

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 11. Dezember 2018
- 3 AZR 380/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:111218.U.3AZR380.17.0

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 26. November 2015
- 6 Ca 3024/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 12. Mai 2017
- 7 Sa 9/16 -

Entscheidungsstichworte:

Ablösung - Anpassungsregelung - vertragliche Einheitsregelung

Leitsatz:

Beruhet eine Verpflichtung zur betrieblichen Altersversorgung auf einer vertraglichen Einheitsregelung mit kollektivem Bezug, die Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB enthält, so ist dem Arbeitnehmer damit im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln zugesagt. Eine solche Einheitsregelung ist offen für eine - auch verschlechternde - Ablösung sowohl durch eine Betriebs- oder Sprecherausschussvereinbarung als auch durch eine Gesamtzusage.

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 380/17

7 Sa 9/16

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2018

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Wemheuer und Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Becker und Prof. Dr. Reiter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Mai 2017 - 7 Sa 9/16 - insoweit aufgehoben, als über die

Anpassung der von der Beklagten an den Kläger gezahlten betrieblichen Rente (in Höhe von zunächst 4.916,90 Euro brutto) entschieden wurde.

2. Insoweit wird der Rechtsstreit 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 Regelung sich die Anpassung des Ruhegehalts des Klägers richtet. 1

Der 1947 geborene Kläger, ein leitender Angestellter, war seit dem 1. März 1979 bei einem Konzernunternehmen der Beklagten, der B GmbH, beschäftigt. Zwischen dem Kläger und der B GmbH wurden bereits 1979 und 1986 Ruhegehaltsverträge vereinbart. Im Zusammenhang mit dem Wechsel des Klägers zur Beklagten zum 1. Mai 1989 vereinbarten die Parteien einen neuen Ruhegehaltsvertrag unter dem 27. April 1989 (im Folgenden RV 1989). In diesem ist ua. Folgendes geregelt: 2

„Ruhegehaltsvertrag

Sehr geehrter Herr E,

wir vereinbaren mit Wirkung vom 1.5.1989 an folgenden Ruhegehaltsvertrag:

§ 1 Wartezeit, ruhegehaltstfähige Dienstzeit

Voraussetzung für einen Anspruch auf Ruhegehalt, Witwen-/Witwer- oder Waisengeld ist, daß Sie bei Eintritt des Versorgungsfalles mindestens 5 ruhegehaltstfähige Dienstjahre erreicht haben. Dabei zählen die nach der Vollendung Ihres 30. Lebensjahres liegenden Jahre, die bei uns als Dienstzeit abgeleistet, nach der Firmendienstzeitrichtlinie angerechnet oder gemäß § 10 des Arbeitsvertrages von uns anerkannt werden. Die Wartezeit ist demnach bei Ihnen am 2.4.1983 erfüllt.

§ 2 Ruhegehalt

Sie erhalten ein lebenslanges Ruhegehalt, wenn Sie

- nach Vollendung Ihres 60. Lebensjahres (Frauen) bzw. nach Vollendung Ihres 63. Lebensjahres (Männer) altershalber oder

...

aus unserem Unternehmen ausscheiden.

§ 3 Höhe des Ruhegehalts

- (1) Das jährliche Ruhegehalt nach 30 ruhegehaltstfähigen Dienstjahren (Höchstbetrag) bemisst sich nach Ihrer Eingruppierung in eine Ruhegehaltsguppe des Versorgungsplans (Anlage).
- (2) Eingruppierungsmaßstab sind die den einzelnen Ruhegehaltsguppen zugeordneten Einkommensbandbreiten auf Jahresbasis. Diese werden vom Unternehmen in Anlehnung an die Entwicklung der Einkommensbandbreiten der Versorgungsordnung für die Arbeiter und Tarifangestellten des Unternehmens jährlich neu festgesetzt.
- (3) Ihre Zuordnung zu einer der sich aus den Einkommensbandbreiten ergebenden Ruhegehaltsguppen richtet sich nach der Höhe Ihres Richteinkommens. Maßgebend für Ihre Eingruppierung ist die höchste Ruhegehaltsguppe der letzten 3 Kalenderjahre mit Arbeitseinkommen vor dem Kalenderjahr, in dem der Versorgungsfall eintritt.

...

- (7) Das jährliche Ruhegehalt wird in 12 gleichen Beträgen monatlich ausgezahlt.

...

§ 8 Änderung des Ruhegehalts

- (1) Wir behalten uns vor, die Ruhegehaltsbeträge gemäß § 3 zu erhöhen bzw. zu vermindern, wenn sich Ihr derzeitiges Arbeitsgebiet ändert. Die Entscheidung hierüber treffen wir nach freiem Ermessen; sie unterliegt nicht der gerichtlichen Nachprüfung.
- (2) Bei einer Änderung des Arbeitsgebiets, die eine niedrigere Einkommensgruppe und damit eine Verminderung der Ruhegehaltsbeträge gemäß

§ 3 zur Folge hat, bleibt die Anwartschaft auf die zum Zeitpunkt der Rückstufung erreichte Grundbetrag sowie die erreichten Steigerungsbeträge erhalten.

§ 9 Wertsicherungsklausel

- (1) Das Ruhegehalt wird vom Beginn der Ruhegehaltszahlungen an zum 1. Januar eines jeden Jahres an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten angepaßt. Das Ruhegehalt wird jeweils um den Prozentsatz erhöht oder ermäßigt, um den sich der für den Monat September des abgelaufenen Jahres durch das Statistische Bundesamt veröffentlichte ‚Preisindex für die Lebenshaltung aller privater Haushalte in der Bundesrepublik‘ gegenüber dem für den September des vorangegangenen Jahres veröffentlichten Index erhöht oder ermäßigt hat. Das Ruhegehalt darf jedoch den Betrag nicht übersteigen, den ein aktiver Mitarbeiter der gleichen Ruhegehaltsgruppe unter denselben Voraussetzungen als Ruhegehalt zu beanspruchen hätte.

...

§ 11 Vorbehalte

Wir behalten uns vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

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

- Sie nach Beginn der Ruhegehaltszahlungen Handlungen begehen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden; dazu gehört insbesondere die Ausübung einer Konkurrenztaetigkeit in selbstaendiger oder abhaengiger Stellung, die geeignet ist, einer Gesellschaft der Bo-Gruppe Schaden zuzufuegen.

...“

Die Beklagte informierte den Klaeger bis zum Jahr 1998 ueber den aktuellen Versorgungsplan mit den jeweils neu festgesetzten Einkommensbandbreiten. 3

Seit dem Jahr 1996 hat der Klaeger einen Teil der jaehrlichen Bruttoabschlussverguetung in Vorsorgekapital umgewandelt. In dem Schreiben der Beklagten vom 6. Oktober 1995 heisst es dazu auszugsweise: 4

„...“

die Geschaeftsfuehrung hat beschlossen, fuer die MitarbeiterInnen der Vertragsgruppen LD und EG3 im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ein Modell zur Bildung von Vorsorgekapital einzufuehren. Das Modell sieht die wahlweise Umwandlung der Abschluessverguetung oder Teilen davon in eine Zusage auf Vorsorgekapital vor. ...“

Zum 1. Januar 1999 erfolgte eine Umstellung des bisherigen Systems der betrieblichen Altersversorgung auf ein beitragsorientiertes Bausteinsystem. In der zwischen der Beklagten und dem Konzernsprecherausschuss der leitenden Angestellten der Bo-Gruppe (im Folgenden nur Konzernsprecherausschuss) am 4. Dezember 1998 geschlossenen „Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung“ (im Folgenden RL bAV 1998) heisst es auf Seite 1 ua. wie folgt: 5

„RICHTLINIE

zur betrieblichen Altersversorgung

Zwischen der R GmbH und dem Konzernsprecherausschuss der leitenden Angestellten der Bo-Gruppe werden mit Wirkung fuer die Konzerngesellschaften

R GmbH,

T GmbH,

B GmbH,

für nach dem 31.12.1998 eintretende Versorgungsfälle¹ Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage von Versorgungsbausteinen (Kapitalkontenplan RBI) gemäß den nachfolgenden Bestimmungen unmittelbar und verbindlich für die Arbeitsverhältnisse vereinbart.

