

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 19. November 2019  
- 3 AZR 336/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:191119.U.3AZR336.18.0

I. Arbeitsgericht Würzburg

Endurteil vom 7. Februar 2017  
- 2 Ca 418/16 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 20. Februar 2018  
- 6 Sa 83/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gesamtversorgung - Anpassung - Günstigkeitsvergleich

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 281/18 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 336/18  
6 Sa 83/17  
Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. November 2019

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und  
Anschlussrevisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und  
Anschlussrevisionskläger,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den

ehrenamtlichen Richter Metzner und die ehrenamtliche Richterin Schüßler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten und die Anschlussrevision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 20. Februar 2018 - 6 Sa 83/17 - werden zurückgewiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens haben der Kläger zu 2/5 und die Beklagte zu 3/5 zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

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

Der Kläger war vom 1. März 1971 bis zum 30. Juni 1996 bei der Beklagten - ein in den deutschen G-Konzern eingebundenes Lebensversicherungsunternehmen - tätig. Ihm wurden zunächst Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den „Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes“ (im Folgenden BVW) zugesagt. Diese lauten auszugsweise: 2

#### **„Ausführungsbestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes**

...

#### **§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse**

1. Die Gesamtversorgungsbezüge werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepaßt.  
(Der § 49 AVG ist durch Artikel 1 §§ 65 und 68 SGB (VI) neu gefaßt worden. Die Änderung ist am 01.01.92 in Kraft getreten).

2. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.
3. Hält der Vorstand die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge nach Ziffer 1 nicht für vertretbar, so schlägt er nach Anhören der Betriebsräte/des Gesamtbetriebsrates dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlußfassung vor, was nach seiner Auffassung geschehen soll.  
Der Beschluß ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.
4. Eine Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung kann im Einzelfall nicht durchgeführt werden, soweit und solange die nach § 5 der Ausführungsbestimmungen anzurechnenden Bezüge und die nach § 4 der Ausführungsbestimmungen vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge, erreichen oder überschreiten.

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

Der Kläger schied auf der Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung vom 14. Mai 1996 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30. Juni 1996 aus. Diese bestimmt auszugsweise:

3

**„8.**

Die Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG gewährt **Herrn L**, unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der Volksfürsorge VVaG., ab dem **01.07.97** eine monatliche Rente von **2.004,29 DM** brutto. Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepaßt.“

Der Kläger trat nach der Vollendung seines 60. Lebensjahres zum 1. Juli 1997 in den Altersruhestand und erhielt - neben seiner Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - von der Beklagten nach der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung eine Betriebsrente iHv. zunächst

4

2.004,29 DM brutto, die sich bis zum 30. Juni 2015 auf 1.335,65 Euro brutto erhöhte. Des Weiteren bezog er eine Rente der Versorgungskasse iHv. 506,89 Euro brutto.

Zum 1. Juli 2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2,09717 vH erhöht. 5

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 16. Oktober 2015 mit, dass die Geschäftsführung der Beklagten beschlossen hatte, die „Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten unter Anwendung der in § 6 Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes normierten Regelung zum 01.07.2015 für diesen Stichtag um 0,5 % zu erhöhen“. 6

Nach der Entscheidung der Beklagten sollten im Geltungsbereich des BVW entweder die Gesamtversorgungsbezüge um 0,5 vH erhöht und sodann die erhöhte gesetzliche Rente sowie die Versorgungskassenrente abgezogen werden oder, wenn dies für den Versorgungsempfänger günstiger war, lediglich die Pensionsergänzung um 0,5 vH erhöht werden. Demgemäß gewährte die Beklagte dem Kläger ab dem 1. Juli 2015 eine Pensionsergänzung iHv. 1.346,95 Euro brutto. Zudem erhielt er weiterhin die Rente der Versorgungskasse unverändert iHv. 506,89 Euro brutto. 7

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihm ab dem 1. Juli 2015 eine höhere Betriebsrente zahlen. Nach § 6 Ziff. 1 der Ausführungsbestimmungen (im Folgenden AB) BVW hätte seine Versorgungsleistung zu diesem Zeitpunkt um 2,09717 vH angehoben werden und die Beklagte ihm monatlich weitere 27,39 Euro brutto zahlen müssen. Die Regelung in AB § 6 Ziff. 3 BVW sei mangels Bestimmtheit unwirksam. Jedenfalls seien ihre Voraussetzungen nicht erfüllt. 8

