

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 400/10
8 Sa 1240/09
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2012

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Schepers und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. März 2010 - 8 Sa 1240/09 - 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 darüber, nach welcher Versorgungsordnung sich die Betriebsrente des Klägers berechnet. 1

Der 1944 geborene Kläger war vom 1. November 1962 bis zum 30. September 2007 bei der Beklagten beschäftigt. 2

Mit Schreiben vom 31. Oktober 1967 hatte die Beklagte ihm ua. erklärt: 3

„...“

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

Die anrechenbaren Dienstjahre im Sinne des Artikels 4 der Versorgungsordnung zählen ab

11. September 1964.

...“

Zum damaligen Zeitpunkt galt die Versorgungsordnung in der Fassung von 1966. 4

Mit Schreiben vom 6. Juli 1977 wandte sich die Beklagte an alle Mitarbeiter, so auch an den Kläger. In diesem Schreiben heißt es ua.: 5

„...“

mit der neuen Versorgungszusage wurde Ihnen die ,Ver-

sorgungsordnung, Fassung 1976' ausgehändigt.

Leider hat sich in Artikel 7 ein sinnentstellender Fehler eingeschlichen. Das ‚und‘ in der viertletzten Zeile auf Seite 6 muß richtig ‚oder‘ heißen.

Die aus dem Betriebsrentengesetz von 1974 in die neue Versorgungsordnung übernommene Regelung besagt nämlich, daß die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen verfällt, wenn der Mitarbeiter beim Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft entweder das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet oder noch keine zehn anrechenbare Dienstjahre zurückgelegt hat.

Wir bitten Sie, Ihr Exemplar der Versorgungsordnung entsprechend zu berichtigen und uns die Kopie dieses Briefes gegengezeichnet zurückzuschicken.

...“

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

6

„Wesen der betrieblichen Versorgung

Artikel 1

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

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

...

Anrechenbare Besoldung

Artikel 4

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

...

Höhe der Versorgungsleistungen

Artikel 6

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

a) Altersrente

Die Höhe der monatlichen Altersrente beträgt für jedes anrechenbare Dienstjahr

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

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

...

b) Invalidenrente

Die Höhe der monatlichen Invalidenrente ist gleich der Höhe der Anwartschaft auf Altersrente. ...

c) Hinterbliebenenrenten

Die Höhe der monatlichen Witwen- und Witwerrente beträgt 60 % der Anwartschaft auf Invalidenrente bzw. der Invaliden- oder Altersrente.

...

Sowohl die Alters- wie die Invalidenrente eines Jahres dürfen bei Eintritt des Versorgungsfalles zusammen mit

den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 % der Bruttobezüge des Kalenderjahres vor Eintritt des Versorgungsfalles - beim Werbeaußendienst der Brutto- bezüge abzüglich Wettbewerbsprovisionen und Provisio- nen aus der eigenen Agentur bzw. die garantierten Bezü- ge des letzten Kalenderjahres - nicht übersteigen. ...

Änderungen der Versorgung

Artikel 12

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

- die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft sich nach- haltig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihr eine Aufrechterhaltung der zugesagten Versorgungslei- stungen nicht mehr zugemutet werden kann oder
- der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozial- versicherung oder anderen Versorgungseinrichtun- gen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern oder
- die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen und zur Unterstützung der eigenverantwortlichen Vorsorge der Mitarbeiter von der Gesellschaft gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich än- dert, daß der Gesellschaft die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet wer- den kann.

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

...“

Im Jahr 1977 unterzeichneten der „Gesamtbetriebsrat“ und die „Ge- 7
schäftsleitung“ eine undatierte „Gemeinsame Erklärung zur Änderung der be-
trieblichen Versorgung der Gesellschaften der deutschen Z Versicherungs-
Gruppe“ (*im Folgenden: Gemeinsame Erklärung*), die folgenden Inhalt hat:

- „1. Der Änderung der betrieblichen Versorgung liegen zugrunde:

- die neue Versorgungsordnung in der Fassung von 1976
 - das Merkblatt zur Direktversicherung
 - das Merkblatt über die Leistungen bei Unfällen
 - diese gemeinsame Erklärung.
2. Jeder neu eintretende Mitarbeiter erhält vor oder bei Dienst Eintritt die Versorgungsordnung mit dem Merkblatt zur Direktversicherung, nach Ablauf der Probezeit das Merkblatt über die Leistungen bei Unfällen ausgehändigt. Der Mitarbeiter erhält eine Versorgungszusage, sobald er die Voraussetzungen gemäß Artikel 2 der Versorgungsordnung erfüllt und seine Zustimmung erteilt hat.
 3. Ein außertariflich bezahlter Mitarbeiter, der kein leitender Angestellter ist, wird unter Mitwirkung des Betriebsrates der seiner Tätigkeit entsprechenden Gehaltsgruppe bzw. Gehaltszwischengruppe zugeordnet. Beim Werbeaußendienst kann im Einzelfall eine Höherfestsetzung der anrechenbaren Besoldung dann erfolgen, wenn die Durchschnittsbruttobezüge ohne Berücksichtigung der Provisionen aus eigener Agentur leistungsbedingt über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren über den Richtbeträgen liegen, die normalerweise dem betreffenden Mitarbeiter des Werbeaußendienstes zugeordnet sind.
 4. Bei Mitarbeitern, die als bisher nicht aufgenommene gewerbliche Arbeitnehmer (A) oder durch Heraufsetzung des Aufnahmealters (B) oder als Teilzeitbeschäftigte (C) nachträglich eine Versorgungszusage erhalten, kann auf Wunsch des Mitarbeiters das Ergebnis der ärztlichen Einstellungsuntersuchung zugrunde gelegt werden. Bei Mitarbeitern, die wegen gesundheitlicher Störungen oder Teil-Invalidität (D) nachträglich eine Versorgungszusage erhalten, kann die Gesellschaft den Umfang der Einschränkung der für den vorzeitigen Versorgungsfall vorgesehenen Leistungen von einer erneuten ärztlichen Untersuchung abhängig machen.