...“

Darunter finden sich die Unterschriften von Vertretern der Beklagten und des Konzernsprecherausschusses. Auf Seite 2 RL bAV 1998 befindet sich ein Inhaltsverzeichnis ohne weitere Überschrift. Auf den fortlaufend nummerierten Seiten 3 bis 9 sind „Allgemeine Bestimmungen“ sowie Regelungen zum „Basiskonto“ und zum „Aufbaukonto“ enthalten, die ua. wie folgt lauten:

6

„1 Allgemeine Bestimmungen²“

1.1 Geltungsbereich

Diese allgemeinen Bestimmungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend ‚Mitarbeiter‘) einer Konzerngesellschaft (nachfolgend ‚Unternehmen‘), für die nach Abschnitt 2 oder 3 Beiträge bereitgestellt werden.

1.2 Versorgungskonto, Versorgungsbaustein

1.2.1 Das Unternehmen richtet persönliche Versorgungskonten ein, für Beiträge nach Abschnitt 2 ein Basiskonto, für Beiträge nach Abschnitt 3 ein Aufbaukonto.

1.2.2 Jeder Beitrag wird in einen Versorgungsbaustein umgerechnet. Der Versorgungsbaustein ergibt sich durch Multiplikation des Beitrags mit dem Altersfaktor gemäß der folgenden Tabelle:

...

1.4 Einmalkapital, Raten, Rente

Das Unternehmen kann das Versorgungsguthaben als Einmalkapital oder in Raten auszahlen oder das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise verrenten. Das Nähere bestimmt eine gesonderte Richtlinie („Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan“) in der im Versorgungsfall gültigen Fassung.

...

2 Basiskonto

2.1 Beitragsbereitstellung

Das Unternehmen stellt in der Beitragszeit (Ziffer 2.3) für Mitarbeiter, die in einem mit unbestimmter Dauer begründeten Arbeitsverhältnis stehen, nach Maßgabe dieser Bestimmungen jährliche Beiträge zum Basiskonto bereit. Dies gilt nicht für Mitarbeiter, die im Versorgungsplan einer ausländischen Konzerngesellschaft verbleiben. Die Bereitstellung des jährlichen Beitrags erfolgt jeweils am 31. Dezember, im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch am Tag der Beendigung.

...

3 Aufbaukonto

3.1 Beitragsbereitstellung

Das Unternehmen stellt für Mitarbeiter, die gemäß einer gesonderten Umwandlungsregelung Bezüge- teile in einen Mitarbeiterbeitrag umgewandelt haben (Ziffer 3.3), nach Maßgabe dieser Bestimmungen jeweils am 31.12. eines Kalenderjahres Beiträge zum Aufbaukonto bereit.

3.2 Beitragshöhe

3.2.1 Der Beitrag zum Aufbaukonto beträgt die Summe der im Kalenderjahr der Bereitstellung umgewandelten Bezüge- teile.

...

3.3 Umwandlung von Bezüge- teilen

3.3.1 Die Umwandlung von Bezüge- teilen erfolgt nach den Bestimmungen der gesonderten Umwandlungsregelung.

...“

Die auf der unterzeichneten, aber nicht mit Ziffer 1 nummerierten ersten Seite der RL bAV 1998 (im Folgenden Seite 1) in Klammern verwendete Formulierung „Kapitalkontenplan RBI“ findet sich nur dort, nicht jedoch auf den Seiten 2 bis 9. Die Seiten 2 bis 9 sind weder paraphiert, noch schließen sie auf Seite 9 mit Unterschriften ab. Auch eine Datums- und Ortsangabe fehlt am Ende des Dokuments. Auf jeder Seite der RL bAV 1998 findet sich in der Fußzeile

7

folgender Text: „© K GMBH; Konzern_BV25_11.doc 02.12.1998“. Die RL bAV 1998 enthält zudem einige Fußnoten, die auf nicht in das Verfahren eingeführte Protokollnotizen verweisen und ab Seite 1 durchlaufend nummeriert sind. Die Beklagte hat eine Abschrift der RL bAV 1998 am 27. August 2015 notariell beglaubigen lassen. Davor waren die Seiten nicht geheftet oder in anderer Weise miteinander verbunden.

Am 4. Dezember 1998 schlossen die Beklagte und der Konzernspre- 8
cherausschuss zudem eine „Richtlinie zum Übergang auf den Kapitalkonten-
plan RBI“ (im Folgenden RL Übergang 1998). In dieser heißt es ua.:

„RICHTLINIE

zum Übergang auf den Kapitalkontenplan RBI

Zwischen der R GmbH und dem Konzernsprecherausschuß der leitenden Angestellten der Bo-Gruppe werden mit Wirkung für die Konzerngesellschaften

R GmbH,

T GmbH,

B GmbH,

in Ablösung sämtlicher bisheriger Versorgungsregelungen für nach dem 31.12.1998 eintretende Versorgungsfälle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nachfolgend ‚Mitarbeiter‘), deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1999 begonnen hat, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Richtlinie vom 04.12.1998 (**Kapitalkontenplan RBI**) mit folgenden Übergangsbestimmungen unmittelbar und verbindlich für die Arbeitsverhältnisse vereinbart.

...

Übergangsbestimmungen

1 Initialgutschrift

Dem Basiskonto eines Mitarbeiters einer Konzerngesellschaft (nachfolgend ‚Unternehmen‘), dessen Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1999 begonnen hat, wird am 31.12.1998 eine Initialgutschrift gutgeschrieben. Die Initialgutschrift wird nach den Verhältnissen am 31.12.1998 (Stichtag) ermittelt.

...

3 Garantierente

Dem Mitarbeiter wird zumindest die Altersrente gewährt, auf die er nach den Verhältnissen am Stichtag

Anwartschaft aus der Altregelung hatte (Garantierende). Ziffer 3.4 **Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan** findet auf die Garantierende keine Anwendung.

...“

Außerdem vereinbarten die Beklagte und der Konzernsprecherausschuss am 4. Dezember 1998 die „Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘“ (im Folgenden RL Auszahlungsgrundsätze 1998). Diese schließt mit den Unterschriften von Vertretern der Beklagten und des Konzernsprecherausschusses ab und enthält ua. folgende Regelungen:

„RICHTLINIE

‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘

Zwischen der R GmbH und dem Konzernsprecherausschuß der leitenden Angestellten der Bo-Gruppe werden mit Wirkung für die Konzerngesellschaften

R GmbH,

T GmbH,

B GmbH,

hiermit unmittelbar und verbindlich für die Arbeitsverhältnisse die nachfolgenden **Auszahlungsgrundsätze zu Ziffer 1.4 Kapitalkontenplan RBI - Allgemeine Bestimmungen** vereinbart.

...

1 Auszahlung als Einmalkapital

- 1.1 Bis zu einem Versorgungsguthaben von
- DM 90.000,-- (Einmalkapitalgrenze)
- erfolgt die Auszahlung als Einmalkapital.

...

2 Auszahlung in Raten

- 2.1 Bei einem Versorgungsguthaben über der Einmalkapitalgrenze erfolgt die Auszahlung in Raten.

...

3 Auszahlung als Rente

- 3.1 Das Unternehmen behält sich vor, das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise zu verrenten, wenn dieses den Betrag von

- DM 240.000,--
übersteigt.

...

- 3.3 Die Rente wird lebenslang gezahlt. ...
- 3.4 Die Rente wird unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung jährlich, jeweils am 1. Juli, um 1 % p. a. angehoben.“

Mit Schreiben vom 3. Juli 1999 informierte die Beklagte den Kläger, 10
dass die betriebliche Altersversorgung zum 1. Januar 1999 neu geregelt worden sei. Ausweislich dieses Schreibens war ein Kontoauszug beigelegt. Dieser zeigte auf, wie die bis zum 31. Dezember 1998 erreichten Versorgungsansprüche gleichwertig in das neue System übertragen wurden. Ebenfalls beigelegt war eine Broschüre mit weiteren Informationen zum „Kapital Vorsorge Plan“, die im Einzelnen das neue System der betrieblichen Altersversorgung darstellt.

