

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 19. März 2019  
- 3 AZR 91/17 -  
ECLI:DE:BAG:2019:190319.U.3AZR91.17.0

I. Arbeitsgericht Würzburg

Endurteil vom 1. September 2015  
- 10 Ca 1105/14 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 17. November 2016  
- 5 Sa 434/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Altersversorgung - Betriebsvereinbarung - mehrfache Ablösung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 201/17 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 91/17

5 Sa 434/15

Landesarbeitsgericht

Nürnberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

19. März 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 19. März 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Wemheuer und Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtliche Richterin Dr. Möller und den ehrenamtlichen Richter Becker für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 17. November 2016 - 5 Sa 434/15 - 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 rückständige Betriebsrentenansprüche. 1

Der am 29. Dezember 1948 geborene Kläger wurde zum 1. Januar 1975 von einer Rechtsvorgängerin der Beklagten - der A T AG - eingestellt. Der Kläger war im Betrieb S beschäftigt. Auf Antrag der A AG vom 9. August 1982 wurde am 31. Oktober 1982 das gerichtliche Vergleichsverfahren über deren Vermögen eröffnet. Mit gerichtlichem Beschluss vom 18. März 1983 wurde ein gerichtlicher Vergleich bestätigt. Danach wurden die verfallbaren und unverfallbaren Anwartschaften auf Betriebsrenten der Höhe nach beschränkt. 2

Die A AG hatte den Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung „Versorgungsbestimmungen der A Aktiengesellschaft“ (im Folgenden VO A) zugesagt. Diese lautet mit Stand vom 30. September 1994 auszugsweise wie folgt: 3

**„Geltungsbereich § 1**

A gewährt den Mitarbeitern des Tarif- und AT-Kreises \*) sowie deren Hinterbliebenen Versorgungsleistungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen: **1)**

**Versorgungs-  
leistungen**

**§ 2**

(1) Versorgungsleistungen sind Ruhegelder, Witwer-/Witwengelder und Waisengelder.

...

**Dienstzeit**

**§ 4**

(1) Dienstzeit im Sinne dieser Versorgungsbestimmungen ist die Zeit, in der ein Mitarbeiter nach Vollendung des 18. und vor Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Unterbrechung in einem Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zu A gestanden hat.

...

**Ruhegeld**

**§ 5**

(1) Ruhegeld wird gewährt, wenn der Mitarbeiter nach Erfüllung der Wartezeit aus den Diensten der A ausscheidet und entweder das 65. Lebensjahr vollendet hat oder Sozialversicherungsrente in voller Höhe in Anspruch nimmt.

...

**Beginn und Ende  
der Ruhegeldzah-  
lung**

**§ 6**

(1) Ruhegeld wird erstmals für den Monat gewährt, der dem Monat folgt, in dem die Voraussetzungen des § 5 (1) vorgelegen haben.

...

**Höhe des Ruhegel-  
des**

**§ 7**

(1) Die Höhe des Ruhegeldes bestimmt sich nach Dienstjahren und nach der Pensionsgruppe (PG), der der Mitarbeiter in den letzten drei Kalenderjahren vor dem Eintritt in den Ruhestand oder vor dem Ausscheiden aus den Diensten von A überwiegend angehört

hat. Für Mitarbeiter, die drei Pensionsgruppen in den letzten drei Kalenderjahren angehört haben, gilt die mittlere Pensionsgruppe.

(2) Die Pensionsgruppe bestimmt sich nach dem ruhegeldberechtigten Einkommen des Mitarbeiters (§ 9).

(3) Die den Pensionsgruppen zugrunde liegenden Einkommensbänder ergeben sich aus der Anlage 1.

(4) Der Vorstand wird jährlich im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat die Einkommensbänder fortschreiben. Dabei soll die Tarifentwicklung im Bundesgebiet und die generelle AT-Einkommensentwicklung berücksichtigt werden.

(5) Das Ruhegeld setzt sich aus einem Grundbetrag (GB) für die ersten 10 Dienstjahre und Steigerungsbeträgen (StB) für die folgenden Dienstjahre zusammen. Die Höhe der Grund- und Steigerungsbeträge ergibt sich ebenfalls aus Anlage 1.

(6) Die Steigerungsbeträge werden für maximal 30 Dienstjahre gewährt.

...

**Höchstbetrag der  
Gesamtversorgung**

**§ 10**

(1) Ruhegeld und Sozialversicherungsrente (Gesamtversorgung) dürfen 90 % des höchsten Nettoeinkommens in einem der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt in den Ruhestand nicht überschreiten. ...

**Mindestruhegeld**

**§ 11**

(1) Das Ruhegeld beträgt mindestens DM 90,00 monatlich (Mindestruhegeld).

(2) Das Mindestruhegeld beträgt bei einer Kürzung gemäß § 10 monatlich bei

...

35 - 39 vollendeten Dienstjahren DM 180.

...

**Anpassungs-  
überprüfung**

**§ 20**

(1) A wird erstmals zum 01.01.1986 eine Anpassung der bis dahin erworbenen Anwartschaften (... Grundbetrag und Steigerungsbeträge) prüfen und hierüber nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung der Belange der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, entscheiden.

(2) Weitere Anpassungsüberprüfungen werden zum 01.01.1990 und dann nach Ablauf von jeweils drei Jahren vorgenommen.

...

**Änderung der Bestimmungen**

**§ 30**

(1) Diese Versorgungsbestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat geändert werden.

...

**Inkrafttreten und  
Übergangsregelung**

**§ 32**

(1) Diese Versorgungsbestimmungen gelten ab 01.06.1981. ...“

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging zum 1. Oktober 1994 im Wege  
 eines Betriebsübergangs auf die A S A GmbH über, die zum 30. Januar 1997 in  
 S A GmbH umfirmierte. 4

Das mit dem Betriebsrat des Betriebs S abgestimmte Einkommensband  
 1998 lautet ua.: 5

„Einkommensband 1998	(PG) Pensions- gruppe	Grundbetrag für die ersten 10 DJ	Steigerungsbetrag ab dem 11. DJ pro DJ
...			
bis 161.890	XVI.	7.580	613
bis 177.470	XVII.	8.986	739
bis 195.190	XVIII.	10.517	876
ab 195.190	XIX.	12.208	1.028
...“			

Nach dem von der A A Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerbera- 6  
 tungsgesellschaft GmbH geprüften und testierten Jahresabschluss für das Jahr  
 1997 belief sich das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der S A  
 GmbH auf minus 28,309 Mio. DM, der Jahresfehlbetrag betrug 38,852 Mio. DM.  
 Das Eigenkapital der S A GmbH betrug zu Beginn des Geschäftsjahres 1997  
 insgesamt 15,749 Mio. DM und am Ende des Geschäftsjahres 6,897 Mio. DM.  
 Im Jahr 1998 erzielte die S A GmbH ein Ergebnis der gewöhnlichen Geschäfts-  
 tätigkeit iHv. minus 27,789 Mio. DM. Sie erwirtschaftete einen Jahresüber-  
 schuss von 1,906 Mio. DM. Zum Ende des Geschäftsjahres 1998 betrug das  
 Eigenkapital 8,803 Mio. DM. Für das Jahr 1999 belief sich das Ergebnis der  
 gewöhnlichen Geschäftstätigkeit auf minus 13,772 Mio. DM; es ergab sich ein  
 Jahresfehlbetrag iHv. 56,741 Mio. DM. Zum Ende des Jahres 1999 betrug das  
 Eigenkapital 10,123 Mio. DM bei einem Bilanzverlust von 109,938 Mio. DM. Im  
 Jahr 2000 erwirtschaftete die S A GmbH ein Ergebnis der gewöhnlichen Ge-  
 schäftstätigkeit iHv. 15,392 Mio. DM. Es ergab sich ein Jahresüberschuss iHv.  
 17,701 Mio. DM. Das Eigenkapital der S A GmbH betrug zum Ende des Ge-  
 schäftsjahres 2000 27,824 Mio. DM bei einem Bilanzverlust

iHv. 92,237 Mio. DM. Für das Jahr 2001 erzielte die S A GmbH ein Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit iHv. 5,050 Mio. Euro. Sie erwirtschaftete einen Jahresüberschuss iHv. 4,519 Mio. Euro. Zum Ende des Geschäftsjahres 2001 betrug ihr Eigenkapital 18,745 Mio. Euro bei einem Bilanzverlust von 42,641 Mio. Euro.

Die S A GmbH schloss am 1. Februar 2002 mit dem für den Betrieb S zuständigen Betriebsrat eine zum 1. Januar 2002 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung zur Altersversorgung (im Folgenden BV 2002). Dort ist auszugsweise bestimmt:

7

### **„Versorgungsbestimmungen**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

S A GmbH - nachfolgend kurz ‚Firma‘ genannt -, gewährt den Mitarbeitern sowie deren Hinterbliebenen Versorgungsleistungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

#### **§ 2 Versorgungsleistungen**

(1) Versorgungsleistungen sind Ruhegelder, Witwer-/Witwengelder und Waisengelder.

...

#### **§ 4 Dienstzeit**

(1) Dienstzeit im Sinne dieser Versorgungsbestimmungen ist die Zeit, in der ein Mitarbeiter nach Vollendung des 18. und vor Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Unterbrechung in einem Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zur Firma gestanden hat.

...

#### **§ 5 Ruhegeld**

(1) Ruhegeld wird gewährt, wenn der Mitarbeiter nach Erfüllung der Wartezeit aus den Diensten der Firma ausscheidet und entweder das 65. Lebensjahr vollendet hat oder Sozialversicherungsrente in Anspruch nimmt ...

...



## **§ 6 Beginn und Ende der Ruhegeldzahlung**

- (1) Ruhegeld wird erstmals für den Monat gewährt, der dem Monat folgt, in dem die Voraussetzung des § 5 (1) vorgelegen haben.

...

## **§ 7 Höhe des Ruhegeldes**

- (1) Die Höhe des jährlichen Ruhegeldes bestimmt sich aus dem ruhegeldberechtigten Einkommen (§ 9), das der Mitarbeiter während der gesamten Dienstzeit (§ 4) bezogen hat.
- (2) Beim ruhegeldberechtigten Einkommen wird unterschieden in die Teile unterhalb und oberhalb der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.
- (3) Das Ruhegeld beträgt 0,2 % des ruhegeldberechtigten Einkommens der gesamten Dienstzeit für den Teil bis zur Beitragsbemessungsgrenze und zusätzlich 0,4 % für die Teile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze.

...

- (5) Der Besitzstand vor dem 1. Januar 2002 wird in Anlage 1 der BV 8 geregelt.

...

## **§ 9 Ruhegeldberechtigtes Einkommen**

- (1) Als ruhegeldberechtigtes Einkommen wird das Bruttojahresgehalt ohne Jubiläumzahlungen zugrunde gelegt.

...

## **§ 10 Mindestruhegeld**

Das jährliche Ruhegeld beträgt mindestens 1,25 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze.

...

## **§ 19 Anpassungsüberprüfung laufender Versorgungsleistungen**

- (1) Alle ab dem 1. Januar 2002 neu gewährten Versorgungsleistungen werden jährlich um 1 % erhöht. Damit entfällt für diesen Personenkreis eine Anpassungsprüfung nach § 16 (1) BetrAVG.

...

## **§ 28 Änderung der Bestimmungen**

- (1) Diese Versorgungsbestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat geändert werden.

...

## **§ 30 Inkrafttreten und Übergangsregelung**

- (1) Diese Versorgungsbestimmungen gelten ab 1. Januar 2002. Zum gleichen Zeitpunkt treten alle früheren Versorgungsbestimmungen außer Kraft.

...

- (3) Für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Versorgungsbestimmungen in den Diensten der Firma stehen und deren Hinterbliebene gelten Besitzstandsregelungen. ...“

Die Anlage 1 zur BV 2002 regelt:

8

### **„Versorgungsbestimmungen Anlage 1**

#### **Besitzstandsregelung**

(1) Für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Versorgungsbestimmungen in den Diensten von Firma stehen, wird der zum 31. Dezember 2001 erreichte Besitzstand aus den Versorgungsbestimmungen der bis dahin geltenden A-Zusagen ermittelt.

(2) ‚Erreichter Besitzstand‘ ist die Versorgungsleistung, wie sie sich unter Verwendung der Einkommensbänder 1999 bis 2001 aus den A Versorgungsbestimmungen festgelegten Grund- und Steigerungsbeträgen einschließlich der Vorschriften zur Berechnung (Anlage 2) des Besitzstandes bis zum 31. Dezember 2001 ergibt.

(3) Mitarbeiter, die noch innerhalb der 10-jährigen Wartezeit sind, erhalten für jedes abgeleistete Dienstjahr 1/10 des Grundbetrages. Für Teile eines Jahres entsprechend weniger.