Bei Mitarbeitern der Personenkreise A, B, C und D erfolgt die Versorgungszusage noch im Jahr 1977. Die anrechenbaren Dienstjahre werden gemäß Artikel 3 der Versorgungsordnung berechnet. Bei einer Generalagentur oder einer Provisionsgeschäftsstelle verbrachte Dienstjahre werden dabei nicht berück-

sichtigt.

5. Mitarbeiter, deren Versorgungszusage die Versorgungsordnung in der Fassung von 1966 zugrunde liegt, erhalten fünf zusätzliche anrechenbare Dienstjahre anerkannt.
6. Versorgungsfälle, die vor Einführung der neuen Versorgungsordnung nach dem 1. Januar 1975 eingetreten sind, werden im Rahmen der Stufe 1 der neuen Versorgungsordnung, also für den Teil der anrechenbaren Besoldung bis zur Endstufe der Gehaltsgruppe VII einschließlich der tariflichen Verantwortungszulage, unter Beachtung von Ziffer 8 nach der neuen Versorgungsordnung in der Fassung von 1976 geregelt.

Versorgungsfälle, die nach dem 1. Januar 1977 eingetreten sind oder eintreten werden, werden im Rahmen der Stufen 2 und 3 der neuen Versorgungsordnung, also für den Teil der anrechenbaren Besoldung ab Endstufe der Gehaltsgruppe VII einschließlich der tariflichen Verantwortungszulage, unter Beachtung von Ziffer 8 nach der neuen Versorgungsordnung in der Fassung von 1976 geregelt.

Insgesamt gilt also die neue Versorgungsordnung in der Fassung von 1976 für alle Versorgungsfälle, die nach dem 1. Januar 1977 eingetreten sind oder eintreten werden.

7. Bei nachträglicher Erteilung einer Versorgungszusage kann die Gesellschaft verlangen, daß eine von ihr bereits erbrachte Leistung aus einer von ihr bezuschußten Renten- oder Lebensversicherung in Höhe des der Prämienbeteiligung der Gesellschaft entsprechenden Teils zu ihren Gunsten zurückgekauft wird.
8. Bei künftig eintretenden Versorgungsfällen prüft die Gesellschaft,
 - ob die Anwartschaftsstaffel aus der Stufe 1 der neuen Versorgungsordnung zum Zeitpunkt des Versorgungsfalles niedriger ist als diejenige, die am 1. Januar 1976 nach der bisherigen Versorgungsordnung erreicht worden war und legt bei der Berechnung des Versorgungsanspruchs die höhere Anwartschaftsstaffel zugrunde;
 - ob die erreichte Anwartschaft aus den Stufen 2 und 3 der neuen Versorgungsordnung zum Zeitpunkt des Versorgungsfalles niedriger als

diejenige ist, die am 1. Januar 1977 nach der bisherigen Versorgungsordnung erreicht worden war und gewährt den höheren Anspruch.

Tritt der Versorgungsfall vor dem Alter 55 des Mitarbeiters ein, so werden bei der Berechnung des Anspruchs nach der neuen Versorgungsordnung den anrechenbaren Dienstjahren auch die Jahre und Monate hinzugerechnet, die der Mitarbeiter bis zur Vollendung seines 55. Lebensjahres hätte zurücklegen können.

Bei betriebsbedingtem Ausscheiden eines Mitarbeiters mit unverfallbaren Anwartschaften auf Versorgungsleistungen wird entsprechend verfahren.

Werden die Bezüge eines Mitarbeiters bei unveränderter Arbeitszeit während seines Dienstverhältnisses reduziert, so bleibt sein erreichter Besitzstand aus der bisher höheren anrechenbaren Besoldung gewahrt.

9. Mitarbeiter, die bei Einführung der neuen Versorgungsordnung bereits in den Diensten der Gesellschaft stehen und aus Altersgründen gemäß Artikel 2 der Versorgungsordnung keine Versorgungszusage erhalten, gewährt die Gesellschaft ungeachtet dessen den in Artikel 11 der neuen Versorgungsordnung vorgesehenen Zuschuß zu einer Direktversicherung bei der V-Aktiengesellschaft in Z, Direktion für Deutschland.“

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

„...“

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

Wir freuen uns, Ihnen bestätigen zu können, daß für alle angestellten Mitarbeiter des Außen- und Innendienstes,

8

die vor dem 01.01.1991 in die Dienste der Z Versicherungen Deutschland getreten sind und eine Versorgungszusage nach der Versorgungsordnung 1976 erhalten haben, die gegebene Versorgungszusage auch weiterhin bestehenbleibt, insofern also der Besitzstand gewahrt ist.