Mit weiterem Schreiben vom 16. Oktober 2000 setzte die Beklagte den 11
Kläger davon in Kenntnis, dass das von ihm aus eigenen Mitteln angesparte Vorsorgekapital zum 31. Dezember 2001 in den Kapitalvorsorgeplan integriert werde. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2000 legte der Kläger hiergegen Widerspruch ein und berief sich darauf, dass sich die Begünstigungsklausel im Todesfall wesentlich von der bisherigen Regelung unterscheide. Die Beklagte erklärte daraufhin mit Schreiben vom 12. Februar 2001, dass bestehende Ansprüche nicht verschlechtert würden.

Unter dem 15. Juli/4. August 2004 schlossen die Beklagte und der Konzernsprecherausschuss sodann die „Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapital 12
Vorsorge Plan‘“ (im Folgenden RL Auszahlungsgrundsätze 2004). Diese enthält ua. folgende Regelungen:

„RICHTLINIE

‚Auszahlungsgrundsätze Kapital Vorsorge Plan‘ zwischen
der R GmbH

und

dem Konzernsprecherausschuss der leitenden Angestell-

ten der Bo-Gruppe

R GmbH und Konzernsprecherausschuss vereinbaren folgende **Auszahlungsgrundsätze** zu Ziffer 1.3 der Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung - Kapital Vorsorge Plan vom 31.07.2002

1 Auszahlung in Raten

1.1 Das Versorgungsguthaben wird in bis zu 20 Raten ausgezahlt; die Höhe der Raten soll 1.500 EUR nicht unterschreiten. ...

2 Auszahlung als Rente

2.1 Das Unternehmen behält sich vor, das Versorgungsguthaben aus dem Basiskonto ganz oder teilweise zu verrenten, wenn dieses den Betrag von 123.000 EUR übersteigt.

...

2.3 Die Rente wird lebenslang gezahlt. ...

2.4 Die Rente wird unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung jährlich, jeweils am 1. Juli, um 1 % p. a. angehoben.

3 Rentenoption im Bo Pensionsfonds

3.1 Das Unternehmen behält sich bei Versorgungsfällen ab dem 01.01.2004 vor, im Falle des Verzichts des Mitarbeiters auf die Auszahlungsvarianten nach Ziffer 1 und 2 das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise auf die Bo P AG zu übertragen.

...

4 Aufbaukonto ,1998‘

Für Versorgungsguthaben aus dem Aufbaukonto, die auf Entgeltumwandlungen bis zum 31.12.2004 beruhen, gilt die Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998 unverändert. Gleiches gilt für § 2 der Protokollnotiz II zur Richtlinie ‚Kapital Vorsorge Plan‘ vom 31.07.2002 (‚Bruttoumwandlung bei rentennahen Jahrgängen‘).

...“

Am 24. Oktober 2005 vereinbarten die Beklagte und der Konzernsprecherausschuss die „Richtlinie zum Übergang auf den B Vorsorge Plan“ (im Folgenden RL Übergang BVP) und die „Richtlinie zur betrieblichen Altersversor-

13

gung BOVORSORGEPLAN“ (im Folgenden RL bAV 2004). In der RL Übergang BVP heißt es auszugsweise:

„5.3 Verrentungsvorbehalt

... Für Mitarbeiter, die zum Übergangsstichtag das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, gilt Ziffer 2 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze **KapitalVorsorgePlan**‘ vom 04.08.2004 weiter.

...“

Vor seinem Austritt forderte der Kläger wiederholt - so etwa am 8. Juli 2008 - Simulationsberechnungen an. Die von der Beklagten erstellten Berechnungen vom 1. August 2008 und vom 30. April 2010 sowie die dazugehörigen Begleitschreiben enthielten jeweils folgenden (zum Teil geringfügig abweichenden) Hinweis: 14

„BPF Rente STABIL

Der Rentenanteil STABIL erhöht sich jährlich um 1 %.“

Sowohl in den vorgenannten Schreiben der Beklagten als auch in den beigefügten Simulationsberechnungen heißt es zudem: 15

„Wir weisen darauf hin, dass es sich bei den ausgewiesenen Werten um eine unverbindliche Information handelt. Verbindlich sind die in der Betriebsvereinbarung bzw. Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung getroffenen Regelungen.“

Mit Schreiben vom 4. Oktober 2010 beantragte der Kläger die (vorläufige) Auszahlung der betrieblichen Versorgungsleistungen zum 1. Dezember 2010 in den Auszahlungsformen Raten und Rente (Rente „Firma-Stabil“) und fügte handschriftlich den Zusatz: „entsprechend Simulationsrechnung vom 30.4.2010 von Herrn S“ bei. 16

Am 30. November 2010 trat der Kläger in den Ruhestand. Ab dem 1. Dezember 2010 bezog er vorläufig Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Mit seinem Antrag auf Betriebsrente vom 26. Februar 2011 entschied sich der Kläger für die Auszahlungsvariante entsprechend der Information der 17

Beklagten vom 21. Februar 2011, wonach ein Teil der Altersversorgung in acht Kapitalzahlungen erbracht sowie eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 4.916,90 Euro brutto gezahlt wird. Der arbeitgeberfinanzierte Teil der monatlichen Rente beträgt 3.676,24 Euro brutto, der arbeitnehmerfinanzierte Teil 1.240,66 Euro brutto.

Die Beklagte passte die monatliche Betriebsrente um ein Prozent zum 1. Juli eines jeden Jahres an. Mit Schreiben vom 7. Januar 2014 forderte der Kläger die Beklagte zu einer weiteren Anpassung der laufenden Rentenzahlung rückwirkend ab dem 1. Dezember 2013 auf, da die „Gesamtteuerung“ höher sei als die bislang geleisteten Zahlungen. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 7. Februar 2014 ab. 18

Der Kläger hat geltend gemacht, die Umstellung des Ruhegehaltssystems in ein Bausteinsystem zum 1. Januar 1999 habe zu einer Verschlechterung seiner betrieblichen Altersversorgung geführt. Dies betreffe auch die Wert sicherungsklausel in § 9 RV 1989. Der RV 1989 sei durch die im Jahr 1998 abgeschlossenen Richtlinien nicht wirksam abgelöst worden. Der Konzernspre cherausschuss habe keine Kompetenz, durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in seine Individualrechte einzugreifen. Die in der RL Auszahlungsgrundsätze 1998 vorgesehene Anpassung von einem Prozent sei auch wegen eines Verstoßes gegen § 30c BetrAVG unwirksam. Die Richtlinien seien nicht wirksam zustande gekommen. Insbesondere sei bei der RL bAV 1998 das Schriftformerfordernis nicht eingehalten. Des Weiteren sei der Konzernspre cherausschuss nicht korrekt beteiligt und ein wirksamer Beschluss unter Beteiligung aller Mitglieder zu den „nachfolgenden Bestimmungen“ der Richtlinie nicht getroffen worden. Schließlich habe die Beklagte die Richtlinien ihren leitenden Angestellten auch nicht zur Kenntnis gebracht, sondern sie ausschließlich mittels Broschüren und Informationsveranstaltungen unterrichtet. Sollte die RL bAV 1998 tatsächlich auf ihn Anwendung finden, sei jedenfalls eine Dynamisierung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG vereinbart worden. 19

