Satz 1 und 2 festgelegten Monatsbruttoeinkommens hinzugerechnet.

...

§ 7 Höhe der Versorgungsleistungen

1. Ruhegeld

1.1 Das Ruhegeld beträgt unter Anrechnung der in § 8 aufgeführten Leistungen unter Berücksichtigung der Höchstgrenze gemäß Ziffer 1.5 für Mitarbeiter mit Eintrittsdatum vor dem 01.05.1983

nach 10jähriger ruhegeldfähiger Dienstzeit

30 %

und steigt in den folgenden 15 Jahren mit jedem zurückgelegten Dienstjahr um

2 %

und in den weiteren Jahren in jedem Jahr um

1 %

des ruhegeldfähigen Dienstinkommens bis zum Höchstsatz von

75 %,

...

...

- 1.5 Das Ruhegeld darf zusammen mit den gemäß § 8 anrechenbaren Leistungen die vorgesehene Höchstgrenze nicht übersteigen; das Ruhegeld wird um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag gekürzt.

Diese Höchstgrenze beträgt bei Mitarbeitern mit Eintrittsdatum vor dem 01.05.1983

75 %

...

des der Ruhegeldberechnung zugrunde liegenden monatlichen ruhegeldfähigen Dienstinkommens.

...

§ 8 Im Rahmen der Höchstgrenzen anrechenbare Leistungen

1. Zu den im Rahmen der Höchstgrenzen anrechenbaren Leistungen gehören
das Altersruhegeld,
das vorgezogene Altersruhegeld ...

...

7. Vermindert sich infolge von Änderungen des Sozialversicherungsrechts, insbesondere aufgrund des Inkrafttretens des Rentenreformgesetzes (RRG'92), das Leistungsniveau der vorher bezeichneten Ruhegelder bzw. Renten gegenüber derjenigen gesetzlichen Rentenleistung, die sich bei unveränderter Fortgeltung des Rechtsstatus zum 31.12.1990 ergeben hätte, um mehr als 7,5 v.H., dann wird für die Berechnung des Ruhegeldes, des Witwen- bzw. Witwergeldes und des Waisengeldes die lediglich um 7,5 v.H. ermäßigte Rente aus der gesetzlichen Ren-

tenversicherung herangezogen.

...“

Vor dem Hintergrund der beabsichtigten Verschmelzung der Ü auf die E AG mit Sitz in O schlossen die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e.V., die E AG, die Ü und die Gewerkschaften ÖTV und DAG eine als „Überleitungstarifvertrag“ bezeichnete Vereinbarung vom 20. April 1998 (im Folgenden TV Überleitung), die auch vom Gesamtbetriebsrat der E AG und vom Betriebsrat der Ü unterzeichnet wurde. Darin heißt es ua.:

3

„§ 2

Fortgeltung der bisherigen (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen

1. Abweichend von § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB gelten diejenigen Betriebsvereinbarungen, die für die am Stichtag in einem Arbeitsverhältnis zur Ü stehenden Arbeitnehmer und Auszubildenden gelten, in der jeweils geltenden Fassung nach dem Stichtag weiter. Die Betriebspartner bleiben nach dem Stichtag befugt, die fortgeltenden Betriebsvereinbarungen zu ändern oder neue Betriebsvereinbarungen abzuschließen.
2. Die Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen, die für die am Stichtag in einem Arbeitsverhältnis zur E stehenden Arbeitnehmer und Auszubildenden gelten, gelten in der jeweils geltenden Fassung nach dem Stichtag weiter. Abweichend von § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB erstreckt sich der Geltungsbereich der Gesamtbetriebsvereinbarungen nicht auf diejenigen Arbeitnehmer und Auszubildenden, die am Stichtag in einem Arbeitsverhältnis zur Ü stehen.

Die Betriebspartner bleiben nach dem Stichtag befugt, die fortgeltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen zu ändern oder neue Gesamtbetriebsvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen abzuschließen; für neue Gesamtbetriebsvereinbarungen ist Satz 2 dieser Nr. 2 zu beachten.

§ 3

Befristung der Fortgeltung

1. Die in § 1 Nr. 1 und § 2 Nr. 1 geregelte Fortgeltung der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen der Ü ist befristet auf den 31.12.2000. Eine Nachwirkung über den 31.12.2000 ist ausgeschlossen.
2. Die Tarifvertragsparteien und Betriebspartner der E und Ü werden unverzüglich nach dem Stichtag in Verhandlungen eintreten, um unternehmenseinheitlich geltende Tarifverträge und (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen auszuhandeln. Dabei wird es im wirtschaftlichen Gesamtergebnis nicht zu einer Schlechterstellung der Gesamtbelegschaft hinsichtlich der durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen verursachten Kosten je Arbeitnehmer kommen.
3. Sollten die Verhandlungen nach Nr. 2 bis zum 31.12.2000 zu keinem bzw. nur zu einem Teilergebnis führen, tritt insoweit die Rechtsfolge des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB mit Wirkung ab 01.01.2001 ein. Insoweit erstrecken sich mit Wirkung ab 01.01.2001 die Tarifverträge und die Gesamtbetriebsvereinbarungen der E auf diejenigen Arbeitnehmer und Auszubildenden, die am Stichtag in einem Arbeitsverhältnis zur Ü stehen. ...

...“

Der am 20. Juli 1998 zwischen der E AG und der Ü abgeschlossene Verschmelzungsvertrag enthält ua. folgende Angaben zu den Folgen der Verschmelzung für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen:

4

„§ 5

Folgen der Verschmelzung für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen

1. Mit Wirksamwerden der Verschmelzung gehen sämtliche Arbeitsverhältnisse, die mit der übertragenden Gesellschaft bestehen, gem. § 613a BGB mit allen Rechten und Pflichten auf die übernehmende Gesellschaft über (§ 324 UmwG). ...

...

4. Die Tarifvertragsparteien der beteiligten Rechtsträger haben einen Überleitungstarifvertrag geschlossen, der regelt, daß die bis zum Zeitpunkt der Verschmelzung jeweils geltenden unterschiedlichen Tarifverträge für die jeweiligen Arbeitnehmer und Auszubildenden der jeweiligen Unternehmen bis zum 31.12.2000 weiter gelten. Gleiches gilt für die jeweiligen (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen.
5. Die bei beiden Unternehmen bestehenden Betriebsräte bleiben unverändert im Amt. Der bei der übernehmenden Gesellschaft bestehende Gesamtbetriebsrat ist durch zwei Mitglieder des Betriebsrates der übertragenden Gesellschaft zu erweitern.

...“

Die Verschmelzung wurde am 17. August 1998 in das Handelsregister eingetragen. 5

Am 16. Oktober 1998 wurde zwischen der E AG und deren Gesamtbetriebsrat ein Interessenausgleich/Sozialplan geschlossen, der Regelungen über die Möglichkeit für bestimmte Jahrgänge, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu begründen, enthält. 6

Zum Zeitpunkt der Eintragung der Verschmelzung existierten bei der E AG abhängig vom Eintrittsdatum der Arbeitnehmer mehrere Gesamtbetriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung. Zum einen galt die zwischen der E AG und dem Gesamtbetriebsrat geschlossene „Betriebsvereinbarung Versorgungsordnung der E AG“ (im Folgenden BV VO). Darin heißt es ua.: 7

„§ 2

Versorgungsberechtigung

1. Zum Kreis der versorgungsberechtigten Betriebsangehörigen gehören alle ab dem 01. Januar 1990 in ein Arbeitsverhältnis mit der E eingetretenen Mitarbeiter, die
 - auf zeitlich unbestimmte Dauer beschäftigt sind

- eine vertraglich bestimmte, regelmäßige Arbeitszeit von mindestens 25 % der jeweils für E maßgeblichen tarifvertraglichen Arbeitszeit erbringen.
2. Ausgenommen sind Betriebsangehörige, die
- nur eine geringfügige oder andere versicherungsfreie Beschäftigung (vgl. § 8 SGB IV) ausüben,
 - nach anderen Versorgungszusagen der E begünstigt sind,
oder
 - bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben.

...

§ 9

Ruhegeldfähige Dienstzeit

1. Die ruhegeldfähige Dienstzeit umfasst alle in einem ... Arbeitsverhältnis bei E, einem ihrer Rechtsvorgänger oder Rechtsnachfolger ohne Unterbrechung verbrachten Zeiten der Betriebszugehörigkeit, ...

...

§ 10

Höhe des E-Ruhegeldes

1. Ruhegeldformel

Das E-Ruhegeld berechnet sich aus der Anzahl der ruhegeldfähigen Dienstjahre (vgl. § 9) und dem Betrag des ruhegeldfähigen Dienst Einkommens (vgl. § 8) bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Für jedes ruhegeldfähige Dienstjahr werden

- | | |
|-------|---|
| 0,6 % | vom gesamten ruhegeldfähigen Dienst Einkommen, höchstens aber 21 % zuzüglich |
| 1,0 % | von dem die Beitragsbemessungsgrenze übersteigenden Teil des ruhegeldfähigen Dienst Einkommens, höchstens aber 35 % |

gewährt. ...

...

§ 15

Inkrafttreten

Die Versorgungsordnung in der vorliegenden Fassung tritt mit Wirkung vom 01.01.1990 in Kraft. Sie gilt für Betriebsangehörige der E, die ihr Arbeitsverhältnis mit E nach dem 31.12.1989 begonnen haben. Versorgungsrechte aus Arbeitsverhältnissen mit E, die vor dem 01.01.1990 begründet wurden, bleiben von den Bestimmungen dieser Versorgungsordnung unberührt.“

Außerdem galt die mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Ruhegeldordnung I vom 9. Dezember 1980 (im Folgenden RGO I). Darin heißt es ua.:

8

„§ 1

Alle Belegschaftsmitglieder der E, deren regelmäßige Arbeitszeit nicht weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem jeweils gültigen Rahmentarifvertrag beträgt, erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen, die einen Rechtsanspruch begründen, lebenslänglich Ruhegeld ...

§ 2

Das Ruhegeld wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt

- a) sobald das Belegschaftsmitglied Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. §§ 35 - 41 SGB VI) erhält; ...

...

§ 6

Das Ruhegeld beträgt nach zehnjähriger Dienstzeit 30% und steigt in jedem weiteren angefangenen Dienstjahr um 1 ½ % bis zum Höchstbetrage von 71 % des in § 7 festgesetzten ruhegeldfähigen Dienst Einkommens.