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

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

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

9

„...“

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

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

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

und

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

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

10

„1. Anrechenbare Besoldung Artikel 4 erhält folgende Fassung:

Grundlage für die Berechnung von Versorgungsleistungen nach Art. 5 ist die im Januar 1993 bei Voll-

zeitbeschäftigung maßgebliche anrechenbare Besoldung. ...

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

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

...

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

...

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

...“

Der Kläger nimmt seit dem 1. Oktober 2007 seine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorgezogen in Anspruch. Im Januar 2007 lag die Vergütung nach der Endstufe der Tarifgruppe VIII bei 3.884,00 Euro, die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung war auf 5.250,00 Euro festgesetzt. Das Grundgehalt des Klägers belief sich auf 4.744,00 Euro. Die anrechenbare Besoldung nach Nr. 1 der GBV 1993 betrug 4.012,00 Euro.

11

Die Beklagte zahlt - ebenfalls seit dem 1. Oktober 2007 - an den Kläger eine monatliche Betriebsrente iHv. 901,30 Euro brutto, die sie auf der Grundlage einer anrechenbaren Besoldung iHv. 4.012,00 Euro entsprechend der GBV 1993 und unter Beachtung der Gemeinsamen Erklärung errechnet hat.

12

Mit seiner am 13. Oktober 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung einer höheren Betriebsrente in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe eine monatliche Betriebsrente iHv. 1.040,07 Euro brutto zu. Seine Betriebsrente berechne

13

sich ausschließlich auf der Grundlage der VO 1976. Deshalb sei von einer anrechenbaren Besoldung iHv. 4.744,00 Euro auszugehen. Die GBV 1993 habe die VO 1976 nicht wirksam abgelöst. Die VO 1976 sei eine Gesamtzusage. Sie sei nicht betriebsvereinbarungsoffen, da sie nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt sei. Der VO 1976 liege auch keine kollektiv-rechtliche Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat zugrunde. Etwas anderes folge nicht aus der Gemeinsamen Erklärung. Diese sei den Mitarbeitern nicht bekannt gemacht worden. Im Übrigen sei die Gemeinsame Erklärung keine Betriebsvereinbarung, sie enthalte lediglich eine interne Regelung der Anwendungsfälle der VO 1976. Die Beklagte habe zudem keine sachlich-proportionalen Gründe für einen Eingriff in seine aufgrund der VO 1976 erworbenen Anwartschaften vorgetragen. Darüber hinaus habe die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 11. Dezember 1990 eine weitere Anwendung der VO 1976 garantiert.

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

14

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit von Oktober 2007 bis Oktober 2008 iHv. 1.804,05 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. Oktober 2008 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 1. November 2008 eine monatliche Betriebsrente iHv. 1.040,07 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die VO 1976 sei durch die GBV 1993 wirksam abgelöst worden. Dem stehe ihr Schreiben vom 11. Dezember 1990 nicht entgegen. In diesem Schreiben habe sie lediglich eine Besitzstandswahrung zugesagt und keinen Verzicht auf Änderungsmöglichkeiten erklärt. Die VO 1976 sei eine Betriebsvereinbarung. Etwa ab 1973 hätten der Betriebsrat F und der Gesamtbetriebsrat die Beklagte im Hinblick auf die bereits bestehende Versorgungsordnung bei den Z Gesellschaften darauf hingewiesen, dass diese der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege. Es sei daraufhin zu Verhandlungen mit dem Betriebsrat F gekom-

15

men, die sich über etwa drei Jahre hingezogen und schließlich zum Abschluss der Gemeinsamen Erklärung geführt hätten. Damit sei eine Betriebsvereinbarung über die VO 1976 zustande gekommen. Die VO 1976 sei Bestandteil der Gemeinsamen Erklärung. Zumindest sei die VO 1976 betriebsvereinbarungsoffen. Sie sei entsprechend der Gemeinsamen Erklärung bekannt gemacht worden. Für die Arbeitnehmer sei damit hinreichend erkennbar gewesen, dass die Versorgungsleistungen in Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat versprochen wurden und dass diese Leistungen auch in der Zukunft Abänderungen durch den Gesamtbetriebsrat zugänglich sein würden. Die Neuregelung durch die GBV 1993 wahre auch die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes. Die GBV 1993 führe nicht zu einem Eingriff in den verdienten Teilbetrag oder die erdiente Dynamik. Für einen Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe lägen sachlich-proportionale Gründe vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren nach vollständiger Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

16

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung, die GBV 1993 habe die VO 1976 schon deshalb nicht wirksam ablösen können, weil es sich bei der VO 1976 um eine Gesamtzusage gehandelt habe, die durch die Gemeinsame Erklärung nicht zum Gegenstand einer Betriebsvereinbarung geworden sei, so dass sie durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer habe geändert werden können, kann der - zulässigen - Klage nicht stattgegeben werden. Aus den vom Landesarbeitsgericht genannten Gründen kann der Gemeinsamen Erklärung der Rechtscharak-