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 20

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.632,01 Euro brutto rückständige Betriebsrente nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ab April 2015 an ihn monatlich eine Rente in Höhe von 5.319,59 Euro zu zahlen;
3. hilfsweise
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.365,66 Euro brutto rückständige Betriebsrente nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Der RV 1989 sei wirksam 21
durch die Sprecherausschussrichtlinien abgelöst worden. Die Neuordnung des Versorgungssystems sei ua. zur Harmonisierung der äußerst differenzierten Versorgungssituation im Konzern, mithin zur Verringerung der Komplexität in der Verwaltung von über 60 Altsystemen, erfolgt. Mit der Beantragung der Rente „entsprechend Simulationsrechnung vom 30.4.2010 von Herrn S“ habe der Kläger zudem die Änderung der Wertsicherungsklausel anerkannt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, die auch einen Feststellungsantrag 22
zur Witwenversorgung beinhaltete, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung, mit der der Kläger erstmals hilfsweise eine Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG sowie äußerst hilfsweise die Feststellung begehrt hat, die Beklagte sei verpflichtet, das Ruhegehalt des Klägers alle drei Jahre zum 1. Dezember eines Jahres nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu erhöhen, zurückgewiesen. Mit seiner Revision macht der Kläger lediglich noch die Steigerung seiner von der Beklagten gezahlten Ausgangsrente in Höhe der sich aus § 9 RV 1989 ergebenden Wertsicherung geltend, hilfsweise eine Erhöhung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG, nicht mehr jedoch eine höhere Ausgangsrente. Soweit er seine Anträge noch verfolgt, hat er seinen Zahlungsantrag um die aufgelaufenen monatlichen Beträge bis September 2017 ergänzt und verlangt nunmehr die Zahlung rückständiger Rente in Höhe von 10.498,02 Euro brutto nebst Zinsen (Sachantrag zu 1.), die Verurteilung zur Zahlung einer ab Oktober 2017 monat-

lich zu zahlenden Rente in Höhe von 5.354,39 Euro brutto (Sachantrag zu 2.), hilfsweise 346,99 Euro brutto nebst Zinsen rückständige Rente (Sachantrag zu 3.) sowie ebenfalls hilfsweise eine ab Oktober 2017 zu zahlende monatliche Rente in Höhe von 5.294,37 Euro brutto (Sachantrag zu 4.). Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- Die zulässige, nur beschränkt eingelegte Revision ist teilweise begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht vollständig abgewiesen werden. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht entschieden werden, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe die Betriebsrente des Klägers anzupassen ist. Dies führt zur teilweisen Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 23
- A. Die Revision ist nicht bereits aus prozessualen Gründen erfolglos. 24
- I. Der Kläger hat zulässigerweise nur beschränkt Revision eingelegt. 25
1. Er stützt sein Begehren lediglich noch darauf, dass die Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 durch die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 nicht wirksam abgelöst worden sei bzw. hilfsweise darauf, dass eine Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu erfolgen habe. Gegen die Ablösung des RV 1989 durch die RL bAV 1998 im Übrigen, dh. soweit seine erdienten Besitzstände betroffen sind, wehrt er sich nicht mehr. Seinen Feststellungsantrag im Hinblick auf eine Witwenversorgung verfolgt er nicht weiter. Sein Angriff betrifft lediglich noch die Frage, nach welcher Anpassungsregelung seine Betriebsrente zu dynamisieren ist. Im Übrigen ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in Rechtskraft erwachsen. 26

2. Die beschränkte Revisionseinlegung war zulässig, da verschiedene Streitgegenstände gegeben sind. 27
- a) Der Gegenstand des Verfahrens bestimmt sich nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und dem ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund). Der Streitgegenstand iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Sachverhalt gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht unterbreitet hat (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 20 mwN*). 28
- b) Danach sind die Ablösung des RV 1989 durch die RL bAV 1998 und die Ablösung der Anpassungsregelung in § 9 RV 1989 durch Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 unterschiedliche Streitgegenstände. Der jeweils zugrunde liegende Sachverhalt, der für die rechtliche Beurteilung der verschiedenen Fragen heranzuziehen ist, die zu beurteilenden Regelungskomplexe und die Anspruchsgrundlagen unterscheiden sich voneinander. So liegt der Ablösung von § 9 RV 1989 die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 zugrunde, der Ablösung des RV 1989 im Übrigen die RL bAV 1998. Zudem ist eine Anpassungsregelung unabhängig davon, wie sich die Ausgangsrente im Einzelnen errechnet. 29
- II. Sonstige prozessuale Hindernisse stehen der Entscheidung über die in der Revisionsinstanz gestellten Anträge nicht entgegen. 30
1. Die in der Revision angebrachten Sachanträge zu 1. und zu 2. enthalten keine unzulässige Klageänderung (*zu den Voraussetzungen vgl. BAG 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 - Rn. 26; 23. Juni 2016 - 8 AZR 643/14 - Rn. 39*). Der Kläger hat seinen Antrag in der Revisionsinstanz lediglich bis September 2017 angepasst, sodass jedenfalls nach § 264 Nr. 2 ZPO keine Klageänderung vorliegt. Die Hilfsanträge (Sachanträge zu 3. und zu 4.) stellen 31

schon deshalb keine Klageerweiterung dar, weil sie als Weniger ohnehin in den Hauptanträgen enthalten sind.

2. Keine Bedenken ergeben sich auch deshalb, weil der Kläger seinen Zahlungsantrag in der Berufungsinstanz hilfsweise um einen geringeren Zahlungsantrag ergänzt hat. Das Landesarbeitsgericht hat über diesen Hilfsantrag in der Sache entschieden. Damit hat es angenommen, die Voraussetzungen von § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG für das Nichtvorliegen oder die Zulässigkeit der Klageerweiterung im Berufungsverfahren seien gegeben. Dies ist in der Revisionsinstanz in entsprechender Anwendung des § 268 ZPO nicht mehr zu prüfen (*vgl. BAG 14. Dezember 2017 - 2 AZR 86/17 - Rn. 23 mwN, BAGE 161, 198*). 32

B. Ob die Klage begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. 33

I. Im Hinblick auf den arbeitgeberfinanzierten Teil des Ruhegehalts des Klägers ist zwar eine wirksame Ablösung der Anpassungsregelung in § 9 RV 1989, auf welche sich der Kläger vorrangig stützt, durch die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 erfolgt. Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist allerdings keine Regelung iSv. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG. Sie ersetzt nicht die Anpassungsprüfungs- und Anpassungsentscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG, sondern lässt die Verpflichtungen nach dieser Vorschrift in Verbindung mit einer Anpassungsverpflichtung von 1 vH jährlich bestehen. Der Senat kann aber nicht abschließend beurteilen, ob eine weitere Anpassung nach Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 iVm. § 16 Abs. 1 BetrAVG geschuldet ist. Dazu bedarf es weiterer Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht. 34

1. Der Kläger hat nach Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 einen Anspruch auf eine Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 BetrAVG bei einer Mindestanpassung von 1 vH jeweils zum 1. Juli eines Jahres. Die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist wirksam zustande gekommen. Ihre Auslegung ergibt, dass in Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 keine Regelung nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG vereinbart worden ist, die die Anpassungsprüfungs- 35

und Anpassungsentscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG ausschließt. Vielmehr ist die Anpassung nach dieser Vorschrift inhaltlich mit einer Mindestanpassungsklausel verbunden worden, wonach jährlich eine Anpassung der Betriebsrenten um 1 vH stattzufinden hat. Gleiches gilt für die wortidentische Nachfolgeregelung in Ziff. 2.4 RL Auszahlungsgrundsätze 2004.

a) Die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist wirksam zustande gekommen. 36

aa) Sie wahrt die vorgeschriebene Schriftform (§ 28 Abs. 1 SprAuG iVm. §§ 125, 126 Abs. 2 BGB). 37

bb) Der Konzernsprecherausschuss besaß - entgegen der Auffassung des Klägers - die Kompetenz, die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 mit der Arbeitgeberin zu vereinbaren. 38

