

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 23. Februar 2016  
- 3 AZR 960/13 -  
ECLI:DE:BAG:2016:230216.U.3AZR960.13.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 27. Mai 2009  
- 9/10 Ca 6285/08 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 3. Juli 2013  
- 6 Sa 1321/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Umdeutung unwirksamer Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage

Bestimmungen:

ArbGG § 72 Abs. 5; BetrAVG § 2 Abs. 1, Abs. 5; BetrVG § 77 Abs. 5;  
BGB § 140; ZPO §§ 561, 563 Abs. 2

Leitsatz:

Eine Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage nach § 140 BGB ist möglich, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen entsprechenden hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers bestehen. Der Umdeutung von Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung steht keine gegenüber Betriebsvereinbarungen erschwerte Abänderungsmöglichkeit der Gesamtzusage entgegen; sie entsprechen sich im Wesentlichen.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 960/13  
6 Sa 1321/12  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. Februar 2016

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Wischnath und Brunke für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Juli 2013 - 6 Sa 1321/12 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, nach welcher Versorgungsordnung sich die Betriebsrente des Klägers berechnet. 1

Der 1941 geborene Kläger war vom 1. Juli 1976 bis zum 31. März 2003 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. 2

Mit Schreiben vom Oktober 1977 hatte eine Rechtsvorgängerin der Beklagten ihm ua. erklärt: 3

„...“

wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, daß wir Sie in unser Versorgungswerk aufgenommen haben. Über die Leistungen dieser Einrichtung informiert Sie die beigefügte Versorgungsordnung.

Die anrechenbaren Dienstjahre im Sinne des Artikels 3 der Versorgungsordnung zählen ab

**1. Juli 1976.**

...“

Die „Versorgungsordnung ,V-AG in Z, Direktion für Deutschland, Fassung 1976“ (im Folgenden VO 1976) enthält ua. folgende Regelungen: 4

## **„Wesen der betrieblichen Versorgung**

### **Artikel 1**

Die V-Aktiengesellschaft in Z, Direktion für Deutschland, nachstehend Gesellschaft genannt, gewährt ihren Mitarbeitern zusätzlich zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung eine betriebliche Versorgung.

Die Versorgung umfaßt eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, deren Umfang sich nach der Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre und der Höhe der anrechenbaren Besoldung des Mitarbeiters richtet. Für die Versorgung sind die nachstehenden Bestimmungen maßgebend.

...

### **Anrechenbare Dienstjahre**

#### **Artikel 3**

Als anrechenbare Dienstjahre gelten alle Jahre und Teile von Jahren, die der Mitarbeiter nach Vollendung des 20. Lebensjahres bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ununterbrochen in den Diensten einer Gesellschaft der deutschen Z Versicherungs-Gruppe zurückgelegt hat. Jeder volle Kalendermonat der anrechenbaren Dienstzeit wird als 1/12 eines anrechenbaren Dienstjahres gerechnet.

### **Anrechenbare Besoldung**

#### **Artikel 4**

Als anrechenbare Besoldung gilt das im Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe festgelegte Monatsgehalt in der Endstufe derjenigen Gehaltsgruppe bzw. Gehaltszwischengruppe, die gemäß Dienstvertrag des Mitarbeiters für seine Besoldung im Monat Januar des Jahres maßgebend ist, in dem der Versorgungsfall eintritt bzw. eingetreten ist. Ferner wird gegebenenfalls die tarifliche Verantwortungszulage angerechnet.

...

### **Höhe der Versorgungsleistungen**

#### **Artikel 6**

Die Höhe der Renten hängt von der Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre sowie von der anrechenbaren Besol-

derung ab. Dabei werden Teile der anrechenbaren Besoldung unterschiedlich berücksichtigt, wenn sie einerseits das im Gehaltstarifvertrag festgelegte Monatsgehalt in der Endstufe der Gehaltsgruppe VII, nachstehend Tarifgrenze VII genannt, oder andererseits die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten, nachstehend Beitragsbemessungsgrenze genannt, übersteigen. Als Grenzen gelten jeweils die Beträge, die im Monat Januar des Jahres maßgebend sind, in dem der Versorgungsfall eintritt bzw. eingetreten ist.

a) Altersrente

Die Höhe der monatlichen Altersrente beträgt für jedes anrechenbare Dienstjahr

- 0,7 %, insgesamt jedoch nicht mehr als 25 % des Teils der anrechenbaren Besoldung, der weder die Tarifgrenze VII noch die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, plus
- 0,5 % des Teils der anrechenbaren Besoldung, der die Tarifgrenze VII, jedoch nicht die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, plus
- 1,5 % des Teils der anrechenbaren Besoldung, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt.

Bei vorgezogener Altersrente wird die Anwartschaft auf Altersrente um 0,4 % für jeden Monat gekürzt, um den der Rentenbeginn vorgezogen wird.

...

Sowohl die Alters- wie die Invalidenrente eines Jahres dürfen bei Eintritt des Versorgungsfalles zusammen mit den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 % der Bruttobezüge des Kalenderjahres vor Eintritt des Versorgungsfalles - beim Werbeaußendienst der Bruttobezüge abzüglich Wettbewerbsprovisionen und Provisionen aus der eigenen Agentur bzw. die garantierten Bezüge des letzten Kalenderjahres - nicht übersteigen. ...