...

§ 7

1. Das ruhegeldfähige Dienst Einkommen berechnet sich aus der monatlichen Grundvergütung (...) bei Eintritt des Versorgungsfalles zuzüglich der Entschädigung für Dienstbereitschaft gemäß Ziffer 2.

...

§ 8

- 1.a) Die Versorgungsleistung, die einem Ruhegeldempfänger aufgrund seiner Tätigkeit bei der E und ihren Rechtsvorgängern zufließt, darf einschließlich der Sozialversicherungsrenten, die er aufgrund einer Pflichtversicherung erhält, folgende Prozentsätze des nach § 7 festgesetzten Dienst Einkommens nicht übersteigen:

...

71 % bei mehr als 25 Dienstjahren

- b) Bei übersteigenden Beträgen wird das Ruhegeld entsprechend gekürzt. ...
2. Die Gesamtsumme aller Versorgungsbezüge - einschließlich die Leistungen anderer Unternehmen aus früheren Arbeitsverhältnissen und die der gesetzlichen Rentenversicherung (Pflichtversicherung) - sind nach oben auf 71 % des ruhegeldfähigen Einkommens beschränkt. Übersteigen die Gesamtbezüge diese Grenze, so vermindern sich die Versorgungsleistungen der E um den Unterschiedsbetrag gemäß Absatz 1.

...

4. Die Berechnung des betrieblichen Ruhegeldes unter Beachtung der Obergrenzen gemäß Abs. 1 und 2 wird in zweifacher Weise durchgeführt:

Bei der Erstrechnung wird die Sozialversicherungsrente nach dem bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgebenden Rechtsstatus, bei der Zweitrechnung diejenige Sozialversicherungsrente herangezogen, die sich bei unveränderter Fortgeltung des Rechtsstatus bis zum 31.12.1991 (ohne RRG 92) ergeben hätte. Das Ergebnis der Erstrechnung wird mit dem Anteil gewichtet, welcher dem Verhältnis der bis zum 31.12.1991 zurückgelegten zu der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles abgeleiteten Dienstzeit entspricht; das Ergebnis der Zweitrechnung wird mit dem hierzu komplementären Anteil gewichtet. Das betriebliche Ruhegeld bestimmt sich schließlich aus der Summation der so errechneten Teilbeträge.

Die Sozialversicherungsrente, die sich bei unveränderter Fortgeltung des Rechtsstatus zum 31.12.1991 ergeben hätte, errechnet sich nach dem für die Berechnung von unverfallbaren Versorgungsansprüchen gesetzlich zugelassenen Näherungsverfahren gemäß BMF-Schreiben vom 23.04.1985 - IV B 1 - S 2176 - 41/85.

...

§ 17

Diese Ruhegeldordnung gilt mit Wirkung vom 01. Januar 1992 für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit der E vor dem 01. Januar 1981 begründet wurde. ...“

Schließlich bestand die mit dem Gesamtbetriebsrat am 9. Dezember 1980 abgeschlossene „Ruhegeldordnung II“ (im Folgenden RGO II). Sie gilt für Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1980 und vor dem 1. Januar 1992 eingestellt wurden. 9

Die RGO I und II waren im Zeitpunkt der Verschmelzung der Ü auf die E AG für neu eintretende Mitarbeiter bereits geschlossen. 10

Die Ü hatte vor der Verschmelzung einen Betrieb, der aus der in B ansässigen Hauptverwaltung und ua. sieben Kundencentern bestand, die sich über das Versorgungsgebiet der Ü im Weser-Elbe-Raum erstreckten. Diese Kundencenter wurden mit Wirkung vom 1. April 1999 umstrukturiert und auf mehrere Betriebe (die Betriebsabteilungen Br, C, S und D) mit jeweils eigener Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten aufgeteilt. Die Hauptverwaltung der ehemaligen Ü in B wurde gleichzeitig zum Nebenbetrieb der Oer Hauptverwaltung der E AG. Der Kläger wurde der Betriebsabteilung Br, und zwar der neuen organisatorischen Einheit des „techn. Bereich(s) Bau/Betrieb E/G - Betriebsbüro“, zugeordnet. 11

Im Rahmen der Umstrukturierung wurde eine „Vereinbarung zwischen dem Vorstand der E AG und dem Betriebsrat „W“ über die Fortführung der Betriebsratstätigkeit“ getroffen, in der es ua. heißt: 12

„II Regelungsabsprachen

...

2. Weiterbestehen der Verantwortlichkeit des bisherigen Betriebsrates W

Da der Betriebsrat W die bei Alt-Ü abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen mit dem Vorstand abgeschlossen hatte und er als Verantwortlicher für die Überführung dieser Betriebsvereinbarungen in ein gemeinsames Regelungswerk für das fusionierte Unternehmen im Überleitungstarifvertrag gesehen wird, wird akzeptiert, dass der Betriebsrat W in seiner jetzigen Zusammensetzung bis längstens zum 30. Dezember des Jahres 2000 für diesen Fragenkomplex in der Verantwortung steht. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat W Gesprächs- und Verhandlungspartner für die Erarbeitung von neuen Betriebsvereinbarungen für das fusionierte Unternehmen ist: sollte bereits vor dem 31. Dezember des Jahres 2000 eine Verständigung hierüber erzielt werden, so erlischt das Mandat des Betriebsrates W zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der neuen Betriebsvereinbarung für das fusionierte Unternehmen.

...“

Am 1. März 2000 kam es zu einer „Erklärung der Tarifvertragsparteien zu § 3 Nr. 2 Überleitungstarifvertrag (ÜTV) vom 20. April 1998“ der E AG, der ÖTV und der DAG (im Folgenden Erklärung 2000). Darin heißt es ua.:

13

- „1. Die Tarifvertragsparteien stellen fest, dass es aufgrund der unterschiedlichen Positionen und auch im Rahmen der bis zum 31. Dezember 2000 zur Verfügung stehenden Zeit nicht gelungen ist, gemäß § 3 Nr. 2 ÜTV ein neues Tarifwerk für die E AG zu schaffen. Wie tariflich vereinbart, wird demgemäß nach § 3 ÜTV Nr. 3 die Überleitung nach § 613 a BGB auf das Tarifwerk und die Gesamtbetriebsvereinbarungen der E AG vorgenommen.

Die Betriebsräte werden unverzüglich nach der internen Abstimmung zwischen dem Personalmanagement und den Fachbereichen in den Prozess der Überleitung einbezogen. Härtefälle bei den Eingruppierungen in das Vergütungssystem der E AG wer-

den in einer paritätischen Kommission behandelt und einvernehmlich geregelt. Ein Härtefall ist gegeben, wenn die Tabellenvergütung nach der Eingruppierung in das Vergütungssystem der E AG niedriger ist als die bisher bezogene Tabellenvergütung.

...

2. Der Vorstand der E AG erklärt, dass im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung die geschlossenen Ruhegeldordnungen der E AG einmalig geöffnet werden, um die Arbeitnehmer der früheren Ü entsprechend ihrer Betriebszugehörigkeit darin aufzunehmen. Damit wird sichergestellt, dass für alle Arbeitnehmer der E AG für die Zukunft Versorgungsansprüche auf einheitlicher Basis begründet werden.

Nähere Einzelheiten dazu sollen in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt werden.“

Am 13. Juni 2000 schlossen die E AG und deren Gesamtbetriebsrat die „Betriebsvereinbarung Altersversorgung - Überleitung“ (im Folgenden GBV Überleitung). Darin heißt es ua.:

14

„1. Unverändertes Fortgelten der bisher maßgeblichen Versorgungsregelungen

Die betrieblichen Versorgungsrechte von ehemaligen Ü-Mitarbeitern, die

- zum 1.1.2001 (Überleitungsstichtag) bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge),
- zum Überleitungsstichtag bereits mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden sind, bzw.
- bei denen der Versorgungsfall vor dem 1.1.2005 eintritt,

bleiben von dieser Betriebsvereinbarung unberührt. Für die genannten Mitarbeiter finden weiterhin die vor dem Überleitungsstichtag jeweils geltenden, vom Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses abhängigen betrieblichen Versorgungsregelungen (Ü-Versorgungsrecht) Anwendung.

2. Mitarbeiter mit Beginn des Arbeitsverhältnisses bei Ü vor dem 1.1.1981

2.1. Für Mitarbeiter, die vor dem 1.1.1981 ein Arbeitsverhältnis zur Ü begründet haben, gelten im Zeitraum ab dem Überleitungsstichtag die Bestimmungen der Ruhegeldordnung I (RGO I) der E (E-Versorgungsrecht) nach Maßgabe der Absätze 2.2. bis 2.5.

2.2. Bei Eintritt des Versorgungsfalles werden zunächst unter Berücksichtigung sämtlicher vor und ab dem Überleitungsstichtag zusammenhängend verbrachten ruhegeldfähigen Dienstzeiten die Versorgungsleistungen jeweils auf Grundlage des Ü-Versorgungsrechts und des E-Versorgungsrechts ermittelt.

2.3.1. Im Rahmen der RGO I wird bei der Leistungsermittlung diejenige Sozialversicherungsrente herangezogen, die sich bei unveränderter Fortgeltung des Rechtsstatus in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 31.12.1991 ergeben hätte. Diese bestimmt sich durch Multiplikation

- des nach dem jeweils vorgelegten Rentenbescheid maßgeblichen Zahlbetrages

mit dem nach Satz 3 maßgeblichen Verhältniswert.

Der Verhältniswert wird ermittelt, indem

- der auf Grundlage des gesetzlich zugelassenen Näherungsverfahrens für die Berechnung von unverfallbaren Versorgungsanswartschaften gemäß BMF-Schreiben vom 23.04.1985 (IV B 1 - S 2176-41/85) nach dem Stand 31.12.1991 bestimmte Betrag der Sozialversicherungsrente durch
- den auf Grundlage des gesetzlich zugelassenen Näherungsverfahrens nach dem Stand bei Eintritt des Versorgungsfalles bestimmten Betrag der Sozialversicherungsrente

geteilt wird.

...

2.4.1. Im Rahmen der Bestimmungen der Ruhegeldvereinbarung I (RV I) der Ü (Ü-Versorgungsrecht) wird bei der Leistungsermittlung als Anrechnungsbetrag diejenige Sozialversicherungsrente herangezogen, die sich bei unveränderter Fortgeltung des Rechtsstatus in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 31.12.1990 ergeben hätte.

