

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 25. September 2018  
- 3 AZR 289/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:250918.U.3AZR289.17.0

I. Arbeitsgericht Gießen

Urteil vom 13. Mai 2016  
- 3 Ca 12/16 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Februar 2017  
- 6 Sa 972/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Betriebsrentenanpassung - Anwendung  
einer vertraglichen Anpassungsregelung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 402/17 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 289/17  
6 Sa 972/16  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
25. September 2018

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. September 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt und Wemheuer sowie die ehrenamtliche Richterin Knüttel und den ehrenamtlichen Richter Metzner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. Februar 2017 - 6 Sa 972/16 - aufgehoben.

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

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

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

Der Kläger war bis zum 31. August 2006 bei der Beklagten - einem in den deutschen G-Konzern eingebundenen Lebensversicherungsunternehmen - tätig. Er bezieht seit dem 1. September 2006 von der Beklagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem am 8. Juli 1987 abgeschlossenen und zum 1. April 1985 in Kraft getretenen „Tarifvertrag über die betriebliche Versorgungsordnung - 01.04.1985 -“ idF vom 1. Januar 1999 (im Folgenden TV VO). Dieser lautet auszugsweise: 2

#### „§ 1 Geltungsbereich

1. Diese Versorgungszusage gilt für die Arbeitnehmer der Volksfürsorge-Unternehmensgruppe; ...

...

#### § 2 Voraussetzungen und Leistungsarten

1. Gewährt werden
  - Altersrenten (Ziffer 4)

...

...

#### § 3 Anrechnungsfähige Dienstzeit

1. Als anrechnungsfähige Dienstzeit zählt die in der Volksfürsorge-Unternehmensgruppe zurückgelegte,

durch Arbeitsvertrag anerkannte Dienstzeit ...

...

3. Nach einer 10jährigen anrechnungsfähigen Dienstzeit wird der Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im Invaliditätsfall so gestellt, als hätte er bis zur Vollendung seines 55. Lebensjahres bei der Volksfürsorge gearbeitet. Zeiten der Berufsausbildung in der Unternehmensgruppe werden für die geforderte 10jährige Wartezeit ab Vollendung des 18. Lebensjahres berücksichtigt.

...

## **§ 5 Höhe der Renten**

### 1. Altersrente

- 1.1 Für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr wird eine Altersrente von 1 % des pensionsfähigen Arbeitsentgelts gewährt.

...

## **§ 6 Anpassung der Renten**

1. Die Renten werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepaßt.
2. Die Anpassung der Renten erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.
3. Die Renten werden angepaßt, wenn der Versorgungsfall vor dem 01.12. des Vorjahres eingetreten ist.
4. Hält der Vorstand die Veränderung der Renten nach Ziffer 1 nicht für vertretbar, so schlägt er nach Anhören der Betriebsräte/des Gesamtbetriebsrates dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlußfassung vor, was nach seiner Auffassung geschehen soll. Die Beschlußfassung ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.“

Zum 1. Juli 2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2,09717 vH erhöht. 3

Der Vorstand der Beklagten beschloss nach einer mit E-Mail vom 15. Juni 2015 eingeleiteten Anhörung der örtlichen Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats am 26. August 2015, die auf der Grundlage des TV VO ge- 4

währten Renten zum 1. Juli 2015 lediglich um 0,5 vH anzuheben. Der Aufsichtsrat der Beklagten fasste am 9. Oktober 2015 einen entsprechenden Beschluss.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihm ab dem 1. Juli 2015 eine höhere Rente zahlen. Nach § 6 Ziff. 1 TV VO hätte seine Rente zum 1. Juli 2015 um 2,09717 vH angehoben werden müssen. Die Regelung in § 6 Ziff. 4 TV VO sei mangels Bestimmtheit unwirksam. Zudem seien die Voraussetzungen der Norm nicht erfüllt. Weder der Gesamtbetriebsrat noch die Betriebsräte seien ordnungsgemäß angehört worden. Auch sei der Beschluss für die Anpassung nicht rechtzeitig erfolgt.

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 65,40 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 2. Januar 2016 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm ab dem 1. Januar 2016 eine monatliche Betriebsrente iHv. 695,65 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Anpassung zum 1. Juli 2015 sei auf der Grundlage von § 6 Ziff. 4 TV VO erfolgt. Die Regelung sei wirksam. Sie schließe das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in unzulässiger Weise aus. Auch sei die Norm auslegbar und damit ausreichend bestimmt. Die von ihr getroffene Anpassungsentscheidung sei nicht zu beanstanden. Das Unternehmen habe sich aufgrund der langanhaltenden Niedrigzinsen, eines abschwächenden Wachstums im Versicherungsmarkt und eines veränderten Kundenverhaltens in einem schwierigen ökonomischen Marktumfeld befunden. Zudem seien durch Solvency II die Kapitalisierungsanforderungen und aufgrund des Lebensversicherungsreformgesetzes die Komplexität der Lebensversicherung und damit der finanzielle Aufwand für Lebensversicherungsprodukte erhöht worden. Diese Rahmenbedingungen hätten den Konzern zu einer neuen Strategie - dem SSY-Konzept - veranlasst, durch dessen Umsetzung ua. Personalkosten eingespart würden und aufgrund dessen die aktiven Mitarbeiter einen erheblichen Beitrag zur Stärkung des Konzerns leisten müssten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in der Hauptsache stattgegeben, jedoch Zinsen erst ab Rechtskraft der Entscheidung zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 8

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden. Ob die zulässige Klage begründet ist, kann vom Senat allerdings nicht abschließend beurteilt werden. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). 9

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den auf die Zahlung künftiger Leistungen gerichteten Klageantrag zu 2. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung - von keiner Gegenleistung abhängen, können nach § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (*vgl. etwa BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 239/17 - Rn. 11 mwN*). 10