(1) Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 SprAuG ist der Konzernsprecherausschuss für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und die nicht durch die einzelnen Gesamtsprecherausschüsse innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Diese originäre Zuständigkeit des Konzernsprecherausschusses ist aufgrund der nahezu wortgleichen gesetzlichen Regelung nach denselben Kriterien zu bestimmen wie die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats, die wiederum nach denselben Kriterien zu bestimmen ist wie die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (*zur Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats vgl. BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 42*). Zwingende Erfordernisse für eine konzerneinheitliche oder zumindest unternehmensübergreifende Regelung genügen, wobei auf die Verhältnisse des einzelnen Konzerns und der konkreten Betriebe abzustellen ist. Mit dem Begriff des „Nichtregelinkönnens“ ist nicht nur die objektive, sondern auch die subjektive Unmöglichkeit gemeint (*vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 1 AZR 148/15 - Rn. 25; 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 42 mwN*). Bei freiwilligen Leistungen ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten eine unternehmensbezogene Regelung subjektiv unmöglich, wenn der Arbeitgeber den Leistungszweck so bestimmt, dass er nur mit einer unternehmensübergreifenden Regelung erreichbar ist (*vgl. BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 42*

mwN). Dies ist der Fall, wenn die Konzernleitung die freiwillige Leistung künftig nur noch konzerneinheitlich gewähren will (*vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 1 AZR 148/15 - Rn. 25; 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 42 mwN*). Bei einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung legt der Arbeitgeber fest, für welchen Personenkreis die geplante Leistung gedacht ist und damit, auf welcher Ebene sie erbracht wird. Die mitbestimmungsfreien Vorgaben bestimmen den Gegenstand der zu treffenden Regelung, den Handlungsspielraum der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsorgane und folgerichtig auch deren Zuständigkeit (*vgl. BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 42 mwN*). Das gilt erst recht für Regelungen, die leitende Angestellte betreffen, denn insoweit gibt es kein Mitbestimmungsrecht.

(2) Nach diesen Maßstäben war der Konzernsprecherausschuss vorliegend für die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung zuständig. Schon aus dem Umstand, dass die Arbeitgeberin die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 mit dem Konzernsprecherausschuss verhandelt und abgeschlossen hat, wird deutlich, dass die betriebliche Altersversorgung und deren Anpassung künftig nur noch konzerneinheitlich erbracht werden sollte. Demnach war in Bezug auf den Gesamtsprecherausschuss ein Fall der sog. subjektiven Unmöglichkeit gegeben. 40

cc) Die Wirksamkeit der RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist nicht mangels ordnungsgemäßer Beschlussfassung des Konzernsprecherausschusses unwirksam. Der Kläger hat insoweit keine Umstände vorgetragen, die Zweifel an der wirksamen Entstehung der Rechtsnorm begründen (*vgl. dazu auch BAG 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00 - zu I 3 der Gründe, BAGE 97, 44*). 41

dd) Die RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist ferner nicht wegen einer unterbliebenen Auslegung im Betrieb unwirksam. Der Kläger hat die diesbezügliche Rüge im Revisionsverfahren nicht mehr erhoben. Allerdings wäre eine unterbliebene Auslegung im Betrieb auch unschädlich. Schon eine Betriebsvereinbarung, die nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen ist, ist nicht deshalb unwirksam, weil sie nicht bekannt gemacht 42

worden ist (vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 400/10 - Rn. 40). Das gilt erst recht für eine Sprecherausschussrichtlinie, für die eine entsprechende Vorschrift fehlt.

b) Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 entbindet die Beklagte nicht von einer Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG. Dies ergibt die Auslegung. 43

aa) Die Auslegung einer kraft Vereinbarung nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG unmittelbar und zwingend wirkenden Richtlinie erfolgt nach denselben Grundsätzen wie die Auslegung von Betriebsvereinbarungen. Denn die Richtlinie wirkt in einem solchen Fall unabhängig vom Willen der leitenden Angestellten wie eine Betriebsvereinbarung normativ auf deren Arbeitsverhältnisse ein. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinne. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung sind ferner der Sinn und der Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Normgeber ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 25. September 2018 - 3 AZR 358/17 - Rn. 16; 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22 mwN). Der Wille des Sprecherausschusses und der Arbeitgeberin kann nur berücksichtigt werden, soweit er in der Regelung selbst erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Es besteht kein Raum für die Feststellung eines davon abweichenden Willens des Sprecherausschusses und der Arbeitgeberin (zur Betriebsvereinbarung statt vieler BAG 11. Oktober 2016 - 1 ABR 49/14 - Rn. 15). 44

bb) Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist nach diesen Grundsätzen auszulegen, da sie unmittelbar und zwingend wirkt. 45

(1) Nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG können Sprecherausschuss und Arbeitgeber die unmittelbare und zwingende Geltung des Inhalts der von ihnen vereinbarten Richtlinien durch eine auf diese Wirkung gerichtete Vereinbarung herbeiführen. Dann wirken die Richtlinien, ohne dass es noch einer Transforma- 46

tion bedürfte, normativ auf die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten ein. Eine Vereinbarung nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG muss nicht notwendig gesondert getroffen oder in einer von der Vereinbarung nach § 28 Abs. 1 SprAuG getrennten Urkunde niedergelegt werden. Der gemeinsame Wille von Sprecherausschuss und Arbeitgeber, die unmittelbare und zwingende Wirkung einer Richtlinie herbeizuführen, muss sich aber aus der geschlossenen Vereinbarung deutlich und zweifelsfrei ergeben. Dies folgt bereits aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit. Da durch Vereinbarungen nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG die Richtlinien unabhängig vom Willen der leitenden Angestellten auf deren Arbeitsverhältnisse einwirken, müssen diese die normative Wirkung zuverlässig erkennen können. Die normative Wirkung muss von Sprecherausschuss und Arbeitgeber erkennbar gewollt sein (vgl. BAG 10. Februar 2009 - 1 AZR 767/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 129, 302).

(2) Für die unmittelbare und zwingende Wirkung spricht vorliegend insbesondere der Wortlaut der RL Auszahlungsgrundsätze 1998. Danach werden mit Wirkung für die Beklagte „unmittelbar und verbindlich für die Arbeitsverhältnisse die nachfolgenden Auszahlungsgrundsätze zu Ziffer 1.4 Kapitalkontenplan RBI - Allgemeine Bestimmungen“ vereinbart. Dem steht nicht entgegen, dass der Wortlaut nicht von einer zwingenden Geltung, sondern von einer verbindlichen Vereinbarung spricht. „Verbindlich“ meint, „bindend, verpflichtend: eine verbindliche Zusage, Abmachung“, „eine allgemein verbindliche Norm“ (vgl. Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „verbindlich“). „Zwingend“ bedeutet „unbedingt erforderlich, unerlässlich, vorgeschrieben, geboten“ (vgl. Duden aaO Stichwort „zwingend“). Ausgehend vom Bedeutungsgehalt beider Begriffe ist eine verbindliche Regelung somit genauso verpflichtend wie eine zwingende Regelung. Diese soll unmittelbar und zwingend iSd. § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG für die Arbeitsverhältnisse gelten.

47

(3) Die Regelungen der RL Auszahlungsgrundsätze 1998 sind auch hinreichend bestimmt, sodass ihre unmittelbare Anwendung ohne Weiteres möglich ist und es einer konkretisierenden Transformation in die Einzelverträge nicht bedarf.