Absatz 2.3.1. Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

2.4.2. Sofern der maßgebliche Verhältniswert größer ist als 108,1%, ist als Anrechnungsbetrag der sich aus Absatz 2.4.1. ergebende und anschließend mit 92,5% multiplizierte Rentenzahlbetrag maßgeblich.

2.4.3. Sofern der maßgebliche Verhältniswert kleiner ist als 108,1%, ist als Anrechnungsbetrag der sich aus dem vorgelegten Rentenbescheid ergebende Rentenzahlbetrag maßgeblich.

2.5. Die Höhe der zu gewährenden Versorgungsleistung setzt sich zeitanteilig aus Leistungen des Ü- und des E-Versorgungsrechts zusammen.

Dabei errechnet sich der

- Anteil der Leistung nach Ü-Versorgungsrecht aus dem Verhältnis der vor dem Überleitungstichtag zurückgelegten zur gesamten bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erreichten ruhegeldfähigen Dienstzeit,
- Anteil der Leistung nach E-Versorgungsrecht aus dem Verhältnis der ab dem Überleitungstichtag zurückgelegten zur gesamten bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erreichten ruhegeldfähigen Dienstzeit.

...“

Mit Schreiben vom 12. Dezember 2000 teilte die E AG dem Kläger ua.
mit:

15

„Geltung der E-Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ab 1. Januar 2001 - Ihre Eingruppierung

....

der Überleitungstarifvertrag mit der befristeten Weitergeltung der tarifvertraglichen und betrieblichen Ü-Regelungen endet am 31. Dezember 2000. ...

...

In Verbindung mit der Betriebsvereinbarung ‚Altersversorgung - Überleitung‘ gilt für Sie ab 1. Januar 2001 die **E-Ruhegeldordnung I**.

...“

Der Kläger war bei der E AG in der Zeit vom 1. Mai 2007 bis zum 30. April 2009 aufgrund eines Altersteilzeit-Vertrags vom 2. Dezember 2003 tätig. Er bezieht seit dem 1. Mai 2009 eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung nach Altersteilzeitarbeit. Mit Schreiben vom 10. Juni 2009 übermittelte die Beklagte als Rechtsnachfolgerin der E AG dem Kläger eine Ruhegeldberechnung und zahlte - ebenfalls ab dem 1. Mai 2009 - an ihn eine monatliche Rente, die sich nach einer Anpassung iHv. 7,08 vH zuletzt im Juni 2014 auf 1.778,00 Euro brutto belief.

16

Mit Schreiben vom 18. Juni 2014 teilte die Beklagte dem Kläger ua. mit:

17

„... Wir müssen Sie heute mit diesem Schreiben darüber informieren, dass uns in Bezug auf Ihre betriebliche Altersversorgung ein Fehler unterlaufen ist. ...

So haben wir bei einer internen Überprüfung der Betriebsrenten für ehemalige Ü-Mitarbeiter festgestellt, dass deren monatliche Betriebsrente - aufgrund eines systematischen Berechnungsfehlers - zu hoch ausgefallen ist, ...

...

Auf Grundlage Ihrer nun richtig berechneten Ausgangsrente und unter Einbeziehung der seit Rentenbeginn zu berücksichtigenden Rentenanpassungen in Höhe von insgesamt 7,08 % erhalten Sie damit ab dem 01. Juli 2014 ein E-Ruhegeld in Höhe von monatlich

EUR 1.263,00 (brutto).

...“

Dem Schreiben waren die darin genannten Berechnungen beigelegt. 18

Mit seiner Klage vom 19. Januar 2015 hat der Kläger beginnend ab 19
1. Februar 2015 die Zahlung einer monatlichen Betriebsrente iHv.
1.778,00 Euro brutto und für den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 31. Januar
2015 die rückwirkende Zahlung iHv. insgesamt 3.605,00 Euro brutto gegen die
Beklagte geltend gemacht.

Der Kläger hat vorgetragen, dass ihm Betriebsrentenansprüche in der 20
seit Versorgungsbeginn von der Beklagten gezahlten Höhe zustünden. Der Ge-
samtbetriebsrat sei für den Abschluss der GBV Überleitung nicht zuständig ge-
wesen. Wie aus der Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 25. Februar 2014
(- 6 Sa 1431/13 - Rn. 71 ff.) folge, stehe ihm unter Gleichbehandlungsgesichts-
punkten ein Anspruch aus der sog. Zweistämme-Lösung zu, wonach sich seine
Rente anteilig nach der bei der Ü geltenden Regelung und der RGO I richte. Die
Beklagte schulde ihm zudem Schadensersatz. Er habe dem Altersteilzeit-
Vertrag nur im Hinblick auf die streitgegenständliche Ruhegeldberechnung zu-
gestimmt. Zumindest schulde die Beklagte ihm das Ruhegeld in der bisher ge-
zahlten Höhe nach Treu und Glauben. Sie habe ihn durch die damalige Be-
rechnung des Ruhegeldes veranlasst, nach einer Altersteilzeit vorzeitig in den
Ruhestand zu gehen. Ihr Verhalten sei auch widersprüchlich. Er habe aufgrund
der Mitteilung vom 10. Juni 2009 davon ausgehen können, dauerhaft Ruhegeld
iHv. 1.660,00 Euro brutto zu beziehen. Es handele sich dabei um eine verbind-
liche Zusage. Indem die Beklagte diesen Betrag über fünf Jahre gezahlt habe,
sei jedenfalls ein Vertrauenstatbestand entstanden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 21

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem
Kläger ein Gesamtruhegeld von brutto monatlich
1.778,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten
über dem Basiszinssatz auf 515,00 Euro zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
3.605,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozent-
punkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung
zu zahlen;
3. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger
einen vorläufig bezifferten Schadensersatz für die

nicht gezahlten Ruhegehälter für Juli 2014 bis einschließlich Januar 2015 iHv. 3.605,00 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 22

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 23

Entscheidungsgründe

Die zulässigerweise beschränkt eingelegte Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte die Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - nicht abgewiesen werden. Der Senat kann aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, in welcher Höhe dem Kläger weiteres Ruhegeld zusteht. 24

A. Der Kläger hat seine Revision nur eingeschränkt eingelegt. 25

I. Die Revision kann, soweit verschiedene Streitgegenstände gegeben sind, beschränkt eingelegt werden (*BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 25 ff., BAGE 164, 261*). 26

II. Der Kläger hat seinen Anspruch in den Vorinstanzen aus mehreren Streitgegenständen hergeleitet. 27

Zuvorderst hat er sich darauf gestützt, die GBV Überleitung sei wegen der Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats unwirksam und die bislang geltende BV Ü daher nicht wirksam abgelöst. Nachrangig und damit lediglich hilfsweise hat der Kläger geltend gemacht, ihm stehe unter Gleichbehandlungsaspek- 28

ten ein Anspruch aus der sog. Zweistämme-Lösung sowie ein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1, § 241 Abs. 2 BGB wegen fehlerhafter Beratung bei Abschluss des Altersteilzeit-Vertrags zu. Ferner hat er seinen Anspruch darauf gestützt, dass die Beklagte aufgrund der vor Abschluss des Altersteilzeit-Vertrags erfolgten Berechnung des Ruhegeldes nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verpflichtet sei, das Ruhegeld in bislang gezahlter Höhe weiter zu gewähren. Schließlich sei die Mitteilung vom 10. Juni 2009 über die Höhe des Ruhegeldes verbindlich. Zumindest habe er aufgrund der jahrelang erfolgten Zahlungen in Höhe des mitgeteilten Betrags darauf vertrauen dürfen, dass das Ruhegeld dauerhaft in dieser Höhe gezahlt werde.

III. Hierbei handelt es sich jeweils um verschiedene Lebenssachverhalte und damit unterschiedliche Streitgegenstände iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (zum Begriff des Streitgegenstands ausführlich BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 11 ff. mwN, BAGE 164, 201). Soweit das Landesarbeitsgericht einen Anspruch aus der sog. Zweistämme-Lösung, aus § 242 BGB wegen der Umstände nach Beginn der Ruhegeldzahlung und aus der Mitteilung vom 10. Juni 2009 verneint hat, erhebt die Revision hiergegen keine Einwände. Wie die Revisionsbegründung zeigt, verfolgt der Kläger sein Klagebegehren nur noch auf der Grundlage der BV Ü und von § 242 BGB wegen der Umstände vor Abschluss des Altersteilzeit-Vertrags sowie wegen eines - hilfsweise geltend gemachten - Schadensersatzanspruchs weiter. 29

B. Die Revision ist - soweit zulässig - begründet. Dem Kläger steht - entgegen seiner Ansicht - zwar kein Anspruch aus der BV Ü zu. Denn diese wurde wirksam durch die Erklärung 2000 iVm. der GBV Überleitung abgelöst. Ihm steht aber ein Anspruch auf Zahlung eines monatlichen Ruhegeldes aus der GBV Überleitung in höherem Umfang zu als zuletzt von der Beklagten gezahlt, weil Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung unwirksam ist. Diese - vom Landesarbeitsgericht verkannte - Teilunwirksamkeit der GBV Überleitung führt zur Anwendung von § 8 Ziff. 4 RGO I anstelle von Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung. 30

Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat jedoch nicht beurteilen, in welchem Umfang dem Kläger 31

Ansprüche auf Nachzahlung rückständiger Betriebsrente für den geltend gemachten Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 31. Januar 2015 sowie in welcher Höhe ihm ab Februar 2015 eine - weiter gehende - monatliche Betriebsrente zusteht. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung.