## **Änderungen der Versorgung**

### **Artikel 12**

Die Gesellschaft hofft und erwartet, die Versorgungszusagen ohne Einschränkung aufrechterhalten zu können. Sie behält sich jedoch vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

- die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihr eine Aufrechterhaltung der zugesagten Versorgungsleistungen nicht mehr zugemutet werden kann oder
- der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern oder
- die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen und zur Unterstützung der eigenverantwortlichen Vorsorge der Mitarbeiter von der Gesellschaft gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, daß der Gesellschaft die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann.

In einem solchen Fall dürfen weder die zur Erfüllung der Leistungen aus den Versorgungszusagen aufgewendeten Mittel ihrem Zweck entfremdet noch bereits zugesprochene Versorgungsleistungen berührt werden.

...“

Im Jahr 1977 unterzeichneten der „Gesamtbetriebsrat“ und die „Geschäftsleitung“ eine undatierte „Gemeinsame Erklärung zur Änderung der betrieblichen Versorgung der Gesellschaften der deutschen Z Versicherungsgruppe“ (im Folgenden Gemeinsame Erklärung). Zu dieser Unternehmensgruppe gehörte auch die damalige Arbeitgeberin des Klägers. Die Gemeinsame Erklärung regelt Einzelheiten für bestimmte Arbeitnehmergruppen und hat ua. folgenden Inhalt:

- „1. Der Änderung der betrieblichen Versorgung liegen zugrunde:
  - die neue Versorgungsordnung in der Fassung von 1976
  - das Merkblatt zur Direktversicherung
  - das Merkblatt über die Leistungen bei Unfällen
  - diese gemeinsame Erklärung.

5

2. Jeder neu eintretende Mitarbeiter erhält vor oder bei Dienst Eintritt die Versorgungsordnung mit dem Merkblatt zur Direktversicherung, nach Ablauf der Probezeit das Merkblatt über die Leistungen bei Unfällen ausgehändigt. Der Mitarbeiter erhält eine Versorgungszusage, sobald er die Voraussetzungen gemäß Artikel 2 der Versorgungsordnung erfüllt und seine Zustimmung erteilt hat.

...“

Nach den vom Kläger mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die VO 1976 zeitgleich mit der Gemeinsamen Erklärung verlautbart. 6

Bei den verschiedenen Gesellschaften der Z Versicherungsgruppe bestanden in der Bundesrepublik einzelne Betriebsräte. Diese in verschiedenen Betrieben unterschiedlicher Unternehmen gewählten Betriebsräte bildeten ein gesondertes Verhandlungsgremium, das im allgemeinen Sprachgebrauch „Gesamtbetriebsrat“ genannt wurde. Dabei handelt es sich jedoch nicht um einen Gesamtbetriebsrat nach § 47 Abs. 1 BetrVG, da dieses Gremium für verschiedene Unternehmen gebildet worden war. Eine tarifliche Regelung nach § 3 BetrVG aF bestand nicht. 7

Im Jahr 1990 wurde in der Unternehmensgruppe, dem die damalige Arbeitgeberin des Klägers angehörte, eine Kostenkommission gebildet, die die Aufgabe hatte, Einsparpotentiale zu ermitteln und Maßnahmen zu ihrer Realisierung vorzuschlagen. Mit Schreiben vom 11. Dezember 1990 teilte die Z Versicherungen allen angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Innen- und Außendienst der Z Versicherungen Deutschland, so auch dem Kläger, Folgendes mit: 8

„...“

wie Sie wissen, haben wir in unsere Überlegungen, die Kostensituation zu verbessern, auch die Aufwendungen für unsere überdurchschnittlich ausgestattete Versorgungszusage - einschließlich Direktversicherung - einbezogen.

Wir freuen uns, Ihnen bestätigen zu können, daß für alle angestellten Mitarbeiter des Außen- und Innendienstes, die vor dem 01.01.1991 in die Dienste der Z Versicherungen Deutschland getreten sind und eine Versorgungszusage nach der Versorgungsordnung 1976 erhalten haben, die gegebene Versorgungszusage auch weiterhin bestehenbleibt, insofern also der Besitzstand gewahrt ist.

Wir konnten damit zwar den Wunsch des Gesamtbetriebsrates, die Versorgungszusage auch künftig für neue Mitarbeiter aufrechtzuerhalten, nicht erfüllen, werden uns aber bemühen, die Versorgungsbedürfnisse der neuen Mitarbeiter bei der Neuregelung unserer betrieblichen Versorgung weitgehend zu bedenken.

Wir schließen die Versorgungsregelung von 1976 mit Wirkung ab 01.01.1991 für neu eintretende Mitarbeiter mit dem Ziel, sie den im Markt üblichen Verhältnissen anzupassen. Darüber werden wir mit dem Gesamtbetriebsrat verhandeln.“

Mit Schreiben vom 28. Mai 1991 wies die Personalabteilung der Z Versicherungen alle Mitarbeiter, die eine Versorgungszusage nach der VO 1976 erhalten hatten, auf Folgendes hin:

„...“

die für die Höhe der Versorgungsleistungen maßgebliche Tarifgrenze gemäß Artikel 6 der Versorgungsordnung 1976 bemißt sich nunmehr seit der ab 01.01.1991 gültigen Neuordnung der Tarifgruppen an der Tarifgruppe VIII.