II. Ob die Klage begründet ist, kann vom Senat nicht abschließend entschieden werden. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden. 11

1. Allerdings ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass § 6 Ziff. 4 TV VO wirksam ist. 12

a) Die Regelung genügt dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit. 13

aa) Das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit verlangt vom Normgeber, die von ihm erlassenen Regelungen so bestimmt zu fassen, dass die Rechtsunterworfenen in zumutbarer Weise feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in der Rechtsnorm ausgesprochene Rechtsfolge vorliegen (*vgl. zum „Gebot der Bestimmtheit und Klarheit“ - allerdings bei gesetzlichen Grundrechtsbeschränkungen - BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05, 1 BvR 1254/07 - Rn. 93 bis 97 mwN, BVerfGE 120, 378*). Dies gilt grundsätzlich auch für tarifvertragliche Regelungen. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien bei der technischen Umsetzung der von ihnen verfolgten Zwecke regelmäßig einen weiten Gestaltungsspielraum. Daher ist ihnen insbesondere auch die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe nicht verwehrt. Gerichte dürfen diese nicht etwa wegen mangelnder Justiziabilität unangewendet lassen. Vielmehr ist es ihre Aufgabe, erforderlichenfalls unbestimmte Rechtsbegriffe im Wege der Auslegung zu konkretisieren. Lediglich in ganz besonderen Ausnahmefällen dürfen Gerichte tarifliche Regelungen wegen mangelnder Bestimmtheit und des darauf beruhenden Verstoßes gegen rechtsstaatliche Grundsätze für unwirksam erachten (*vgl. BAG 21. September 2011 - 7 ABR 54/10 - Rn. 36 mwN, BAGE 139, 197*).

bb) Daran gemessen ist § 6 Ziff. 4 TV VO hinreichend bestimmt. Die Norm gewährt dem Arbeitgeber ein Leistungsbestimmungsrecht bei der Anpassung der nach dem TV VO gewährten Betriebsrenten. Das in § 6 Ziff. 4 TV VO beschriebene Verfahren ist in seinem Ablauf ausreichend deutlich vorgegeben. Soweit auf der Rechtsfolgenseite dem Arbeitgeber ein Ermessensspielraum hinsichtlich des „Ob“ einer Anpassung und - im Fall einer solchen - hinsichtlich der Höhe des Steigerungssatzes gewährt wird, haben die Organe der Versorgungsschuldnerin mangels anderweitiger Anhaltspunkte gemäß § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu entscheiden. Entgegen der Ansicht des Klägers regelt § 6 Ziff. 4 TV VO - nach gebotener Auslegung - auch die Voraussetzungen für die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts hinreichend klar.

(1) § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO räumt dem Arbeitgeber tatbestandlich nur dann ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht bei der jährlichen Anpassung der

Renten ein, wenn die Anpassung der Renten nach dem TV VO entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten aufgrund objektiver Umstände „nicht vertretbar“ ist. Dies ergibt die Auslegung von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO.

(a) Tarifverträge sind wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*vgl. BAG 25. April 2017 - 3 AZR 668/15 - Rn. 24 mwN*). 17

(b) Der Wortlaut von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO legt die Annahme nahe, es komme für die Frage der „Vertretbarkeit“ ausschließlich auf die subjektive Sicht des Vorstands der Beklagten an. Denn nach § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO schlägt der Vorstand der Beklagten, wenn er die Veränderung der Renten entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten „nicht für vertretbar“ „hält“, nach Anhören der Betriebsräte/des Gesamtbetriebsrats dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlussfassung vor, was „nach seiner Auffassung“ geschehen soll. Die sprachliche Fassung von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO lässt damit darauf schließen, dass die Ausübung des dort normierten Leistungsbestimmungsrechts von der Einschätzung des Vorstands und - da es einer gemeinsamen Beschlussfassung bedarf - des Aufsichtsrats des jeweiligen versorgungspflichtigen Unternehmens abhängt. 18

(c) Systematische Erwägungen sprechen jedoch gegen ein solches Verständnis. § 6 Ziff. 4 TV VO stellt - wie der Aufbau von § 6 TV VO zeigt - eine Ausnahme zu der in § 6 Ziff. 1 TV VO von den Tarifparteien vereinbarten Anpassung der Renten entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten dar. Dieses in der Systematik der Norm zum Ausdruck kommende Regel-Ausnahme-Verhältnis könnte sich in sein Gegenteil verkehren, wenn das Ab- 19



weichen von der vereinbarten Anpassung der Renten von einer rein subjektiven Beurteilung der Sachlage durch das versorgungspflichtige Unternehmen abhinge und damit im Ergebnis vollständig in dessen Belieben gestellt wäre. Zudem wäre das Erfordernis der Nicht-Vertretbarkeit bei einem ausschließlich subjektiven Verständnis letztlich überflüssig. Seiner Aufnahme hätte es nicht bedurft, wenn damit nicht auch ein objektives Kriterium als Voraussetzung für das Abweichen von § 6 Ziff. 1 TV VO gemeint gewesen wäre.