Darüber hinausgehende Ansprüche stehen dem Kläger auch nicht nach § 242 BGB zu. 32

I. Die Klage ist überwiegend zulässig. 33

1. Der Antrag zu 1. ist als Feststellungsantrag zulässig. Er ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 16. Oktober 2018 - 3 AZR 314/17 - Rn. 17 mwN, BAGE 164, 26*). 34

Das ist vorliegend gegeben. Der Kläger begehrt - bei zutreffendem Antragsverständnis - die Feststellung einer Verpflichtung der Beklagten, ihm ab Februar 2015 Ruhegeld in der bis Juni 2014 gewährten Höhe - nämlich iHv. 1.778,00 Euro brutto monatlich - zzgl. Zinsen zu zahlen und damit die Klärung des Umfangs der Leistungspflicht der Beklagten. 35

Der Feststellungsantrag überschneidet sich teilweise mit dem Zahlungsantrag. Insoweit ist er jedoch als Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig, denn die Entscheidung über den Leistungsantrag hängt auch von der Entscheidung über den Feststellungsantrag ab. Eines besonderen Feststellungsinteresses bedarf es daher nicht (*BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 529/12 - Rn. 24*). 36

2. Der Antrag zu 1. ist allerdings, soweit er sich auf die Zahlung von Zinsen auf die erst nach dem Schluss der letzten mündlichen Verhandlung fälligen Leistungen bezieht, unzulässig. 37

Zwar können bei wiederkehrenden Leistungen, die wie Betriebsrentenansprüche nicht von einer Gegenleistung abhängen, gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 453/17 - Rn. 27 mwN, BAGE 164, 294*). Verzugszinsen sind jedoch keine Leistungen iSv. § 258 ZPO, sondern Sekundäransprüche, deren Entstehung ungewiss ist (*vgl. BAG 22. Januar 2019 - 3 AZR 560/17 - Rn. 19*). 38

Auch eine Klage nach § 259 ZPO scheidet aus. Sie kann nur erhoben werden, wenn den Umständen nach die Besorgnis begründet ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (*BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 691/16 - Rn. 17 mwN*). Anhaltspunkte, die Beklagte werde bei einer Verurteilung zur Zahlung der erhöhten Betriebsrente ihrer Zahlungspflicht in Zukunft nicht rechtzeitig nachkommen, bestehen nicht. Das bloße Bestreiten der Hauptforderung begründet noch keine solche Besorgnis. 39

II. Der Kläger hat zwar keinen Anspruch auf eine - weitere - Anwendung der BV Ü. Ihm steht jedoch ein Ruhegeldanspruch nach der GBV Überleitung iVm. der BV Ü sowie der RGO I zu mit der Maßgabe, dass anstelle von Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung die Regelung in § 8 Ziff. 4 RGO I Anwendung findet. 40

1. Vor der Verschmelzung der Ü mit der E AG als Rechtsvorgängerin der Beklagten war für den Versorgungsanspruch des Klägers allein die BV Ü maßgeblich. Diese galt als Betriebsvereinbarung unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). 41

2. Die BV Ü wurde nicht wirksam durch die BV VO abgelöst. 42

a) Die Verschmelzung der Ü auf die E AG wurde mit ihrer Eintragung in das Handelsregister am 17. August 1998 wirksam. Das Vermögen der Ü ging 43

auf die E AG über, die Ü erlosch (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 UmwG; vgl. BAG 6. August 2002 - 1 AZR 247/01 - zu C I der Gründe).

Nach § 324 UmwG bleibt § 613a Abs. 1 und Abs. 4 bis Abs. 6 BGB 44 durch die Wirkungen der Eintragung ua. einer Verschmelzung unberührt. Die Regelung enthält eine Rechtsgrundverweisung auf § 613a Abs. 1 BGB. Daher sind die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs auch bei einer Umwandlung selbstständig zu prüfen (vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 39).

Vorliegend hat die E AG den Betrieb der Ü einschließlich der dort be- 45 schäftigten Mitarbeiter übernommen, sodass auch ein Betriebsübergang iSv. § 613a BGB vorlag und das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die E AG übergegangen ist (vgl. zur Rechtsgrundverweisung in § 324 UmwG auf § 613a Abs. 1 BGB BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 39; sowie bereits BAG 25. Mai 2000 - 8 AZR 416/99 - zu I 1 c der Gründe, BAGE 95, 1; noch offengelassen BAG 6. August 2002 - 1 AZR 247/01 - zu C I der Gründe).

b) Da der Betrieb der Ü bis zur Umstrukturierung am 1. April 1999 und 46 damit zum Zeitpunkt seines Übergangs auf die E AG seine Identität bewahrte, galt die BV Ü zunächst kollektivrechtlich unmittelbar und zwingend weiter.

Im Fall einer identitätswahrenden Übertragung eines Betriebs auf einen 47 anderen Rechtsträger und dessen unveränderter Fortführung durch den Erwerber gelten die bestehenden Betriebsvereinbarungen grundsätzlich unverändert normativ aufgrund des Betriebsverfassungsrechts fort, da der Erwerber in die Rechtsposition des Veräußerers eintritt. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist dann nicht anwendbar (vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 37 ff.; 27. Juli 1994 - 7 ABR 37/93 - zu B II der Gründe).

c) Die BV VO ist grundsätzlich geeignet, die BV Ü abzulösen. 48

aa) Mit der BV VO existierte bei der neuen Inhaberin des Betriebs eine Ge- 49 samtbetriebsvereinbarung zum gleichen Regelungsgegenstand, nämlich der betrieblichen Altersversorgung. In so einem Fall verdrängt eine vom Gesamtbetriebsrat innerhalb seines gesetzlichen Zuständigkeitsbereichs abgeschlossene

Gesamtbetriebsvereinbarung die Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte und somit grundsätzlich auch die von jenen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, soweit es - wie hier nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - um (teil-)mitbestimmte Gegenstände geht (vgl. BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 79; 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 100, 60). Das gilt auch für diejenigen in übernommenen Betrieben (vgl. auch BAG 27. Juni 1985 - 6 AZR 392/81 - zu 3 e der Gründe, BAGE 49, 151; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 5. Aufl. E Rn. 13).

bb) Der Kläger war auch vom persönlichen Geltungsbereich der BV VO, die 50
im Zeitpunkt des Betriebsübergangs unmittelbar und zwingend galt, erfasst.

Die BV VO gilt nach § 2 Ziff. 1 BV VO für alle ab dem 1. Januar 1990 „in 51
ein Arbeitsverhältnis mit der E eingetretenen Mitarbeiter“. Diese Anforderung erfüllt der Kläger. § 2 Ziff. 1 BV VO erfasst auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis - wie im Fall des Klägers - infolge eines Betriebsübergangs nach dem 1. Januar 1990 auf die Beklagte übergegangen ist. Dies ergibt die Auslegung (zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. etwa BAG 23. Oktober 2018 - 1 ABR 10/17 - Rn. 26 mwN).

(1) Der Wortlaut des § 2 Ziff. 1 BV VO legt zwar die Annahme nahe, bei 52
den „in ein Arbeitsverhältnis mit der E eingetretenen Mitarbeitern“ handele es sich um solche, deren Arbeitsverhältnis neu begründet worden ist. Dies ist allerdings nicht zwingend.

(2) Systematische Erwägungen sprechen jedoch gegen ein solches Ver- 53
ständnis. So bestimmt § 9 BV VO, dass ruhegeldfähige Dienstzeiten alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit sind, die in einem Arbeitsverhältnis zur E AG, zu einer ihrer Rechtsvorgängerinnen oder Rechtnachfolgerinnen ohne Unterbrechung verbracht wurden. Dies setzt voraus, dass auch Mitarbeiter einbezogen sind, deren Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs zur Beklagten begründet wurde. Rechtsvorgängerin ist auch die Ü. Gestützt wird diese Annahme auch dadurch, dass die Betriebsparteien diejenigen, die aus dem Kreis

der Versorgungsberechtigten herausgenommen werden sollten, ausdrücklich und konkret in § 2 Ziff. 2 BV VO bestimmt haben, nämlich diejenigen, die eine geringfügige oder eine versicherungsfreie Beschäftigung ausüben, nach anderen Versorgungszusagen der E begünstigt sind oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben.

(3) Ferner ist in § 15 BV VO bestimmt, dass die Versorgungsordnung für Betriebsangehörige der E gilt, die ihr Arbeitsverhältnis mit E nach dem 31. Dezember 1989 begonnen haben. Das trifft auf den Kläger zu, dessen Arbeitsverhältnis zur E AG infolge des Betriebsübergangs nach dem 31. Dezember 1989 begann. 54

cc) §§ 2, 3 Abs. 1 Satz 1 TV Überleitung stehen der Anwendung der BV VO nicht entgegen. Die dortigen Regelungen sind wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der Rechtsquellenklarheit unwirksam. 55

(1) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen unterliegen dem für normative Regelungen geltenden Gebot der Rechtsquellenklarheit. Das folgt aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit, die im Schriftformgebot der § 1 Abs. 2 TVG und § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG zum Ausdruck kommen. Es stellt sicher, dass für die Normunterworfenen die Urheberschaft 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. 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 zugänglich sein (*vgl. ausführ-* 56

lich BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 90; 15. April 2008 - 1 AZR 86/07 - Rn. 17 ff., BAGE 126, 251).

(2) Diesen Anforderungen genügen die §§ 2, 3 Abs. 1 Satz 1 TV Überleitung nicht, selbst wenn man sie von den übrigen Regelungen im TV Überleitung losgelöst betrachtete und als Betriebsvereinbarung einordnete. Sie wurden zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten, deren Gesamtbetriebsrat, der Ü und dem damaligen Betriebsrat der Ü vor dem Betriebsübergang abgeschlossen. Zwar waren zu diesem Zeitpunkt der Gesamtbetriebsrat und die E AG für ihr Unternehmen sowie für den Betrieb der Ü die Ü gemeinsam mit ihrem Betriebsrat regelungsbefugt und insoweit noch trennbare Zuständigkeitsbereiche gegeben. 57

Allerdings sollte die Regelung für die Zeit nach dem Betriebsübergang für die E AG, zu der dann auch der Betrieb Ü zählte, gelten. Da der Betriebsrat der Ü aufgrund der Wahrung der Betriebsidentität bis zur Umstrukturierung am 1. April 1999 zunächst noch fortbestand, lag ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs ein Verstoß gegen den Grundsatz der Rechtsquellenklarheit vor. Denn eine Betriebsvereinbarung, die auf Betriebsratsseite sowohl von einem örtlichen Betriebsrat als auch vom Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden ist, verstößt gegen den in § 50 BetrVG angelegten Grundsatz der Zuständigkeitstrennung. Danach schließen sich die originären Zuständigkeiten der betriebsverfassungsrechtlichen Organe aus. Im Rahmen ihrer originären Zuständigkeit ist entweder der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat zur Regelung einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit zuständig (*vgl. BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 90 mwN*). 58

dd) Der Ablösung steht auch nicht etwa ein unionsrechtliches Verschlechterungsverbot entgegen. Ein solches Verbot einer verschlechternden Ablösung durch beim Erwerber geltende Kollektivregeln kann der Betriebsübergangsrichtlinie nicht entnommen werden. Etwas anderes folgt auch nicht aus den Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Union in der Sache „Scattolon“ (*EuGH 6. September 2011 - C-108/10 - [Scattolon]*) oder in der Sache 59