17

ter einer Betriebsvereinbarung nicht abgesprochen werden. Auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen kann der Senat jedoch nicht entscheiden, ob und ggf. in welchem Umfang die GBV 1993 etwaige Ansprüche des Klägers aus der VO 1976 abgelöst hat. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, dass die Gemeinsame Erklärung und die GBV 1993 möglicherweise keine Rechtswirkungen entfalten, weil sie von einem unternehmensübergreifend gebildeten Gesamtbetriebsrat und damit von einem betriebsverfassungsrechtlich nicht existierenden Gremium abgeschlossen worden sein könnten. Dies ist vom Landesarbeitsgericht aufzuklären.

I. Die Klage ist zulässig. Das gilt auch für den Klageantrag zu 2. 18

Insoweit richtet sich die Klage auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Zwar können nach dieser Bestimmung bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 29, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9*). Der Feststellungsantrag betrifft ein Rechtsverhältnis in diesem Sinne, nämlich die Verpflichtung der Beklagten, an den Kläger ab dem 1. November 2008 eine monatliche Betriebsrente iHv. 1.040,07 Euro zu zahlen. Weil die Beklagte diese Pflicht leugnet, hat der Kläger auch ein Feststellungsinteresse. Die Möglichkeit, eine Klage auf künftige Leistung nach §§ 257 ff. ZPO zu erheben, beseitigt das Feststellungsinteresse nicht. Dem Kläger stand insoweit ein Wahlrecht zu (*vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 20, EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 15*). 19

II. Nach den bislang getroffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht beurteilt werden, ob und ggf. in welchem Umfang die Klage begründet ist. 20

1. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann eine wirksame Ablösung der VO 1976 durch die GBV 1993 nicht verneint werden. Die VO 1976 ist Gegenstand der Gemeinsamen Erklärung aus dem Jahr 1977. Sollte die Gemeinsame Erklärung auf Betriebsratsseite von einem im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Gremium abgeschlossen worden sein, handelte es sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts um eine Betriebsvereinbarung, die durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes abgelöst werden konnte. 21
- a) Die Gemeinsame Erklärung genügt den Formerfordernissen des § 77 Abs. 2 BetrVG. Sie wurde sowohl vom „Gesamtbetriebsrat“ als auch von der „Geschäftsleitung“ unterzeichnet. 22
- b) Bei der Gemeinsamen Erklärung handelt es sich ihrem Rechtscharakter nach um eine Betriebsvereinbarung. Dies ergibt die Auslegung der Gemeinsamen Erklärung. 23
- aa) Die Auslegung der Gemeinsamen Erklärung richtet sich nach den Grundsätzen der Tarif- und Gesetzesauslegung. Deren Anwendung setzt nicht voraus, dass die Normqualität der auszulegenden Bestimmungen bereits feststeht. Es geht darum, wie Dritte - Normunterworfenen und Gerichte - die Bestimmungen zu verstehen haben. Die Frage nach ihrem Inhalt und die Frage, ob es sich um Normen handelt, lassen sich nicht trennen. Beide sind nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zu beantworten (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 541/06 - Rn. 13; 11. Dezember 2007 - 1 AZR 953/06 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 37 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 22*). 24
- Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhalts-

25

punkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 939/08 - Rn. 18, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 11; 19. Juni 2007 - 1 AZR 541/06 - Rn. 14*).

bb) Danach ist die Gemeinsame Erklärung - sofern sie auf Betriebsratsseite von einem betriebsverfassungsrechtlich existenten Organ abgeschlossen worden sein sollte - als Betriebsvereinbarung zu qualifizieren. Obwohl sie nicht mit „Betriebsvereinbarung“ überschrieben ist, lässt sie hinreichend deutlich den Willen erkennen, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. 26

Die Gemeinsame Erklärung wurde „zur Änderung der betrieblichen Versorgung der Gesellschaften der deutschen Z Versicherungs-Gruppe“ verfasst. Bereits diese Überschrift deutet darauf hin, dass die bei den Gesellschaften der deutschen Z Versicherungs-Gruppe bislang vorhandenen Bestimmungen zur betrieblichen Altersversorgung gemeinsam geregelt werden sollten. Ausweislich der Nr. 1 der Gemeinsamen Erklärung lag dieser Änderung nicht nur die VO 1976, sondern auch die Gemeinsame Erklärung selbst zugrunde. Damit sollte für die Änderung der betrieblichen Versorgung neben der VO 1976 auch die Gemeinsame Erklärung maßgeblich sein. 27