Die Aufhebungsvereinbarung habe das Gesamtversorgungssystem nicht abgeändert. Die Zahlung der Pensionsergänzung habe innerhalb des Systems der Versorgungsordnung erfolgen sollen. Andernfalls würde dies einen unzulässigen Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung darstellen. Die Regelung in der Aufhebungsvereinbarung sei unwirksam. 9

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend ab Mai 2016 über die bisher gezahlte Betriebsrente iHv. 1.853,84 Euro brutto hinaus jeweils zum Ersten eines Monats einen weiteren Betrag iHv. 27,39 Euro brutto, insgesamt demnach eine Betriebsrente iHv. 1.881,23 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für den Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis 30. April 2016 iHv. 273,90 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 27,39 Euro ab dem jeweiligen Zweiten eines Monats beginnend mit dem 2. Juli 2015 und endend mit dem 2. April 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Anpassung zum 1. Juli 2015 sei auf der Grundlage von AB § 6 Ziff. 3 BVW erfolgt. Die Regelung sei ausreichend bestimmt. Eine Anpassung nach AB § 6 Ziff. 1 BVW sei aufgrund der veränderten rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht vertretbar.

11

Die Aufhebungsvereinbarung habe die Systematik der Gesamtversorgung nach den Regelungen des BVW beendet. Die Leistungen der gesetzlichen Rente sowie der Versorgungskasse würden nicht mehr angerechnet. Durch die Festlegung eines bestimmten Betrags der Pensionsergänzung sei der Kläger nicht ungünstiger gestellt als Betriebsrentner, die nach dem BVW anspruchsberechtigt seien. Die Aufhebungsvereinbarung sei wirksam. Die Regelung der AB § 6 BVW fände allerdings auch auf den Kläger Anwendung, da sich die Anpassung gemäß Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung nach den Regelungen des BVW richte.

12

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten der Klage lediglich bezogen auf die Erhöhung der Pensionsergänzung im Umfang der Steigerungen der gesetzlichen Renten stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Es hat die Beklagte damit verurteilt, weitere monatliche Betriebsrentenleistungen iHv. 16,71 Euro brutto zu zahlen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf vollständige Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der

13

Revision der Beklagten und erstrebt mit seiner Anschlussrevision die vollständige Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten und die Anschlussrevision des Klägers sind 14  
unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit zutreffend ent-  
schieden.

1. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 1. Er ist 15  
auf Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wieder-  
kehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegen-  
leistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig  
werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss  
nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen  
Leistung entziehen wird (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 13*).

2. Die Klage ist in dem vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Umfang 16  
begründet. Die Beklagte ist aufgrund der Aufhebungsvereinbarung vom 14. Mai  
1996 verpflichtet, die Pensionsergänzung des Klägers nach Nr. 8 Satz 2 Aufhe-  
bungsvereinbarung iVm. AB § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 BVW entsprechend der Stei-  
gerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2015 um  
2,09717 vH zu erhöhen. Der Kläger ist hinsichtlich der Anpassung seiner Pen-  
sionsergänzung so zu behandeln, wie die dem BVW unmittelbar unterfallenden  
Versorgungsberechtigten hinsichtlich ihrer Gesamtversorgung. Dies folgt aus  
der Auslegung von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung. Die Beklagte hat kei-  
ne wirksame Anpassungsentscheidung iSd. AB § 6 Ziff. 3 BVW getroffen. Der  
Kläger hat deshalb ab dem 1. Juli 2015 Anspruch auf Zahlung weiterer  
16,71 Euro brutto monatlich.

a) Die Auslegung der Aufhebungsvereinbarung ergibt, dass die Betriebs- 17  
rente des Klägers und nicht die Gesamtversorgung anzupassen ist. Die Anpas-

sung hat dabei mit dem Steigerungssatz zu erfolgen wie die Anpassung der Gesamtversorgung der unmittelbar dem BVW unterfallenden Betriebsrentner.

aa) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB (*iVm. Art. 229 § 5 EGBGB*), eine Einmalklausel iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (*iVm. Art. 229 § 5 EGBGB*) oder um eine individuelle Vertragsabrede und damit eine nichttypische Willenserklärung handelt. Selbst wenn Letzteres der Fall sein sollte, kann der Senat die Klausel auslegen. Zwar obliegt die Auslegung nichttypischer Erklärungen in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Das Revisionsgericht kann nichttypische Willenserklärungen aber selbst auslegen, wenn das Landesarbeitsgericht - wie vorliegend - den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist, soweit das Landesarbeitsgericht eine Auslegung unterlassen hat (*vgl. dazu etwa BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 223/15 - Rn. 27 mwN*) oder das Revisionsgericht dem Landesarbeitsgericht folgt.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat die Aufhebungsvereinbarung zutreffend dahingehend ausgelegt, dass die Parteien mit der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung die nach dem BVW grundsätzlich vorgesehene Gesamtversorgung abbedungen haben.