Dementsprechend heißt es mit Wirkung ab 01.01.1991 in Artikel 6 der Versorgungsordnung 1976 bei im übrigen unverändertem Inhalt

anstelle von ‚Gehaltsgruppe VII‘ **‚Gehaltsgruppe VIII‘**

und

anstelle von ‚Tarifgrenze VII‘ **‚Tarifgrenze VIII‘.**“

Am 30. Juni 1993 schlossen die „Gesellschaften der Z Versicherungen Deutschland“ und der „Gesamtbetriebsrat der Z Versicherungen Deutschland“ die „Betriebsvereinbarung zur Abänderung der Versorgungsordnung 1976“ (im Folgenden Vereinbarung 1993) ab. In dieser heißt es ua.:



- „1. Anrechenbare Besoldung Artikel 4 erhält folgende Fassung:

Grundlage für die Berechnung von Versorgungsleistungen nach Art. 5 ist die im Januar 1993 bei Vollzeitbeschäftigung maßgebliche anrechenbare Besoldung. ...

Die anrechenbare Besoldung wird bei Tarifsteigerungen jeweils zum 1.1. des Folgejahres um die Hälfte des Steigerungsprozentsatzes angepaßt.

Bei Höhergruppierung innerhalb des Tarifbereiches gilt die angepaßte anrechenbare Besoldung für die erreichte Tarifgruppe bzw. Zwischengruppe.

...

Für die Berechnung der Versorgungsleistungen gilt bei allen Mitarbeitern die angepaßte anrechenbare Besoldung vom Monat Januar des Jahres, in dem der Versorgungsfall eintritt.

...

3. Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1993 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 1998, von beiden Seiten gekündigt werden.

...“

Der Kläger nimmt seit dem 1. April 2003 seine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorgezogen in Anspruch. Im Januar 2003 lag die Vergütung nach der Endstufe der Tarifgruppe VIII bei 3.693,00 Euro, die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung war auf 5.100,00 Euro festgesetzt. Das Grundgehalt des Klägers belief sich auf 4.641,00 Euro. Die anrechenbare Besoldung nach Nr. 1 Vereinbarung 1993 betrug 4.136,00 Euro.

11

Die Beklagte zahlt - ebenfalls seit dem 1. April 2003 - an den Kläger eine monatliche Betriebsrente, die sie auf der Grundlage einer anrechenbaren Besoldung iHv. 4.136,00 Euro entsprechend der Vereinbarung 1993 und unter Beachtung der Gemeinsamen Erklärung errechnet hat. Die Betriebsrente des Klägers belief sich zunächst auf monatlich 614,20 Euro brutto. Zum 1. Juli 2006

12

passte die Beklagte diese Rente um 6,1361 vH (= 37,69 Euro) an und zahlte ab dem 1. Juli 2006 an den Kläger monatlich einen Betrag iHv. 651,89 Euro brutto.

Mit seiner am 3. September 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung einer höheren Betriebsrente in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe eine monatliche Betriebsrente iHv. 710,33 Euro brutto zu. Seine Betriebsrente berechne sich ausschließlich auf der Grundlage der VO 1976. Deshalb sei von einer anrechenbaren Besoldung iHv. 4.641,00 Euro auszugehen. Die Vereinbarung 1993 habe die VO 1976 nicht wirksam abgelöst. Die VO 1976 sei eine Gesamtzusage. Sie sei nicht betriebsvereinbarungsoffen, da sie nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt sei. Der VO 1976 liege auch keine kollektiv-rechtliche Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zugrunde. Etwas anderes folge nicht aus der Gemeinsamen Erklärung. Diese sei den Mitarbeitern nicht bekannt gemacht worden. Im Übrigen sei die Gemeinsame Erklärung keine Betriebsvereinbarung, sie enthalte lediglich eine interne Regelung der Anwendungsfälle der VO 1976. Die Beklagte habe zudem keine sachlich-proportionalen Gründe für einen Eingriff in seine aufgrund der VO 1976 erworbenen Anwartschaften vorgetragen. Darüber hinaus habe die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 11. Dezember 1990 eine weitere Anwendung der VO 1976 garantiert.