Zudem enthält die Gemeinsame Erklärung - entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht nur Regelungen über die Anwendung der VO 1976 - das betrifft die unter Nr. 2 bis 4 der Gemeinsamen Erklärung aufgeführten Bestimmungen -, sondern mit den Nrn. 5, 6 und 8 auch Vereinbarungen über Besitzstandsregelungen für Mitarbeiter, deren Versorgungszusage die Versorgungsordnung in der Fassung von 1966 zugrunde liegt. Diesen Mitarbeitern werden nach Nr. 5 der Gemeinsamen Erklärung fünf zusätzliche anrechenbare Dienstjahre zuerkannt. Ferner sieht Nr. 6 iVm. Nr. 8 der Gemeinsamen Erklärung eine Besitzstandswahrung bei der Berechnung der Anwartschaftsstaffel aus den einzelnen Stufen vor. Dass der „Gesamtbetriebsrat“ und die „Geschäftsleitung“ diesbezüglich lediglich eine schuldrechtliche Wirkung 28

ihrer Vereinbarung begründen wollten, ist fernliegend. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es ihr Wille war, die VO 1976, die die Versorgungsordnung in der Fassung von 1966 ablösen sollte, jedoch keinerlei Besitzstandsregelungen enthielt, in ihren Regelungswillen aufzunehmen und sie insoweit um entsprechende Übergangsregelungen mit normativer, dh. unmittelbarer und zwingender Wirkung iSd. § 77 Abs. 4 BetrVG, zu ergänzen.

2. Da es sich bei der Gemeinsamen Erklärung nach dem erkennbaren Willen der Vertragsschließenden um eine Betriebsvereinbarung handeln soll, beruhten Ansprüche des Klägers aus der VO 1976 - unabhängig davon, ob die VO 1976 den betroffenen Arbeitnehmern erst nach Abschluss der Gemeinsamen Erklärung oder zuvor bekannt gegeben wurde, was das Landesarbeitsgericht bislang nicht festgestellt hat -, auf einer Betriebsvereinbarung, sofern die Gemeinsame Erklärung auf Betriebsratsseite von einem im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Organ abgeschlossen wurde. 29

a) Sollte die VO 1976 den Arbeitnehmern erst nach dem Zustandekommen der Gemeinsamen Erklärung bekannt gemacht worden sein, wäre die VO 1976 von vornherein Bestandteil der Gemeinsamen Erklärung und damit selbst Betriebsvereinbarung. Dies folgt bereits daraus, dass die Gemeinsame Erklärung ausdrücklich auf die VO 1976 Bezug nimmt, diese um Übergangsregelungen ergänzt und damit in ihren Regelungswillen aufgenommen hat. 30

b) Sofern die Gemeinsame Erklärung erst nach Bekanntgabe der VO 1976 geschaffen wurde, wäre die VO 1976 zunächst Gegenstand einer Gesamtzusage gewesen, die durch die Gemeinsame Erklärung auf die kollektiv-rechtliche Grundlage einer Betriebsvereinbarung gestellt worden wäre. 31

aa) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebes oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Die Arbeitnehmer erlangen einen einzelvertraglichen Anspruch auf die versprochenen Leistungen, wenn sie die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Der einzelne Arbeitnehmer kann das in der 32

Gesamtzusage liegende Angebot annehmen, ohne dass dem Arbeitgeber die Annahmeerklärung zugeht (§ 151 Satz 1 BGB). Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie in einer Weise geäußert werden, die es dem einzelnen Arbeitnehmer typischerweise erlaubt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf die tatsächliche Kenntnis des Einzelnen kommt es nicht an (BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 898/08 - Rn. 24, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 12).

bb) Sollte die VO 1976 vor Abschluss der Gemeinsamen Erklärung bekannt gegeben worden sein, hätte die Beklagte den in der VO 1976 genannten Mitarbeitern gegenüber in allgemeiner Form erklärt, nach Maßgabe der VO 1976 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Damit hätten die Rechte des Klägers ursprünglich auf einer Gesamtzusage beruht. 33

Dem steht nicht entgegen, dass Art. 2 der VO 1976 die Erteilung einer ausdrücklichen Versorgungszusage vorsieht und weiter bestimmt, dass diese Versorgungszusage erst dann erteilt wird, wenn der Mitarbeiter das 20. Lebensjahr vollendet, ein volles Jahr in den Diensten der Gesellschaft gestanden und zum Zeitpunkt des Eintritts in die Dienste der Gesellschaft das 55. bzw. 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die bei Vorliegen dieser Voraussetzungen erteilte Versorgungszusage hat keine konstitutive, sondern lediglich bestätigende, dh. deklaratorische Wirkung. 34

Für das in Art. 2 Abs. 1 VO 1976 geregelte Mindest- und Höchstalter für die Aufnahme in das Versorgungswerk folgt dies bereits daraus, dass nur Mitarbeiter, die diese Voraussetzungen erfüllen, Ansprüche aus der VO 1976 ableiten können. Damit gibt die nach Erfüllung dieser Voraussetzung erteilte Versorgungszusage nur das wieder, was nach der VO 1976 ohnehin gilt. 35

Für die Voraussetzung des Art. 2 Abs. 1 der VO 1976, wonach die Versorgungszusage erst dann erteilt wird, wenn der Mitarbeiter ein volles Jahr in den Diensten der Gesellschaft gestanden hat, gilt nichts anderes. Mit dieser Bedingung hat die Beklagte lediglich eine sog. Vorschaltzeit in die VO 1976 aufgenommen. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist die „Zusage einer Versorgungszusage“ für einen bestimmten Zeitpunkt während des laufen- 36

den Arbeitsverhältnisses als Versorgungszusage iSv. § 1 Abs. 1 BetrAVG anzusehen, wenn und soweit das Erstarben einer Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und vom Eintritt des Versorgungsfalles abhängt, dem Arbeitgeber also nach Ablauf der vereinbarten Vorschaltzeit kein Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Zusage bleibt (*BAG 24. Februar 2004 - 3 AZR 5/03 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 109, 354*). So liegt der Fall hier. Die Beklagte konnte nach Vollendung einer einjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers nicht mehr darüber entscheiden, ob und ggf. in welchem Umfang sie Leistungen nach der VO 1976 gewähren wollte.