(1) Der Wortlaut der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung, wie es das BVW vorsieht. Die demnach vereinbarte Rente wird gerade unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse gewährt. „Unabhängig“ bedeutet, „für sich bestehend“ oder „von etwas losgelöst“, „nicht von etwas beeinflusst, durch etwas bestimmt“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort „unabhängig“; Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „unabhängig“*). Wäre die nach Nr. 8 Aufhebungsver-



einbarung zu gewährende Rente Teil der Gesamtversorgung nach dem BVW, dann würde sie aber nicht „für sich bestehen“; vielmehr würde ihre Höhe gerade von der Höhe der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Rente der Versorgungskasse bestimmt.

(2) Auch der Regelungszusammenhang spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung nach dem BVW. Eine Bezifferung der Höhe der Pensionsergänzung, wie sie in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vorgenommen worden ist, passt nicht in die Systematik der Gesamtversorgung des BVW. Mit einer Gesamtversorgung soll ein bestimmtes Versorgungsniveau erreicht und abgesichert werden. In diesem Zusammenhang ist gerade die Pensionsergänzung nach den Bestimmungen des BVW ihrem Wesen nach dynamisch. Ihre Höhe ist abhängig von der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Versorgungskasse. 21

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Umstand, dass die Parteien in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung bestimmt haben, die Anpassung dieser Rente solle nach den betrieblichen Bestimmungen erfolgen. Ein solcher Hinweis wäre nicht erforderlich gewesen, wenn sich die Rente ohnehin nach den Bestimmungen des BVW zu richten hätte. Gerade weil die Parteien aber die Regelungen des BVW abbedungen haben, war eine Regelung hinsichtlich der Anpassung der zu gewährenden Rente erforderlich. Zudem verweist diese Regelung auch nur auf die betrieblichen Bestimmungen hinsichtlich der Anpassung der Rente. Eine weiter gehende, grundsätzliche Verweisung auf die betrieblichen Bestimmungen erfolgt gerade nicht. 22

(3) Die Parteien haben - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht lediglich deklaratorisch auf die Regelungen des BVW verwiesen, sodass sie durch die betragsmäßige Festschreibung der Pensionsergänzung lediglich einen Startbaustein als Teil der Gesamtversorgung festlegen wollten (so etwa *LAG Köln 8. September 2017 - 10 Sa 35/17 - Rn. 91*). Die Unabhängigkeit der Rente nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung von der Höhe sonstiger Versorgungsleistungen ist zeitlich nicht beschränkt. 23

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

(4) Auf die Unklarheitenregel nach § 305c Abs. 2 BGB - insoweit zugunsten des Klägers unterstellt, es handele sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB bzw. eine Einmalklausel nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB - kann sich der Kläger nicht mit Erfolg berufen. Eine Unklarheit in diesem Sinne besteht nur, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt. Dies setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht (*vgl. BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 112/18 - Rn. 52 mwN*). Erhebliche Zweifel an der hier vorgenommenen Auslegung bestehen nicht.

cc) Die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung richtet sich aufgrund vertraglicher Vereinbarung nach AB § 6 BVW; seine Pensionsergänzung ist so anzupassen wie die Gesamtversorgung der direkt unter AB § 6 BVW fallenden Versorgungsempfänger. Auch das ergibt die Auslegung von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung (*vgl. BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 15*).

(1) Der Wortlaut von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung bezieht sich auf die betrieblichen Bestimmungen und damit nicht ausdrücklich auf die Bestim-