(d) Auch der von den Tarifvertragsparteien beabsichtigte Zweck von § 6 TV VO stützt die Annahme, das Leistungsbestimmungsrecht solle bei der jährlichen Anpassung der Renten nach § 6 Ziff. 4 TV VO nur eröffnet sein, wenn objektive Umstände für eine „Nichtvertretbarkeit“ der Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten vorliegen. Mit § 6 TV VO haben die Tarifvertragsparteien eine zulässigerweise von § 16 BetrAVG abweichende Regelung über die Anpassung der nach dem TV VO gewährten Leistungen während der Rentenbezugsphase getroffen (*vgl. § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung, § 19 Abs. 1 BetrAVG in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung*). Die Bestimmung soll - wie die Bezugnahme auf „§ 49 AVG“ in § 6 Ziff. 1 TV VO zeigt - den Arbeitnehmern grundsätzlich eine Steigerung ihrer Renten entsprechend der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung gewährleisten. Nach § 49 Abs. 1 AVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung (im Folgenden AVG) wurden die gesetzlichen Renten bei Veränderungen der allgemeinen Bemessungsgrundlage und damit bei Veränderungen der Bruttoarbeitsentgelte aller gesetzlich Rentenversicherten angepasst. Dabei galt nach § 49 Abs. 2 AVG der Grundsatz einer gleichgewichtigen Entwicklung der Renten und der verfügbaren Arbeitsentgelte. Damit sollte die Höhe der nach dem TV VO gewährten Renten nach Eintritt des Versorgungsfalles der Entwicklung aller sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte folgen. Dieser mit der Regelung verfolgte Zweck liefe leer, wenn das einzelne versorgungspflichtige Unternehmen die Möglichkeit hätte, aufgrund ausschließlich subjektiver Erwägungen seiner Organe zulasten der Versorgungsberechtigten von der Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO abzuweichen. Die Regelung in § 6 Ziff. 4 TV VO soll eine von der Entwicklung der Renten abweichende An-

passung vielmehr nur dann ermöglichen, wenn hierfür auch ein objektiver Anlass besteht.

(e) Nur ein solches Verständnis von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO führt auch zu einem sachgerechten und zweckorientierten Ergebnis. Die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten mit dieser Bestimmung den Organen der jeweiligen Versorgungsschuldnerinnen ein voraussetzungsloses einseitiges Leistungsbestimmungsrecht einräumen wollen, erscheint angesichts der Regelungen in § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO wenig sachgerecht. 21

(2) Die weitere Auslegung der Bestimmung zeigt zudem, dass von einer Nichtvertretbarkeit iSd. § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO nur dann auszugehen ist, wenn ein objektiver Anlass dafür besteht, dass die Anpassung der Renten entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Renten für das Unternehmen nicht hinnehmbar ist. Dies setzt - wie vom Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt - nicht voraus, dass die durch eine Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO verursachten Kosten nicht vom Unternehmen finanzierbar sind. Ausreichend ist vielmehr, dass - im weitesten Sinne - wirtschaftliche Umstände vorliegen, die dazu führen, dass eine Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO nicht geboten ist. Diese können sich auch aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, mit dem aufgrund geänderter rechtlicher oder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder des Konzerns, dem die Beklagte angehört, mittel- oder langfristige erhalten oder gesteigert und die Marktposition gestärkt werden soll. 22

(a) Im allgemeinen Sprachgebrauch ist unter „vertretbar“ „als berechtigt ansehen lassend“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. S. 4300; Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. S. 1927, jeweils Stichwort: vertretbar*) zu verstehen. Synonyme für diesen Begriff sind üblicherweise „akzeptierbar“, „akzeptabel“, „tolerabel“, „annehmbar“, „verantwortbar“, „zufriedenstellend“, „geeignet“ oder „ausreichend“, „passend“ (*vgl. <https://synonyme.woxikon.de> Stichwort: vertretbar; <https://www.synonyme.de> Stichwort: vertretbar*). Zusammen mit dem Bezug in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO auf Ziff. 1 der Norm lässt dies den Schluss zu, dass die Veränderung der Renten 23

entsprechend der gesetzlichen Rentenentwicklung nach § 6 Ziff. 1 TV VO und damit die sich hieraus ergebende langfristige Steigerung der Kostenbelastung nicht hinnehmbar sein muss. Die Formulierung „nicht vertretbar“ ist weit gefasst und setzt daher nicht notwendigerweise voraus, dass die durch eine Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO verursachten Kosten nicht aus den Unternehmenserträgen aufgebracht werden können.

(b) Die Systematik von § 6 TV VO und der Zweck von § 6 Ziff. 4 TV VO zeigen allerdings, dass sich die Ausnahmebestimmung des § 6 Ziff. 4 TV VO auf wirtschaftliche Umstände beziehen muss, die die fehlende Vertretbarkeit der sich aus einer Anpassung ergebenden langfristigen Kostenbelastung begründen sollen. Während die Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO die Entwicklung der Renten an die des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts und damit grundsätzlich an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung anknüpft, stellt § 6 Ziff. 4 TV VO auf die konkrete Situation der versorgungspflichtigen Unternehmen ab. Damit soll die Regelung ein Abweichen von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ermöglichen, wenn angesichts der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens eine Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten nicht akzeptabel ist. 24

Die Formulierung „nicht vertretbar“ in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO ermöglicht dabei allerdings auch eine konzernweite Betrachtung. Dies ergibt sich aus dem „Unternehmensgruppenbezug“ des TV VO. Der TV VO gilt nicht nur für alle in § 1 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO genannten Arbeitnehmer der „Volksfürsorge-Unternehmensgruppe“. Die Tarifvertragsparteien haben vielmehr in § 3 Ziff. 1 Satz 1 TV VO ausdrücklich festgelegt, dass grundsätzlich alle „in der Volksfürsorge-Unternehmensgruppe“ erbrachten Dienstzeiten anrechnungsfähig sind. Auch § 3 Ziff. 3 Satz 1 und Satz 2 TV VO liegt ein solcher „Unternehmensgruppenbezug“ zugrunde. Die Regelungen zeigen, dass die Tarifvertragsparteien die einzelnen, zur Volksfürsorge-Gruppe gehörenden Unternehmen als Einheit ansehen. Dies erlaubt es, auch bei der Nicht-Vertretbarkeit nach § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO eine konzernerheitliche Betrachtung vorzunehmen. 25