Ob etwas anderes im Hinblick auf die in Art. 2 Abs. 2 der VO 1976 festgelegte Voraussetzung gilt, wonach sich der Mitarbeiter vor Erteilung der Versorgungszusage nach Aufforderung durch die Gesellschaft einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, den Arzt gegenüber der Gesellschaft von seiner Schweigepflicht zu entbinden und einem evtl. Abschluss von Versicherungen zur Rückdeckung der Versorgungszusage zuzustimmen hat, bedarf keiner Entscheidung. Diese Bedingung für die Erteilung der Versorgungszusage bezieht sich erkennbar, wie sich aus Art. 2 Abs. 3 der VO 1976 ergibt, nicht auf die Altersversorgung, sondern ausschließlich auf die Invaliditäts- und die daran jeweils anknüpfende Hinterbliebenenversorgung. Lediglich für diese Versorgungsleistungen hatte sich die Beklagte eine Einschränkung der nach der VO 1976 zu beanspruchenden Leistungen vorbehalten, so dass die nach Art. 2 Abs. 1 der VO 1976 zu erteilende Versorgungszusage auch nur insoweit konstitutive Wirkung haben kann. Im vorliegenden Verfahren geht es jedoch nicht um einen Anspruch des Klägers auf Invaliditätsleistungen, sondern um einen solchen auf Altersrente wegen vorgezogener Inanspruchnahme der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

37

cc) Die ursprünglich auf einer Gesamtzusage beruhenden Rechte des Klägers wären durch die im Nachgang zur VO 1976 vereinbarte Gemeinsame Erklärung auf die Grundlage einer Betriebsvereinbarung gestellt worden. Rechtliche Bedenken dagegen bestehen nicht.

38

Die Gemeinsame Erklärung hat die Bestimmungen der VO 1976 unverändert übernommen und um Besitzstandsregelungen für Mitarbeiter, die eine Versorgungszusage nach der Versorgungsordnung in der Fassung von 1966 haben, ergänzt. Damit führt sie bei kollektiver Betrachtung zu einer Erweiterung des Dotierungsrahmens und bei individueller Betrachtung nicht zu einem Eingriff in geschützte Besitzstände. 39

dd) Einer wirksamen Ablösung der auf einer Gesamtzusage beruhenden Ansprüche durch die Gemeinsame Erklärung stünde auch nicht entgegen, dass die Beklagte die Gemeinsame Erklärung nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht im Betrieb ausgelegt oder sonst wie bekannt gemacht hat. Zwar sieht § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vor, dass der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen und damit bekannt zu geben hat. Die in dieser Bestimmung vorgesehene Bekanntmachung der Betriebsvereinbarung hat allerdings keine konstitutive Wirkung. § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ist lediglich eine Ordnungsvorschrift, von deren Einhaltung die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht abhängt (*vgl. Fitting 26. Aufl. § 77 Rn. 25 mwN*). Dies folgt vor allem daraus, dass nur der Arbeitgeber die Pflicht hat, die Betriebsvereinbarung auszulegen und er so durch ein Untätigbleiben das Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung verzögern könnte (*Richardi in Richardi BetrVG 13. Aufl. § 77 Rn. 40*). 40

3. Damit wäre die GBV 1993 zwar grundsätzlich geeignet, die auf der VO 1976 beruhenden Ansprüche des Klägers - in den Grenzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes - abzulösen. Es bestehen jedoch erhebliche Bedenken sowohl gegen die Wirksamkeit der Gemeinsamen Erklärung als auch gegen die Wirksamkeit der GBV 1993. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben der „Gesamtbetriebsrat“ und der „Arbeitgeber“ die „Gemeinsame Erklärung zur Änderung der betrieblichen Versorgung der Gesellschaften der deutschen Z Versicherungs-Gruppe“ unterzeichnet. Die GBV 1993 wurde zwischen den „Gesellschaften der Z Versicherungen Deutschland“ und dem „Gesamtbetriebsrat der Z Versicherungen Deutschland“ vereinbart. Dies impliziert einen unternehmensübergreifend gebildeten Gesamtbe- 41

triebsrat. Ein solcher ist vom Betriebsverfassungsgesetz grundsätzlich nicht vorgesehen (vgl. BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 16, BAGE 121, 168). Sein Handeln ist rechtlich unbeachtlich (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 706/08 - Rn. 21, AP BetrVG 1972 § 47 Nr. 18 = EzA BetrVG 2001 § 47 Nr. 5). Von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarungen sind unwirksam.