(4) Jedem Mitarbeiter wird die Höhe des Besitzstandes sowie die Vorgehensweise zur Berechnung schriftlich bis spätestens zum 30. September 2002 mitgeteilt.

(5.1) Die Firma wird erstmals zum 1. Januar 2005 eine Anpassung der Besitzstände prüfen und hierüber nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung der Belange der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Lage

der Firma, entscheiden.

(5.2.) Weitere Anpassungsüberprüfungen werden nach Ablauf von jeweils 3 Jahren vorgenommen.“

Die Anlage 2 zur BV 2002 lautet auszugsweise:

9

**„Versorgungsbestimmungen Anlage 2  
Musterrentenberechnung**

...

**a) Bestandteil der Rente bis 31. Mai 1981 (alte A-Zusage ...)**

<b>Einkommen:</b>	1978	DM	47.092,33
	1979	DM	49.433,91
	1980	DM	52.994,41
	Summe	DM	149.520,65
	davon 1/3:	DM	49.840,22

**Dienstzeit:** 01.07.1969 - 31.05.1981  
gerundet: 12 Jahre

**Zusage:** nach 10 Dienstjahren: 15/120  
plus 1/120  
Für jedes weitere Dienstjahr.  
Hier ergibt sich also 17/120  
oder 49.840,22 DM x 17/120 = DM 7.060,70

Weil die A zu 60 % insolvent wurde, verbleiben 40 % als von der Firma zu zahlender Teil übrig:

7.060,70 x 40 % = DM 2.824,28

Dieser Betrag wurde inzwischen angepaßt: Faktor 1,234140

Folglich ergibt sich:

2.824,28 DM x 1,234140 = DM 3.485,56

...

**b) Bestandteil der Rente vom 01. Juni 1981 - 31. Oktober 1982 (neue A Zusage ...)**

Dienstzeit 1 Jahr

Wegen Insolvenz nur 40 %

<b>Einkommen:</b>	1998	DM 121.979,66	Pensions-	13
			gruppe	
	1999	DM 122.234,35		13
	2000	<u>DM 121.817,40</u>		13

...

Als Rente für das eine Jahr ergibt sich:

$$1 \text{ Jahr} \times 302,00 \text{ DM} \times 40 \% = \text{DM } \underline{120,80}$$

wobei 302,00 DM der Steigerungsbetrag der PG 13 ist.

**c) Bestandteil der Rente vom 01. November 1982 bis 31. Januar 2013 (neue A-Zusage)**

Pensionsgruppe 13 (wie in (b))

**Dienstzeit:** Von insgesamt 40 anrechenbaren Dienstjahren sind verbraucht:

in (a)	12	
in (b)	1	
so daß (40 - 13 =)	27	Jahre übrig bleiben

**Rente:** 27 Dienstjahre x 302,00 DM = DM 8.154,00

...

Zum 31.12.2001 ergibt sich:

(c) Dienstzeit vom 01.11.1982 bis 31.12.2001: 19,1667 Jahre

Rente: 19,1667 Dienstjahre x 302,00 DM = DM 5.788,34

Es ergibt sich zum **31. Dezember 2001 als Besitzstand ein jährliches Ruhegeld von:**

(a)	...
(b)	DM 120,80
(c)	DM <u>5.788,34</u>
insgesamt	DM ...“

Nach einer dem Kläger übersandten Mitteilung beläuft sich der zum 31. Dezember 2001 von ihm erreichte Besitzstand nach der VO A auf umgerechnet 8.785,89 Euro. 10

Zum 1. Januar 2003 übernahm die S E Projektgesellschaft mbH den Betrieb S der S A GmbH mit dem gesamten operativen Geschäft einschließlich der Betriebsmittel. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging im Wege des Betriebsübergangs auf die S E Projektgesellschaft mbH über. Diese firmierte zum 28. August 2003 in S E GmbH um. 11

Die S E GmbH schloss am 22. April 2004 mit ihrem Gesamtbetriebsrat die „Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung“ (im Folgenden GBV 2004). Diese vereinheitlichte verschiedene, im Unternehmen der S E GmbH vorhandene Versorgungszusagen. Außerdem wurden bislang unversorgte Arbeitnehmer in das neue Versorgungswerk aufgenommen. 12

Die GBV 2004 regelt auszugweise: 13

**„§ 1**

**Geltungsbereich**

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit S E stehen, soweit und sobald sie auf das neue S-E-Entgeltsystem im Rahmen des Sozialpaketes 2004 umgestellt sind. ...

...

**§ 3**

**Bausteine der Altersversorgung**

- (1) Dieses Altersversorgungswerk ist beitragsorientiert aufgebaut. Es sind laufende Beiträge möglich sowie einmalige Beiträge.
- (2) Auf die sich aus diesen Beiträgen ergebenden Leistungen besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter ein Rechtsanspruch.

- (3) Zur Finanzierung der zugesagten Leistungen schließt sich S E einer Pensionskasse an. Für die Feststellung der Leistungen sind die gezahlten Beiträge sowie die Tarife dieser Pensionskasse maßgebend. Die anfallenden Überschüsse werden ausschließlich zur Erhöhung der jeweils zugesagten Leistungen verwendet. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält darüber jährlich einen Nachweis.

#### **§ 4**

##### **Baustein A - Basis-Baustein**

- (1) S E wendet für jede Mitarbeiterin/je-den Mitarbeiter 1,3 % der Bezugsgröße zu jedem 01.04. eines Jahres (Beitragsstichtag) als laufenden Jahresbeitrag auf. Der Beitrag wird solange gezahlt, wie Zahlungen aus dem aktiven Arbeitsverhältnis erfolgen.
- (2) Bezugsgröße für die Festlegung der laufenden Beiträge ist das ruhegeldfähige Jahreseinkommen. Das ruhegeldfähige Jahreseinkommen entspricht dem persönlichen Jahreszielgehalt im jeweils dem Beitragsstichtag vorausgegangenen Kalenderjahr, jedoch ohne Berücksichtigung von vermögenswirksamen Leistungen und Sachbezügen.
- ...

#### **§ 5**

##### **Baustein B - zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag**

- (1) Für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter wird ein zusätzlicher Beitrag aufgewandt in Höhe von maximal 1,3 % der Bezugsgröße gemäß § 4 Abs. 2. Dieser zusätzliche Beitrag ist abhängig vom Erreichen der maximalen nationalen Unternehmensziele (200 %) ...

#### **§ 8**

##### **Leistungen**

- (1) Leistungen im Sinne der beitragsorientierten Versorgungsregelung sind
1. Altersrente bzw. nach Wahl der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters Alterskapital,
  2. vorzeitige Altersrente bzw. vorzeitiges Alterska-

pital,

...

## **§ 9**

### **Höhe der Altersleistung**

- (1) Die Höhe der Altersleistung ist abhängig von der Höhe der Aufwendungen für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, ihrem/seinem Alter bei erstmaliger Beitragszahlung, bzw. zum Erhöhungstermin und der versicherungstechnischen Umsetzung der Beiträge. Die Altersrente zum Alter 65 ergibt sich aus einer individuellen Versorgungsbescheinigung, die der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ausgehändigt wird. Die Versorgungsbescheinigung wird jährlich zum 1. April durch die Pensionskasse aktualisiert.
  - (2) Bezieht die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine volle Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres, erhält sie/er eine vorzeitige Altersrente, die sich aus der versicherungstechnischen Umsetzung des Zeitwertes der Pensionskassenleistung zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ergibt.
- ...
- (5) Wird anstelle der vorzeitigen Altersrente ein vorzeitiges Alterskapital gewählt, erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ein Alterskapital, das sich aus der versicherungstechnischen Umsetzung des Zeitwertes der Pensionskassenleistung zum Zeitpunkt ihres/seines Ausscheidens ergibt.

...

## **§ 17**

### **Inkrafttreten**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2004 in Kraft. ...“

Der „Nachtrag I“ zur BV 2004 bestimmt ua.:

14

### **„Nachtrag I**

1. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2004 in die Dienste von S E eingetreten sind und an einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungsregelung teilgenommen haben,

- gelten folgende Bestimmungen:
- 1.1. Die Betriebsvereinbarung vom 22.04.2004 ersetzt auch für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Zukunft die in Ziffer 1 genannten Versorgungsbestimmungen mit folgenden Maßgaben.
  - 1.2. Zur Wahrung der 31.12.2003 erreichten Besitzstände bei den bestehenden Direktzusagen werden bei Eintritt des Versorgungsfalles der Höhe nach folgende Leistungen gewährt.
    - 1.2.1 Die Altersleistung ist die jeweilige Altersrente nach oben genannten Versorgungsregelungen zum vollendeten 65. Lebensjahr auf Basis der Verhältnisse zum 31.12.2003, multipliziert mit dem Verhältnis aus der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit bis zum 31.12.2003 zur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglichen Betriebszugehörigkeit, mindestens jedoch die zum 31.12.2003 erreichte Altersrente zzgl. der Leistungen gemäß Ziffer 1.1.
    - 1.2.2 Für die vorzeitige Altersleistung sowie Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen gilt Ziffer 1.2.1 entsprechend. Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen werden mindestens in der Höhe gewährt, wie sie zum 31.12.2003 zu gewähren gewesen wären.
  - 1.3. Die Arbeitgeberbeiträge zur Direktversicherung werden eingestellt, die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat jedoch das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen.
  - 1.4. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31.12.2003 das 58. Lebensjahr vollendet haben werden jedoch die Leistungen gewährt, die sich bei Weitergeltung der ‚alten‘ Versorgungsregelungen ergeben. ...“

Die am 21. Mai 2004 zwischen der S E GmbH und dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte „Rahmen-Betriebsvereinbarung über Unternehmensgrundsätze und Arbeitsrichtlinien“ (im Folgenden Rahmen-BV) regelt ua.:

15

### **„§ 8 Betriebliche Altersversorgung**

#### **1. Grundsätze**

Die unterschiedlichen Pensionsregelungen einzelner Betriebe der S E GmbH werden zugunsten eines neuen, einheitlichen S-E-Pensionsmodells abgelöst. Hierbei ist hervorzuheben, daß unter Beibehaltung des bisherigen Auf-



wandvolumens zukünftig jeder Mitarbeiter von dieser Regelung partizipieren wird.

## 2. Regelung

Das neue Pensionsmodell sieht eine arbeitgeberfinanzierte Einzahlung in eine Pensionskasse vor. Die Einzahlung setzt sich zusammen aus dem Baustein A, der als eine feste Größe des individuellen Jahreseinkommens definiert ist, und dem Baustein B, der als variable Größe abhängig vom Erreichen der Unternehmensziele definiert ist. Weiterhin ist eine Eigenbeteiligung des Mitarbeiters gegeben.

Die näheren Regelungen ergeben sich aus der als **Anlage 2** beigefügten Gesamtbetriebsvereinbarung (betriebliche Altersversorgung).“

Mit Wirkung zum 11. September 2008 übertrug die S E GmbH im Wege der Umwandlung durch Abspaltung ihren Vermögensteil „Business Unit Automation“ in seiner Gesamtheit auf die Beklagte. Infolgedessen ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf diese über. 16

Der Kläger schied mit Ablauf des 28. Februar 2014 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Ab dem 1. März 2014 bezieht er eine gesetzliche Altersrente. Zudem erhält er seit diesem Zeitpunkt von der Beklagten eine Betriebsrente iHv. monatlich 769,90 Euro brutto sowie von der Pensionskasse eine Pensionskassenrente iHv. monatlich 84,00 Euro brutto. 17

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte sei verpflichtet ihm ab dem 1. März 2014 eine Betriebsrente auf der Grundlage der VO A, jedenfalls auf Grundlage der BV 2002 zu gewähren. Hieraus ergebe sich monatlich ein um 1.020,48 Euro höherer Zahlbetrag und damit für die Monate März bis August 2014 ein Gesamtbetrag iHv. 6.122,88 Euro brutto. Die VO A sei nicht wirksam durch die BV 2002 abgelöst worden. Sein Anspruch auf Gewährung einer Betriebsrente richte sich zumindest nach der BV 2002, die wiederum nicht durch die GBV 2004 wirksam abgelöst worden sei. Der Gesamtbetriebsrat sei für die ablösenden Betriebsvereinbarungen nicht zuständig gewesen. Aufgrund der kurzfristig aufeinanderfolgenden Ablösungen sei bei der materiellen Bewertung der Ablösungen eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Es sei unzulässig in seine erdiente Dynamik eingegriffen worden. Zudem fehle es an sachlich- 18

proportionalen Gründen für die Eingriffe in die weiteren Zuwächse. Außerdem werde er durch die Ablösung gegenüber Mitarbeitern ohne Bestandsschutz im Ergebnis ungleich behandelt, weil seine Weiterarbeit nach der Ablösung wegen der Anrechnung des Bestandsschutzes entwertet werde.