(c) Ein Vergleich mit der gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht in § 16 Abs. 1 BetrAVG zeigt ebenfalls, dass die fehlende Vertretbarkeit nicht notwendigerweise voraussetzt, dass das Unternehmen keine oder nur geringe Gewinne erwirtschaftet hat. Obwohl § 16 Abs. 1 BetrAVG bei Abschluss des Tarifvertrags über die betriebliche Versorgungsordnung am 8. Juli 1987 bereits seit längerem in Kraft war, haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen von § 6 Ziff. 4 TV VO gerade nicht den im Gesetz verwendeten Begriff der „wirtschaftlichen Lage“ des Arbeitgebers übernommen. Bereits damals war durch die Rechtsprechung des Senats der unbestimmte Rechtsbegriff der „wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers“ dahin konkretisiert worden, dass diese eine Rentenanpassung dann nicht zulässt, wenn die Mehrkosten der Anpassung das Unternehmen übermäßig belasten, weil es mit einiger Wahrscheinlichkeit unmöglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Erträgen und dem Wertzuwachs des Unternehmens in der Zeit nach dem Anpassungsstichtag aufzubringen (vgl. BAG 23. April 1985 - 3 AZR 156/83 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 48, 272). Der Umstand, dass § 6 Ziff. 4 TV VO lediglich auf die Nicht-Vertretbarkeit abstellt, zeigt, dass die Tarifvertragsparteien diesem Begriff ein von den Erfordernissen des § 16 Abs. 1 BetrAVG losgelöstes - weiteres - Verständnis zugrunde legen und nicht an die von der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen an die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners anknüpfen wollten. Den Gesellschaftsorganen des jeweiligen versorgungspflichtigen Unternehmens sollte damit auch dann die Möglichkeit einer Abweichung von § 6 Ziff. 1 TV VO eingeräumt werden, wenn dieses zwar eine angemessene Eigenkapitalverzinsung erzielt, die Steigerung seiner Verbindlichkeiten durch eine Erhöhung der Renten nach § 6 Ziff. 1 TV VO jedoch aus anderen wirtschaftlichen Gründen nicht geboten ist.

b) Die Regelung in § 6 Ziff. 4 TV VO ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die Tarifvertragsparteien der Beklagten damit in einer nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit ein lediglich die vorherige Anhörung der Arbeitnehmervertretungen erforderndes Alleinentscheidungsrecht eingeräumt hätten.

aa) Nach dem Einleitungssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats durch eine tarifliche Vorschrift - an die nur der Arbeitgeber normativ gebunden sein muss (*vgl. zu diesem Erfordernis etwa BAG 20. Februar 2018 - 1 ABR 53/16 - Rn. 20 mwN*) - lediglich insoweit ausgeschlossen, wie diese selbst eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung enthält und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts genügt. Die Tarifvertragsparteien können das Mitbestimmungsrecht nicht ausschließen, ohne die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst zu regeln. Die Tarifnorm darf sich deshalb nicht darauf beschränken, die notwendige Mitbestimmung des Betriebsrats lediglich auszuschließen, indem sie dem Arbeitgeber ein einseitiges Bestimmungsrecht zuweist (*vgl. BAG 24. April 2007 - 1 ABR 47/06 - Rn. 20 mwN, BAGE 122, 127*).

bb) Ob der Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG vorliegend eingreift, kann dahinstehen. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen zu einer normativen Tarifbindung der Beklagten getroffen. Selbst wenn man hiervon ausginge, gewährte § 6 Ziff. 4 TV VO der Beklagten kein Alleinentscheidungsrecht in einer nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit.

(1) Eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG über Form, Ausgestaltung oder Verwaltung einer Sozialeinrichtung liegt bereits deshalb nicht vor, weil dieses Mitbestimmungsrecht die betriebliche Altersversorgung nur erfasst, wenn sie über eine Pensions- oder Unterstützungskasse abgewickelt wird, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (*vgl. BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - Rn. 30, BAGE 118, 326; zu Direktversicherungen vgl. auch BAG 18. März 1976 - 3 ABR 32/75 - zu B 1 c der Gründe mwN*). Da der TV VO eine Direktzusage gewährt, ist dieser Mitbestimmungstatbestand nicht eröffnet.

(2) Das in § 6 Ziff. 4 TV VO normierte Leistungsbestimmungsrecht läuft auch nicht dem Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zuwider. Die Norm räumt der Arbeitgeberin kein uneingeschränktes einseitiges Gestaltungsrecht bei den für die Anpassungen der Betriebsrente maßgebenden Grundsätzen ein.

(a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Die betriebliche Lohngestaltung betrifft die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis insgesamt erbringt. Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen. Entlohnungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie bestimmen das System, nach welchem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft ermittelt oder bemessen werden soll. Entlohnungsgrundsätze sind damit die allgemeinen Vorgaben, aus denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer des Betriebs in abstrakter Weise ergibt. Zu ihnen zählen neben der Grundentscheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems. Der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung. Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts wird nicht vom Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfasst (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 1 ABR 12/15 - Rn. 23 mwN*).