„Unionen“ (EuGH 6. April 2017 - C-336/15 - [Unionen]; vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 91 ff.; 23. Januar 2019 - 4 AZR 445/17 - Rn. 44).

d) Die Ablösung der BV Ü durch die BV VO wirkt allerdings nur insoweit, als sie den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entspricht, wie sie der Senat durch ein dreistufiges Prüfungsschema konkretisiert hat. 60

aa) Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip. Danach kann eine ältere eine jüngere Betriebsvereinbarung grundsätzlich auch dann ablösen, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (st. Rspr., vgl. ua. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 20; 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe mwN, BAGE 103, 187). 61

bb) Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung der Versorgungsregelungen. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Diese Grundsätze hat der Senat für Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanswartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57). Danach sind den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen. Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus dynamischen 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 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 28 mwN). 62

cc) Dieses vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema gilt auch bei der Ablösung einer bisher im Veräußererbetrieb geltenden Betriebsvereinbarung durch eine im Erwerberunternehmen bereits vorhandene Gesamtbetriebsvereinbarung im Fall eines Betriebsübergangs. Zwar tritt die beim Erwerber geltende Gesamtbetriebsvereinbarung in diesen Fällen kraft Gesetzes an die Stelle der noch beim Veräußerer geltenden Betriebsvereinbarung. Das beruht auf der Regelungsmacht der Betriebsparteien auf der Unternehmensebene. Ihre rechtlichen Möglichkeiten setzen sich auch gegenüber der im übernommenen Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung durch. Sind diese Regelungsmöglichkeiten jedoch rechtlich begrenzt, gilt dies ebenfalls für die gesetzlichen Rechtsfolgen bereits geschlossener Gesamtbetriebsvereinbarungen. Da die Gesamtbetriebsparteien lediglich unter Beachtung der Voraussetzungen des dreistufigen Prüfungsschemas berechtigt sind, Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung abzulösen, kann die gesetzliche Wirkung einer bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung nicht weitergehen, als es sonst bei der Ablösung gälte (*zum vergleichbaren Problem bei der gesetzlichen Auswirkung der Kündigung einer Betriebsvereinbarung vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310*). 63

Die identitätswahrende Aufnahme des Betriebs in das Unternehmen des Erwerbers hat lediglich zur Folge, dass es für die Ablösung auf die tatsächlichen Verhältnisse beim Erwerber und nicht beim Veräußerer ankommt. 64

dd) Dadurch entsteht kein Wertungswiderspruch zu § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB. Zwar wäre es systemwidrig, wenn eine Ablösung kollektiv weitergeltender Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einem Betriebsübergang unter Wahrung der Betriebsidentität nur unter Beachtung der Voraussetzungen des dreistufigen Prüfungsschemas möglich wäre, jedoch Betriebsvereinbarungen, die bei einem nicht die Identität des übergehenden Betriebs wahrenen Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB im Arbeitsverhältnis weitergelten, ohne Weiteres nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ihre Wirkung verlören. Dies ist jedoch nicht der Fall. Das dreistufige Prüfungsschema gilt auch bei der Anwendung von § 613a Abs. 1 65

Satz 3 BGB. Die Regelung ist dahingehend entsprechend einschränkend auszulegen, also teleologisch zu reduzieren. Eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung entfaltet gegenüber einer beim Veräußerer geltenden Betriebsvereinbarung nur insoweit nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ablösende Wirkung, als dies einer Überprüfung nach dem dreistufigen Prüfungsschema standhält (*für möglich gehalten auch von BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 75 ff.*).

(1) Die teleologische Reduktion von Rechtsnormen ist dadurch gekennzeichnet, dass sie eine nach ihrem Wortlaut anzuwendende Vorschrift hinsichtlich eines Teils der von ihr erfassten Fälle nicht anwendet, weil Sinn und Zweck, Entstehungsgeschichte und Zusammenhang der einschlägigen Regelung gegen eine uneingeschränkte Anwendung sprechen (*vgl. BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 31; 22. Oktober 2015 - 2 AZR 381/14 - Rn. 34 mwN, BAGE 153, 102*). Sie setzt voraus, dass der gesetzessprachlich erfasste, dh. der gesetzlich in bestimmter Weise geregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes nach einer anderen Entscheidung verlangt als die übrigen geregelten Fälle, um Wertungswidersprüche zu vermeiden (*vgl. BAG 22. Oktober 2015 - 2 AZR 381/14 - aaO; 21. Februar 2013 - 2 AZR 433/12 - Rn. 20 mwN*).

(2) Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. 67

(a) Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die Rechte und Pflichten, die durch eine beim Veräußerer geltende Betriebsvereinbarung geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer. Allerdings gilt dies nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB liegt das Ablösungsprinzip zugrunde. Rechte aus einer Betriebsvereinbarung, die im Zuge eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, sind vor einer Ablösung durch eine zum Zeitpunkt des Übergangs bereits existierende oder später in Kraft tretende Betriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weitergegolten hätten. Sie sind damit nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB 68

einer Neuregelung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich. Durch die Möglichkeit der Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB sollen betriebseinheitliche Arbeitsbedingungen gefördert werden. Dem Ordnungsinteresse des neuen Betriebsinhabers wird gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer an der Beibehaltung der bisherigen Kollektivverträge auf individualvertraglicher Basis der Vorrang eingeräumt, wenn die neuen Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen in dem mit dem Erwerber bestehenden Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gelten (*vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 AZR 154/17 - Rn. 50 mwN*).

Die Vorschrift des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB gewährt deshalb dem Erwerber dieselben Möglichkeiten, wie sie auch der Veräußerer gehabt hätte (*BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - zu II 5 a der Gründe, BAGE 98, 224*). Sie überträgt die Grundsätze der Ablösung kollektiver Regelungen auch auf die Situation des Betriebsübergangs und auf Fallgestaltungen, bei denen beim Erwerber eine kollektive Regelung nicht erst geschaffen wird, sondern im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits besteht.

69

Dagegen dient § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht dazu, gerade bei einem Betriebsübergang dem Erwerber strukturell weiter gehende Möglichkeiten einzuräumen, als sie der Veräußerer gehabt hätte. Dies widerspräche dem ebenfalls in § 613a Abs. 1 BGB zum Ausdruck kommenden Prinzip der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses (*vgl. BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - zu II 5 a der Gründe, BAGE 98, 224*). § 613a Abs. 1 BGB verfolgt das Ziel, die Rechtsstellung der Arbeitnehmer vor Verschlechterungen aus Anlass eines Betriebsübergangs weitgehend zu schützen (*vgl. dazu BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 37, BAGE 124, 323; 13. November 2007 - 3 AZR 191/06 - Rn. 30 f., BAGE 125, 1*), insbesondere auch gegen den Verlust von Rechtspositionen, die sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber gehabt haben (*BAG 9. April 2008 - 4 AZR 184/07 - Rn. 27*). Soweit der Ablösung einer kollektiven Regelung beim Veräußerer Grenzen gesetzt waren, müssen diese auch beim Erwerber eingehalten werden. Die Vorschrift des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB räumt dem Ordnungsprinzip nur insoweit Vorrang vor dem Vertrauensschutz ein, wie dies nicht dazu führt, dass die Befugnisse des Erwerbers - und der Betriebspartei-

70

en - größer sind als die des Veräußerers (vgl. dazu BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - aaO sowie 13. November 2007 - 3 AZR 191/06 - Rn. 30 f. mwN, aaO zur sog. „Über-Kreuz-Ablösung“ von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen).

(b) Besitzstand und Erwartungen eines Arbeitnehmers in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung sind dabei anders zu behandeln als sonstige Besitzstände und Erwartungen. Bei der betrieblichen Altersversorgung gehören zum Besitzstand des Arbeitnehmers auch die Erwartungen, die durch die Versorgungsordnung begründet werden. Sie beziehen sich auf das gesamte Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalls. Denn darauf sind nach dem Verständnis des Betriebsrentengesetzes Versorgungsregeln ausgelegt (vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 434/09 - Rn. 43 f., BAGE 138, 346; BT-Drs. 7/1281 S. 24). Die vom Arbeitgeber zu erbringende betriebliche Altersversorgung wird als Gegenleistung für die gesamte Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Erreichen der festen Altersgrenze aufgefasst, wobei typischerweise davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer erst mit Erreichen des Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Daraus rechtfertigt sich der Bestandsschutz auch für dienstzeitabhängige künftige - nach dem Ablösungstichtag liegende - Zuwächse (BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 32 f.). Ein reines „Entgeltprinzip“, das es rechtfertigte, für Zeiten nach dem Betriebsübergang voraussetzungslos eine Versorgungsregelung abzulösen, besteht dagegen nicht (vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 434/09 - Rn. 43 f. mwN, aaO).

71

Da Bestand und Inhalt des Arbeitsverhältnisses durch § 613a Abs. 1 BGB gerade geschützt werden sollen, ist hierdurch auch das Vertrauen auf den Fortbestand einer Versorgungsregelung nach denselben Grundsätzen, wie dies für Ablösungen beim Veräußerer gilt, erfasst. Dass nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses die beim Erwerber bestehenden Umstände für die Beurteilung maßgeblich sind, bleibt davon unberührt.

72

(c) Für dieses Ergebnis spricht auch die Gesetzesbegründung zum Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308),

73

mit dem § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB eingefügt wurde. Hiernach war zwar zum einen beabsichtigt, dass nur die Betriebsvereinbarungen (oder Tarifverträge) des neuen Inhabers Anwendung finden sollen (*BT-Drs. 8/3317 S. 7 Ziff. 2*). Zum anderen ging es dem Gesetzgeber aber auch um die Erhaltung von Ansprüchen bei einem Betriebsübergang (*BT-Drs. 8/3317 S. 11 Überschrift zu Nr. 4*). § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - so der Gesetzgeber - stelle klar, dass gegenüber der in Satz 2 geregelten individualrechtlichen Verpflichtung die kollektivrechtlichen Verpflichtungen „wie üblich“ vorgingen (*BT-Drs. 8/3317 S. 11 Buchst. a*). Damit verweist er auf die üblichen Ablösungsmechanismen. Im Fall der Ablösung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung findet damit, soweit es um Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanswartschaften geht, das dreistufige Prüfungsschema Anwendung. Anhaltspunkte, dass zugunsten des Erwerbers Erleichterungen bei der Ablösung von Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung eingeführt werden sollten, sind nicht ersichtlich. Der Erwerber soll somit nach dem Willen des Gesetzgebers im Fall eines Betriebsübergangs durch bei ihm bestehende oder abzuschließende Betriebsvereinbarungen auch (nur) das erreichen können, was für den Veräußerer möglich gewesen wäre.