Der Kläger hat beantragt,

19

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.122,88 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. September 2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die BV 2002 bewirke keinen Eingriff in eine nach der VO A erdiente Dynamik. Ein etwaiger Eingriff der BV 2002 in die weiteren, sich nach der VO A ergebenden dienstzeitabhängigen Zuwächse sei gerechtfertigt. Die Regelungen der VO A seien sehr komplex und wenig durchschaubar gewesen. Darüber hinaus sei ihre wirtschaftliche Entwicklung in den Jahren 1997 bis 2001 schlecht gewesen. In den Jahren 1997 bis 2000 sei der Umsatz erheblich zurückgegangen. Es habe Umstrukturierungsmaßnahmen einschließlich eines erheblichen Personalabbaus gegeben. Die BV 2002 sei ihrerseits wirksam durch die GBV 2004 abgelöst worden. Die GBV 2004 greife nicht in eine nach der BV 2002 erdiente Dynamik ein, da die BV 2002 keine dynamischen Faktoren enthalte. Außerdem lägen die Leistungen nach der GBV 2004 über einer etwaig erdienten Dynamik nach der BV 2002. Ein Eingriff in die weiteren Zuwächse sei gerechtfertigt. Mit der GBV 2004 seien unter Wahrung des bisherigen Dotierungsrahmens die unterschiedlichen im Unternehmen bestehenden Versorgungssysteme vereinheitlicht worden. Zudem sei die Aufnahme unversorgter Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

20

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

21

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung. 22

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht allerdings angenommen, die Klage sei nicht schon deshalb begründet, weil eine Ablösung der VO A durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sei. Ebenso ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema bei der Prüfung der Ablösungen hinsichtlich der dadurch bedingten Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanswartschaften anzuwenden und dabei jede Ablösung für sich zu überprüfen ist. 23

1. Die VO A konnte durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden. 24

Bei der VO A handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung. Diese galt aufgrund des Übergangs des Betriebs S auf die A S A GmbH zum 1. Oktober 1994 weiterhin unmittelbar und zwingend für den Kläger. Denn bei einer identitätswahrenden Übertragung eines Betriebs auf einen anderen Rechtsträger und dessen unveränderter Fortführung durch den Erwerber gelten die bestehenden Betriebsvereinbarungen unverändert normativ fort (*st. Rspr. seit BAG 19. Juli 1957 - 1 AZR 420/54 - zu 2 der Gründe, BAGE 4, 232*). Dies gilt auch dann, wenn es sich - was naheliegt - bei der VO A um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handelt. Auch Gesamtbetriebsvereinbarungen gelten nach einem Betriebübergang iSd. § 613a Abs. 1 BGB als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn - wie hier - die Identität des Betriebs gewahrt bleibt (*vgl. BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 763/13 - Rn. 45 f. mwN, BAGE 151, 302*). 25

Damit war die VO A grundsätzlich durch eine Betriebsvereinbarung ablösbar. Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip, wonach eine neuere Betriebsvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ablösen kann, wenn die 26

Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (*st. Rspr., vgl. etwa 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*).

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Wirksamkeit der streitgegenständlichen, durch Betriebsvereinbarung erfolgten Ablösungen hinsichtlich der dadurch bedingten Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanwartschaften anhand des vom Senat entwickelten dreistufigen Prüfungsschemas überprüft (*zum Anwendungsbereich des dreistufigen Prüfungsschemas siehe BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 23 mwN*). Ebenso ist es rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass beide Ablösungen gesondert zu beurteilen sind. 27

a) Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien ermöglicht nicht jede Änderung der Versorgungsregelungen. Vielmehr sind sie bei Einschnitten in Versorgungsrechte an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Diese Grundsätze hat der Senat für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften durch das dreistufige 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 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 48 mwN*). 28

b) An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. 29

aa) Dies gilt zunächst, soweit die Übertragung der für Tarifverträge entwickelten Einschränkung der rechtlichen Prüfung auch auf Betriebsvereinbarungen vorgeschlagen wird (*Thüsing FS Uebelhack 2019 S. 467, 469 f.*). Eine solche kommt für die ablösende Betriebsvereinbarung aufgrund der Verschiedenartigkeit beider Regelungsinstrumente sowie der Regelungsparteien nicht in Betracht. 30

Eingriffe in Versorgungsanwartschaften durch tarifvertragliche Regelungen sind nicht anhand des dreistufigen Prüfungsschemas zu überprüfen, sondern unmittelbar anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Das führt zu einer Verringerung der Kontrolldichte. Dies rechtfertigt sich zum einen durch den verfassungsrechtlichen Schutz der Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG. Zum anderen ermöglicht § 19 Abs. 1 BetrAVG zwar den Tarifvertragsparteien nicht aber den Betriebsparteien, Abweichungen auch von § 2 BetrAVG, der Bestandsschutz bei vorzeitigem Ausscheiden konkretisiert, vorzunehmen (*vgl. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 33*). Dass eine tarifliche Regelung mehr Gewicht als eine Regelung durch die Betriebsparteien hat, hat der Gesetzgeber zudem durch die Tarifvorbehalte in § 77 Abs. 3 und § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG zum Ausdruck gebracht. Dem steht nicht entgegen, dass nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gleichermaßen von der AGB-Kontrolle ausgeschlossen sind. 31

bb) Ferner gilt dies auch in Bezug auf die erdiente Dynamik und die weiteren dienstzeitabhängigen Zuwächse (*aA Diller/Günther DB 2017, 908, 909 ff.*). 32

Die Arbeitnehmer genießen nach den gesetzlichen Wertungen im Betriebsrentenrecht ein schutzwürdiges Vertrauen, welches es rechtfertigt, an die Ablösung einer auf Betriebsvereinbarung beruhenden Versorgungsordnung weiter gehende Anforderungen zu stellen als außerhalb des Betriebsrentenrechts. Versorgungszusagen sind nach dem gesetzgeberischen Verständnis des Betriebsrentengesetzes auf das gesamte Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der festen Altersgrenze angelegt. Das kommt in der Regelung des § 2 Abs. 1 BetrAVG über die zeiträtlerliche Kürzung von Betriebsrenten, die an die 33

mögliche Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Versorgungsfall anknüpft, zum Ausdruck (vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 434/09 - Rn. 43 f., BAGE 138, 346; BT-Drs. 7/1281 S. 24). Ergänzt wird dies durch die dem Betriebsrentengesetz zugrunde liegende Intention, Betriebsrentenanwartschaften möglichst lückenlos bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zu sichern und zu erhalten (vgl. auch BT-Drs. 15/2150 S. 52; BT-Drs. 7/1281 S. 26). Diese gesetzgeberische Grundentscheidung rechtfertigt es, trotz der in § 77 Abs. 5 BetrVG vorgesehenen - voraussetzungslosen - ordentlichen Kündigungsmöglichkeit von Betriebsvereinbarungen, auch an die Ablösung von Regelungen der betrieblichen Altersversorgung in einer Betriebsvereinbarung durch eine neue Betriebsvereinbarung gesteigerte Anforderungen zu stellen.

Dieses Verständnis entspricht auch der besonderen sozialpolitischen Funktion der betrieblichen Altersversorgung. Nach den vom Gesetzgeber getroffenen Wertentscheidungen soll sie eine notwendige Ergänzung der durch die Sozialversicherung gewährten Sicherung der Arbeitnehmer im Alter darstellen und ihren Lebensstandard zumindest teilweise sichern (vgl. BT-Drs. 7/1281 S. 19; BAG 26. April 2018 - 3 AZR 586/16 - Rn. 16 mwN, BAGE 162, 354). 34

cc) Gleichwohl kann bei der Anwendung des dreistufigen Prüfungsschemas auch berücksichtigt werden, ob eine Regelung durch die Betriebsparteien oder vom Arbeitgeber allein getroffen wurde. 35

c) Hiernach sind die mit einer Ablösung der VO A durch die BV 2002 sowie die mit der Ablösung dieser Betriebsvereinbarung durch die GBV 2004 verbundenen Eingriffe am dreistufigen Prüfungsschema zu messen, soweit damit in die Höhe von Versorgungsanwartschaften eingegriffen wird. 36

aa) Anders als der Kläger meint, ist dabei nicht vorab abstrakt zu bestimmen, welcher Maßstab für die Wirksamkeit einer Ablösung anzusetzen ist. Ob eine spätere Betriebsvereinbarung in Besitzstände eingreift und deshalb eine Überprüfung anhand des dreistufigen Prüfungsschemas erforderlich ist, kann vielmehr nur im jeweiligen Einzelfall und auf das Einzelfallergebnis bezogen festgestellt werden (vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 22 mwN). 37

Dazu ist es erforderlich, die Versorgungsansprüche bzw. -anwartschaften nach den beiden unterschiedlichen Versorgungsordnungen zu berechnen und einander gegenüberzustellen. Häufig kann erst beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bzw. im Versorgungsfall festgestellt werden, ob mit der ablösenden Neuregelung ein Eingriff erfolgt ist, in welche bestehenden Besitzstände eingegriffen wird, welche Versorgungsordnung sich als günstiger erweist und welcher Prüfungsmaßstab anzulegen ist (*vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 22 mwN*).

bb) Gründe der Gleichbehandlung stehen dieser Betrachtung nicht entgegen. Zwar mag es grundsätzlich zutreffen, dass für Arbeitnehmer mit hohem Besitzstand - wie der Kläger ihn hat - wirtschaftlich gesehen die weitere Betriebszugehörigkeit nach dem Ablösungsstichtag nicht mehr zu einer Steigerung der Anwartschaftswerte führt, während dies bei neu in die betriebliche Altersversorgung aufgenommenen Arbeitnehmern anders ist. Die rechtliche Unbedenklichkeit dieser Situation ergibt sich aber aus dem Sinn und Zweck einer Besitzstandswahrung bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusage. Ein Arbeitnehmer, für den zunächst eine günstigere Versorgungsordnung galt und der dann unter einer anderen ungünstigeren Versorgungsordnung weiterarbeitet, hat aufgrund der ersten Zusage bis zum Ablösungszeitpunkt nur das schützenswerte Vertrauen darauf erworben, im Versorgungsfall die in der Altzusage zugesagten Leistungen zu erhalten, soweit keine ausreichenden Gründe für einen Eingriff in Versorgungsrechte vorliegen. Für die Folgezeit ist aufgrund der Zusage des Arbeitgebers sein Vertrauen darauf zu schützen, dass er die künftigen Beträge nach der neuen Ordnung als Betriebsrente beziehen wird. Ein Vertrauen darauf, Leistungen nach der Altzusage und zusätzlich nach der neuen Versorgungsordnung zu erhalten, hat der Versorgungsschuldner nie begründet. Demgemäß bedeutet Besitzstandswahrung auch nur, dass der Arbeitnehmer mit seinem Versorgungsanspruch insgesamt nicht hinter die erworbenen Rechtspositionen zurückfallen darf, auf die er während seines Arbeitsverhältnisses einmal vertrauen durfte (*vgl. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu III 3 b bb der Gründe für einen Fall des unzulässigen Eingriffs in erdiente Besitzstände*).

38

d) Entgegen der Annahme des Klägers ist die Prüfung, auf welcher Besitzstandsstufe die GBV 2004 in seine Versorgungsanwartschaften eingreift, nicht anhand einer Gesamtwürdigung bezogen auf die VO A vorzunehmen. Vielmehr sind mehrere Ablösungen jeweils gesondert zu beurteilen. Regeln - wie hier - zwei nachfolgende Betriebsvereinbarungen eine Ablösung der jeweils zuvor geltenden Versorgungsordnung, beziehen sich die für die Wirksamkeit der Ablösung zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nur auf die jeweils zuvor geltende Versorgungsregelung. Ist eine Ablösung der zunächst für den Arbeitnehmer geltenden Versorgungsordnung wirksam erfolgt, kann der Arbeitnehmer auf den Fortbestand der bereits abgelösten Regelung nicht mehr vertrauen. Die Zulässigkeit weiterer Ablösungen ist daher in diesem Fall nicht mehr an der ursprünglich für den Arbeitnehmer geltenden Versorgungsordnung zu messen. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zu Recht seiner Entscheidung zugrunde gelegt. 39

Etwas anderes gilt, wenn die erste Ablösung nicht wirksam erfolgt und die zweite Ablösungsregelung so auszulegen ist, dass sie die ursprüngliche Versorgungsregelung ebenfalls erfassen soll. In diesem Fall ist die zweite Ablösung zwar auch gesondert zu beurteilen, jedoch als Ablösung der ursprünglichen Versorgungsordnung. 40

II. Ob die BV 2002 die VO A wirksam abgelöst hat, kann der Senat nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. Das Landesarbeitsgericht wird nach Zurückverweisung - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - insoweit weitere Feststellungen zu treffen haben. 41

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass dem Kläger nicht schon deshalb ein Anspruch auf Zahlung eines Ruhegeldes nach der VO A zusteht, weil die BV 2002 insgesamt unwirksam ist. Dabei kann dahinstehen, ob die Anpassungsregel in § 19 Abs. 1 BV 2002 den Anforderungen des § 30c Abs. 1 BetrAVG entspricht und welche Folgen es hätte, wenn dies nicht zuträfe. Selbst wenn man von einer Unwirksamkeit der Anpassungsregelung ausginge, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung 42



insgesamt. Der verbleibende Teil der BV 2002 würde nämlich auch ohne die Regelung zur „Anpassungsüberprüfung“ in § 19 BV 2002 eine in sich geschlossene und sinnvolle Regelung darstellen (*vgl. zur Frage einer Gesamtwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung etwa BAG 18. September 2012 - 3 AZR 431/10 - Rn. 60 ff. mwN*).