32

(b) Die Tarifvertragsparteien haben im TV VO abstrakt festgelegt, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe die Arbeitnehmer künftig eine Betriebsrente erhalten. Zudem haben sie in § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO vereinbart, in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt eine Erhöhung der Betriebsrenten stattfinden soll. In § 6 Ziff. 4 TV VO haben sie bestimmt, unter welchen Voraussetzungen diese Anpassung geringer ausfallen oder ggf. unterbleiben kann. Damit haben sie die maßgeblichen Entlohnungsgrundsätze selbst abschließend geregelt. Mit einer auf der Grundlage von § 6 Ziff. 4 TV VO ergangenen Entscheidung wird der Beklagten nicht ermöglicht, diese von den Tarifvertragsparteien aufgestellten Entlohnungsgrundsätze einseitig zu ändern. Die Regelung erlaubt - wie die Auslegung der Bestimmung zeigt - lediglich, von

33

einer Anpassung gänzlich abzusehen oder eine prozentual gleichmäßige, unterhalb der Entwicklung der gesetzlichen Renten liegende Anpassung aller Renten der Versorgungsempfänger vorzunehmen. Eine solche Entscheidung hat nicht zur Folge, dass sich die bisherigen Grundsätze, nach denen das von der Beklagten für die Gewährung der Betriebsrenten und deren Anpassung zur Verfügung gestellte Volumen verteilt werden soll, ändert. Denn der relative Abstand der Betriebsrenten zueinander bleibt gleich. Damit betrifft das in § 6 Ziff. 4 TV VO normierte Leistungsbestimmungsrecht nicht die Verteilungsgerechtigkeit gegenüber den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern.

(aa) Der Wortlaut von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO, wonach der Vorstand dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlussfassung vorschlägt, „was nach seiner Auffassung geschehen soll“, sowie die Formulierung in Satz 2, nach der die getroffene „Beschlussfassung“ die Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO ersetzt, lassen allerdings noch nicht erkennen, dass die Regelung dem versorgungspflichtigen Unternehmen - sofern es nicht gänzlich von einer Anpassung absieht - nur erlaubt, eine unterhalb von § 6 Ziff. 1 TV VO liegende Anpassung prozentual gleichmäßig bei allen Renten der Versorgungsempfänger vorzunehmen. 34

(bb) Systematik und Regelungszusammenhang zeigen, dass § 6 Ziff. 4 TV VO dem versorgungspflichtigen Unternehmen - im Fall einer Anpassung - nur die Festsetzung eines für alle Renten prozentual einheitlichen Steigerungssatzes ermöglichen soll. Sowohl der erste Halbsatz von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO als auch Satz 2 der Norm nehmen ausdrücklich nur auf § 6 Ziff. 1 TV VO Bezug. Der vom Vorstand und Aufsichtsrat gefasste Beschluss ersetzt (lediglich) die Anpassung „gemäß Ziffer 1“. § 6 Ziff. 1 TV VO regelt indes ausschließlich den durch das Anknüpfen an die Entwicklung der gesetzlichen Renten mittelbar vorgegebenen Steigerungssatz, um den sich nach Eintritt eines Versorgungsfalles alle nach dem TV VO gewährten Renten steigern sollen. Die Norm differenziert dabei nicht nach unterschiedlichen Versorgungsempfängern, sondern behandelt alle nach dem TV VO gewährten Renten gleich. Lediglich § 6 Ziff. 3 TV VO nimmt diejenigen Betriebsrentner von einer Anpassung aus, bei denen 35

der Versorgungsfall erst nach dem 1. Dezember des Vorjahres eingetreten ist. Auf diese zwischen den verschiedenen Versorgungsempfängern differenzierende Regelung nimmt § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO jedoch ebenso wenig Bezug wie auf § 6 Ziff. 2 TV VO, der den Zeitpunkt der Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO vorgibt. Dies lässt erkennen, dass die Tarifparteien die versorgungspflichtigen Unternehmen nur ermächtigen wollten, bei Vorliegen der in § 6 Ziff. 4 TV VO geregelten Voraussetzungen, von der in § 6 Ziff. 1 TV VO angeordneten prozentualen Entwicklung der Renten durch den Verzicht auf eine Anpassung oder durch eine geringere - aber einheitlich vorzunehmende - Steigerung abzuweichen.

(cc) Für ein solches Verständnis spricht auch der Grundsatz der möglichst gesetzeskonformen Auslegung. Danach sind Tarifverträge im Zweifel so auszulegen, dass sie nicht im Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben (*vgl. etwa BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 27 mwN*). Hätten die Tarifvertragsparteien das versorgungspflichtige Unternehmen ermächtigen wollen, die Anpassung der nach dem TV VO gewährten Renten auf der Grundlage von § 6 Ziff. 4 TV VO nach einem für die Versorgungsempfänger unterschiedlichen Prozentsatz vorzunehmen, hätten sie dem Arbeitgeber damit die Möglichkeit gegeben, den relativen Abstand der Betriebsrenten zueinander zu ändern. Damit hätten sich die im TV VO geregelten Grundsätze, nach denen das von der Beklagten für die Gewährung und die Anpassung der Renten zur Verfügung gestellte Volumen auf die Arbeitnehmer verteilt werden soll, geändert. In diesem Fall hätte daher zumindest die Gefahr bestanden, dass die Regelung in § 6 Ziff. 4 TV VO einer rechtlichen Prüfung nicht standhält, weil sie dem Arbeitgeber in einer nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit ein nur die vorherige Anhörung der Arbeitnehmervertretungen erforderndes einseitiges Bestimmungsrecht bei den betrieblichen Entgeltgrundsätzen zuweist.