(3) Ob diese Auslegung unionsrechtlich gefordert ist, kann offenbleiben. 74
Unionsrecht steht ihr jedenfalls nicht entgegen.

(a) Es kann dahingestellt bleiben, ob sich aus der Betriebsübergangsrichtlinie - Richtlinie 2001/23/EG - ebenfalls eine Verpflichtung ergibt, das dreistufige Prüfungsschema anzuwenden. Sollte die hier gefundene Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB über die Anforderungen der Betriebsübergangsrichtlinie hinausgehen, wäre dies nach deren Art. 8 gerechtfertigt. Die Regelung lässt den Erlass günstigerer Regelungen für die Arbeitnehmer ausdrücklich zu. 75

(b) Auch Art. 16 GRC steht der gefundenen Auslegung nicht entgegen. 76

Diese Norm schützt die unternehmerische Freiheit. Sie ist hier anwendbar, weil die vorliegende Konstellation wegen der einschlägigen Betriebsübergangsrichtlinie in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt (*Art. 51 Abs. 1*) 77

GRC). Art. 16 GRC ist nicht verletzt, soweit es dem Erwerber möglich ist, im Rahmen eines zum Vertragsabschluss führenden Verfahrens, an dem er beteiligt ist, seine Interessen wirksam geltend zu machen, sowie die die Entwicklung der Arbeitsbedingungen seiner Arbeitnehmer bestimmenden Faktoren mit Blick auf seine künftige wirtschaftliche Tätigkeit auszuhandeln und die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen (vgl. *EuGH 27. April 2017 - C-680/15 ua. - [Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt] Rn. 22 f.*). Das ist vorliegend gewährleistet, da das dreistufige Prüfungsschema dem Arbeitgeber ermöglicht, erforderliche Änderungen für die Zukunft vorzunehmen. Verlangt sind insoweit lediglich nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe (vgl. *BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 25*).

(4) Damit steht zugleich fest, dass allein das Interesse des Arbeitgebers, nach einem Betriebsübergang unterschiedliche Versorgungsordnungen vereinheitlichen zu wollen, als Sachgrund für eine Verschlechterung von Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung nicht - auch nicht für Eingriffe in die weiteren dienstzeitabhängigen Zuwächse - genügt. Vielmehr müssen weitere Voraussetzungen für diesen Sachgrund erfüllt sein. 78

Soweit den Entscheidungen des Senats vom 24. Juli 2001 (- 3 AZR 660/00 - *BAGE 98, 224*) und vom 29. Juli 2003 (- 3 AZR 630/02 - *zu B I 2 b bb der Gründe*) etwas anderes entnommen werden könnte, hält der Senat hieran nicht fest. 79

e) Bei Anwendung des dreistufigen Prüfungsschemas ergibt sich vorliegend jedenfalls ein deutlicher Eingriff auf der dritten Stufe, dh. bei den weiteren möglichen Zuwächsen infolge der Betriebszugehörigkeit. Ein sachlich-proportionaler Rechtfertigungsgrund hierfür liegt nicht vor. Er ist im gesamten Verfahren weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. In Betracht käme allenfalls ein Vereinheitlichungsinteresse, das - wie dargelegt - für sich genommen nicht genügt. Die weiteren Voraussetzungen für diesen Sachgrund liegen nicht vor (*zu den Voraussetzungen für den Fall einer Ablösung ohne Betriebsübergang vgl. BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 136 f.*). Insoweit ist insbesondere aufgrund der Absenkung des Versorgungsgrads von einer unzumutbaren Ver- 80

schlechterung für den Kläger auszugehen (*vgl. hierzu BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 137 mwN*).

3. Auch die Umgestaltung der Betriebsstruktur zum 1. April 1999 hat die Wirkung der BV Ü nicht beseitigt. Dabei kann dahingestellt bleiben, inwieweit die Auflösung eines Betriebs allgemein die Wirkung einer Betriebsvereinbarung beseitigen kann. Jedenfalls im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist dies wegen des dargelegten besonderen Vertrauensschutzes nur möglich, wenn eine sich dadurch ergebende Ablösung oder Beendigung der Wirkung einer Betriebsvereinbarung einer Überprüfung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit standhielte. Das ist hier ausgeschlossen, weil die Umstrukturierung allenfalls zur Anwendbarkeit der BV VO führte und das nach dem Vorgesagten diesen Grundsätzen nicht entspräche. 81

4. Dennoch kann der Kläger seinen Anspruch nicht mehr auf die BV Ü stützen. Diese wurde durch die Erklärung 2000 verdrängt. 82

a) Die Erklärung 2000 ist ein Tarifvertrag. Das ergibt die Auslegung. 83

aa) Tarifvertragsparteien können Tarifverträge schließen, aber auch nichttarifliche Vereinbarungen treffen (*vgl. BAG 13. Oktober 2011 - 8 AZR 514/10 - Rn. 17; 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 18, BAGE 137, 45; 3. Dezember 2002 - 9 AZR 457/01 - zu A II 2 a cc (2) der Gründe, BAGE 104, 55*). Welche Art von Vereinbarung geschlossen ist, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln, die sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133, 157 BGB richtet (*BAG 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 18 mwN, aaO*). 84

bb) Danach handelt es sich bei der Erklärung 2000 um einen Tarifvertrag. 85

Gegen diese Annahme könnte zwar der Wortlaut der Überschrift sprechen. Verwenden die Tarifvertragsparteien in ihrer Vereinbarung keine feststehenden Rechtsbegriffe wie „Tarifvertrag“, so deutet dies regelmäßig darauf hin, dass sie keinen solchen abschließen wollten (*vgl. BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 272/05 - Rn. 27; zur umgekehrten Situation BAG 13. Oktober 2011 - 8 AZR* 86

514/10 - Rn. 18). Zwingend ist dies allerdings nicht. Die Einordnung einer vertraglichen Einigung von Tarifvertragsparteien als Tarifvertrag ist nicht davon abhängig, dass diese ihre Vereinbarung auch tatsächlich als Tarifvertrag bezeichnen. Auch eine gemeinsame Erklärung kann ein Tarifvertrag sein, wenn dies nicht dem erklärten Willen der tariffähigen Vertragspartner widerspricht, die Einigung der Sache nach als Tarifvertrag anzusehen ist und die Schriftform nach § 1 Abs. 2 TVG - wie hier - gewahrt ist (vgl. BAG 8. Dezember 2011 - 6 AZR 350/10 - Rn. 16 mwN).

cc) Der Erklärung 2000 ist ein erklärter Wille der Tarifvertragsparteien, keinen Tarifvertrag abschließen zu wollen, nicht zu entnehmen. Nach Ziff. 1 Satz 1 ist es zwar nicht gelungen, ein neues Tarifwerk für die E AG zu vereinbaren. Ausweislich Ziff. 2 ist jedoch für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung eine Teileinigung erfolgt. Insoweit haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, dass die Altersversorgung für die ehemaligen Ü-Mitarbeiter gemäß den - geschlossenen, aber einmalig zu öffnenden - Ruhegeldordnungen der E AG unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebszugehörigkeit für die Zukunft auf einer einheitlichen Basis erfolgen soll. Außerdem enthält auch Ziff. 1 Bestimmungen und damit eine Teileinigung der Tarifvertragsparteien, nämlich zur Behandlung von Härtefällen bei der Eingruppierung. Diese - wenn auch nur zu bestimmten Punkten getroffenen - Regelungen, sprechen für den Abschluss eines Tarifvertrags. Dass auch lediglich eine Teileinigung erzielt werden könnte, ist bereits bei Abschluss des TV Überleitung bedacht worden. Dies sieht § 3 Ziff. 3 Satz 1 ausdrücklich vor.

87

dd) Für das Vorliegen eines Tarifvertrags spricht weiter, dass Ziff. 2 der Erklärung 2000 einen persönlichen Geltungsbereich bestimmt, nämlich die ehemaligen Ü-Mitarbeiter der E AG.

88

Indem die Tarifvertragsparteien in Ziff. 2 der Erklärung 2000 Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung getroffen haben, haben sie zudem Rechte und Pflichten geregelt, die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses betreffen (§ 4 Abs. 1 TVG). Hieraus folgt zugleich Sinn und Zweck der Vereinbarung. Die Tarifvertragsparteien wollten die betriebliche Altersversorgung bei der E AG für

89

die Zukunft einheitlich regeln und eine Gleichbehandlung der Arbeitnehmer herbeiführen. Dies war rechtssicher nur über eine normative Wirkung möglich. Beabsichtigt war die Ablösung der BV Ü für die Zukunft durch die Aufnahme der ehemaligen Ü-Mitarbeiter in die RGO I/II. Dies wird durch die Formulierung in Ziff. 2 deutlich, wonach „damit“ „sichergestellt“ wird, „dass für alle Arbeitnehmer der E AG für die Zukunft Versorgungsansprüche auf einheitlicher Basis begründet werden“. Ansprüche begründen können die Tarifvertragsparteien aber nur, indem sie einen Tarifvertrag abschließen. Das lässt den normativen Charakter der Erklärung 2000 erkennen.