mungen des BVW. Die Bezugnahme auf die „betrieblichen Bestimmungen“ lässt jedoch erkennen, dass es sich um ein im Betrieb der Beklagten allgemein geltendes Versorgungswerk - wie das BVW - handeln muss. Die nach der Aufhebungsvereinbarung zu gewährende Pensionsergänzung wird dann nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst. Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung zeigt, dass Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung für die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers auf die betrieblichen Bestimmungen und damit diejenigen des BVW verweist. Dem Kläger war ursprünglich eine Gesamtversorgungszusage mit Gesamtrentenfortschreibung nach dem BVW zugesagt. Mit Abschluss der Aufhebungsvereinbarung haben die Vertragsparteien in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbart, dass der Kläger unabhängig von einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Versorgungskassenrente eine in ihrer Ausgangshöhe festgelegte Pensionsergänzung erhält. Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung sieht einen eigenständigen Anpassungsmechanismus für die Erhöhung der Pensionsergänzung allerdings nicht vor, sondern verweist auf die sonst maßgebenden Versorgungsregelungen. Daraus folgt, dass es für die Anpassung der Pensionsergänzung bei der Anwendung der bisherigen Anpassungsregelungen im BVW bleiben soll. Die Ansprüche des Klägers auf Anpassung seiner Pensionsergänzung sollen sich mithin nach denselben Regeln richten wie die Anpassung bei den dem BVW unterfallenden Betriebsrentnern. Der dort maßgebliche, die Gesamtversorgung betreffende Steigerungssatz soll auch für die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers gelten.

(2) Auch Sinn und Zweck von Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung tragen dieses Verständnis. Der Kläger sollte hinsichtlich der Entwicklung seiner nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Pensionsergänzung so behandelt werden, wie die Versorgungsempfänger, die Versorgungsleistungen nach dem BVW erhalten; dies erfolgt, indem die Pensionsergänzung des Klägers um denselben Steigerungssatz erhöht wird wie die Gesamtversorgung nach dem BVW. Nur so wird eine entsprechende Behandlung sichergestellt.

28

(3) Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt eine Unwirksamkeit ihrer Anpassungsentscheidung nach AB § 6 Ziff. 3 BVW auch dem Kläger zugute. Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung verweist auf den Anpassungsmechanismus in AB § 6 BVW insgesamt. Liegen die Voraussetzungen einer Abweichung in dem dortigen originären Anwendungsbereich nicht vor, so führt dies zwingend zur Unwirksamkeit der Anpassungsentscheidung auch für den Kläger. Er ist hinsichtlich der Anpassung so zu behandeln wie die Betriebsrentner, deren Versorgung sich insgesamt nach dem BVW richtet. 29

b) Der Kläger kann danach verlangen, dass seine Pensionsergänzung zum 1. Juli 2015 entsprechend dem für die Gesamtversorgung geltenden Steigerungssatz nach AB § 6 Ziff. 1 BVW und damit nach der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst wird. 30

aa) Die von der Beklagten im Jahr 2015 nach AB § 6 Ziff. 3 BVW getroffene Anpassungsentscheidung ist unwirksam. Dies hat der Senat in seinen Entscheidungen vom 25. September 2018 (*etwa BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - und - 3 AZR 333/17 -; vgl. auch BAG 11. April 2019 - 3 AZR 92/18 -*) bereits erkannt. 31

Dabei kann auch insoweit dahinstehen, ob es sich bei dem BVW um eine Betriebsvereinbarung oder um eine von der Beklagten einseitig aufgestellte Versorgungsordnung handelt, die den Arbeitnehmern in Form einer Gesamtzusage bekannt gegeben wurde. Danach erlaubt AB § 6 Ziff. 3 BVW der Beklagten lediglich, die Gesamtversorgungsbezüge der Versorgungsberechtigten nach einem - im Vergleich zur Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung geringeren - einheitlichen Prozentsatz zu verändern (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 333/17 - Rn. 18*). Es kann deshalb offenbleiben, ob die Anpassungsentscheidungen der Beklagten auch deshalb unwirksam sind, weil die inhaltlichen Voraussetzungen nach AB § 6 Ziff. 3 BVW für eine Abweichung von AB § 6 Ziff. 1 BVW nicht vorlagen oder die Entscheidung wegen Verstoßes gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam ist. 32