13

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt,

14

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit von Januar 2005 bis August 2008 iHv. 2.512,64 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.693,81 Euro seit dem 21. Juni 2007 und aus je 58,49 Euro seit dem jeweiligen Monatszweiten vom 2. Juli 2007 bis zum 2. September 2008 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 1. September 2008 eine monatliche Betriebsrente iHv. 710,33 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Fälligkeit des jeweiligen Rentenbetrages zuzüglich der turnusmäßigen Erhöhung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die VO 1976 sei durch die Vereinbarung 1993 wirksam abgelöst worden. Dem stehe ihr Schreiben vom 11. Dezember 1990 nicht entgegen. In diesem Schreiben habe sie lediglich eine Besitzstandswahrung zugesagt und keinen Verzicht auf Änderungsmöglichkeiten erklärt. Die VO 1976 sei eine Betriebsvereinbarung. Etwa ab 1973 hätten der Betriebsrat F und der Gesamtbetriebsrat die Beklagte im Hinblick auf die bereits bestehende Versorgungsordnung bei den Z Gesellschaften darauf hingewiesen, dass diese der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege. Es sei daraufhin zu Verhandlungen mit dem Betriebsrat F gekommen, die sich über etwa drei Jahre hingezogen und schließlich zum Abschluss der Gemeinsamen Erklärung geführt hätten. Damit sei eine Betriebsvereinbarung über die VO 1976 zustande gekommen. Die VO 1976 sei Bestandteil der Gemeinsamen Erklärung. Zumindest sei die VO 1976 betriebsvereinbarungsoffen. Sie sei entsprechend der Gemeinsamen Erklärung bekannt gemacht worden. Für die Arbeitnehmer sei damit hinreichend erkennbar gewesen, dass die Versorgungsleistungen in Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat versprochen wurden und dass diese Leistungen auch in der Zukunft Abänderungen durch den Gesamtbetriebsrat zugänglich sein würden. Die Neuregelung durch die Vereinbarung 1993 wahre auch die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes. Die Vereinbarung 1993 führe nicht zu einem Eingriff in den verdienten Teilbetrag oder die verdiente Dynamik. Für einen Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe lägen sachlich-proportionale Gründe vor.

15

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Auf die Revision der Beklagten hat der Senat mit Urteil vom 17. April 2012 (- 3 AZR 401/10 -) das Berufungsurteil aufgehoben und den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat im neuerlichen Berufungsverfahren die Klage abgewiesen. Es hat nach der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme angenommen, es stehe fest, dass die VO 1976 nicht vor der Gemeinsamen Erklärung aus dem

16

Jahr 1977 verlautbart worden sei und damit die Versorgungsansprüche des Klägers auf einer unwirksamen - weil mit einem betriebsverfassungsrechtlich nicht existenten Gremium abgeschlossenen - Betriebsvereinbarung beruhen. Diese unwirksame Betriebsvereinbarung könne nicht in eine Gesamtzusage umgedeutet werden und stelle damit keine Rechtsgrundlage für das Klagebegehren des Klägers dar. Jedenfalls habe die Beklagte die VO 1976 in derselben Weise ändern können, in der sie ursprünglich erlassen wurde, mithin durch eine Vereinbarung mit dem nicht existenten „Gesamtbetriebsrat“. Es sei durch die Vereinbarung 1993 auch nicht in erdiente Anwartschaften eingegriffen worden. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils erstrebt. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung konnte die Klage nicht abgewiesen werden. Für das Begehren des Klägers besteht eine Anspruchsgrundlage. Ob die Klage begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilen. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur neuerlichen Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. 17

I. Das angefochtene Urteil ist - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht bereits deshalb rechtsfehlerhaft, weil das Landesarbeitsgericht bei seiner neuerlichen Entscheidung gegen die Bindungswirkung nach § 563 Abs. 2 ZPO verstoßen hat. 18

1. Das Landesarbeitsgericht ist nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO an die rechtliche Beurteilung des ersten Revisionsurteils vom 17. April 2012 (- 3 AZR 401/10 -) gebunden, die der Aufhebung zugrunde gele- 19

gen hat. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO hat das Landesarbeitsgericht die rechtliche Beurteilung, die der Aufhebung des früheren Berufungsurteils durch das Bundesarbeitsgericht zugrunde gelegen hat, seiner neuen Entscheidung zugrunde zu legen. Damit soll vermieden werden, dass die endgültige Entscheidung der Sache verzögert oder gar verhindert wird, weil keines der beiden Gerichte seine Rechtsauffassung ändert und der Rechtsstreit deshalb ständig zwischen dem Berufungsgericht und dem Revisionsgericht hin- und hergeschoben wird (vgl. *BGH 21. November 2006 - XI ZR 347/05 - Rn. 20*; *GmS-OGB 6. Februar 1973 - GmS-OGB 1/72 - BGHZ 60, 392*). Die verfahrensrechtlichen Bindungen dienen dem höherrangigen Zweck, einen alsbaldigen Rechtsfrieden zwischen den Prozessparteien herbeizuführen. Sie sind tendenziell einer Rechtskraft vergleichbar. Dementsprechend ist das Berufungsgericht an die der Aufhebung zugrunde liegende Rechtsauffassung selbst dann gebunden, wenn nach seiner Ansicht ein Rechtssatz übersehen oder ein solcher irrtümlich falsch ausgelegt worden ist (*BGH 21. November 2006 - XI ZR 347/05 - Rn. 20*). Die Bindung an das zurückweisende Urteil besteht selbst bei verfassungsrechtlichen Bedenken des Berufungsgerichts (vgl. *BVerfG 4. Oktober 1983 - 2 BvL 8/83 - zu B 2 und 3 der Gründe, BVerfGE 65, 132*).

Die Bindungswirkung bei Zurückverweisungen ist auf die ratio decidendi - die tragende Begründung - des Revisionsurteils beschränkt. Das können nur Ausführungen sein, mit denen das Revisionsgericht die Rechtsauffassung der Vorinstanz verwirft. Bestätigende Ausführungen des Revisionsgerichts in der aufhebenden Entscheidung sind dagegen obiter dicta, also nicht tragende Entscheidungsgründe, da auf ihnen die zur Zurückverweisung führende Entscheidung nicht beruhen kann. Deshalb kann die Vorinstanz ihre ursprüngliche Rechtsauffassung aufgeben, soweit sie vom Revisionsgericht gebilligt wurde (vgl. *Zöller/Heßler ZPO 31. Aufl. § 563 Rn. 3a*).