a) Nach § 47 Abs. 1 BetrVG wird der Gesamtbetriebsrat für ein Unternehmen gebildet. Das Betriebsverfassungsgesetz kennt keinen eigenständigen Unternehmensbegriff, sondern setzt ihn voraus. Es knüpft dabei an die in anderen Gesetzen für das Unternehmen vorgeschriebenen Rechts- und Organisationsformen an. Nach den Vorschriften des Aktiengesetzes, des GmbH-Gesetzes, des Handelsgesetzbuches und des Bürgerlichen Gesetzbuches können die Kapitalgesellschaften, die Gesellschaften des Handels- und des Bürgerlichen Rechts wie auch Vereine jeweils nur Träger eines einheitlichen Unternehmens sein (BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 17 mwN, BAGE 121, 168).

42

Für das Betriebsverfassungsgesetz folgt die das Unternehmen kennzeichnende Einheitlichkeit seines Rechtsträgers vor allem aus der im Gesetz angelegten Unterscheidung zwischen Konzern und Unternehmen. Ein Konzern ist unabhängig von seiner konkreten Ausgestaltung trotz einer einheitlichen Leitung kein einheitliches Unternehmen, sondern ein Zusammenschluss rechtlich selbständiger Unternehmen, die infolge des Zusammenschlusses ihre rechtliche Selbständigkeit als Unternehmen nicht verlieren. Die rechtliche Selbständigkeit von Kapitalgesellschaften und Gesamthandsgesellschaften des Handelsrechts geht auch nicht dadurch verloren, dass sie mit einem oder mehreren Unternehmen wirtschaftlich verflochten sind oder Personengleichheit der Geschäftsführung besteht. Dementsprechend kann sich ein Unternehmen iSd. Betriebsverfassungsgesetzes nicht über den Geschäfts- und Tätigkeitsbereich seines Rechtsträgers hinaus erstrecken. Vielmehr markiert der Rechtsträger mit seinem Geschäfts- und Tätigkeitsbereich die Grenzen des Unternehmens. Der Begriff des Unternehmens setzt damit auch in § 47 BetrVG die Einheitlichkeit

43

und die rechtliche Identität des betreibenden Unternehmens voraus (*BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 18 mwN, BAGE 121, 168*).

Um einen Gesamtbetriebsrat zu bilden, müssen daher die mehreren Betriebe alle von demselben Unternehmen betrieben werden. Für Betriebe verschiedener Rechtsträger kann kein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 706/08 - Rn. 15 mwN, AP BetrVG 1972 § 47 Nr. 18 = EzA BetrVG 2001 § 47 Nr. 5*). Dies gilt auch für Gemeinschaftsbetriebe iSv. § 1 Abs. 2 BetrVG. Auch für von verschiedenen Trägerunternehmen unterhaltene Gemeinschaftsbetriebe kann kein unternehmensübergreifender Gesamtbetriebsrat gebildet werden; die Trägerunternehmen werden durch die Bildung von Gemeinschaftsbetrieben nicht zu einem Unternehmen iSv. § 47 BetrVG. Vielmehr entsenden die Betriebsräte der Gemeinschaftsbetriebe jeweils Mitglieder in sämtliche bei den Trägerunternehmen zu errichtenden Gesamtbetriebsräte. Dies folgt zwingend aus § 47 Abs. 9 BetrVG (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 706/08 - Rn. 18 mwN, aaO; 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 19 mwN, BAGE 121, 168*).

44

b) Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen dazu getroffen, ob der „Gesamtbetriebsrat“, der die Gemeinsame Erklärung und die GBV 1993 abgeschlossen hat, unternehmensübergreifend für alle oder mehrere Gesellschaften der Z Versicherungsgruppe gebildet und sein Handeln deshalb unbeachtlich war. Dies führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

45

4. Die Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht ist nicht deshalb entbehrlich, weil die Sache nach dem festgestellten Sachverhalt aus anderen Gründen iSv. § 563 Abs. 3 ZPO zur Endentscheidung reif wäre. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers steht das Schreiben der Beklagten vom 11. Dezember 1990 einer wirksamen Ablösung seiner Ansprüche durch die GBV 1993 nicht entgegen.

46

In diesem Schreiben hatte die Beklagte zwar bestätigt, dass für alle angestellten Mitarbeiter des Außen- und Innendienstes, die vor dem 1. Januar 1991 in die Dienste der Beklagten getreten waren und eine Versorgungszusage

47

nach der VO 1976 erhalten hatten, die gegebene Versorgungszusage auch weiter bestehe, insofern also der Besitzstand gewahrt bleibe. Sie hatte jedoch zugleich auf die im Jahr 1990 von ihr angestellten Überlegungen, die Kostensituation zu verbessern und dabei auch bei der betrieblichen Altersversorgung Einsparpotentiale zu nutzen, hingewiesen. Diese Überlegungen hatte die Beklagte im Jahr 1990 - wie sich ebenfalls dem Schreiben vom 11. Dezember 1990 entnehmen lässt - mit der Entscheidung abgeschlossen, das vorhandene Versorgungswerk mit Wirkung ab dem 1. Januar 1991 für neu eintretende Mitarbeiter zu schließen mit dem Ziel, die Versorgungsbestimmungen den marktüblichen Verhältnissen anzupassen. Vor diesem Hintergrund konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so auch der Kläger, das Schreiben der Beklagten vom 11. Dezember 1990 nur als eine Information darüber verstehen, dass alle Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1991 in die Dienste der Beklagten getreten waren, von der Schließung des Versorgungswerks nicht betroffen waren und zu diesem Zeitpunkt weiterhin Ansprüche aus der VO 1976 hatten. Damit wurden die Regelungen der VO 1976 nicht für künftig unabänderlich erklärt.