- bb) Damit verbleibt es bei der in Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung iVm. AB § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 BVW vorgesehenen Anpassung. Der Kläger hat danach jedenfalls einen Anspruch auf Erhöhung seiner Pensionsergänzung entsprechend der Erhöhung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2015 um 2,09717 vH. 33
- c) Dem Kläger stehen folglich ab dem 1. Juli 2015 monatlich jedenfalls weitere 16,71 Euro brutto zu. 34
- aa) Zum 1. Juli 2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2,09717 vH angepasst. Daraus ergibt sich eine Pensionsergänzung iHv. 1.363,66 Euro brutto (1.335,65 Euro x 1,0209717). Die Beklagte zahlt dem Kläger seit dem 1. Juli 2015 jedoch lediglich eine solche iHv. 1.346,95 Euro brutto. Daraus folgt ein weiterer Anspruch des Klägers iHv. 16,71 Euro brutto (1.363,66 Euro - 1.346,95 Euro) monatlich. 35
- bb) Dem Kläger stehen die Differenzen für den Zeitraum 1. Juli 2015 bis 30. April 2016 iHv. 167,10 Euro brutto (16,71 Euro/Monat x 10 Monate) zu. 36
- cc) Der rückständige Betrag ist nach § 286 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB zu verzinsen. 37
3. Die Frage der Wirksamkeit der in der Aufhebungsvereinbarung festgelegten Pensionsergänzung und der damit erfolgten Abweichung von den Regelungen des BVW stellt sich im Ergebnis nicht. 38
- a) Der Kläger stützt seine Klageforderung nicht auf die Bestimmungen des BVW, sondern allein auf Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung. 39
- aa) Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund), aus dem die begehrte Rechtsfolge hergeleitet wird, bestimmt (*BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 18; 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 27, BAGE 161, 347*). Der Streitgegen-

stand wird also nicht allein durch das Antragsziel bestimmt. Die Einheitlichkeit des Klageziels genügt deshalb nicht, um einen einheitlichen Streitgegenstand anzunehmen. Vielmehr muss auch der Klagegrund identisch sein (*BAG 25. September 2013 - 10 AZR 454/12 - Rn. 18, BAGE 146, 123; 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - Rn. 37, BAGE 136, 302*). Kann der Kläger die Klagesumme nur einmal beanspruchen, liegt bei einer Mehrheit von Streitgegenständen hingegen eine alternative Klagehäufung iSd. § 260 ZPO vor (*vgl. auch BGH 5. Juli 2016 - XI ZR 254/15 - Rn. 25, BGHZ 211, 189*). Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, ist aber grundsätzlich unzulässig, sofern er keine Reihenfolge der verschiedenen Streitgegenstände bildet (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 18, BAGE 163, 205*).

Zum Anspruchsgrund sind alle Tatsachen zu rechnen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden und den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtung zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht vorträgt (*BAG 30. November 2016 - 10 AZR 644/15 - Rn. 18; 11. Oktober 2011 - 3 AZR 795/09 - Rn. 17; BGH 22. Oktober 2013 - XI ZR 42/12 - Rn. 15, BGHZ 198, 294*). Vom Streitgegenstand werden damit alle materiell-rechtlichen Ansprüche erfasst, die sich im Rahmen des gestellten Antrags aus dem zur Entscheidung unterbreiteten Lebenssachverhalt herleiten lassen. Das gilt unabhängig davon, ob die einzelnen Tatsachen des Lebenssachverhalts von den Parteien vorgetragen worden sind oder nicht, und auch unabhängig davon, ob die Parteien die im Vorprozess nicht vorgetragenen Tatsachen des Lebensvorgangs damals bereits kannten und hätten vortragen können (*BAG 30. November 2016 - 10 AZR 644/15 - Rn. 19; BGH 2. Dezember 2014 - XI ZB 17/13 - Rn. 16 mwN*).

41

bb) Danach macht der Kläger seinen Klageanspruch allein auf der Grundlage der Aufhebungsvereinbarung geltend. Er hat sich im Rechtsstreit immer

42

auf die Aufhebungsvereinbarung gestützt und zu deren Auslegung Vortrag gehalten. Ansprüche unmittelbar nach dem BVW hat er nicht geltend gemacht.

Der Abschluss der Aufhebungsvereinbarung am 14. Mai 1996 stellt einen anderen Lebenssachverhalt dar als die Anwendbarkeit des BVW, unabhängig davon, ob diese ihre Grundlage in einer Betriebsvereinbarung, einer Gesamtzusage oder Ähnlichem findet. Da der Kläger auch keine Prüfungsreihenfolge der verschiedenen Streitgegenstände vorgegeben hat, ist davon auszugehen, dass er seinen Klageanspruch allein auf die Aufhebungsvereinbarung stützt. 43

cc) Eine andere Beurteilung ist auch nicht deshalb geboten, weil die Anpassungsregelung - unter dem Gesichtspunkt der Günstigkeit - für sich betrachtet mit der Anpassungsregelung im BVW zu vergleichen wäre. Soweit der Kläger in der Anschlussrevision in diesem Zusammenhang geltend macht, die Regelung im Aufhebungsvertrag sei unwirksam, soweit sie neben der Festschreibung der Ausgangshöhe der Pensionsergänzung auch eine Abkehr von der Anpassung der Gesamtversorgung hin zur alleinigen Anpassung der Pensionsergänzung vorsehen würde, ist dies unzutreffend. 44