36

2. Rechtsfehlerfrei ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nicht schon deshalb einen Anspruch auf Erhöhung seiner Betriebsrente zum 1. Juli 2015 nach § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO, weil der Vorstand und

37



der Aufsichtsrat der Beklagten die Beschlüsse über eine Anpassung erst nach dem 1. Juli 2015 und damit nach dem in § 6 Ziff. 2 TV VO vorgesehenen Zeitpunkt getroffen haben.

a) § 6 Ziff. 4 TV VO verlangt - wie die Auslegung zeigt - nicht, dass die Beschlüsse vor dem Zeitpunkt, zu dem die gesetzlichen Renten angepasst werden und daher auch die Betriebsrenten zu erhöhen sind, gefasst sein müssen. Ausreichend ist es, wenn das in § 6 Ziff. 4 TV VO geregelte Verfahren durch die im Rahmen der Anhörung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats erforderliche Unterrichtung der Arbeitnehmervertretungen von der beabsichtigten Entscheidung vor dem jeweiligen Anpassungstichtag eingeleitet wurde. 38

aa) Der Wortlaut von § 6 Ziff. 1, Ziff. 3 und Ziff. 4 TV VO spricht dafür, dass die nach dem TV VO gewährten Renten zu einem bestimmten Zeitpunkt (§ 6 Ziff. 2 TV VO) in der in § 6 Ziff. 1 TV VO vorgesehenen Höhe anzupassen sind, ohne dass es eines Beschlusses des Vorstands hierüber bedürfte. Die Formulierung „werden (...) angepasst“ zeigt, dass die Tarifvertragsparteien von einem entsprechenden Automatismus ausgegangen sind. Eine Beschlussfassung ist lediglich dann erforderlich, wenn von dieser sich unmittelbar aus § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO ergebenden Anpassung nach § 6 Ziff. 4 TV VO abgewichen werden soll. Dies könnte den Schluss darauf zulassen, dass die nach § 6 Ziff. 4 TV VO erforderliche Beschlussfassung vor dem Anpassungstichtag erfolgen muss. 39

bb) Andererseits enthält § 6 Ziff. 4 TV VO keine ausdrückliche zeitliche Vorgabe, bis wann Vorstand und Aufsichtsrat einen von § 6 Ziff. 1 TV VO abweichenden Beschluss gefasst haben sollen. Auch aus § 6 Ziff. 4 Satz 2 TV VO ergibt sich nichts Weitergehendes. Zwar ersetzt danach der vom Vorstand und Aufsichtsrat getroffene Beschluss die Anpassung „gemäß § 6 Ziff. 1 TV VO“. Eine solche ersetzende Wirkung ist jedoch grundsätzlich auch rückwirkend möglich; damit kann § 6 Ziff. 4 Satz 2 TV VO auch den Fall erfassen, dass der Beschluss erst nach dem sich aus § 6 Ziff. 2 TV VO ergebenden Zeitpunkt ergeht. Darüber hinaus legt § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO auch nicht fest, wieviel Zeit 40

den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen für eine Stellungnahme im Rahmen der durchzuführenden Anhörung zu gewähren ist. Diese Umstände zeigen, dass die Tarifvertragsparteien den Organen der versorgungspflichtigen Unternehmen in zeitlicher Hinsicht keine Vorgaben machen wollten, bis zu wann eine von § 6 Ziff. 1 TV VO abweichende Entscheidung getroffen werden sollte.

cc) Die typischen zeitlichen Abläufe bei der Erhöhung der gesetzlichen Renten nach § 49 AVG einerseits und die Ausgestaltung des in § 6 Ziff. 4 TV VO geregelten Verfahrens andererseits sprechen ebenfalls dafür, dass der ersetzende Beschluss nicht vor dem jeweiligen Anpassungstichtag des 1. Juli eines Jahres getroffen worden sein muss. 41

Nach § 49 Abs. 1 AVG wurden bei Veränderungen der allgemeinen Bemessungsgrundlage die Renten alljährlich zum 1. Juli durch Gesetz angepasst. Die entsprechenden Gesetze wurden typischerweise erst zeitnah zum Anpassungstichtag eines jeden Jahres im Bundesgesetzblatt verkündet (*vgl. Gesetz über die Anpassung der gesetzlichen Rentenversicherung und der Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung im Jahre 1986 vom 13. Mai 1985, veröffentlicht am 16. Mai 1986 BGBl. I S. 697; Gesetz über die Anpassung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung und der Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung im Jahre 1985 vom 5. Juni 1985, veröffentlicht am 11. Juni 1985 BGBl. I S. 913; Gesetz über die Anpassung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung und der Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung im Jahre 1984 vom 27. Juni 1984, veröffentlicht am 30. Juni 1984 BGBl. I S. 793; Einundzwanzigstes Gesetz über die Anpassung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung sowie über die Anpassung der Geldleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung und der Altersgelder in der Altershilfe für Landwirte [Einundzwanzigstes Rentenanpassungsgesetz - 21. RAG] vom 25. Juli 1978, veröffentlicht am 31. Juli 1978 BGBl. I S. 1089; Neunzehntes Gesetz über die Anpassung der Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen sowie über die Anpassung der Geldleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung und der Altersgelder in der Altershilfe für Landwirte [Neunzehntes Rentenanpassungsgesetz - 19. RAG] vom 3. Juni* 42

1976, veröffentlicht am 10. Juni 1976 BGBl. I S. 1373). Angesichts dieses zeitlichen Ablaufs erscheint die Annahme, die versorgungspflichtigen Unternehmen müssten das gesamte in § 6 Ziff. 4 TV VO geregelte Verfahren bereits vor dem 1. Juli eines Jahres abschließen, wenig sachgerecht. Ein ordnungsgemäß durchgeführtes Verfahren erfordert im ersten Schritt, dass der Vorstand sich eine fundierte Meinung darüber bildet, ob objektiv ein hinreichender Anlass dafür besteht, von der Anpassung der Renten entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten abzuweichen. Auch um die erforderliche Anhörung der Arbeitnehmersvertretungen durchführen zu können, müssen daher zunächst die Grundlagen für die beabsichtigte Entscheidung ermittelt und ggf. für eine Anhörung aufbereitet werden. In einem nächsten Schritt müssen die Arbeitnehmersvertretungen Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Bleibt der Vorstand im Anschluss daran weiterhin bei seiner ursprünglichen Absicht, muss er den Aufsichtsrat hierüber unterrichten, damit beide Gremien ggf. entsprechende Beschlüsse fassen können.