48

cc) Nach Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist die Arbeitgeberin verpflichtet, zusätzlich zur gesetzlichen Regelung von § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG eine Mindestanpassung der Betriebsrente in Höhe von 1 vH zum 1. Juli eines jeden Jahres vorzunehmen. 49

(1) Nach dem Wortlaut von Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 sind die betrieblichen Rentenleistungen um „1 % p. a.“ zu erhöhen. Zusätzlich ist geregelt, dass diese Anhebung „unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ erfolgt. „Anrechnung“ bedeutet - entgegen der Ansicht der Beklagten - nicht „an Stelle von“, sondern, dass die erbrachte Leistung im Hinblick auf weitere Verpflichtungen zu berücksichtigen (vgl. *Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „Anrechnung“*), also in Abzug zu bringen ist, denn etwas anrechnen meint, „gegen etwas aufrechnen, in etwas einbeziehen“ (vgl. *Duden aaO Stichwort „anrechnen“*). Hätten Konzernsprecherausschuss und Arbeitgeberin gewollt, dass die Verpflichtung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt, hätte es nahegelegen, nicht gerade auf diese Verpflichtung zu verweisen. Auch hätte es der Formulierung „unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ nicht bedurft. Vielmehr spricht diese Wendung dafür, dass die Pflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG gerade nicht entfallen, sondern neben der Mindestanpassung von 1 vH bestehen bleiben sollte. 50

(2) Für das Verständnis der Beklagten von Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998, wonach an die Stelle der Verpflichtung in § 16 Abs. 1 BetrAVG die Anpassung um 1 vH treten soll, mag zwar der Entstehungszeitpunkt der RL Auszahlungsgrundsätze 1998 sprechen. Dieses Verständnis findet jedoch in dem klaren Wortlaut der Regelung keinen erkennbaren Ausdruck. 51

Hinzu kommt, dass die betriebliche Altersversorgung für die leitenden Angestellten durch die diversen Richtlinien mit dem Konzernsprecherausschuss umfassend umgestaltet worden ist. Aus dem Gesamtkonzept ist nicht erkennbar, dass es Ziel der Beklagten war, gerade eine Regelung nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG zu schaffen. 52

- (3) Die praktische Handhabung der Beklagten bietet keine Anhaltspunkte für die Auslegung von Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998. Selbst wenn auch der Konzernsprecherausschuss einen entsprechenden Willen gehabt haben sollte, wäre dieser unbeachtlich, da er in Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 keinen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. 53
- (4) Entgegen der Auffassung des Klägers stützt der Wortlaut von Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 auch nicht sein Verständnis, dass die Wertsicherungsklausel nach § 9 Abs. 1 RV 1989 weiter gelte, aber die Erhöhung mindestens 1 vH betrage. Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 nimmt vielmehr auf § 16 BetrAVG und nicht auf die bisherige Wertsicherungsklausel Bezug. 54
- dd) Selbst wenn - wie die Beklagte meint - mit dem Antrag des Klägers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vom 4. Oktober 2010 eine Einigung über eine andere Auslegung zustande gekommen wäre oder der Kläger mit seinem Antrag auf die Betriebsrente das Verständnis der Beklagten über die Auslegung von Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 anerkannt hätte, entfalte das keine Wirkung. Das ergibt sich aus dem in § 28 Abs. 2 Satz 2 SprAuG geregelten Günstigkeitsprinzip bzw. dem in § 28 Abs. 2 Satz 3 SprAuG enthaltenen Verzichtsverbot. 55
- c) Die Regelung in Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 steht mit § 30c Abs. 1 BetrAVG in Einklang, sodass unerheblich ist, welche Wirkungen sich sonst ergäben. Es kommt nicht darauf an, unter welchen Umständen § 30c Abs. 1 BetrAVG die Anwendung von § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG einschränkt. Die Bestimmung ist hier nicht anwendbar. Die gesetzliche Regelung in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG will die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG in den Fällen nicht ausschließen, in denen die Versorgungsordnung - wie im Streitfall - die weitere Anwendung von § 16 Abs. 1 BetrAVG gerade sicherstellt. 56
- d) Dem Anspruch des Klägers steht nicht entgegen, dass dieser seinen in der Berufungsinstanz abgewiesenen Antrag auf Feststellung, dass die Beklagte 57

alle drei Jahre eine Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG schuldet, in der Revisionsinstanz nicht weiterverfolgt hat und die Abweisung damit rechtskräftig ist. Dieser Antrag war nicht auf Durchsetzung der vom Kläger letztlich verfolgten Rechtsposition, nämlich einer Beibehaltung der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG bei gleichzeitiger Schaffung einer jährlichen Mindestanpassung in Höhe von 1 vH zum 1. Juli eines Jahres, sondern allein auf eine Verpflichtung nicht nur zur Anpassungsprüfung, sondern auch zur Erhöhung der Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG und damit auf ein abweichendes Klageziel gerichtet.

2. Die bisherigen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung der leitenden Angestellten der Beklagten sind durch die RL bAV 1998, die Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 ist durch Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 abgelöst worden. Der Kläger hat deshalb keinen Anspruch auf Anpassung seiner Betriebsrente nach § 9 RV 1989. 58

a) Der RV 1989 enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen und ist ablosungsoffen. Das ergibt die Auslegung. 59

aa) Der RV 1989 stellt eine vertragliche Einheitsregelung mit kollektivem Bezug dar (*hierzu vgl. Höfer/Reinhard Betriebsrentenrecht Bd. I Stand März 2018 Kap. 4 Rn. 23*) und enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, die die Beklagte als Arbeitgeberin ihren leitenden Angestellten gestellt hat. Dafür begründet bereits das äußere drucktechnische Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung (*zur Vermutungswirkung vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 141/15 - Rn. 15; 27. Januar 2016 - 5 AZR 278/14 - Rn. 16 mwN*). Danach handelt es sich um einen Mustervertrag, der lediglich um die Daten der Beschäftigten ergänzt (*vor § 1 und in § 1 RV 1989*) und somit gegenüber einer Vielzahl von Mitarbeitern verwandt wurde oder jedenfalls hierfür gedacht war. Dafür spricht auch, dass in verschiedenen Regelungen Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden, also keine individuelle Ansprache des Klägers stattgefunden hat (§§ 2, 4, 5, 6 RV 1989). Ähnliches gilt für § 12 RV 1989, worin auf Leistungen des Bo-Hilfe e.V. verwiesen wird für den Fall, dass die Wartezeit gemäß § 1 RV 1989 noch nicht erfüllt ist. Der Kläger 60

hatte die Wartezeit jedoch bereits am 2. April 1983, also vor Abschluss des RV 1989 erfüllt. Schließlich spricht der allgemeine Verweis auf Ruhegehaltsgruppen und Einkommensbandbreiten für eine Verwendung in einer Vielzahl von Fällen.

Gesichtspunkte, die gegen Allgemeine Geschäftsbedingungen sprechen könnten, insbesondere ein individuelles Aushandeln des RV 1989, folgen auch nicht aus dem Vorbringen der Parteien. 61

bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*vgl. ausführlicher BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 141/15 - Rn. 16 mwN*). 62

cc) Ausgehend von diesen Auslegungsmaßstäben zeigt sich, dass der RV 1989 und damit auch § 9 RV 1989 sowohl durch eine unmittelbar und zwingend geltende Sprecherausschussrichtlinie, als auch durch eine Gesamtzusage abgelöst werden konnte. Grundsätzlich ist damit auch eine verschlechternde Ablösung von § 9 Abs. 1 RV 1989 möglich. 63

(1) Bei der Ruhegehaltszusage handelt es sich um eine vertragseinheitlich gewährte Leistung an den angesprochenen Empfängerkreis, die in Form eines einheitlichen Systems erbracht werden soll. Wird betriebliche Altersversorgung im Rahmen eines derartigen Systems zugesagt, spricht dies für eine dem Versorgungsberechtigten erkennbare Offenheit der Vereinbarung für eine Abänderbarkeit durch eine Neuregelung mit kollektivem Bezug. Denn die Geltung des Ruhegehaltsvertrages ist auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt und daher von vornherein erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System betrieblicher Altersversorgung darf nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher bei einheitlich geregelten Versorgungszusagen im Regelfall lediglich eine Versorgung nach den jeweils bei ihm 64

geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für die die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt. Dies gilt nicht nur bei Zusagen in Form einer Gesamtzusage (vgl. dazu BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 44/14 - Rn. 48; 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32) und bei einer betrieblichen Übung (vgl. dazu BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 44/14 - Rn. 49), sondern auch bei einer Zusage in Form einer vertraglichen Einheitsregelung, wie sie im Streitfall vorliegt.