(1) Geht man davon aus, dass es sich beim BVW um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handelt, wäre ein Günstigkeitsvergleich zwischen der Altregelung und der Aufhebungsvereinbarung vorzunehmen (*vgl. dazu BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 44 f., BAGE 155, 326*). 45

Grundsätzlich gilt im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen und anspruchsbegründenden Normen einer Betriebsvereinbarung das Günstigkeitsprinzip. Zwar ist dies in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich angeordnet. Die gesetzliche Regelung ist jedoch unvollständig. Sie wird durch das Günstigkeitsprinzip ergänzt. Dieses in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Prinzip ist Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes und damit auch für das Verhältnis von vertraglichen Ansprüchen zu den Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung Geltung beansprucht (*vgl. BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C II 3 a und b der Gründe, BAGE 53, 42*); 46

5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 55). Danach treten die nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden Normen einer Betriebsvereinbarung hinter einzelvertragliche Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück.

Ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende günstigere Regelungen gegenüber einer Betriebsvereinbarung enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der Regelung im Arbeitsvertrag und in der Betriebsvereinbarung (sog. Günstigkeitsvergleich). Dieser ist erstmals in dem Zeitpunkt durchzuführen, in dem die normativ geltenden Regelungen der Betriebsvereinbarung mit der abweichenden vertraglichen Regelung kollidieren (*vgl. für § 4 Abs. 3 TVG BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 31 mwN, BAGE 151, 221*). Dabei ist ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen, dh. die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen sind zu vergleichen. Es sind die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen, die in einem inneren Zusammenhang stehen, zu vergleichen (*vgl. für § 4 Abs. 3 TVG BAG 27. März 2019 - 5 AZR 71/18 - Rn. 21 mwN*).

47

Die Günstigkeit einer einzelvertraglichen Regelung gegenüber einer normativ geltenden Bestimmung einer Betriebsvereinbarung muss bereits im Voraus - also unabhängig von den konkreten Bedingungen des jeweiligen Anwendungsfalls - feststehen (*vgl. für § 4 Abs. 3 TVG: BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 31, BAGE 151, 221; 10. Dezember 2014 - 4 AZR 503/12 - Rn. 42, BAGE 150, 184; 12. April 1972 - 4 AZR 211/71 - BAGE 24, 228*). Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine Günstigkeit gegeben (*für den Vergleich einzelvertraglicher und tarifvertraglicher Regelungen BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 29, aaO*). Ist objektiv nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die von der normativ geltenden Betriebsvereinbarung abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, verbleibt es bei der zwingenden Geltung der Betriebsvereinbarung (*vgl. für § 4 Abs. 3 TVG BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 32, aaO*).

48



- (2) Die Höhe der Pensionsergänzung einerseits und die Anpassungsregelung andererseits sind - entgegen der Auffassung des Klägers - keine zwei unterschiedlichen Sachgruppen im Rahmen eines anzustellenden Vergleichs der Alt- und der Neuregelung. Sie stellen sowohl nach dem BVW als auch nach der Aufhebungsvereinbarung eine Sachgruppe dar. Nach ersterem war die Gesamtversorgung anzupassen, die Anpassungsregelung war also eng mit dem System der Gesamtversorgung verbunden. Dieses System hat der Aufhebungsvertrag aufgegeben und schuf für die darin festgelegte Pensionsergänzung eine eigene, an die Aufgabe des Gesamtversorgungssystems geknüpfte und mit ihm innerlich verbundene Neuregelung der Anpassung. 49
- (3) Der Kläger macht im Übrigen nicht geltend, dass bei einheitlicher Betrachtung die Regelung im Aufhebungsvertrag ungünstiger sei. 50
- b) Die Beklagte macht mit ihrer Revision ebenfalls nicht die Unwirksamkeit der Regelung in der Aufhebungsvereinbarung geltend. Vielmehr beruft sie sich darauf, dass die Regelung den Kläger günstiger gestellt habe. Aus der Revisionsbegründung ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass das Landesarbeitsgericht insoweit materielles Recht verletzt haben könnte. Das Landesarbeitsgericht ist vielmehr der Auffassung der Beklagten insoweit gefolgt. 51
4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO. 52

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Metzner

Schüßler