dd) Eine am Zweck und der Systematik von § 6 Ziff. 1 und Ziff. 4 TV VO orientierte, praktisch brauchbare und dem Wortlaut von § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO gerecht werdende Auslegung ergibt vielmehr, dass das in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO geregelte Verfahren vor dem Anpassungstichtag eingeleitet worden sein muss. Damit sind die versorgungspflichtigen Unternehmen zwar nicht gehalten, den ersetzenden Beschluss noch vor dem Anpassungstichtag zu treffen. Der Vorstand muss jedoch, um eine automatische Anpassung der Renten nach § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO zu vermeiden, noch vor dem 1. Juli eines Jahres die Arbeitnehmersvertretungen über die von ihm beabsichtigte abweichende Anpassung der nach dem TV VO gewährten Renten unterrichten. Damit steht die in § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 TV VO angeordnete automatisch eintretende Anpassung der Renten entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten lediglich unter dem - nachfolgend geregelten - Vorbehalt, dass das versorgungspflichtige Unternehmen nicht das in § 6 Ziff. 4 TV VO geregelte Verfahren einleitet. Ein solches Zusammenspiel von § 6 Ziff. 1 TV VO einerseits und § 6 Ziff. 4 TV VO andererseits trägt dem Umstand Rechnung, dass § 6 Ziff. 4 TV VO nicht nur ein Leistungsbestimmungsrecht, sondern auch ein für

43

dessen Ausübung erforderliches Verfahren regelt, das mit der Unterrichtung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats über die beabsichtigte abweichende Anpassung eingeleitet wird.

Ein solches Verständnis der tariflichen Bestimmungen führt auch zu einem sachgerechten Ergebnis. Dem berechtigten Interesse der Betriebsrentner, zeitnah zum Anpassungstichtag eine endgültige Entscheidung über die Anpassung ihrer Renten zu erhalten, wird hinreichend Rechnung getragen, wenn das Verfahren nach § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO vom Vorstand noch vor dem Anpassungstichtag eingeleitet werden muss. Auf der anderen Seite wird das schützenswerte Interesse des versorgungspflichtigen Unternehmens, das Verfahren nach § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO ordnungsgemäß vorbereiten und im Anschluss daran durchführen zu können, bei einer Verpflichtung, noch vor dem jeweiligen 1. Juli eines Jahres tätig zu werden, wenn keine Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO stattfinden soll, nicht übermäßig beeinträchtigt.

44

b) Die sich danach ergebenden Verfahrensabläufe hat die Beklagte vorliegend eingehalten. Der Vorstand der Beklagten hat mit E-Mail vom 15. Juni 2015 die Anhörung der örtlichen Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats und damit noch vor dem 1. Juli 2015 eingeleitet. Aus diesem Grund liegt in der Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrenten zum 1. Juli 2015 nur um 0,5 vH anzuheben, auch kein Eingriff in bereits entstandene Versorgungsrechte, der an den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu messen wäre.

45

3. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht mit unzutreffender Begründung angenommen, die Entscheidung der Beklagten, die Renten zum 1. Juli 2015 nur um 0,5 vH anzupassen, entspreche billigem Ermessen. Dabei kann dahinstehen, ob die Kontrolle der Ausübung des billigen Ermessens wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt (*vgl. etwa BAG 30. November 2016 - 10 AZR 11/16 - Rn. 27 mwN; 15. September 2009 - 9 AZR 643/08 - Rn. 29 mwN*). Die landesarbeitsgerichtliche Entscheidung hält auch einer nur

46

eingeschränkten Prüfung nicht stand, da das Landesarbeitsgericht in seine Würdigung rechtlich unzutreffende Erwägungen einbezogen hat.

a) Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, es sei nicht vertretbar, Einschnitte bei den aktiven Beschäftigten vorzunehmen, nicht aber bei den Rentnern, die über ein gutes Versorgungsniveau verfügen. Zudem seien bei der Anpassungsentscheidung auch die Interessen des Klägers ausreichend berücksichtigt. Die Anpassung iHv. 0,5 vH gewährleiste, dass der seit der letzten Betriebsrentenanpassung eingetretene Kaufkraftverlust ausgeglichen werde. Zudem habe der Kläger nicht jahrelang eine Entwertung seiner Betriebsrente im Vergleich zur steigenden Inflation hinnehmen müssen. 47

b) Zwar stellt es einen zulässigen, im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten der Beklagten zu berücksichtigenden Aspekt dar, ob die beschlossene Anpassung den Kaufkraftverlust der Betriebsrentner ausgleicht. Hingegen können - anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung weder das Versorgungsniveau der nach dem TV VO anspruchsberechtigten Betriebsrentner noch der Umstand, dass ihnen vor dem 1. Juli 2015 immer die in § 6 Ziff. 1 TV VO vorgesehenen Anpassungen gewährt und die Betriebsrenten deshalb jahrelang nicht „entwertet“ wurden, zulasten des Klägers berücksichtigt werden. Denn den nach dem TV VO versorgungsberechtigten Arbeitnehmern wurde die sich für sie aus § 5 TV VO ergebende Rente sowie deren Anpassung nach § 6 TV VO zugesagt. Daher spielen diese Umstände bei einer von § 6 Ziff. 1 TV VO abweichenden Anpassung keine Rolle. 48

III. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen ist die Sache auch nicht aus anderen Gründen zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 49

1. Die Klage ist nicht schon deshalb begründet, weil der Vorstand der Beklagten und der Aufsichtsrat die Entscheidungen über eine Anpassung der Renten iHv. 0,5 vH zum 1. Juli 2015 in getrennt gefassten Beschlüssen getroffen haben. 50