2. Richtigerweise hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, dass ein Eingriff in den verdienten Teilbetrag nicht vorliegt. Weder hat der Kläger dies behauptet, noch gibt es hierfür Anhaltspunkte. 43

3. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis weiter zutreffend angenommen, dass die BV 2002 nicht in eine von dem Kläger nach der VO A erdiente Dynamik eingreift. 44

a) Bei der verdienten Dynamik folgt der Wertzuwachs der Anwartschaft allein der künftigen Entwicklung dynamischer Berechnungsfaktoren. Der Zweck einer solchen dienstzeitunabhängigen Steigerung (Dynamik) besteht nicht darin, eine fortdauernde 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 verdient, denn insoweit hat der Arbeitnehmer die von ihm geforderte Gegenleistung bereits erbracht. Diese erdiente Dynamik baut dabei auf dem verdienten Teilbetrag auf. Sie berechnet sich daher ebenfalls entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG unter Berücksichtigung der Veränderungssperre nach § 2a Abs. 1 BetrAVG. Allerdings greift im Hinblick auf den dynamischen Berechnungsfaktor der Festschreibeeffekt gemäß § 2a Abs. 1 BetrAVG nicht ein (*vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 27 mwN - dort missverständlich als „variabler“ Berechnungsfaktor bezeichnet*). 45

b) Anders als vom Kläger angenommen, kann sich ein Eingriff in eine von ihm nach der VO A erdiente Dynamik noch nicht aus einem Endgehaltsbezug ergeben. § 7 Abs. 1 Satz 1 VO A knüpft die Höhe des Ruhegeldes nicht an das 46

Einkommen des Arbeitnehmers vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, sondern an die Zuordnung zu einer bestimmten Pensionsgruppe, der der Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegend angehört hatte. Die Zuordnung zur maßgeblichen Pensionsgruppe richtet sich gemäß § 7 Abs. 2 VO A zwar nach dem ruhegeldberechtigten Einkommen des Arbeitnehmers. § 7 Abs. 4 VO A sieht aber vor, dass die Einkommensbandbreiten im Einvernehmen mit dem „Gesamtbetriebsrat“ jährlich fortgeschrieben und dabei die Tarifentwicklung im Bundesgebiet sowie die generelle AT-Einkommensentwicklung berücksichtigt werden sollen. Durch diese Fortschreibung in Anlehnung an die zukünftige Gehaltsentwicklung wird eine Dynamik gerade verhindert (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 68, BAGE 141, 259). Ein Eingriff in eine erdiente Dynamik könnte insoweit lediglich dann vorliegen, wenn der Kläger in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis zu seinem Ausscheiden befördert wurde oder ein Karriereprung erfolgte und er damit aus der zum Zeitpunkt der Ablösung maßgebenden Pensionsgruppe herausgewachsen wäre (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 69, aaO). Das ist aber weder vorgetragen noch bestehen hierfür Anhaltspunkte.

c) Ein dienstzeitunabhängiger Wertzuwachs der nach der VO A erworbenen Versorgungsanwartschaft kann sich aber - was das Landesarbeitsgericht übersehen hat - daraus ergeben, dass die Grund- und Steigerungsbeträge für die verschiedenen Pensionsgruppen dienstzeitunabhängig steigen können. § 20 Abs. 1 und Abs. 2 VO A sehen eine Pflicht der Beklagten zur Anpassungsprüfung und -entscheidung über die Anhebung der Grund- und Steigerungsbeträge für die verschiedenen Pensionsgruppen vor. Danach ist die Beklagte verpflichtet, alle drei Jahre über eine solche Anpassung nach billigem Ermessen insbesondere unter Berücksichtigung der Belange der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu entscheiden. Hierbei handelt es sich um einen dynamischen Faktor, der eine erdiente Dynamik zu begründen vermag.

47

- aa) Durch die Regelung in § 20 Abs. 1 und Abs. 2 VO A folgt der Wertzuwachs der Versorgungsanwartschaft ohne Bindung an die Beschäftigungszeit der Entwicklung eines Berechnungsfaktors - dem jeweiligen Grund- und Steigerungsbetrag -, der dynamisch ausgestaltet ist. Der Zweck dieser dienstzeitunabhängigen Erhöhung der Grund- und Steigerungsbeträge besteht darin, den künftigen Versorgungsbedarf der Arbeitnehmer flexibel zu erfassen (*vgl. BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c (2) der Gründe, BAGE 49, 57*). Der Anwartschaftswert soll so an den jeweiligen Kaufkraftverlust angepasst werden. 48
- bb) Unschädlich ist, dass die Bestimmung der Beklagten keine verbindliche Pflicht auferlegt, die Grund- und Steigerungsbeträge automatisch zu erhöhen. Dies ist für die Annahme einer dienstzeitunabhängigen Steigerung und damit eines dynamischen Faktors nicht erforderlich. Es genügt, dass typischerweise davon auszugehen ist, dass eine Erhöhung bis zu diesem Zeitpunkt noch stattfinden wird. Ob eine solche Steigerung tatsächlich erfolgt ist und sich damit die Möglichkeit eines Eingriffs in die erdiente Dynamik realisiert hat, kann erst bei Eintritt des Versorgungsfalls festgestellt werden (*bei Endgehaltsbezug vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 22 mwN*). 49
- cc) Von einer typischerweise eintretenden Erhöhung der Grund- und Steigerungsbeträge bis zum Eintritt des Versorgungsfalls ist auszugehen. § 20 Abs. 1 und Abs. 2 VO A verpflichten die Beklagte zur Prüfung einer Anpassung der vorgenannten Beträge. Sowohl Wortlaut als auch Struktur der Bestimmung zeigen, dass die Regelung § 16 Abs. 1 BetrAVG nachgebildet ist. Nach dieser Vorschrift rechtfertigt die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung nur, wenn das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde (*hierzu ausführlich vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 32 mwN, BAGE 158, 165*). Anhaltspunkte dafür, dass diese Vorgaben nicht auch im Rahmen von § 20 Abs. 1 und Abs. 2 VO A zu beachten sind, bestehen nicht. Damit steht die Anpassung der Grund- und Steigerungsbeträge an den eingetretenen Kaufkraft- 50

verlust nicht im freien Ermessen der Beklagten. Diese muss eine entsprechende Erhöhung vornehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage nicht entgegensteht.

d) Ein Eingriff in die nach der VO A erdiente Dynamik scheidet jedoch deshalb aus, weil die BV 2002 in Abs. 5.1 und 5.2 der Anlage 1 eine in § 20 Abs. 1 und Abs. 2 VO A für den bis zur Ablösung erdienten Teilbetrag entsprechende Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht der Beklagten vorsieht und somit die bis zur Ablösung erdiente Dynamik aufrechterhält. 51

4. Die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, der durch die BV 2002 erfolgte Eingriff in die weiteren dienstzeitabhängigen Zuwächse nach der VO A sei durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt, wird allerdings nicht durch die bisherigen tatrichterlichen Feststellungen getragen. 52

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Eingriff sei verhältnismäßig gewesen. Die Ablösung der VO A habe zu einer Reduktion der Kostenlast und zu einer besseren Planbarkeit der Kosten geführt. Er sei eingebettet gewesen in ein Gesamtkonzept. Bei der Verteilung der Sanierungslasten hätten die Betriebspartner einen Beurteilungsspielraum und es sei nicht ersichtlich, dass dieser unverhältnismäßig angewendet worden sei. Unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils des Arbeitsgerichts hat es darüber hinaus die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Beklagten in den Jahren 1997 bis 2001 sowie die Einbettung des Eingriffs in die betriebliche Altersversorgung in ein Gesamtkonzept der Beklagten in seine rechtliche Prüfung einbezogen. 53

b) Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts hält allerdings auch einer eingeschränkten rechtlichen Prüfung nicht stand. 54

aa) Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der sachlich-proportionalen Gründe ist grundsätzlich Sache des Berufungsgerichts. Sie kann in der Revision nur beschränkt darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder bei 55

der gebotenen Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind oder ob das Ergebnis in sich widersprüchlich ist (vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 34, BAGE 150, 147).

bb) Maßgeblich ist, ob sachlich-proportionale Gründe vorliegen. 56

(1) Berufet sich der Arbeitgeber - wie hier - auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, müssen die sachlichen Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung auf dritter Stufe nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Gewicht erreicht haben. Eine langfristig unzureichende Eigenkapitalverzinsung oder langfristige Substanzgefährdung ist nicht erforderlich. Dementsprechend liegen sachliche Gründe nicht erst dann vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens konkret gefährdet ist. Zur Rechtfertigung des Eingriffs in die betriebliche Altersversorgung bedarf es auch nicht der Feststellung einer insolvenznahen Lage. Entscheidend ist, ob wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf (vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 36, BAGE 150, 147). 57

(2) Darüber hinaus müssen die Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung „proportional“ sein. Begründet der Arbeitgeber die Reduzierung der Kosten mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten, stehen ihm sachlich-proportionale Gründe zur Seite, wenn die Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig waren. Dies ist dann der Fall, wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift, als dies ein vernünftiger Unternehmer zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Es reicht aus, wenn sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes, plausibles Gesamtkonzept einfügt. Anderweitige Maßnahmen zur Kosteneinsparung müssen nicht ausgeschöpft sein, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden dürfen. Unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick einer Kostenreduzierung zuwiderlaufen, müssen einleuchtend sein. Dem Arbeitgeber und insbesondere den Be- 58

triebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten, der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen sowie bei der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts eine Einschätzungsprärogative und ein Beurteilungsspielraum zu (*ausführlich hierzu vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 37, BAGE 150, 147*).

(3) Entscheidend für die Beurteilung der Frage, ob Gründe für die Ablösung von Regelungen über betriebliche Altersversorgung gegeben sind, ist der Zeitpunkt des Inkrafttretens der ablösenden Betriebsvereinbarung, der von den Betriebsparteien bestimmt wird. Denn dies ist der Zeitpunkt, zu dem der zu prüfende Eingriff stattfindet. So kann vermieden werden, dass Veränderungen, die sich im Laufe ggf. langwieriger Verhandlungen der Betriebsparteien über Neuregelungen der betrieblichen Altersversorgung ergeben, in die Beurteilung einfließen. Dies würde den Verhandlungsprozess unangebracht belasten. Ein Abstellen auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung verhindert zudem, dass die rechtliche Beurteilung durch zufällige Umstände oder Entwicklungen maßgeblich beeinflusst wird. 59

(4) Hiervon ausgehend hat der Arbeitgeber im Prozess substantiiert darzutun, welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen, in welchem Gesamtumfang eine Kosteneinsparung aus Sicht eines vernünftigen Unternehmers geboten war und wie das notwendige Einsparvolumen ermittelt wurde. Darüber hinaus hat er sein Gesamtkonzept zu erläutern. Hierzu hat er sämtliche anderen Maßnahmen im Einzelnen darzulegen, die zur Kosteneinsparung getroffen wurden. Zudem ist vorzutragen, in welchem Umfang diese Maßnahmen bei prognostischer Betrachtung zur Einsparung beitragen und wie das auf die durchgeführten Maßnahmen entfallende Einsparpotential ermittelt wurde. Er muss ferner dartun, in welchem Umfang die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung zur Kosteneinsparung beiträgt und nach welchen Kriterien das prognostizierte Einsparvolumen ermittelt wurde (*ausführlich hierzu vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 38, BAGE 150, 147*). 60

cc) Diesen Maßstäben wird die Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht gerecht. 61

(1) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die Beklagte sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand. Dafür gibt es hinreichende Anhaltspunkte. Die testierten Jahresabschlüsse der Beklagten aus den Jahren 1997 bis 2002, die nach entsprechendem Hinweis des Senats als gerichtsbe-  
kannt angesehen werden (§ 291 ZPO), lassen erkennen, dass bei der Beklagten spätestens seit dem Jahr 1997 eine Eigenkapitalauszehrung vorlag, die auch bei Ablösung der VO A durch die BV 2002 zum 1. Januar 2002 noch fortbestand. Das ist ein Grund für einen vernünftigen Unternehmer, auf die dadurch entstandene wirtschaftliche Situation zu reagieren. 62

(2) Für die Annahme sachlich-proportionaler Gründe hätte es jedoch einer weiteren Prüfung bedurft, ob die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung durch die BV 2002 in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht stärker eingreift, als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Zwar hat das Landesarbeitsgericht über die Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils Feststellungen dazu getroffen, inwieweit die BV 2002 Teil eines Gesamtkonzepts zur Kosteneinsparung war. Es fehlen aber insbesondere Feststellungen dazu, in welchem Umfang etwaige Maßnahmen bei prognostischer Betrachtung zur Einsparung beitragen sollten und wie die Beklagte das Einsparpotential dieser Maßnahmen ermittelt hatte. Daher ist dem Senat eine Entscheidung nicht möglich. 63

III. Bei seiner erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Ablösung der VO A durch die BV 2002 zu prüfen haben, ob für den Eingriff in die weiteren nach der VO A möglichen dienstzeitabhängigen Zuwächse sachlich-proportionale Gründe gegeben sind, die diesen Eingriff rechtfertigen. 64

1. Nach dem Vorgesagten kommt es darauf an, ob die Reaktion der Rechtsvorgängerin der Beklagten auf die wirtschaftlichen Schwierigkeiten auch proportional war. Das Landesarbeitsgericht wird den Parteien Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag geben müssen und die erforderlichen Feststellungen zu 65

treffen haben. Sollten sachlich-proportionale Gründe in diesem Sinne vorliegen, wäre eine wirksame Ablösung der VO A durch die BV 2002 gegeben.