20

2. Der Senat hat das den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverweisende Urteil vom 17. April 2012 (- 3 AZR 401/10 -) damit begründet, die Auffassung des Landesarbeitsgerichts sei unzutreffend, es habe sich bei der VO 1976 um eine Gesamtzusage gehandelt, die durch die Gemeinsame

21

Erklärung aus dem Jahr 1977 nicht zum Gegenstand einer Betriebsvereinbarung geworden sei, sie habe daher durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden können. Der Senat hat demgegenüber unter Rn. 19 seiner Entscheidung (*BAG 17. April 2012 - 3 AZR 401/10 -*) ausgeführt, die VO 1976 sei Gegenstand der Gemeinsamen Erklärung aus dem Jahr 1977. Die Gemeinsame Erklärung sei - vorausgesetzt auf Betriebsratsseite sei sie von einem im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Gremium abgeschlossen worden - eine Betriebsvereinbarung. Sie könne daher durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes abgelöst werden. Weiter hat der Senat unter Rn. 27 ff. ausgeführt, die Ansprüche des Klägers aus der VO 1976 beruhten unter dieser Voraussetzung unabhängig davon, ob die VO 1976 den betroffenen Arbeitnehmern erst nach Abschluss der Gemeinsamen Erklärung oder zuvor bekannt gegeben wurde, was das Landesarbeitsgericht bislang nicht festgestellt habe, auf einer Betriebsvereinbarung. Falls die VO 1976 den Arbeitnehmern erst nach dem Zustandekommen der Gemeinsamen Erklärung bekannt gemacht worden sein sollte, hat der Senat angenommen, die VO 1976 sei von vornherein Bestandteil der Gemeinsamen Erklärung und damit selbst Betriebsvereinbarung. Anschließend hat sich der Senat mit der Frage befasst, welche Folgen es hat, sollte die Gemeinsame Erklärung erst nach Bekanntgabe der VO 1976 geschaffen worden sein. In diesem Zusammenhang führt der Senat aus, dass eine Gesamtzusage vorläge, auf der die Rechte des Klägers ursprünglich beruht hätten, diese jedoch in einer Betriebsvereinbarung aufgegangen wäre, die ohne Weiteres durch die spätere Betriebsvereinbarung abgelöst werden könne.

3. Der Senat hat damit für die Aufhebungsentscheidung tragend allein darauf abgestellt, dass die Begründung des Landesarbeitsgerichts unter der von ihm zugrunde gelegten Voraussetzung, der „Gesamtbetriebsrat“ sei ordnungsgemäß gebildet, nicht zutrefte. Die Zurückverweisung hat daher dem Landesarbeitsgericht in erster Linie die Möglichkeit eröffnet, diese Voraussetzung zu prüfen. Der Senat hat jedoch nicht tragend darauf abgestellt, dass die VO 1976 in

22

jedem Fall den Rechtscharakter einer Gesamtzusage hatte. Das Landesarbeitsgericht konnte daher - jedenfalls ohne Verstoß gegen die Bindungswirkung nach § 563 Abs. 2 ZPO - darauf erkennen, dass die VO 1976 erst nach Schaffung der Gemeinsamen Erklärung bekannt gegeben wurde und damit ggf. deren rechtliches Schicksal teilt.

II. Das angefochtene Urteil ist jedoch rechtsfehlerhaft, soweit das Landesarbeitsgericht - ohne nähere Begründung - angenommen hat, die als Betriebsvereinbarung unwirksame Gemeinsame Erklärung, könne nicht in eine Gesamtzusage umgedeutet werden, weshalb es an einer wirksamen Rechtsgrundlage für das Klagebegehren fehle. Es ist nicht ausgeschlossen, eine unwirksame Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage umzudeuten. Die VO 1976 iVm. der Gemeinsamen Erklärung kann in eine Gesamtzusage umgedeutet werden. Damit besteht eine Anspruchsgrundlage unabhängig davon, ob die VO 1976, wie vom Landesarbeitsgericht angenommen, - wogegen der Kläger jedoch Verfahrensrügen erhoben hat - erst mit der gemeinsamen Erklärung oder - wie vom Kläger behauptet - bereits zuvor verlautbart worden war. 23

1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zu Recht davon ausgegangen, dass die Gemeinsame Erklärung als Betriebsvereinbarung unwirksam ist, weil auf Betriebsratsseite mit dem „Gesamtbetriebsrat“ ein Gremium gehandelt hat, das vom Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen ist (*vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 401/10 - Rn. 39; 17. März 2010 - 7 AZR 706/08 - Rn. 21; 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 16, BAGE 121, 168*). 24

2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es nicht ausgeschlossen, eine unwirksame Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten. Eine solche Umdeutung kommt allerdings nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich der Arbeit- 25

geber von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit lösen kann, während eine Änderung der Arbeitsverträge, zu deren Inhalt eine Gesamtzusage wird, grundsätzlich nur einvernehmlich oder durch gerichtlich überprüfbare Änderungskündigung möglich ist. Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann daher nur in Ausnahmefällen angenommen werden (vgl. BAG 19. Juni 2012 - 1 AZR 137/11 - Rn. 21; 17. März 2010 - 7 AZR 706/08 - Rn. 26; 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - Rn. 34, BAGE 118, 211).