III. Nach der Zurückverweisung wird das Landesarbeitsgericht den Parteien zunächst Gelegenheit zu geben haben, zur Vereinbarkeit des am Abschluss der Gemeinsamen Erklärung und am Abschluss der GBV 1993 beteiligten „Gesamtbetriebsrats“ mit den zwingenden organisatorischen Vorschriften des BetrVG vorzutragen. 48

1. Falls die neue Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ergeben sollte, dass der Gesamtbetriebsrat, der die GBV 1993 abgeschlossen hat, unternehmensübergreifend gebildet wurde, wäre die GBV 1993 rechtsunwirksam und die Ansprüche des Klägers richteten sich ausschließlich nach der VO 1976. 49

2. Andernfalls hätte das Landesarbeitsgericht zu prüfen, ob und ggf. in welchem Umfang die GBV 1993 die VO 1976 abgelöst hat. In diesem Zusammenhang wird es auch darauf ankommen, ob der „Gesamtbetriebsrat“, der die Gemeinsame Erklärung abgeschlossen hat, unternehmensübergreifend gebil- 50

det wurde und die Gemeinsame Erklärung daher keine Rechtswirkungen entfaltet.

a) Sollte die Gemeinsame Erklärung rechtswirksam sein, wird das Landesarbeitsgericht nach dem vom Senat für Eingriffe in Anwartschaften entwickelten dreistufigen Prüfungsschema zu beurteilen haben, ob und ggf. inwieweit die Versorgungsansprüche des Klägers aus der VO 1976 durch die GBV 1993 wirksam eingeschränkt wurden. 51

b) Sollte die Gemeinsame Erklärung unwirksam sein, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die VO 1976 als Gesamtzusage durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden konnte, weil sich die Beklagte den Widerruf des Versorgungsversprechens rechtswirksam vorbehalten hatte oder weil die VO 1976 betriebsvereinbarungsoffen war. 52

aa) Es ist in der Rechtsprechung des Senats anerkannt, dass vertraglich begründete Ansprüche von Arbeitnehmern auf Sozialleistungen, die auf eine Gesamtzusage zurückgehen, durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden können, wenn der Arbeitgeber sich bei der Zusage entweder rechtswirksam den Widerruf des Versorgungsversprechens oder eine Abänderung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten hat. Ein Vorbehalt zur Abänderung durch Betriebsvereinbarung kann sich, ohne ausdrücklich formuliert zu sein, auch aus den Gesamtumständen ergeben, zB aus dem Hinweis, dass die Leistung auf mit dem Betriebsrat abgestimmten Richtlinien beruhe. Dies legt bei dem Erklärungsempfänger die Folgerung nahe, dass die vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen in Abstimmung mit dem Betriebsrat umgestaltet werden können (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 47, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9; 10. Dezember 2002 - 3 AZR 671/01 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 252*). 53

bb) Sollte die Beklagte sich den Widerruf rechtswirksam vorbehalten haben oder sollte die VO 1976 betriebsvereinbarungsoffen sein, so ergäbe sich daraus allein allerdings noch nicht, dass die auf einer Gesamtzusage beruhenden Ansprüche des Klägers durch die GBV 1993 auch wirksam abgelöst wurden. 54

Auch dann ist den Betriebsparteien nicht die Möglichkeit eröffnet, schrankenlos in durch Vertrag begründete Besitzstände der Arbeitnehmer einzugreifen. Die Ablösung ist vielmehr so zu behandeln wie die Ablösung einer Betriebsvereinbarung und unterliegt daher derselben Inhaltskontrolle. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden. Es ist das für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften maßgebliche Prüfungsschema anzuwenden (vgl. BAG 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 24, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 53). Sollte die Beklagte sich den Widerruf der Versorgungszusage rechtswirksam vorbehalten haben oder die VO 1976 betriebsvereinbarungsoffen sein, wird das Landesarbeitsgericht deshalb am Maßstab des vom Senat für Eingriffe in Anwartschaften entwickelten dreistufigen Prüfungsschemas zu prüfen haben, ob und ggf. inwieweit die Versorgungsansprüche des Klägers aus der VO 1976 durch die GBV 1993 wirksam eingeschränkt wurden.

c) Sollte die Beklagte sich den Widerruf der Versorgungszusage nicht rechtswirksam vorbehalten haben und sollte die VO 1976 als Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen sein, konnte sie von der GBV 1993 nicht wirksam abgelöst werden. 55

IV. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 56

Gräfl

Schlewing

Spinner

S. Hopfner

Schepers