2. Sonstige sachlich-proportionale Gründe hat die Beklagte bislang nicht ausreichend dargelegt. 66

a) Soweit die Beklagte geltend macht, die Regelungen der VO A seien sehr komplex und intransparent bzw. wenig durchschaubar gewesen, sie habe daher ein Interesse daran gehabt, diese zu vereinfachen, vermag dies den Eingriff auf der dritten Besitzstandstufe nicht zu rechtfertigen. 67

b) Ob der Vortrag, aufgrund der Endgehaltsabhängigkeit der VO A seien die Kosten für die nach dieser Versorgungsordnung zu gewährenden Leistungen nur schwer kalkulierbar und schlecht planbar gewesen, einen Eingriff rechtfertigen kann, kann dahinstehen. Jedenfalls ist er nicht nachvollziehbar. Es ist nicht erkennbar, warum eine künftige Gehaltssteigerung angesichts vorhandener Erfahrungswerte aus früheren Jahren nicht zumindest annähernd prognostiziert werden kann. 68

c) Auch das Vorbringen der Beklagten, die Fortgeltung der VO A führe zu einer Steigerung der Kostenlast, genügt nicht für die Annahme, es läge ein sachlicher Grund für einen Eingriff in die weiteren dienstzeitabhängigen Zuwächse vor. 69

aa) Allerdings kann nach der Rechtsprechung des Senats eine Fehlentwicklung in der betrieblichen Altersversorgung einen sachlich-proportionalen Grund darstellen (*ausführlich hierzu vgl. BAG 10. November 2015 - 3 AZR 393/14 - Rn. 39 mwN*). Von einer solchen Fehlentwicklung kann ausgegangen werden, wenn eine erhebliche, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Versorgungswerks unvorhersehbare Mehrbelastung eingetreten ist, die auf Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht beruht. Die Ermittlung des Anstiegs der Kosten ist anhand eines Barwertvergleichs festzustellen, der bezogen auf den Ablösestichtag einerseits und den Tag der Schaffung des Versorgungswerks andererseits vorzunehmen ist. Einzubezie-



hen ist ein identischer Personenbestand, nämlich die Gesamtheit der anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer, denen zum Ablösestichtag eine Versorgung nach den Regeln zugesagt war, die verändert werden sollen. Maßgebend für die Durchführung des Barwertvergleichs sind die Rechnungsgrundlagen und anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik.

bb) Diesen Anforderungen wird der bisherige Vortrag der Beklagten nicht gerecht. Sie hat lediglich behauptet, die Kosten für die Durchführung der VO A wären von 3,8 Mio. Euro im Jahr 2001 auf 10,2 Mio. Euro im Jahr 2009 angestiegen. 71

IV. Hinsichtlich der Prüfung, ob die Ablösung durch die GBV 2004 wirksam erfolgt ist, wird das Landesarbeitsgericht Folgendes zu beachten haben: 72

1. Eine Ablösung durch die GBV 2004 scheitert nicht aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen. 73

a) Der Gesamtbetriebsrat war - wovon das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen ist - für den Abschluss der GBV 2004 nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig. 74

aa) Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt zwar grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Dem Gesamtbetriebsrat sind jedoch nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG originär solche Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und für die ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung besteht. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats kann sich auch aus der „subjektiven Unmöglichkeit“ einzelbetrieblicher Regelungen ergeben. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung zu einer Maßnahme, Regelung oder Leistung nur betriebsübergreifend bereit ist. Wenn der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er eine Leistung überhaupt erbringt, kann er sie von einer überbetrieblichen Regelung abhängig machen und so die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss einer 75

entsprechenden Betriebsvereinbarung herbeiführen (*BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 59/05 - Rn. 18 mwN*).

Im Hinblick auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er überhaupt eine betriebliche Altersversorgung gewährt, welche Mittel er hierfür zur Verfügung stellt und welcher Personenkreis bedacht werden soll, zwar mitbestimmungsfrei. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat aber bei allen Regeln beteiligen, mit denen die zur Verfügung stehenden Mittel auf die Begünstigten verteilt werden (*vgl. statt aller BAG 19. August 2008 - 3 AZR 194/07 - Rn. 29, BAGE 127, 260*). Der Arbeitgeber kann also festlegen, auf welcher Ebene sie erbracht wird, was zugleich die Zuständigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsorgane bestimmt (*vgl. BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 42 mwN*).

76

bb) Hiernach war der Gesamtbetriebsrat vorliegend für den Abschluss der GBV 2004 nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig. Schon aus dem Umstand, dass die Arbeitgeberin die GBV 2004 mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt und abgeschlossen hat, wird deutlich, dass die betriebliche Altersversorgung nur noch unternehmenseinheitlich erbracht werden sollte.

77

cc) Aus § 28 BV 2002 folgt nichts anderes. Die Einzelbetriebsräte können über die sich aus den gesetzlichen Vorgaben in § 50 Abs. 1 BetrVG ergebende originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht disponieren.

78

b) Entgegen der Ansicht des Klägers kommt es auch nicht darauf an, dass die BV 2002 bei Abschluss der GBV 2004 noch ungekündigt fortbestand. Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 2001 (*- 1 AZR 193/01 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 100, 60*) ergibt sich nichts anderes. Soweit das Bundesarbeitsgericht dort angenommen hat, die Befugnis zur Änderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung stehe als Teil der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien nur denjenigen Betriebsparteien zu, die die Angelegenheit durch Betriebsvereinbarung geregelt haben, bezieht sich dies ausdrücklich nur auf Angelegenheiten, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen. Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversor-

79

gung sind jedoch teilmitbestimmt. Dieses Mitbestimmungsrecht lag - wie ausgeführt - für die unternehmenseinheitliche Regelung beim Gesamtbetriebsrat. Dieser war somit berechtigt, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, mit denen teilmitbestimmte Regelungen auf Betriebsebene aufgehoben wurden.

2. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob die GBV 2004 die BV 2002 - sofern diese die VO A wirksam abgelöst hat - oder aber die VO A für den Kläger wirksam abgelöst hat, denn die GBV 2004 entfaltet ablösende Wirkung gegenüber beiden Versorgungsordnungen. Das ergibt sich aus Ziff. 1.1 iVm. Ziff. 1 Nachtrag I GBV 2004. Danach sollen alle arbeitgeberfinanzierten Versorgungsregelungen für Mitarbeiter, die - wie der Kläger - vor dem 1. Januar 2004 in die Dienste der S E eingetreten sind, durch die GBV 2004 ersetzt werden. Das erfasst die BV 2002 ebenso wie ggf. die VO A. Die iSv. Ziff. 1.1 Nachtrag I GBV 2004 maßgebliche abzulösende Versorgungsregelung des Klägers wäre dann, wenn die Ablösung der VO A durch die BV 2002 ihm gegenüber unwirksam wäre, die VO A. 80

3. Anhaltspunkte dafür, dass bei einer Ablösung der BV 2002 oder der VO A durch die GBV 2004 in den verdienten Teilbetrag eingegriffen wird, bestehen nicht. Das behauptet auch der Kläger nicht. Es ist deshalb entweder für die BV 2002 oder für die VO A zu prüfen, ob ein unzulässiger Eingriff in die erdiente Dynamik vorliegt. 81

a) Maßgeblich sind hierfür folgende Grundsätze: 82

aa) In einem ersten Schritt ist bezogen auf den Ablösungstichtag die fiktive dynamisierte Vollrente zu ermitteln. Dabei sind die Veränderungssperre und der Festschreibeeffekt nach den Grundsätzen des § 2a Abs. 1 BetrAVG zu beachten. Lediglich bei dynamischen Berechnungsfaktoren ist die tatsächliche Entwicklung heranzuziehen. Diese ist entsprechend dem Rechtsgedanken des § 2a Abs. 1 Halbs. 2 BetrAVG allerdings nur bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen. Auf diesen Zeitpunkt sind dynamische Berechnungsfaktoren festzuschreiben. Bei dem Arbeitnehmer ist kein Vertrauen dahingehend entstanden, dass er eine Dynamik seiner be- 83

trieblichen Rente auch über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus beanspruchen könnte.

Die maßgebliche Altersgrenze ist unter Berücksichtigung von Veränderungssperre und Festschreibeeffekt bezogen auf den Ablösestichtag auf der Grundlage der alten Versorgungsordnung zu ermitteln. Hieraus ergibt sich, auf welchen Tag hinsichtlich der anzusetzenden - möglichen - Betriebszugehörigkeit bei der Berechnung der fiktiven Vollrente abzustellen ist. Maßgeblich ist die feste Altersgrenze der abgelösten Versorgungsordnung am Ablösestichtag. Der sich hieraus ergebende Tag bestimmt die - mögliche - Dauer der Betriebszugehörigkeit (*vgl. auch BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 37, BAGE 141, 259*). 84

bb) Sodann ist zu prüfen, ob der derart ermittelte - auf den Zeitpunkt der Ablösung quotierte - Betrag niedriger ist als die dem Versorgungsberechtigten tatsächlich zustehende betriebliche Rente, die allerdings zu bereinigen ist (bereinigte Rente). 85

(1) Maßgeblich für die Prüfung, ob ein Eingriff in Besitzstände, hier also in die erdiente Dynamik, vorliegt, ist die faktische Entwicklung der dynamischen Berechnungsfaktoren. Die tatsächlich geschuldete Betriebsrente ist mit dem geschützten Besitzstand zu vergleichen. Dabei ist die tatsächlich geschuldete betriebliche Rente zu bereinigen, um Verzerrungen zu vermeiden. Solche können sich durch Abweichungen zwischen dem tatsächlichen Verlauf und der fiktiv zu berechnenden Rente ergeben, die nicht unmittelbar mit dem dynamischen Berechnungsfaktor zusammenhängen. In so einem Fall wären die Vergleichsgegenstände nicht mehr vergleichbar, da Abweichungen der tatsächlichen von der dynamisierten Vollrente insoweit nicht auf der Ablösung der alten Versorgungsordnung beruhen. Dies betrifft insbesondere einen veränderten Umfang der geschuldeten Arbeitszeit - etwa durch Vereinbarung einer Altersteilzeit -, eine Veränderung der zum Ablösestichtag maßgeblichen festen Altersgrenze oder auch eine vorgezogene Inanspruchnahme der betrieblichen Rente aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis. Derartige Abweichungen haben mit den üblichen dynamischen Berechnungsfaktoren 86

nichts zu tun. Soweit sie die Rentenhöhe beeinflussen, ist dies kein Eingriff in die erdiente Dynamik.