3. Eine solche Ausnahme ist vorliegend gegeben. Die als Betriebsvereinbarung unwirksame VO 1976 iVm. der Gemeinsamen Erklärung stellt eine wirksame Gesamtzusage dar, auch wenn die VO 1976 erst mit der Gemeinsamen Erklärung - wovon das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist - verlautbart worden sein sollte. 26

a) Der Senat ist - entgegen der in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Rechtsauffassung der Beklagten - nicht nach § 563 Abs. 2 ZPO gehindert, eine solche Umdeutung zu prüfen. Zwar ist auch der Senat im nachfolgenden Revisionsverfahren - von hier nicht vorliegenden Ausnahmen abgesehen - an die rechtliche Beurteilung in der zurückverweisenden Entscheidung im vorangegangenen Revisionsverfahren gebunden (vgl. BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 13 mwN). Der Senat hat aber im vorausgegangenen Revisionsurteil (BAG 17. April 2012 - 3 AZR 401/10 -) weder geprüft, ob eine Umdeutung der VO 1976 iVm. der Gemeinsamen Erklärung in Betracht kommt, wenn sie als Betriebsvereinbarung unwirksam ist, noch die Aufhebung des damals angefochtenen Berufungsurteils tragend damit begründet. Diese Frage war daher nicht Gegenstand seiner rechtlichen Beurteilung. Auf das von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erörterte Problem, ob diese Frage Gegenstand der Beurteilung hätte sein müssen, kommt es nicht an. 27



b) Es kann vorliegend davon ausgegangen werden, dass sich der Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollte, die in der VO 1976 zugesagten Leistungen zu erbringen. Er hatte bereits vor Erlass der VO 1976 in den 1960er-Jahren eine Versorgungsordnung erlassen und seinen Arbeitnehmern auf deren Grundlage Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Im Hinblick auf das durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 geschaffene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats haben der Arbeitgeber und der „Gesamtbetriebsrat“ über Jahre verhandelt und sich dann auf die VO 1976 iVm. der Gemeinsamen Erklärung verständigt. Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass der Arbeitgeber künftig keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mehr zusagen wollte. 28

c) Des Weiteren ist zu beachten, dass sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen andererseits zu lösen, nicht wesentlich unterscheiden. Der Arbeitgeber kann sich auch von seinen auf Betriebsvereinbarungen beruhenden Verpflichtungen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch Kündigung der Betriebsvereinbarung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes lösen. Diese Grundsätze gelten auch bei Gesamtzusagen, mit denen der Arbeitgeber - wie regelmäßig - Leistungen nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregelungen zusagt. 29

aa) Zwar räumt § 77 Abs. 5 BetrVG das Kündigungsrecht für Betriebsvereinbarungen uneingeschränkt ein. Die Ausübung dieses Rechts auch durch den Arbeitgeber bedarf keiner Rechtfertigung und unterliegt keiner inhaltlichen Kontrolle (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 10. März 1992 - 3 ABR 54/91 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 70, 41; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu II 1 der Gründe, BAGE 91, 310; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 4 a der Gründe, BAGE 92, 203; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 99, 75*). Allerdings kann, soweit es um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, der Arbeitnehmer grundsätzlich erwarten, dass er für die von ihm erbrachten Vorleistungen durch Betriebszugehörigkeit, die er nur ein- 30

mal erbringen kann, auch die ihm in Aussicht gestellte Gegenleistung erhält, soweit dem nicht Gründe auf Seiten des Arbeitgebers entgegenstehen, die seine schützenswerten Interessen überwiegen lassen (vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, aaO). Vor diesem Hintergrund ist die sich aus § 77 Abs. 5 BetrVG für die Anwartschaften ergebende einschneidende Wirkung der Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung mithilfe der aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu begrenzen (vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 der Gründe, aaO). Deshalb gehen die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, durch Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung auf die Versorgungsanwartschaften der begünstigten Arbeitnehmer einzuwirken, nicht weiter als die Möglichkeiten der Betriebspartner im Rahmen von Aufhebungs- oder Änderungsvereinbarungen (vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, aaO). Die aufgrund einer Betriebsvereinbarung erdienten Besitzstände der bisher Begünstigten werden gegenüber einer Kündigung ebenso geschützt wie gegenüber einer ablösenden Betriebsvereinbarung (BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 64; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, aaO). Bei einer ablösenden Betriebsvereinbarung sind Eingriffe in Anwartschaften nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer müssen entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenübergestellt werden (BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 65).

bb) Nichts anderes gilt regelmäßig für auf Gesamtzusagen beruhende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Auch diese können vom Arbeitgeber grundsätzlich unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit geändert werden. 31

(1) Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, dh. als System, erbringen. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch für die Be- 32

günstigen erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf somit nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für die die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt (*BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32*). Ihm steht daher auch ohne Änderungskündigung eine Neuregelung offen.