Dass in Ziff. 2 Satz 1 der Erklärung 2000 der Vorstand der E AG eine Erklärung abgibt, steht nicht entgegen. Darin liegt kein einseitiger Akt, weil diese Erklärung in ein gemeinsam erstelltes Dokument der Tarifvertragsparteien aufgenommen wurde. 90

b) Der weiteren Anwendung der BV Ü steht ab dem 1. Januar 2001 der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG - ausgelöst durch die Erklärung 2000 - entgegen, die die BV Ü verdrängt. Materielle Bedenken gegen die ablösende Wirkung des Tarifvertrags bestehen nicht. 91

aa) Die Erklärung 2000 löst gegenüber der BV Ü die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG aus mit der Folge, dass die BV Ü verdrängt wird. 92

(1) Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Norm nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Dem Betriebsrat fehlt die Zuständigkeit für Betriebsvereinbarungen, deren Gegenstand tarifüblich oder bereits in Tarifverträgen geregelt ist. Dabei hängt die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht von der Tarifbindung des Arbeitgebers ab (*vgl. ausführlich BAG 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 20 mwN*). 93

(2) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG allerdings nicht ein, soweit es um Angelegenheiten geht, die gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (*vgl. BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C I 4 der Gründe, BAGE 69, 134; 17. Mai 2011 - 1 AZR 473/09 - Rn. 30, BAGE 138, 68*). Vorliegend kommt § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - Fragen der betrieblichen Lohngestaltung - in Betracht, wobei allerdings nur eine Teilmitbestimmung besteht, da der Betriebsrat nicht darüber mitzubestimmen hat, ob eine betriebliche Altersversorgung eingeführt wird, welche finanziellen Mittel der Arbeitgeber dafür zur Verfügung stellt, welcher Personenkreis begünstigt und welche Durchführung beschritten werden soll (*vgl. BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - Rn. 31 ff., BAGE 118, 326*). Das Mitbestimmungsrecht setzt nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG seinerseits voraus, dass keine zwingende tarifliche Regelung besteht, an die der Arbeitgeber gebunden ist. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt daher auch im Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 BetrVG zur Tarifsperre gegenüber einer Betriebsvereinbarung, soweit dieser eine zwingende tarifliche Regelung entgegensteht. Etwas anderes gilt nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dann, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (*vgl. BAG 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 20 mwN*).

Für das Eingreifen des Tarifvorrangs in § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG und dem damit verbundenen Ausschluss des Mitbestimmungsrechts ist bereits die alleinige Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ausreichend (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Dies gilt auch, wenn es sich bei der das Mitbestimmungsrecht verdrängenden tariflichen Regelung um Inhaltsnormen handelt. Das entspricht dem Zweck des Eingangshalbsatzes. Dieser geht davon aus, dass eine bestehende tarifliche Regelung dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung trägt und daher Mitbestimmungsrechte entbehrlich macht (*ausführlich BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 16 ff., BAGE 139, 332*).

(3) Hiernach verdrängt die Erklärung 2000 aufgrund der Tarifsperre die BV Ü.

- (a) Die E AG war an die Erklärung 2000 als Partei des Tarifvertrags gebunden (§ 3 Abs. 1 TVG). 97
- (b) Nach der tariflichen Regelung wurden im Hinblick auf die Umgestaltung der betrieblichen Altersversorgung der ehemaligen Ü-Mitarbeiter die bereits geschlossenen Ruhegeldordnungen der E AG einmalig geöffnet, um diese Arbeitnehmer entsprechend ihrer Betriebszugehörigkeit für die Zukunft - also im Hinblick auf den TV Überleitung ab dem 1. Januar 2001 - aufzunehmen. Für vorangegangene Zeiträume im Arbeitsverhältnis trifft die Erklärung keine ausdrückliche Regelung. Im Hinblick auf den TV Überleitung, vor dessen Hintergrund die Erklärung auszulegen ist, soll die BV Ü bis zum 31. Dezember 2000 Anwendung finden. Diese zwingende tarifliche Regelung steht der vollständigen Weitergeltung der BV Ü entgegen. 98
- (4) Die GBV Überleitung war zudem darauf angelegt iVm. der Erklärung 2000 die BV Ü normativ wirkend - auch im Arbeitsverhältnis des Klägers - abzulösen. Die Betriebsparteien waren aufgrund der in Ziff. 2 Satz 3 der Erklärung 2000 geregelten Tariföffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zum Abschluss der GBV Überleitung berechtigt. 99
- bb) Materielle Bedenken gegen die Ablösungswirkung der Erklärung 2000 bestehen nicht. 100
- (1) Das Drei-Stufen-Modell findet nach der Rechtsprechung des Senats keine Anwendung bei Ablösungen von Versorgungsordnungen durch Tarifvertrag. Insoweit ist für die Prüfung unmittelbar auf die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zurückzugreifen. Dies beruht auf der Tarifautonomie, die als Teil der Koalitionsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützt ist. Den Tarifvertragsparteien steht daher bei der inhaltlichen Gestaltung ihrer Regelungen ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu. Tarifverträge unterliegen deshalb keiner Billigkeitskontrolle. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen. § 19 Abs. 1 BetrAVG räumt den Tarifvertragsparteien sogar die Möglichkeit ein, den Wert erdienter Anwart-

schaften abweichend von § 2 BetrAVG festzusetzen sowie abweichend von § 5 und § 16 BetrAVG Regelungen über die Auszehrung laufender Betriebsrenten zu treffen. Allerdings sind die Tarifvertragsparteien wie der Gesetzgeber an die aus dem Rechtsstaatsprinzip (*Art. 20 Abs. 3 GG*) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Wird nicht in den verdienten Besitzstand einer Versorgungsanwartschaft eingegriffen und sind die mit der Änderung verbundenen Nachteile für die Arbeitnehmer nicht schwerwiegend, reichen sachliche Gründe aus (*ausführlich BAG 18. September 2012 - 3 AZR 382/10 - Rn. 42 ff.*). Wie gewichtig diese sein müssen, hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen (*BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 40 mwN, BAGE 163, 192*).

Die Anwendung des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs ist allerdings 102
nur dann gerechtfertigt, wenn Inhalt, Voraussetzungen und Umfang der betrieblichen Altersversorgung tariflich geregelt wurden, also der Tarifvertrag selbst die unmittelbare Grundlage für die Rechte der Arbeitnehmer auf betriebliche Altersversorgung darstellt und es keiner inhaltlichen Ausgestaltung durch eine Betriebsvereinbarung mehr bedarf (*vgl. BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 43 ff.*).

(2) Danach halten die in der Erklärung 2000 getroffenen Bestimmungen 103
einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes stand.

(a) Die Tarifvertragsparteien haben eine neue Gesamtregelung für die betriebliche Altersversorgung der ehemaligen Ü-Mitarbeiter - und damit auch für den Kläger - getroffen. Die Erklärung 2000 regelt selbst Inhalt, Voraussetzungen und Umfang der betrieblichen Altersversorgung für diese Mitarbeiter. Für die Zukunft bestimmt die tarifvertragliche Regelung die Anwendung des den Tarifvertragsparteien bekannten - je nach Betriebszugehörigkeit geltenden - Versorgungswerks RGO I/II und für die Vergangenheit die fortdauernde Anwendung der bisherigen BV Ü. Lediglich Einzelheiten, die sich an den Vorgaben 104

der Tarifvertragsparteien zu orientieren haben, können in einer Gesamtbetriebsvereinbarung vereinbart werden.

(b) Die Erklärung 2000 greift nicht unzulässig in die erworbenen Anwartschaften des Klägers ein. 105

(aa) Die tarifvertragliche Regelung führt nicht zu Eingriffen in erdiente Besitzstände oder in die erdiente Dynamik. Das Ruhegeld des Klägers bestimmt sich nach der Erklärung 2000 nur für die Zukunft ab dem Überleitungsstichtag 1. Januar 2001 nach den Regelungen der RGO I. Für die Vergangenheit bleibt es bei einer Berechnung nach den Regelungen der BV Ü und zwar anteilig aus dem Verhältnis der vor dem 1. Januar 2001 zurückgelegten zur gesamten bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erreichten ruhegeldfähigen Dienstzeit. Damit sind die bisher erdienten Anwartschaften (Besitzstand und Dynamik) gewahrt. Denn zur Berechnung des Anteils der Leistung nach der BV Ü sind deren Regelungen maßgeblich. Nach diesen wird zur Berechnung das Entgelt zugrunde gelegt, das sich aus der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichten Vergütung ergibt (dynamisierter Besitzstand). Hierdurch wird sichergestellt, dass bezüglich des variablen Berechnungsfaktors „Bemessungsentgelt“ Veränderungssperre und Festschreibeeffekt des § 2 Abs. 5 BetrAVG aF, § 2a Abs. 1 BetrAVG nicht eingreifen. Dies gilt auch für die im Rahmen der Gesamtversorgung der BV Ü anzurechnende Sozialversicherungsrente. 106

(bb) Die Erklärung 2000 wirkt sich somit nur für die zukünftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse des Klägers verschlechternd aus. Das folgt aus der Absenkung des erreichbaren Versorgungsgrads. Das maximal mögliche Versorgungsniveau ist für den Kläger von 75 vH auf 71 vH reduziert worden. 107

(cc) Dieser Nachteil wiegt nicht besonders schwer. Die zukünftigen Zuwächse des Ruhegeldes des Klägers für die Zeit ab dem 1. Januar 2001 werden lediglich um 4 vH gemindert. Zudem behält der Kläger insgesamt ein Ruhegeld in Form einer Gesamtversorgung auf hohem Niveau, was diese Einschränkung relativiert. 108

(dd) Für diesen Eingriff in die Höhe der Anwartschaft des Klägers liegt auch ein hinreichender sachlicher Grund vor. Die Tarifvertragsparteien haben den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht überschritten. 109

Aufgrund der unterschiedlichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung infolge der Verschmelzung mit der Ü bestand ein ausreichender Anlass, die Versorgung der Mitarbeiter der E AG neu zu regeln. Die Tarifvertragsparteien hatten insoweit auch zum Ziel, die ehemaligen Mitarbeiter der Ü mit den Mitarbeitern der E AG im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung für die Zukunft gleichzustellen und Versorgungsansprüche auf einheitlicher Basis zu begründen. Hierfür haben sie die bereits geschlossenen Versorgungswerke RGO I und II geöffnet, um die ehemaligen Ü-Mitarbeiter aufzunehmen. Dies diene einem berechtigten Vereinheitlichungsinteresse. Die Versorgung wurde auch nicht auf das niedrigste Niveau im Unternehmen abgesenkt. 110

5. Dem Kläger steht damit eine betriebliche Altersversorgung lediglich nach den Bestimmungen der GBV Überleitung zu. Die GBV Überleitung ist wegen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG in Ziff. 2.3.1 teilunwirksam mit der Folge, dass § 8 Ziff. 4 RGO I Anwendung findet. 111

a) Der Gesamtbetriebsrat war - entgegen der Ansicht des Klägers - für den Abschluss der GBV Überleitung zuständig. 112