(2) Danach ist die tatsächlich geschuldete Rente im Rahmen der Vergleichsberechnung insoweit zu bereinigen, als ihr in dieser Hinsicht unter Heranziehung der ablösenden Versorgungsordnung die gleichen Grundparameter zugrunde zu legen sind, die für die Berechnung der fiktiven Vollrente nach der abgelösten Versorgungsordnung maßgeblich sind. Es sind insbesondere die gleiche Dauer der - möglichen - Betriebszugehörigkeit sowie das gleiche Arbeitszeitvolumen heranzuziehen. Ein tatsächliches vorzeitiges Ausscheiden bleibt unberücksichtigt, dh. es ist im Rahmen des anzustellenden Vergleichs nicht auf den Tag des tatsächlichen Ausscheidens abzustellen. Ebenso ist eine etwa in Anspruch genommene Altersteilzeit nicht zu berücksichtigen. Vielmehr gelten für die zu bereinigende Rente der gleiche Festschreibeeffekt und die gleiche Veränderungssperre wie für die Berechnung der fiktiven Vollrente (*vgl. § 2a Abs. 1 BetrAVG*). 87

cc) Ist der Betrag der so bereinigten Rente niedriger als die erdiente Dynamik, hat der Versorgungsberechtigte - soweit dafür kein triftiger Grund vorliegt - Anspruch auf die Differenz zusätzlich zu der nach der ablösenden Versorgungsordnung geschuldeten Betriebsrente, da es an einer wirksamen Ablösung fehlt. Verluste, die durch die außer Acht zu lassenden Änderungen wie die Dauer der maßgeblichen Betriebszugehörigkeit oder das Arbeitszeitvolumen entstehen, sind dagegen nicht auszugleichen. Rentensteigerungen durch eine Erhöhung der festen Altersgrenze bleiben unberücksichtigt. 88

b) Hinsichtlich der BV 2002 wird das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung, ob ein Eingriff in die nach der BV 2002 erdiente Dynamik vorliegt, zu ermitteln haben, wie sich die maßgebliche Anwartschaft nach der BV 2002 bzw. die bereinigte betriebliche Rente des Klägers nach der GBV 2004 berechnet und ob die sich aus der GBV 2004 für den Kläger ergebende bereinigte Rente niedriger ist als die nach der BV 2002 erdiente Dynamik. Dabei wird Folgendes zu beachten sein: 89

aa) Die BV 2002 enthält dynamische Berechnungsfaktoren, die zu einer dienstzeitunabhängigen Steigerung der Versorgungsanwartschaft führen können. Eine solche Dynamik folgt aus der in Abs. 5.1 und Abs. 5.2 Anlage 1 BV 2002 vorgesehenen, § 16 Abs. 1 BetrAVG entsprechenden Anpassungsmöglichkeit des nach Abs. 2 Anlage 1 BV 2002 zum 31. Dezember 2001 errechneten „erreichten Besitzstandes“. Das ermöglicht eine flexible Anpassung dieses Teils der Anwartschaft an den eingetretenen Kaufkraftverlust, sofern die wirtschaftliche Lage der Beklagten dem nicht entgegensteht. 90

bb) Für die Berechnung der fiktiven dynamisierten Vollrente ist § 7 BV 2002 maßgeblich. Hiernach setzt sich das Ruhegeld aus zwei Teilen zusammen: Für die Beschäftigungszeit des Klägers bis zum 1. Januar 2002 ist zunächst ein nach den Anlagen 1 und 2 BV 2002 zu errechnender und dann gemäß Abs. 5.1 und Abs. 5.2 Anlage 1 BV 2002 zu dynamisierender Besitzstand zu berechnen. Für die Beschäftigungszeit ab dem 1. Januar 2002 sind nach § 7 Abs. 1 bis Abs. 4 BV 2002 die jeweiligen Beträge zu ermitteln. Dies ergibt die Auslegung der BV 2002 (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen statt vieler BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22 mwN*). 91

Wortlaut und Systematik der Bestimmung unterscheiden zwischen allgemeinen Regeln in Abs. 1 bis Abs. 4 und der Besitzstandsregelung nach Abs. 5 iVm. Anlage 1 BV 2002. Dabei wird auf den Besitzstand „vor dem 1. Januar 2002“ abgestellt, also eine zeitliche Trennung vorgenommen. Dies betrifft Zeiten, während derer die nach § 30 Abs. 1 am 1. Januar 2002 in Kraft getretene BV 2002 noch nicht galt und für die deshalb nach allgemeinen Regelungen noch keine Anwartschaften entstehen konnten. Die Betriebsvereinbarung bezeichnet den Besitzstand auch nicht als Mindestbetrag. Zudem haben die Betriebsparteien die Regelung bei der „Höhe des Ruhegeldes“ in § 7 BV 2002 und nicht beim - andernfalls systematisch zutreffenderen - „Mindestruhegeld“ in § 10 BV 2002 verortet. 92

Auch praktische Erwägungen sprechen für dieses Verständnis. Eine Berechnung der Anwartschaften nach § 7 Abs. 1 bis Abs. 4 BV 2002 nach dem jeweiligen ruhegeldberechtigten Einkommen (§ 9 BV 2002) während der ge- 93

samten Dienstzeit iSd. § 4 BV 2002 hätte zur Folge, dass die Beklagte für jedes vor dem 1. Januar 2002 liegende Kalenderjahr das maßgebliche Einkommen der einzelnen Arbeitnehmer ermitteln müsste. Insbesondere bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Ablösung am 31. Dezember 2001 bereits langjährig bei ihr beschäftigt waren, hätte dies zu einem hohen Verwaltungsaufwand geführt. Darüber hinaus kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass die Betriebsparteien davon ausgingen, die Beklagte verfüge bei Abschluss der BV 2002 noch über die hierfür erforderlichen Daten.

cc) Bei der Ermittlung der sich nach den Maßgaben der BV 2002 ergebenden fiktiven Vollrente des Klägers ist zu beachten, dass es wegen des Festschreibeeffektes nach § 2a Abs. 1 BetrAVG auf die erst nach dem Ablösestichtag erfolgende Anhebung der Regelaltersgrenze für den Kläger durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 (*BGBl. I S. 554 - im Folgenden RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz*) von 65 Jahren auf 65 Jahre und 2 Monate (*vgl. § 235 Abs. 2 SGB VI*) nicht ankommt. Daher ist - vor dem Hintergrund der festen Altersgrenze der BV 2002 (Vollendung des 65. Lebensjahres) - eine fiktive mögliche Dienstzeit des Klägers nach § 4 BV 2002 bis zum 29. Dezember 2013 zugrunde zu legen. Unter Berücksichtigung nur voller Monate sind insoweit 467 Monate anzusetzen. 94

dd) Die Berechnung des Besitzstandes bestimmt sich nach Anlage 1 BV 2002 und der dort in Bezug genommenen Anlage 2. 95

(1) Danach ist in einem ersten Schritt der am 31. Dezember 2001 „erreichte“ Besitzstand zu ermitteln. Wie der Wortlaut von Abs. 2 Anlage 1 BV 2002 zeigt und der dortige Klammerzusatz verdeutlicht, bestimmt sich der Rechenweg verbindlich nach den in der Anlage 2 festgelegten „Vorschriften zur Berechnung“. Bezogen auf den Beschäftigungsbeginn des Klägers am 1. Januar 1975 errechnet sich der erreichte Besitzstand aus zwei Teilen. 96

(a) Dass dem Kläger eine Versorgung nach der alten A-Zusage zusteht - vgl. Buchst. a Anlage 2 BV 2002 - ist nicht vorgetragen. Daher sind zunächst nach Buchst. b Anlage 2 BV 2002 auf der Grundlage des Einkommens des Klä- 97

gers in den Jahren 1998 bis 2000 und der Einkommensbänder 1999 bis 2001 (Abs. 2 Anlage 1 BV 2002) die für ihn maßgebende Pensionsgruppe und die hierfür geltenden Grund- und Steigerungsbeträge festzustellen.

(b) Da den Regelungen in der Anlage 2 eine sog. aufsteigende Berechnung zugrunde liegt und der Grundbetrag nach § 7 Abs. 5 VO A für die „ersten 10 Dienstjahre“ gewährt wird, sind für die Beschäftigungszeit des Klägers vom 1. Januar 1975 bis zum 31. Mai 1981 nach Buchst. b Anlage 2 BV 2002 für - nach unten abgerundet - sechs Beschäftigungsjahre 6/10 des maßgebenden Grundbetrags in Ansatz zu bringen, allerdings nur iHv. 40 vH („wegen Insolvenz“). 98

(c) Für die Beschäftigungszeit des Klägers vom 1. Juni 1981 bis zum 31. Oktober 1982 sind bei der Berechnung des Besitzstandes nach Buchst. b Anlage 2 BV 2002 nur 40 vH („wegen Insolvenz“) der für eine Dienstzeit von einem weiteren Jahr erdienten Anwartschaft und damit 40 vH eines weiteren zehnten Teils des für ihn maßgebenden Grundbetrags anzusetzen. 99

(d) Für die weiteren Dienstzeiten des Klägers vom 1. November 1982 bis zum 31. Dezember 2001 sind nach der Anlage 2 19,1667 Dienstjahre zu berücksichtigen. Da der Grundbetrag für die ersten 10 Dienstjahre gezahlt wird und der Kläger diese mit Ablauf des 31. Dezember 1984 vollendete, stünde ihm noch für drei weitere Dienstjahre ein anteiliger Grundbetrag iHv. 3/10 zu. Für die restlichen 17,1667 Dienstjahre sind die für den Kläger maßgeblichen Steigerungsbeträge in Ansatz zu bringen. 100

(e) Der sich aus diesen beiden Teilen ergebende Gesamtbetrag bildet den „erreichten Besitzstand“ iSd. Abs. 2 Anlage 1 zur BV 2002. 101

(2) Dieser wäre in einem nächsten Schritt nach den Vorgaben in Abs. 5.1 und Abs. 5.2 Anlage 1 BV 2002 zum 1. Januar 2005, 1. Januar 2008, 1. Januar 2011 und 1. Januar 2014 entsprechend dem Verbraucherpreisindex und nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des Senats zu § 16 Abs. 1 BetrAVG zu 102



dynamisieren. Insoweit geht es um den dynamischen Berechnungsfaktor, für den der Festschreibeeffekt nicht gilt.

Eine weitere Dynamisierung zum 1. Januar 2017 scheidet aus, weil das Arbeitsverhältnis Ende Februar 2014 beendet war und der Kläger - wie ausgeführt - über diesen Zeitpunkt hinaus keine Dynamik verdient hat. 103

(3) Für die Beschäftigungszeiten des Klägers vom 1. Januar 2002 bis zum 29. Dezember 2013 sind die jährlichen Beträge nach Maßgabe von § 7 Abs. 1 bis Abs. 4 BV 2002 zu ermitteln. Aus der Regelung in § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BV 2002, die auf die gesamte Dienstzeit abstellt, folgt, dass nicht lediglich auf (volle) Dienstjahre abzustellen ist, sondern auch unvollständige Kalenderjahre anteilig zu berücksichtigen sind. 104

Für die Berechnung der Höhe dieses Teils des Ruhegeldes ist zunächst das ruhegeldberechtigte Einkommen des Klägers iSd. § 9 BV 2002 in den Jahren 2002 und 2003 zu ermitteln. Wie der Bezug auf die jahresbezogene Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung in § 7 BV 2002 sowie die Regelung in § 9 BV 2002 zeigen, kommt es auf das jeweilige jährliche Bruttogehalt des Klägers an. Ferner ist die „jeweils gültige“ Bemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung festzustellen. Für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis zum 29. Dezember 2013 sind sodann das jährliche Bruttogehalt des Klägers ausgehend von seinem Bruttoentgelt für Dezember 2003 und die zu diesem Zeitpunkt gültige Beitragsbemessungsgrenze anzusetzen. In einem letzten Schritt sind für die Teile unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze 0,2 vH dieses Teils und für den Teil oberhalb 0,4 vH dieses Teils zu errechnen. 105

(4) Der sich danach ergebende Betrag der fiktiven Vollerleistung nach der BV 2002 ist entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG anteilig im Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers vom 1. Januar 1975 bis zum 29. Dezember 2013 (= 467 Monate) zur tatsächlichen Beschäftigungszeit des Klägers bis zu einer Ablösung der BV 2002 zum 31. Dezember 2003 (= 348 Monate) zu quotieren. 106

- ee) Sodann wäre zu prüfen, ob der derart ermittelte Betrag niedriger ist als die bereinigte Rente. 107
- (1) Da der Kläger vor dem 1. Januar 2004 in die Dienste der Beklagten eingetreten ist und bereits zuvor an einem arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerk teilgenommen hat, richtet sich eine ihm nach der GBV 2004 zustehende Leistung nach den Regelungen im Nachtrag I GBV 2004 (*Ziff. 1 Nachtrag I GBV 2004*). 108
- (2) Ziff. 1.2 Nachtrag I GBV 2004 sieht vor, dass dem Kläger bei Eintritt eines Versorgungsfalls „der Höhe nach“ die in Ziff. 1.2.1 iVm. Ziff. 1.2.2 des Nachtrags genannten Leistungen zu gewähren sind. Die Höhe der dem Kläger zu gewährenden Leistung ist wie folgt zu ermitteln: 109
- (a) Die in Ziff. 1. Nachtrag I GBV 2004 erwähnten „arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungsregelungen“ sind bei der vorliegenden Vergleichsberechnung die nach der BV 2002. 110
- (b) Die fiktiv erreichbare Altersrente nach der BV 2002 ist nach der Besitzstandsregelung zum „vollendeten 65. Lebensjahr“ zu errechnen (*Ziff. 1.2.1. Nachtrag I GBV 2004*). Hierbei handelt es sich um eine Rechengröße, die die Betriebsparteien in der GBV 2004 zur Feststellung eines zum Ablösezeitpunkt - Stichtag 31. Dezember 2003 - erworbenen Besitzstandes festgeschrieben haben. Deshalb ist bei der Ermittlung dieser Rechengröße insoweit auch das dort zugrunde gelegte Rentenalter 65 maßgeblich. 111
- (c) Die bei Vollendung des 65. Lebensjahres fiktiv erreichbare Altersrente ist „auf Basis der Verhältnisse zum 31. Dezember 2003“ zu bestimmen. Damit haben die Betriebsparteien den Festschreibeeffekt nach der gleichlautenden Vorgängerregelung zu § 2a Abs. 1 BetrAVG übernommen. Die variablen Berechnungsfaktoren - auch die dynamischen - sind somit in der zum 31. Dezember 2003 geltenden Höhe zugrunde zu legen. 112
- (d) Die bei Vollendung des 65. Lebensjahres fiktiv erreichbare Altersrente nach der BV 2002 setzt sich - wie ausgeführt - aus zwei Bestandteilen zusammen. 113

men: nämlich dem für die Beschäftigungszeiten bis zum 31. Dezember 2001 der nach der Anlage 1 BV 2002 „erreichte(n) Besitzstand“, zu ermitteln nach Maßgabe der Anlage 2 BV 2002, und für die Beschäftigungszeiten ab dem 1. Januar 2002 den nach § 7 BV 2002 erworbenen Anwartschaften.