Zwar schreibt § 6 Ziff. 4 TV VO eine „gemeinsame“ Beschlussfassung vor. Die Regelung ist aber nicht dahin zu verstehen, dass die Organe der versorgungspflichtigen Unternehmen zusammen einen Beschluss fassen mussten. Eine gemeinsame Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat kennt das Aktienrecht nicht. Da die Tarifparteien keine weitergehenden Verfahrensvorschriften für eine solche - gesetzlich nicht geregelte - gemeinsame Beschlussfassung vorgesehen haben, kann nicht angenommen werden, dass sie damit von den gesetzlichen Vorgaben abweichen wollten. Mit dem Begriff „gemeinsam“ sollte vielmehr zum Ausdruck gebracht werden, dass es für die Entscheidung über eine Anpassung nach Maßgabe von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO inhaltlich gleichlautender Beschlüsse sowohl vom Vorstand als auch vom Aufsichtsrat bedarf.

51

2. Der Klage kann - vorausgesetzt, die Beklagte wäre nicht normativ an den TV VO gebunden - auch nicht mit der Begründung stattgegeben werden, die Anpassungsentscheidung der Beklagten sei unwirksam, weil sie der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bedurft hätte. Selbst wenn man zugunsten des Klägers annähme, auch bei einer fehlenden Tarifbindung der Beklagten seien die Entlohnungsgrundsätze des TV VO mitbestimmungsgemäß in ihrem Betrieb eingeführt worden (*vgl. dazu etwa BAG 24. Januar 2017 - 1 AZR 772/14 - Rn. 45 f., BAGE 158, 44*), wäre die Entscheidung der Beklagten, die Renten zum 1. Juli 2015 nur um 0,5 vH zu erhöhen, nicht mitbestimmungspflichtig. Dabei kann außer Betracht bleiben, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Betriebsparteien für die Betriebsrentner ohnehin keine Regelungsbefugnis zusteht (*vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - zu I 2 der Gründe; 25. Oktober 1988 - 3 AZR 483/86 - BAGE 60, 78; grundlegend BAG Großer Senat 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1; ob hieran festzuhalten ist, hat der Senat in jüngerer Zeit offengelassen, vgl. etwa BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 35; 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - Rn. 23, BAGE 138, 197*). Auch bei einer unterstellten Zuständigkeit des Betriebsrats besteht vorliegend kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der konkreten Anpassungsentscheidung, denn die Beklagte hat - wie ausgeführt - die im TV VO enthaltenen Entlohnungsgrundsätze nicht

52

verändert. Durch die gleichmäßige prozentuale Steigerung aller Renten ist der relative Abstand der Betriebsrenten zueinander gleich geblieben. Damit berührt ihre Entscheidung nicht die von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geschützte Verteilungsgerechtigkeit. Sie hat lediglich von dem ihr zukommenden Ermessen bei der Festsetzung der Höhe der Anpassung Gebrauch gemacht und damit die bestehenden Entlohnungsgrundsätze angewandt (*vgl. hierzu auch BAG 23. August 2017 - 10 AZR 136/17 - Rn. 29*).

3. Die Klage ist auch nicht deswegen erfolgreich, weil die Beklagte die Arbeitnehmervvertretungen vor der Beschlussfassung nicht ordnungsgemäß nach § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO angehört hätte. 53

Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Regelung in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO dahin zu verstehen ist, dass entweder der im Betrieb gebildete Betriebsrat oder bei Existenz eines Gesamtbetriebsrats dieser vor einer Beschlussfassung des Vorstands anzuhören ist. Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte vor der Beschlussfassung des Vorstands am 26. August 2015 und des Aufsichtsrats am 9. Oktober 2015 allen örtlichen Betriebsräten und ihrem Gesamtbetriebsrat Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Die Anhörungsschreiben lassen erkennen, dass die Beklagte die Arbeitnehmervvertretungen über die Gründe für ihre beabsichtigte Entscheidung informiert und ihnen die Möglichkeit eingeräumt hat, sich hierzu vor einer abschließenden Beschlussfassung zu äußern. 54

IV. Ob die von der Beklagten getroffene Entscheidung, die Renten zum 1. Juli 2015 nur um 0,5 vH anzupassen, den Vorgaben des § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO iVm. § 315 Abs. 1 BGB genügt, kann vom Senat auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend entschieden werden. Den Parteien ist angesichts der erstmals erfolgten verbindlichen Auslegung der Regelung des § 6 Ziff. 4 TV VO vielmehr Gelegenheit zu neuem Vorbringen zu geben. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). 55

- V. Bei seiner neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht erforderlichenfalls Folgendes zu beachten haben: 56
1. Soweit § 6 Ziff. 4 TV VO der Beklagten bei der Anpassung der Renten ein Leistungsbestimmungsrecht einräumt, muss die konkrete Entscheidung, ob und in welcher Höhe die Anpassung hinter den Vorgaben von § 6 Ziff. 1 TV VO zurückbleibt, gemäß § 315 Abs. 1 BGB billigem Ermessen entsprechen. Im Rahmen der Interessenabwägung ist dabei zu prüfen, ob die von der Beklagten vorgebrachten Gründe für eine unterhalb der Vorgaben von § 6 Ziff. 1 TV VO liegende Anpassung der Renten das Interesse des Klägers an einer Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten überwiegen. Dabei kommt es auch auf die Gewichtigkeit der vorgebrachten Gründe an. Will der Arbeitgeber nach § 6 Ziff. 4 TV VO vollständig von einer Anpassung absehen, muss sich die wirtschaftliche Situation ungünstiger darstellen, als wenn eine unterhalb von § 6 Ziff. 1 TV VO liegende Anpassung vorgenommen wird. 57
2. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 58

Zwanziger

Ahrendt

Wemheuer

Metzner

Knüttel