Die danach mögliche Ablösung kann nicht nur durch eine Betriebsvereinbarung oder Sprecherausschussvereinbarung als betriebliche kollektivrechtliche Regelung erfolgen, sondern auch durch eine neue vertragliche Einheitsregelung bzw. eine Gesamtzusage (vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 31, BAGE 154, 144; 23. Februar 2016 - 3 AZR 44/14 - Rn. 47). Denn es ist unerheblich, in welcher Form der Arbeitgeber sein System fortentwickelt. 65

Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der einheitlichen Versorgungszusage mit kollektivem Bezug geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber dies deutlich zum Ausdruck bringen (BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 44/14 - Rn. 48; 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32). Das ist vorliegend nicht der Fall. 66

(2) Etwas anderes folgt weder aus der Unklarheitenregelung iSv. § 305c Abs. 2 BGB noch aus dem Transparenzgebot iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 67

(a) Nach § 305c Abs. 2 BGB muss der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Diese Auslegungsregel kommt allerdings erst dann zur Anwendung, wenn der Klauselinhalt nicht bereits durch Auslegung zweifelsfrei festgestellt werden kann. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (vgl. BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 61; 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 20, BAGE 139, 156). Gemessen daran liegt keine Un- 68

klarheit vor. Zweifel daran, dass der RV 1989 ablösungsoffen ist, sind nicht ersichtlich.

(b) Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ist ebenfalls nicht gegeben. Jedenfalls für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung muss ein Arbeitnehmer aufgrund der Langfristigkeit einer solchen Zusage, verbunden mit zahlreichen Unwägbarkeiten der zukünftigen Entwicklung, grundsätzlich von einer - auch verschlechternden - Abänderbarkeit ausgehen, sofern die Versorgungszusage nicht zwischen den Arbeitsvertragsparteien individuell ausgehandelt worden ist. Er kann nicht damit rechnen, dass ihm andere Versorgungsbedingungen zugestanden werden als die im Betrieb geltenden. 69

b) Der RV 1989 und damit auch die Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 sind durch die RL bAV 1998 iVm. der RL Auszahlungsgrundsätze 1998 abgelöst worden. Die Ablösung war hinsichtlich der Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 auch wirksam. 70

aa) Obwohl die Parteien in der Revision nur noch über die wirksame Ablösung der Anpassungsregelung streiten, kann die Ablösung der Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 rechtlich nicht isoliert beurteilt werden. Die Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 ist lediglich Teil einer einheitlichen Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die im RV 1989 geregelt waren. Der RV 1989 bestimmt sowohl die Voraussetzungen für den Bezug eines Ruhegehalts, die Berechnung der Höhe des Ruhegehalts, Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung sowie Beginn, Dauer und Ende der Versorgungsleistungen (§§ 1 bis 6 RV 1989) als auch die Anpassung des im Versorgungsfall zu beziehenden Ruhegehalts (§ 9 RV 1989). Dafür, dass die Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 nur Teil einer einheitlichen Zusage ist, spricht auch § 9 Abs. 1 Satz 3 RV 1989, der eine Obergrenze für das Ruhegehalt beinhaltet, die wiederum durch Verweis auf die Ruhegehaltsgruppe eines aktiven Mitarbeiters auf die aktuellen Bruttoentgelte abstellt. 71

- bb) Die ursprünglichen Regelungen der betrieblichen Altersversorgung der leitenden Angestellten bei der Beklagten sollten durch die verschiedenen, mit dem Konzernsprecherausschuss vereinbarten Richtlinien abgelöst werden. Diese Richtlinien stellten sodann seit Januar 1999 - bis zur weiteren Ablösung durch die Richtlinien aus 2004 - die bei der Beklagten geltende Versorgungsordnung für die leitenden Angestellten und somit auch für den Kläger dar. Dabei ist es unschädlich, dass die RL bAV 1998 formunwirksam ist, denn sie ist in eine Gesamtzusage umzudeuten und entfaltet als solche grundsätzlich Wirkung. 72
- (1) Eine Sprecherausschussrichtlinie bedarf der Schriftform (§ 28 Abs. 1 SprAuG, § 126 Abs. 1, Abs. 2 BGB). 73
- (a) Verwendet der Gesetzgeber den Begriff „schriftlich“ im Zusammenhang mit einer Willenserklärung, meint er regelmäßig die Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB (vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 368/16 - Rn. 34 mwN). Anhaltspunkte dafür, dass der Gesetzgeber die Formvorschrift eingeführt hat, ohne diese iSv. § 126 BGB einzuordnen, fehlen. 74
- (b) Schriftform erfordert im Fall einer Sprecherausschussrichtlinie eine Unterschrift seitens des Sprecherausschusses und der Arbeitgeberin auf derselben Urkunde (§ 126 Abs. 2 Satz 1 BGB), da Sprecherausschussrichtlinien nach § 28 Abs. 1 SprAuG durch übereinstimmende Willenserklärungen zustande kommen. Bei einer aus mehreren Blättern bestehenden und am Ende des Textes unterzeichneten Urkunde ist den Anforderungen an die Schriftform nach § 126 BGB auch ohne körperliche Verbindung genügt, wenn sich deren Einheit aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung der einzelnen Bestimmungen, einheitlicher grafischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder vergleichbaren Merkmalen zweifelsfrei ergibt (vgl. BAG 4. November 2015 - 7 AZR 933/13 - Rn. 18 mwN; BGH 24. September 1997 - XII ZR 234/95 - zu II 6 c der Gründe, BGHZ 136, 357; ErfK/Kania 19. Aufl. BetrVG § 77 Rn. 19). Erforderlich ist auch nicht eine Unterschrift auf jeder einzelnen Seite des Dokuments. Die Verbindung mehrerer Blätter einer Urkunde muss aber äußerlich bei Unterschrift in Erscheinung getreten sein, dh. 75

im Augenblick der Unterzeichnung müssen die Schriftstücke als einheitliche Urkunde äußerlich erkennbar werden (vgl. BAG 6. Juli 2006 - 2 AZR 520/05 - Rn. 37 mwN). Bei mehreren Blättern ist es zudem notwendig, dass die Unterschriften die Urkunde räumlich abschließen, also unterhalb des Textes stehen (vgl. BAG 7. Mai 1998 - 2 AZR 55/98 - zu II 1 b und c der Gründe mwN, BAGE 88, 375; BGH 24. September 1997 - XII ZR 234/95 - zu II 6 c der Gründe, aaO; Kreutz GK-BetrVG 11. Aufl. § 77 Rn. 50). Dieses Erfordernis hat seinen Grund darin, dass Urkunden gewöhnlich nur am Ende unterschrieben werden und unmissverständlich feststehen muss, was zu der unterschriebenen Erklärung gehört (vgl. BGH 21. Januar 1999 - VII ZR 93/97 - zu II 2 c der Gründe). Nachträge auf einer Urkunde, die räumlich der Unterschrift nachfolgen, werden durch die Unterzeichnung normalerweise nicht gedeckt (vgl. BAG 7. Mai 1998 - 2 AZR 55/98 - zu II 1 c der Gründe, aaO). Die Funktion, die Urkunde räumlich abzuschließen, kann eine Unterschrift am Anfang des Dokuments („Oberschrift“) nicht erfüllen (BGH 20. November 1990 - XI ZR 107/89 - zu I 2 a bb der Gründe mwN, BGHZ 113, 48). Soweit auf eine Anlage verwiesen wird, muss diese nicht zwingend gesondert unterzeichnet werden. In diesem Fall kann auch auf andere Weise klargestellt werden, dass die Unterschrift alle Teile der Erklärung decken soll. Ausreichend ist, dass die Haupturkunde unterschrieben ist, in ihr auf die nicht unterschriebene Anlage ausdrücklich Bezug genommen ist und beide auch äußerlich eine Einheit bilden, zB zusammengeheftet sind (vgl. BAG 7. Mai 1998 - 2 AZR 55/98 - zu II 1 c der Gründe mwN, aaO; Kreutz aaO).