(aa) Damit ist zunächst gemäß Abs. 2 Anlage 1 BV 2002 der „erreichte Besitzstand“ entsprechend zu bestimmen. Die Berechnung dieses „erreichten“ Besitzstandes richtet sich auch im Rahmen der Besitzstandsregelung der GBV 2004 ausschließlich nach den Vorgaben in Abs. 2 Anlage 1 BV 2002 und der dort in Bezug genommenen Anlage 2 BV 2002. 114

(bb) Der „erreichte Besitzstand“ iSd. Abs. 2 Anlage 1 BV 2002 ist allerdings nicht zu dynamisieren, da es nach Ziff. 1.2.1 Nachtrag I GBV 2004 auf die Altersrente auf der Grundlage der Verhältnisse zum 31. Dezember 2003 ankommt. 115

(cc) Für die Beschäftigungszeiten des Klägers vom 1. Januar 2002 bis zum 29. Dezember 2013 sind wiederum die jährlichen Beträge nach Maßgabe von § 7 Abs. 1 bis Abs. 4 BV 2002 zu ermitteln. 116

(e) Die Summe beider Bestandteile ist nach Ziff. 1.2.1 Nachtrag I GBV 2004 „mit dem Verhältnis aus der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit bis zum 31. Dezember 2003 zur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglichen Betriebszugehörigkeit“ (348 Monate : 467 Monate) zu multiplizieren. 117

(3) Der sich so ergebende Betrag bildet die Leistung, die dem Kläger „der Höhe nach“ zu gewähren wäre (*vgl. Ziff. 1.2. Nachtrag I GBV 2004*). Dies bedeutet, dass es sich bei der in Ziff. 1.2.1 Halbs. 1 Nachtrag I GBV 2004 genannten Leistung nicht um diejenige Leistung handelt, die die Beklagte zu zahlen hat. Vielmehr ist auf diesen Betrag die Pensionskassenrente, die dem Kläger infolge der tatsächlichen Anmeldung und Abführung von Beiträgen an die Pensionskasse (*vgl. Ziff. 1.1. Nachtrag I GBV 2004*) gewährt wird, anzurechnen. Die Pensionskassenrente steht ihm nicht zusätzlich zu. Dies zeigt auch der Vergleich mit den Vorgaben in Ziff. 1.2.1 Halbs. 2 Nachtrag I GBV 2004. Im 118

Rahmen der Berechnung dieser Mindestleistung ist die Pensionskassenrente nicht anzurechnen, sondern zuzüglich („zzgl.“) zu gewähren.

(4) Nach Ziff. 1.2.1 Halbs. 2 Nachtrag I GBV 2004 hat der Kläger jedoch 119  
mindestens „die zum 31. Dezember 2003 erreichte Altersrente zzgl. Leistungen gemäß Ziff. 1.1“ zu erhalten. Dies erfordert eine Vergleichsberechnung:

(a) Bereits die unterschiedliche Formulierung in beiden Halbsätzen von 120  
Ziff. 1.2.1 Nachtrag I GBV 2004 zeigt, dass die Betriebsparteien der GBV 2004 zwischen einer mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Altersrente auf Basis der Verhältnisse zum 31. Dezember 2003, die zeiträtterlich zu kürzen ist (*Halbs. 1*), und einer „zum 31. Dezember 2003 erreichten Altersrente“ (*Halbs. 2*) differenziert haben. Diese sprachliche Unterscheidung verdeutlicht, dass es sich bei der „erreichten“ Altersrente iSd. zweiten Halbsatzes nicht um die fiktiv zu berechnende und zeitanteilig zu kürzende Altersrente iSd. ersten Halbsatzes handelt.

(b) Bei der „zum 31. Dezember 2003 erreichte(n) Altersrente“ handelt es 121  
sich vielmehr um eine nach der Versorgungsordnung aufsteigend bis zum 31. Dezember 2003 zu berechnende Altersrente. Das ergibt sich aus der Gegenüberstellung der beiden Halbsätze in Ziff. 1.2.1 Nachtrag I GBV 2004.

(c) Für die Ermittlung dieser nach der BV 2002 erreichten Altersrente sind 122  
- neben dem erreichten Besitzstand nach Abs. 2 Anlage 1 BV 2002 - für die Jahre 2002 und 2003 die zu ermittelnden Bausteine in Ansatz zu bringen, die sich nach § 7 Abs. 1 bis Abs. 3 BV 2002 unter Zugrundelegung des tatsächlich in diesen Jahren vom Kläger erzielten ruhegeldfähigen Einkommens und der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze ergeben. Zu der danach errechneten „erreichten Altersrente“ ist die monatliche Pensionskassenrente des Klägers hinzuzurechnen („zzgl.“). Unstreitig beläuft sich diese auf 853,90 Euro brutto.

Insoweit ist allerdings für die Feststellung eines Eingriffs in die erdiente 123  
Dynamik die tatsächlich geschuldete Rente zu bereinigen. Zu prüfen und vom Landesarbeitsgericht zu ermitteln ist, welche Pensionskassenrente dem Kläger

zustünde, wäre er nur bis zum 29. Dezember 2013 (Vollendung des 65. Lebensjahres) tätig gewesen. Dabei ist sein tatsächliches Einkommen bis zum 31. Dezember 2013 zugrunde zu legen.

(5) Die nach Halbs. 1 von Ziff. 1.2.1 Nachtrag I GBV 2004 ermittelte Höhe der Altersleistung ist mit der nach Halbs. 2 ermittelten - zum Teil bereinigten - Rente zu vergleichen. Der jeweils höhere Betrag wäre die dem Kläger nach der GBV 2004 insgesamt zu gewährende - bereinigte - Altersleistung iSd. Ziff. 1.2.1 Nachtrag I GBV 2004 und damit der maßgebliche Vergleichsbetrag für die Prüfung, ob in eine erdiente Dynamik nach der BV 2002 eingegriffen wird. 124

c) Geht es um die Ablösung der VO A, ist wie folgt zu ermitteln, ob ein Eingriff in die erdiente Dynamik vorliegt: 125

aa) Da in § 20 Abs. 1 und Abs. 2 VO A dynamische Berechnungsfaktoren enthalten sind, kann es bei einer Ablösung der VO A durch die GBV 2004 grundsätzlich zu einem Eingriff in die erdiente Dynamik kommen. 126

bb) Bei der Berechnung der erdienten Dynamik nach der VO A hätte das Landesarbeitsgericht Folgendes zu beachten: 127

(1) In einem ersten Schritt wäre die fiktive dynamisierte Vollrente des Klägers nach der VO A zu ermitteln. 128

(a) Dafür hätte das Landesarbeitsgericht zu klären, wie hoch das ruhegeldberechtigte Einkommen des Klägers nach § 9 VO A in den letzten drei Kalenderjahren vor dem Ablösungstichtag 31. Dezember 2001 und damit in den Jahren 1999, 2000 und 2001 war. Anhand der Vorgaben in § 7 Abs. 1 VO A wäre dann festzustellen, in welche Pensionsgruppe der Kläger zum Zeitpunkt der Ablösung eingeordnet war. Diese wäre der weiteren Berechnung zugrunde zu legen. Zur Ermittlung der Pensionsgruppe wäre nach § 2a Abs. 1 BetrAVG das am Ablösestichtag zuletzt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbarte Einkommensband (vgl. § 7 Abs. 3 und Abs. 4 VO A) heranzuziehen. Nach dem bisherigen Vortrag der Parteien handelt es sich hierbei um das Einkommensband 1998. Ein Einkommensband der nachfolgenden Jahre wäre nur 129

dann zugrunde zu legen, wenn das Einvernehmen mit dem Betriebsrat über dessen Inhalt bereits zum Zeitpunkt der Ablösung zum 31. Dezember 2001 vorlag.

(b) Bei der Berechnung der fiktiven Vollrente des Klägers wären 38 volle Dienstjahre iSd. § 7 Abs. 5 VO A zugrunde zu legen. Die mögliche Betriebszugehörigkeit des Klägers beläuft sich nach § 5 Abs. 1 VO A auf die Zeit bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres und damit auf die Zeit vom 1. Januar 1975 bis zum 29. Dezember 2013. Wegen des insoweit eingreifenden Festschreibeffektes nach § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG aF käme es auf die erst nach dem Ablösungstichtag erfolgende Anhebung der Regelaltersgrenze für den Kläger durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz von 65 Jahren auf 65 Jahre und 2 Monate nicht an. 130

(c) Zur Berechnung der fiktiven dynamisierten Vollrente des Klägers nach der VO A hätte das Landesarbeitsgericht weiter die maßgebliche Höhe der vorgenannten Grund- und Steigerungsbeträge zu ermitteln. Dabei hätte es ausgehend von den Angaben im zuletzt vor der Ablösung mitbestimmten Einkommensband zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Anpassung dieser Sätze nach Maßgabe von § 20 Abs. 1 und Abs. 2 VO A vorlagen - abhängig von der wirtschaftlichen Lage der Beklagten zu den jeweiligen Anpassungsprüfungsstichtagen. Hierzu wäre den Parteien - vor allem der insoweit darlegungspflichtigen Beklagten - Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass die wirtschaftliche Lage der Beklagten einer Anpassung der Grund- und Steigerungsbeträge an den eingetretenen Kaufkraftverlust nicht entgegensteht, hätte es diese entsprechend den zum jeweiligen Anpassungsprüfungsstichtag geltenden Verbraucherpreisindizes zu erhöhen und bei der Berechnung der fiktiven Vollrente des Klägers nach der VO A in Ansatz zu bringen. 131

(d) Der sich danach ergebende Betrag wäre ggf. im Hinblick auf § 10 VO A zu mindern. Es wäre das höchste Nettoeinkommen des Klägers in einem der letzten drei Kalenderjahre vor seinem Ausscheiden bei der Beklagten nach Maßgabe von § 10 Abs. 2 VO A unter Zugrundelegung der jeweils zum 132

28. Februar 2014 maßgeblichen Lohnsteuer III/0, des Solidaritätszuschlags und der Sozialversicherungsabgaben zu ermitteln. Für die Höhe der Sozialversicherungsrente käme es auf die vom Kläger zum 1. März 2014 bezogene gesetzliche Rente an. Diese hätte das Landesarbeitsgericht zu ermitteln. Sollte der sich ergebende Betrag des Ruhegeldes die Vorgaben in § 11 Abs. 2 VO A unterschreiten, wäre zumindest ein danach maßgebliches Mindestruhegeld iHv. 180,00 DM anzusetzen.