(2) Eine gegebene Änderungsmöglichkeit berechtigt aber den Arbeitgeber ebenso wenig wie die Betriebsparteien zu beliebigen Eingriffen in die Besitzstände der Arbeitnehmer. Sowohl das Gebrauchmachen von einem Änderungsvorbehalt als auch spätere Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die Ansprüche aus einer früheren Betriebs- oder Dienstvereinbarung einschränken, unterliegen einer Rechtskontrolle. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden (*vgl. BAG 18. September 2012 - 3 AZR 415/10 - Rn. 34, BAGE 143, 90*). Da davon auszugehen ist, dass sich der Arbeitgeber mit einer Gesamtzusage, die Änderungsmöglichkeiten eröffnet, nur die Änderungen vorbehalten will, die den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen entsprechen, ist - sofern keine Anhaltspunkte für eine gegenteilige Auslegung bestehen - anzunehmen, dass sich der Arbeitgeber lediglich die in diesem Rahmen zulässigen Änderungen vorbehält; denn nur dann entspricht der Änderungsvorbehalt auch den Vorgaben von § 308 Nr. 4 BGB (*vgl. BAG 18. September 2012 - 3 AZR 415/10 - aaO*).

33

4. Auf die vom Kläger erhobenen Verfahrensrügen, mit denen er sich gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts wendet, die VO 1976 sei erst nach dem Zustandekommen der Gemeinsamen Erklärung verlautbart worden, kommt es nicht an. Auch wenn die VO 1976 bereits vor der Gemeinsamen Erklärung verlautbart worden sein sollte, ändert sich im Ergebnis nichts. Dann bildete sie als Gesamtzusage die Grundlage für die denkbaren Ansprüche des Klägers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Durch die spätere Gemeinsame Erklärung würde sich - wegen der Unwirksamkeit der Gemeinsamen

34

men Erklärung als Betriebsvereinbarung - nichts am Rechtscharakter der VO 1976 geändert haben.

III. Das angefochtene Urteil stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Zwar hat das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zu Recht angenommen, der Arbeitgeber sei berechtigt gewesen, die VO 1976 unter Beteiligung des „Gesamtbetriebsrats“ und damit in derselben Weise zu ändern, wie diese ursprünglich erlassen wurde. Allerdings sind solche Änderungen nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zulässig. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft verkannt. 35

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass es der Beklagten grundsätzlich möglich war, in die Versorgungsregelungen nach der VO 1976 durch die Vereinbarung 1993 einzugreifen und dadurch die Versorgungsanwartschaften ihrer Arbeitnehmer zu schmälern. 36

Die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung des Klägers beruhen ursprünglich auf der VO 1976, die - wie oben ausgeführt - unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Verlautbarung eine wirksame Gesamtzusage darstellt. Diese Gesamtzusage verweist nach den dargestellten Grundsätzen dynamisch auf die beim Arbeitgeber jeweils geltenden Versorgungsbestimmungen. Der Arbeitgeber war daher berechtigt, die Zusage im Rahmen des rechtlich Zulässigen auch einseitig zu ändern. Dass er sich dabei mit einem Gremium abgesprochen hat, das betriebsverfassungsrechtlich nicht existiert, ist unschädlich, zumal dieses auch bei der Schaffung der Regelung mitgewirkt hatte. 37

2. Allerdings müssen dabei die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden. Diese hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft nicht angewandt. 38

a) Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht für Versorgungsanwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR* 39

72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 51 mwN, BAGE 144, 160). 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 kann hiernach 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 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 21 mwN, BAGE 150, 147).

b) Ob die Änderungen durch die Vereinbarung 1993 wirksam sind und sich die Ansprüche des Klägers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der VO 1976 in der Fassung der Vereinbarung 1993 richten, steht noch nicht fest. Das Landesarbeitsgericht hat das hierfür vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema nicht angewendet. 40

aa) Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht beurteilt werden, ob die Neuregelungen in den erdienten und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelten Teilbetrag eingreifen oder ob ein Eingriff in die erdiente Dynamik vorliegt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Vereinbarung 1993 habe nicht in erdiente Anwartschaften eingegriffen, kann anhand der bisherigen Feststellungen nicht nachvollzogen werden. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft die tatsächlichen Grundlagen für eine derartige Annahme nicht geprüft. Zumindest ein Eingriff in die erdiente Dynamik ist nicht gänzlich fernliegend. 41

(1) Bei der erdienten Dynamik folgt der Wertzuwachs der Anwartschaft allein der künftigen Entwicklung variabler Berechnungsfaktoren. Der Zweck einer solchen dienstzeitunabhängigen Steigerung (Dynamik) besteht nicht darin, fort- 42

dauernde Betriebszugehörigkeit des Versorgungsanwärters proportional zu vergüten und zum Maßstab der Rentenberechnung zu machen. Vielmehr geht es darum, einen sich wandelnden Versorgungsbedarf flexibel zu erfassen. Eine solche Dynamik ist im Zeitpunkt der Veränderung einer Versorgungszusage bereits im Umfang der bis dahin geleisteten Betriebszugehörigkeit anteilig erdient, denn insoweit hat der Arbeitnehmer die von ihm geforderte Gegenleistung bereits erbracht (*BAG 12. Februar 2013 - 3 AZR 636/10 - Rn. 64 mwN*). Die erdiente Dynamik baut dabei auf dem erdienten Teilbetrag auf. Der erdiente Teilbetrag errechnet sich zeiträtterlich entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG, wobei bezogen auf den Ablösezeitpunkt auch der Festschreibeeffekt und die Veränderungssperre entsprechend § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG zu berücksichtigen sind. Auch die vom Arbeitnehmer erdiente Dynamik berechnet sich entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG unter Berücksichtigung der Veränderungssperre nach § 2 Abs. 5 BetrAVG zeitanteilig; allerdings greift im Hinblick auf den variablen Berechnungsfaktor der Festschreibeeffekt nach § 2 Abs. 5 BetrAVG nicht ein (*vgl. BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 42; 30. September 2014 - 3 AZR 998/12 - Rn. 32*).