Der Gesamtbetriebsrat war für den Abschluss der GBV Überleitung zuständig, weil es um die Änderung unternehmenseinheitlicher Versorgungsordnungen für Mitarbeiter des gesamten Unternehmens ging (*vgl. dazu BAG 21. Januar 2003 - 3 ABR 26/02 - zu B I 1 und 2 der Gründe mwN; zur vergleichbaren Problematik auf Konzernebene BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 39, BAGE 164, 261*). Zudem handelte es sich bei den - einmalig - geöffneten Versorgungssystemen der RGO I und II um Gesamtbetriebsvereinbarungen, die (ab dem 1. Januar 2001) im gesamten Unternehmen der E AG Anwendung finden sollten. Auf Betriebsratsebene hätte eine Änderung bzw. Ergänzung der RGO I und II daher nicht geregelt werden können (*vgl. dazu BAG 1. August 2001 - 4 AZR 82/00 - zu I 5 c der Gründe, BAGE 98, 314*). 113

- b) § 77 Abs. 3 BetrVG steht der GBV Überleitung lediglich hinsichtlich Ziff. 2.3.1 entgegen. 114
- aa) Die Betriebsparteien waren nach dem Vorgesagten aufgrund der Tariföffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG in Ziff. 2 Satz 3 der Erklärung 2000 im Rahmen der Vorgabe, nähere Einzelheiten zu regeln, zum Abschluss der GBV Überleitung berechtigt. 115
- bb) Sie haben jedoch den ihnen von den Tarifvertragsparteien überlassenen Gestaltungsspielraum in Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung durch die Regelungen zur Anrechnung der gesetzlichen Rente überschritten mit der Folge, dass diese unwirksam ist. Diese Teilunwirksamkeit von Ziff. 2.3.1 lässt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen der GBV Überleitung unberührt. 116
- (1) Haben die Tarifvertragsparteien abschließende und zwingende Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung und deren Verteilung getroffen und den Betriebsparteien Maßgaben für die Gestaltung vorgegeben, sind die Betriebsparteien hieran gebunden. Denn § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt - wie dargelegt - auch im Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 BetrVG zur Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung, soweit dieser eine zwingende tarifliche Regelung entgegensteht. Verstoßen die Betriebsparteien gegen bestehende tarifliche Regelungen, indem sie hiervon abweichende Bestimmungen vereinbaren, sind diese unwirksam (*vgl. zur Situation eines Einigungsstellenspruchs BAG 9. November 2010 - 1 ABR 75/09 - Rn. 18*). 117
- (2) Die Tarifvertragsparteien haben in der Erklärung 2000 verbindliche Vorgaben für die betriebliche Altersversorgung der ehemaligen Ü-Mitarbeiter getroffen. Für die Zukunft sollte sich diese nach den einmalig geöffneten Versorgungsordnungen RGO I/II richten und für die Vergangenheit nach der BV Ü. 118

Die Tarifvertragsparteien haben in Ziff. 2 Satz 3 der Erklärung 2000 die Betriebsparteien jedoch nicht ermächtigt, von ihrer Vereinbarung abweichende Regelungen zu treffen. Diese waren lediglich befugt, im Einklang mit der Erklärung 2000 „Einzelheiten“ zu regeln, dh. die Umsetzung der Integration der ehemaligen Ü-Mitarbeiter in die geschlossenen E-Ruhegeldordnungen vorzunehmen. Hätten die Tarifvertragsparteien eine weiter gehende Regelungsbefugnis einräumen wollen, hätte sich aus der Erklärung 2000 hinreichend klar ergeben müssen, dass die Betriebsparteien die in dem Tarifvertrag für die Zukunft geregelte Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung abändern durften (vgl. BAG 12. März 2019 - 1 AZR 307/17 - Rn. 38). Hieran fehlt es vorliegend. 119

(3) Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung verstößt gegen die Vorgabe der Erklärung 2000, eine betriebliche Altersversorgung auf einer einheitlichen Basis zu schaffen und insoweit eine Gleichbehandlung für die Zukunft, dh. ab dem Überleitungstichtag 1. Januar 2001, herbeizuführen. Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung beinhaltet eine nur modifizierte Übernahme der E-Ruhegeldregelungen, indem eine andere Anrechnungsregelung für die gesetzliche Rente geschaffen wurde, die von der Bestimmung in der für den Kläger geltenden RGO I (§ 8 Ziff. 4 RGO I) abweicht. Dabei bewirkt Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung gegenüber der Regelung in § 8 Ziff. 4 RGO I eine Verschlechterung, weil eine höhere gesetzliche Rente angerechnet wird, nämlich eine fiktive Rente nach dem Recht vor dem Rentenreformgesetz 1992 und nicht die tatsächlich gezahlte. Dies führt zu einer strukturellen Verschlechterung für alle von der Überleitung betroffenen Arbeitnehmer - somit auch für den Kläger - und stellt damit keine „Einzelheit“ iSd. Ziff. 2 Satz 3 der Erklärung 2000 dar. 120

c) Dieser Verstoß hat zur Folge, dass Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung unwirksam ist. Das führt zur Teilunwirksamkeit der GBV Überleitung, nicht jedoch zu ihrer Gesamtnichtigkeit. 121

aa) Die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung hat die Unwirksamkeit auch ihrer übrigen Bestimmungen nur dann zur Folge, wenn diese ohne die unwirksamen Teile keine sinnvolle, in sich geschlossene Regelung mehr darstellen (vgl. BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 - Rn. 20 mwN). 122

bb) Danach ist die GBV Überleitung nicht insgesamt unwirksam. Sie bildet auch ohne die Anrechnungsregelung in Ziff. 2.3.1 eine in sich geschlossene und praktikable Regelung zur betrieblichen Altersversorgung der übernommenen Ü-Mitarbeiter. Nach Ziff. 2.2 GBV Überleitung werden bei Eintritt des Versorgungsfalls zunächst unter Berücksichtigung sämtlicher vor und ab dem Überleitungsstichtag zusammenhängend verbrachten ruhegeldfähigen Dienstzeiten die Versorgungsleistungen jeweils auf Grundlage des Ü- und des E-Versorgungsrechts ermittelt. Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung enthält lediglich die Modifizierung gegenüber der eigentlichen Anrechnungsregelung der RGO I. Ist Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung unwirksam, führt die allgemeine Regelung in Ziff. 2.2 GBV Überleitung zur Anwendung der maßgeblichen Bestimmung in § 8 Ziff. 4 RGO I. 123

d) Weitere rechtliche Bedenken gegen einzelne Vorschriften der GBV Überleitung bestehen nicht. Die Anrechnungsregelung in Ziff. 2.4.1 GBV Überleitung, die für die Vergangenheit die Anrechnungsbestimmung in § 8 Ziff. 7 BV Ü modifiziert, beinhaltet keine Verschlechterung gegenüber dieser Regelung. Vielmehr sind beide Anrechnungsregelungen qualitativ gleichwertig. 124

Nach § 8 Ziff. 7 BV Ü erfolgt die Ermittlung der anzurechnenden fiktiven Rente entsprechend dem Rentenrecht bis zum 31. Dezember 1990 auf der Grundlage der tatsächlich nach dem alten Recht zu ermittelnden Rente. Die Ermittlung der Veränderung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt nach Ziff. 2.4.1 iVm. Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung dagegen auf Basis der nach dem jeweiligen steuerlichen Näherungsverfahren ermittelten Renten. Allerdings wird mit Hilfe der Näherungsverfahren nicht die individuelle Rente berechnet, sondern nur die Veränderung des Leistungsniveaus. Anhand des sich ergebenden Verhältniswerts wird zwar die jeweilige Rente auf das Niveau zum 31. Dezember 1990 hochgerechnet. Basis hierfür ist aber der tatsächliche Zahlbetrag gemäß dem Rentenbescheid des Arbeitnehmers im Versorgungsfall. Damit wird das Verfahren vereinfacht, ohne dass qualitativ eine Veränderung stattfindet. Sollten Ungenauigkeiten zulasten der Betriebsrentner gehen, wäre dies noch von der tariflichen Öffnungsklausel gedeckt und stellte 125

auch keinen gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit verstoßenden Eingriff in bestehende Besitzstände und Erwartungen dar. Davon gehen auch die Parteien des Verfahrens übereinstimmend aus.

III. Weiter gehende Ansprüche des Klägers nach § 242 BGB auf Zahlung des Ruhegeldes in der bis zum Juni 2014 gezahlten Höhe bestehen nicht. Die Zurückverweisung ist daher nicht entbehrlich (§ 563 Abs. 3 ZPO). 126

Soweit sich der Kläger auf einen Verstoß gegen Treu und Glauben bezieht und insoweit auf Umstände vor Abschluss des Altersteilzeit-Vertrags abstellt, die das Landesarbeitsgericht nicht gewürdigt hätte, führt das nicht zum Erfolg seiner Revision. Denn auch unter Berücksichtigung solcher Umstände, namentlich die Berechnung eines Ruhegeldes vor Abschluss des Altersteilzeit-Vertrags, hat die Beklagte keinen Vertrauenstatbestand gegenüber dem Kläger geschaffen, das Ruhegeld unter allen Umständen tatsächlich in der berechneten Höhe zahlen zu wollen. Anhaltspunkte, dass die Beklagte eine Überprüfung ihrer Berechnung - insbesondere unabhängig von den zugrunde liegenden Rechtsvorschriften - bei Eintritt des Versorgungsfalles oder auch später nicht vornehmen würde, hat der Kläger nicht vorgetragen. Bei ihm konnte daher kein schützenswertes Vertrauen entstehen, dass die Berechnung eines Ruhegeldes vor Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrags richtig und verbindlich ist. 127

Soweit der Kläger im Rahmen der Revision vorträgt, für ihn sei die Fehlerhaftigkeit der Berechnung des Ruhegeldes nicht erkennbar gewesen, folgt daraus noch kein widersprüchliches Verhalten der Beklagten. 128

IV. Der Rechtsstreit ist nicht zur Endentscheidung reif. Das Landesarbeitsgericht wird aufzuklären haben, welche Anrechnungsbeträge sich im Hinblick auf die gesetzliche Sozialversicherungsrente ergeben, wenn § 8 Ziff. 4 RGO I anstelle von Ziff. 2.3.1 GBV Überleitung anzuwenden ist, und in welcher Höhe dem Kläger hiernach ein Ruhegeld zusteht. Zu berücksichtigen sind dabei die bereits erfolgten Rentensteigerungen seit Beginn des Bezugs des Ruhegeldes. 129

V. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu 130
entscheiden haben.

Zwanziger

Wemheuer

Günther-Gräff

Schmalz

S. Hopfner