(e) Das Landesarbeitsgericht hätte dann ggf. zu prüfen, ob der sich danach ergebende Betrag im Hinblick auf das von der A AG durchgeführte Vergleichsverfahren noch gekürzt werden müsste. Denn nach § 82 Abs. 1 der zwischenzeitlich aufgehobenen Vergleichsordnung der in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung vom 1. Januar 1964 ist der bestätigte Vergleich für und gegen alle Vergleichsgläubiger, auch wenn sie an dem Verfahren nicht teilgenommen oder gegen den Vergleich gestimmt haben, wirksam. Die Bestandswirkungen des Vergleichs gelten auch über das Vergleichsverfahren hinaus (*vgl. BAG 15. Januar 1991 - 3 AZR 478/89 - zu 3 a der Gründe, BAGE 67, 24*) und wirken damit nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auch zugunsten der Beklagten. Das Landesarbeitsgericht hätte daher zunächst den Inhalt der im bestätigten Vergleich getroffenen Vereinbarungen festzustellen. Hierzu ist den Parteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. 133

Bei der Berechnung der Anwartschaft des Klägers entsprechend einer Vergleichsquote - ggf. iHv. 40 vH - wäre schließlich zu beachten, dass der Kläger den Wert seiner zum Zeitpunkt der Vergleichsbestätigung verfallbaren Anwartschaft nach dem Vergleichsabschluss durch Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses bis zum Ablösungstichtag weiter erhöht hat. Daher ist bei der Berechnung das letzte vor der Ablösung erzielte Einkommen zugrunde zu legen (*ausdrücklich hierzu vgl. BAG 15. Januar 1991 - 3 AZR 478/89 - zu 2 der Gründe, BAGE 67, 24*). Die erdiente Dynamik wäre sodann in Höhe der Vergleichsquote für die Zeit vom 1. Oktober 1981 bis zum 31. Oktober 1982 (= 13 Monate) zu kürzen. 134

(2) Der sich hieraus ergebende Betrag der fiktiven dynamisierten Vollrente des Klägers nach der VO A wäre in einem nächsten Schritt nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zeitanteilig zu quotieren im Verhältnis der fiktiven Beschäftigungszeit des Klägers bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres vom 1. Januar 1975 bis zum 29. Dezember 2013 von 38 Jahren und 11 Monaten (= 467 Monate) zur tatsächlichen Beschäftigungszeit des Klägers bis zur Ablösung der VO A zum 31. Dezember 2003 von 29 Jahren (= 348 Monate). 135

cc) Dieser Betrag wäre dann der bereinigten tatsächlichen Rente des Klägers gegenüberzustellen. Diese wäre nach den dargelegten Grundsätzen zu berechnen. Jedoch wäre zu beachten, dass der nach Ziff. 1.2.1 Nachtrag I GBV 2004 zu ermittelnde Besitzstand anhand der VO A und nicht anhand der BV 2002 zu berechnen wäre. 136

Außerdem wäre wiederum eine Vergleichsberechnung vorzunehmen, da dem Kläger - wie dargelegt - mindestens „die zum 31. Dezember 2003 erreichte Altersrente zzgl. der Leistungen gemäß Ziff. 1.1“ und insoweit mindestens die aufsteigend bis zum 31. Dezember 2003 nach der VO A berechnete Rente zuzüglich der Steigerung nach der Neuregelung zusteht. Dabei sind die mit Abs. 2 Anlage 1 BV 2002 festgelegten Pensionsbänder für die Jahre 1999 bis 2001 maßgeblich, da hier eine gemeinsame Festlegung der Betriebsparteien vorliegt und es nicht um die Ablösung einer Versorgungsordnung, sondern um die Anwendung der tatsächlich maßgeblichen Versorgungsregelungen geht. Hinzu käme wiederum die Pensionskassenrente nach der GBV 2004. Für die Vergleichsberechnung ist dieser Betrag - wie dargestellt - auf den Zeitpunkt 29. Dezember 2013 zu bereinigen. 137

d) Sollte sich ergeben, dass eine dem Kläger nach der GBV 2004 zustehende bereinigte Altersleistung hinter einer von ihm nach der BV 2002 bzw. der VO A erdienten Dynamik zurückbleibt, läge ein Eingriff auf der zweiten Besitzstandsstufe vor, der zu seiner Rechtfertigung triftiger Gründe bedürfte. Dann wäre der Beklagten Gelegenheit zu geben, zum Vorliegen solcher Gründe vorzutragen. Lägen sie nicht vor, wäre eine wirksame Ablösung der BV 2002 oder ggf. der VO A gegenüber dem Kläger nicht erfolgt und ihm stünde der Unter- 138



schiedsbetrag zwischen der erdienten Dynamik nach den Regelungen der BV 2002 bzw. der VO A und der bereinigten Rente nach den Regelungen der GBV 2004 zu.

4. Liegt kein Eingriff in die erdiente Dynamik vor, ist anzunehmen, dass jedenfalls ein Eingriff in die weiteren dienstzeitabhängigen Zuwächse nach der BV 2002 oder der VO A gegeben ist. Hiervon gehen auch die Parteien aus. Dieser Eingriff bedürfte sachlich-proportionaler Gründe. Sind solche nicht gegeben, wäre die vorige Versorgungsordnung - die BV 2002 oder die VO A - weiter anwendbar. Im Streitfall könnte der Eingriff jedoch gerechtfertigt sein. Die Beklagte, die mehrere im Unternehmen geltende Versorgungsordnungen vereinheitlicht hat, könnte sich möglicherweise auf ein Vereinheitlichungsinteresse berufen. 139

a) Es ist in der Rechtsprechung des Senats anerkannt, dass das Vereinheitlichungsinteresse ein sachlich-proportionaler Grund sein kann (*BAG 14. Juli 2015 - 3 AZR 517/13 - Rn. 62*). Einer besonderen Rechtfertigung des Vereinheitlichungsinteresses bedarf es nicht. Aus der Entscheidung des Senats vom 24. Januar 2006 (- 3 AZR 483/04 - Rn. 51 ff.) folgt nichts anderes. Sie betraf die Vereinheitlichung im Konzern, nicht im Unternehmen. Allerdings muss die inhaltliche Ausgestaltung der Änderung mit den Änderungsgründen in Einklang stehen. Das bedeutet, dass das Vereinheitlichungsinteresse keine Verringerung der Versorgungslasten rechtfertigt (*BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 53*). Davon geht der Senat auch weiter aus, wenn er ausgesprochen hat, das Vereinheitlichungsinteresse rechtfertige jedenfalls keine Vereinheitlichung auf das geringste Niveau (*BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 72*). Mit einem Vereinheitlichungsinteresse kann also nicht die Kürzung des Dotierungsrahmens gerechtfertigt werden (*zur Wahrung des Dotierungsrahmens siehe auch BAG 18. März 2003 - 3 AZR 101/02 - zu B II 2 b aa der Gründe, BAGE 105, 212*). Der Dotierungsrahmen muss deshalb im Wesentlichen gleich bleiben (*vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 52*). 140

Neben der Wahrung des Dotierungsrahmens ist es erforderlich, dass die Neuregelung den Arbeitnehmern, in deren künftige dienstzeitabhängige Zu- 141

wächse eingegriffen werden soll, zumutbar ist (vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 52).

b) Einem Vereinheitlichungsinteresse der bestehenden Versorgungssysteme steht im Streitfall nicht entgegen, dass - nach dem Vortrag des Klägers - auch noch nach Inkrafttreten der GBV 2004 Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt sind, die künftig Leistungen nach der VO A erhalten. Die GBV 2004 erfasst nach ihrem § 1 grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stehen mit Ausnahme derjenigen, für die nach Ziff. 1.4. Nachtrag I GBV 2004 ausnahmsweise die alten Versorgungsregelungen weitergelten. Das ist nicht zu beanstanden. 142

c) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass der vorhandene Dotierungsrahmen durch die GBV 2004 nicht abgesenkt worden ist. Die Wahrung des Dotierungsrahmens ergibt sich dabei vorliegend aus § 8 Ziff. 1 Satz 2 der Rahmen-BV über Unternehmensgrundsätze und Arbeitsrichtlinien vom 21. Mai 2004. Dort heißt es, es sei hervorzuheben, „daß unter Beibehaltung des bisherigen Aufwandsvolumens zukünftig jeder Mitarbeiter von dieser Regelung partizipieren wird“. Danach ist anzunehmen, dass die Betriebsparteien die Beibehaltung des Dotierungsrahmens verhandelt sowie geprüft haben und zu dem Ergebnis gekommen sind, dass sich der Versorgungsaufwand - wie in § 8 Ziff. 1 Satz 2 der Rahmen-BV festgehalten - nicht verringert hat. Da keine entgegenstehenden Anhaltspunkte, insbesondere eine fehlerhafte oder nicht fundierte Beurteilung dieses Aspekts, erkennbar sind, ist diese Bewertung aufgrund des Beurteilungsspielraums und der Einschätzungsprärogative der Betriebsparteien (vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 51) hinzunehmen. 143

d) Zur Frage, ob die Vereinheitlichung den von einem Eingriff betroffenen Arbeitnehmern zumutbar ist, fehlt es bislang an Sachvortrag der Parteien bzw. Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Das wird nachzuholen sein. 144

Bei einer Abwägung wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass nicht nur der Dotierungsrahmen beibehalten wurde, sondern dar- 145

über hinaus neue Mitarbeiter, die bislang ohne Versorgungszusage waren, in das Versorgungswerk einbezogen wurden (*vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 GBV 2004 sowie Ziff. 3. Nachtrag I GBV 2004*). Insoweit dient die GBV 2004 auch der Generationengerechtigkeit, was ein vom Gesamtbetriebsrat und der Beklagten bedachtes und auch achtenswertes Anliegen im Hinblick auf die bislang unver sorgten Mitarbeiter darstellt.

5. Sonstige vom Kläger behauptete Verschlechterungen, die durch die Ablösung der BV 2002 durch die GBV 2004 entstanden sein sollen, sind nicht gegeben bzw. gerechtfertigt. 146

a) Soweit die GBV 2004, anders als die BV 2002, für die Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet, ein - ggf. auch vorzeitiges - Alterskapital von der Pensionskasse zu beziehen (*vgl. § 8 Abs. 1 Ziff. 1 und Ziff. 2, § 9 Abs. 4 und Abs. 5 GBV 2004*), liegt keine Verschlechterung der betrieblichen Altersversorgung vor. Die GBV 2004 räumt den Arbeitnehmern ein nicht von weiteren inhaltlichen Voraussetzungen abhängiges Wahlrecht ein, ob sie bei Eintritt des Versorgungsfalls Alter eine Betriebsrente oder eine einmalige Kapitalzahlung erhalten wollen. Damit fehlt es bereits an einem Eingriff, der überhaupt einer Rechtfertigung bedürfte (*vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 72, BAGE 141, 259*). 147

b) Ob der durch die GBV 2004 bewirkte Wechsel des Durchführungswegs für die Versorgungsanswartschaften des Klägers ab dem 1. Januar 2004 von einer Direktzusage zu einer Pensionskassenzusage eine rechtfertigungsbedürftige Verschlechterung seiner versorgungsrechtlichen Situation darstellt, kann dahinstehen. Da der Versorgungsfall beim Kläger bereits eingetreten ist und die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin die Beiträge an die Pensionskasse bereits vollständig erbracht haben, könnte sich eine solche Verschlechterung allenfalls unter dem Gesichtspunkt ergeben, dass im Fall einer künftigen Kürzung der Pensionskassenrente durch die Pensionskasse und einer Insolvenz der Beklagten der Pensions-Sicherungs-Verein - anders als bei einer Direktzusage nach § 7 Abs. 1 BetrAVG - nicht für den gekürzten und von der Einstandspflicht der Beklagten nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG umfassten Teil der Pensions- 148

kassenrente des Klägers einzustehen hätte (vgl. BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 142/16 (A) - Rn. 19, BAGE 162, 22).

Eine solche Veränderung wäre aber ebenfalls vom Vereinheitlichungsinteresse der Beklagten getragen. Zwar steht den Arbeitnehmern, denen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt sind, gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf Einhaltung des Durchführungswegs nach Maßgabe der Versorgungsordnung zu (vgl. dazu BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 22, BAGE 123, 82). Sie können aber nicht uneingeschränkt darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber die Leistungen auch für künftige Versorgungsansparungen stets weiter im bisherigen Durchführungsweg erbringt. Entschließt sich der Arbeitgeber, die unterschiedlichen Versorgungssysteme im Unternehmen zu vereinheitlichen, kann er bei gleichbleibendem Dotierungsrahmen - wie vorliegend - auch berechtigt sein, den Durchführungsweg für die Zukunft zu ändern. Das gilt zum einen, wenn - was aber nicht festgestellt ist - der neue Durchführungsweg in gleicher Weise bereits in einer abgelösten Versorgungsordnung vorgesehen war und zum anderen, wenn - wie hier - bislang nicht von einer Betriebsrentenzusage erfasste Arbeitnehmer nunmehr in die Neuzusage einbezogen werden. Die Berechtigung, ein insgesamt neues Versorgungsmodell im Unternehmen einzuführen, erfasst dann auch die Befugnis zur Änderung des Durchführungswegs jedenfalls für die Zeit ab Inkrafttreten der Neuregelung.

149

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

150

Zwanziger

Wemheuer

Günther-Gräff

Becker

Möller