(2) Danach ist ein Eingriff in die erdiente Dynamik nicht gänzlich fernliegend. 43

(a) Nach Art. 6 VO 1976 ist die Höhe der Betriebsrente sowohl von den anrechenbaren Dienstjahren gem. Art. 3 VO 1976 als auch von der anrechenbaren Besoldung nach Art. 4 VO 1976 abhängig. Nach Art. 4 Satz 1 VO 1976 gilt als anrechenbare Besoldung das im Gehaltstarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe festgelegte Monatsgehalt in der Endstufe derjenigen Gehaltsgruppe bzw. Gehaltszwischengruppe, die gemäß Dienstvertrag des Mitarbeiters für seine Besoldung im Monat Januar des Jahres maßgebend ist, in dem der Versorgungsfall eintritt bzw. eingetreten ist. Diese Bestimmung ist durch Nr. 1 Vereinbarung 1993 dahin neu gefasst worden, dass Grundlage für die Berechnung von Versorgungsleistungen nach Art. 5 VO 1976 die im Januar 1993 bei Vollzeitbeschäftigung maßgebliche anrechenbare Besoldung ist und dass diese bei Tarifsteigerungen jeweils zum 1. Januar des Folgejahres, dh. 44

erstmalig ab dem 1. Januar 1994, um die Hälfte des Steigerungsprozentsatzes angepasst wird. Zudem gilt bei Höhergruppierung innerhalb des Tarifbereiches die angepasste anrechenbare Besoldung für die erreichte Tarifgruppe bzw. Zwischengruppe.

(b) Das deutet darauf hin, dass sich künftige Entgeltsteigerungen nicht mehr so günstig auf die Bewertung von Beschäftigungszeiten vor dem Ablösezeitpunkt auswirken wie dies nach der VO 1976 der Fall ist. Nr. 1 Vereinbarung 1993 verändert die gehaltsabhängige Dynamik insoweit, als zum Ablösezeitpunkt in den Berechnungsfaktor „anrechenbare Besoldung“ verschlechternd eingegriffen wird. Art. 6 iVm. Art. 4 VO 1976 sieht mit dem Berechnungsfaktor „anrechenbare Besoldung“ eine dienstzeitunabhängige Steigerungsmöglichkeit (Dynamik) vor. Der Wertzuwachs der Anwartschaft richtet sich - ohne Bindung an die Dienstzeit - mit der Anknüpfung an die anrechenbare Besoldung nach der künftigen Entwicklung eines variablen Bemessungsfaktors. 45

bb) Die Vereinbarung 1993 greift jedenfalls in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse ein, denn ab dem 1. Juli 1993 wird die anrechenbare Besoldung bei Tarifsteigerungen jeweils zum 1. Januar des Folgejahres nur noch um die Hälfte des Steigerungsprozentsatzes angepasst. Diese Wirkungsweise von Nr. 1 Vereinbarung 1993 führt dazu, dass die im Versorgungsfall „Alter“ erreichbare Betriebsrente nach der Neuregelung geringer ausfällt als nach der VO 1976. Ob die dafür erforderlichen sachlich-proportionalen Gründe vorgelegen haben, hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls nicht geprüft. 46

IV. Bei der neuerlichen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht nunmehr zu prüfen haben, auf welcher Stufe der Eingriff erfolgt ist und ob die dafür erforderlichen Gründe vorgelegen haben. Sollte lediglich ein Eingriff in künftige dienstzeitabhängige Zuwächse vorliegen und die Beklagte sich auf wirtschaftliche Gründe berufen, wird das Landesarbeitsgericht die vom Senat mit Urteilen vom 9. Dezember 2014 (- 3 AZR 323/13 - Rn. 36 ff., BAGE 150, 147; ua.) sowie mit Urteilen vom 16. Juni 2015 (- 3 AZR 390/13 - Rn. 36 ff.; ua.) präzisierten Voraussetzungen für das Vorliegen sachlich- 47

proportionaler Gründe zu beachten haben. Sollte sich die Beklagte auf eine Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung berufen, wird das Landesarbeitsgericht die vom Senat hierzu entwickelten Grundsätze (*BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 39*) beachten müssen. Dabei wird es ggf. zu berücksichtigen haben, dass die VO 1976 ausweislich des Schreibens der Z Versicherungen Deutschland für Neueintritte ab dem 1. Januar 1991 geschlossen wurde und es sich bei der Versorgungszusage nach der VO 1976 wegen der Regelung in Art. 6 VO 1976 um eine Gesamtversorgung handelt.

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Wischnath

Brunke