(2) Danach wahrt die RL bAV 1998 nicht die Schriftform. 76

(a) Die mit „Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung“ überschriebene Seite 1 ist unterzeichnet worden. Eine feste Verbindung mit den nachfolgenden Blättern oder auch nur durch eine Heftklammer liegt nicht vor. Auf Seite 1 wird auf nachfolgende Bestimmungen verwiesen, wobei die Verweisung nicht erkennen lässt, auf welche und wie viele Bestimmungen oder Seiten sie sich bezieht. Insoweit fehlt es an einer konkreten Benennung. Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Klammerzusatz „Kapitalkontenplan RBI“, da sich diese Bezeichnung weder als Überschrift auf den nachfolgenden Seiten noch in dem Text der ein-

zelen Bestimmungen wiederfindet. Die nicht unterschriebenen Seiten sind zwar beginnend mit der Ziffer 2 durchnummeriert, aber die Verbindung dieser Seiten mit Seite 1 war bei Unterschrift nicht ersichtlich. Insbesondere ist die Seite 1 nicht mit Ziffer 1 nummeriert. Eine durchgehende Paginierung fehlt damit. Auch schließt die Urkunde nicht durch Unterschriften auf Seite 9 ab.

(b) Dies gilt auch, sofern mit der Formulierung „nachfolgende Bestimmungen“ auf eine Anlage verwiesen sein sollte. Zwar wäre diese auf der unterzeichneten Seite in Bezug genommen. Es fehlt aber an einer äußerlich erkennbaren Einheit, da die einzelnen Blätter gerade nicht zusammengeheftet waren und aus der unterzeichneten Urkunde nicht hervorgeht, welche Bestimmungen oder Seiten die Anlage insgesamt umfassen sollte. Der Inhalt einer solchen Anlage wäre ebenfalls nicht so hinreichend konkret bezeichnet worden, dass eine zweifelsfreie Zuordnung möglich wäre. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass diverse Protokollnotizen in insgesamt neun Fußnoten erwähnt werden; die Beklagte hat nicht behauptet, sie seien dem Dokument beigefügt worden. 78

(c) Insgesamt ist damit unklar, welchen Umfang die RL bAV 1998 überhaupt hatte und welche Bestimmungen im Einzelnen von den Unterschriften gedeckt sein sollten. Zwar ist der Beklagten zuzustimmen, dass sich aus der fortlaufenden Paginierung der einzelnen Seiten die Verbindung als einheitliche Urkunde ergeben kann. Das gilt aber nur, wenn die Nummerierung durchgängig und mit Seite 1 beginnt und die letzte Seite der Urkunde die Unterschriften trägt. Zumindest muss die unterzeichnete Urkunde die nachfolgenden Regelungen so genau bezeichnen, dass konkret festgestellt werden kann, welche Bestimmungen von den Unterschriften umfasst sein sollen. Erst dann wird hinreichend klar, was von der Willenserklärung gedeckt sein soll. Auch die durchnummerierten Fußnoten, die lediglich auf der Urkunde nicht beigefügte Protokollnotizen verweisen, ersetzen keine Paginierung. Sie tragen vielmehr zur Unklarheit bei, was von der Unterschrift gedeckt sein soll. 79

(3) Die formunwirksame RL bAV 1998 ist in eine Gesamtzusage umzudeuten, die ab dem 1. Januar 1999 das neue System der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen der Beklagten für die leitenden Angestellten regelte. 80

(a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es nicht ausgeschlossen, eine unwirksame Betriebsvereinbarung - für Sprecherausschussvereinbarungen gilt nichts anderes - entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten. Eine solche Umdeutung kommt allerdings nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitgeber von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit lösen kann, während eine Änderung der Arbeitsverträge, zu deren Inhalt eine Gesamtzusage wird, grundsätzlich nur einvernehmlich oder durch gerichtlich überprüfbare Änderungskündigung möglich ist. Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann daher nur in Ausnahmefällen angenommen werden (*vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 25 mwN, BAGE 154, 144*). 81

(b) Eine solche Ausnahme ist vorliegend gegeben. Die formunwirksame RL bAV 1998 stellt eine wirksame Gesamtzusage dar, die gegenüber den Mitarbeitern auch hinreichend verlautbart worden ist. 82

(aa) Die Beklagte wollte sich unabhängig von der Wirksamkeit der Sprecherausschussrichtlinie verpflichten, die in der RL bAV 1998 zugesagten Leistungen gegenüber ihren leitenden Angestellten zu erbringen. Dafür spricht, dass sie bereits vor Erlass der RL bAV 1998 Versorgungsregelungen in Form von Ruhegehaltsverträgen gegenüber den leitenden Angestellten geschaffen und dieser Arbeitnehmergruppe auf der Grundlage einer vertraglichen Einheitsregelung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt und später mit dem Konzernsprecherausschuss neue betriebliche Versorgungsregelungen verhandelt und vereinbart hat. Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, 83

dass die Arbeitgeberin künftig keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mehr zusagen wollte (vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 28, BAGE 154, 144). Vielmehr zeigt der Abschluss der RL bAV 1998, dass die Beklagte eine neue Form der betrieblichen Altersversorgung zusagen und dabei aufgrund der Beteiligung des Konzernsprecherausschusses einen rechtssicheren Weg wählen wollte, der auch die Ablösung von Altregelungen umfasste. Auch das spricht für einen unbedingten Rechtsbindungswillen. Schließlich spricht für einen Bindungswillen der Beklagten, dass sie die Zusage in ihren Informationsschreiben an den Kläger und - für die Mitarbeiter leicht verständlich - in der zugleich übersandten Broschüre über den Inhalt der RL bAV 1998 mitgeteilt hatte.

(bb) Zu berücksichtigen ist auch, dass sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen andererseits zu lösen, nicht wesentlich voneinander unterscheiden. Der Arbeitgeber kann sich in beiden Fällen von seinen Verpflichtungen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes lösen (vgl. ausführlich zur Ablösung von Regelungen in Betriebsvereinbarungen BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 29, BAGE 154, 144). Für Sprecherausschussvereinbarungen gilt nichts anderes. 84

(cc) Die Gesamtzusage ist vorliegend gegenüber den Arbeitnehmern auch verlautbart worden (vgl. zu dieser Voraussetzung BAG 22. März 2018 - 6 AZR 834/16 - Rn. 24; 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 26, BAGE 161, 305). Der Kläger ist mit Schreiben vom 3. Juli 1999 und der beigelegten Broschüre über die neuen Regelungen in ausreichender Weise informiert worden. 85

cc) Unerheblich ist, ob mit dieser Ablösung die Rechte des Klägers hinsichtlich der Berechnung der Ausgangsrente gewahrt sind. Im Hinblick auf die Anpassungsregelung ist die Ablösung wirksam. 86

(1) Es kann dahingestellt bleiben, ob die als Gesamtzusage umgedeutete RL bAV 1998 den RV 1989 nach dem vom Senat aus den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entwickelten dreistufigen Prüfungsschema (*ausführlich hierzu vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 38 f., BAGE 154, 144*) wirksam abgelöst und somit Rechtswirkung für den Kläger entfaltet. Ob diese Grundsätze und Voraussetzungen im Hinblick auf den Kläger und seine verdienten Besitzstände aus dem RV 1989 gewahrt sind, war nicht zu überprüfen. 87

Sofern sich nach der Gesamtzusage RL bAV 1998 eine höhere Ausgangsrente als nach dem RV 1989 ergäbe, stünde dem Kläger diese zu. Sollte sich eine niedrigere Ausgangsrente im Vergleich zum RV 1989 ergeben und auch ein nicht gerechtfertigter Eingriff in geschützte Besitzstände des Klägers gegeben sein, hätte er keinen weiter gehenden Anspruch. Insoweit ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts rechtskräftig. Der Kläger hat sich in der Revision nicht mehr gegen die Ablösung der Regelungen des RV 1989 gewendet, soweit es um den Anspruch auf ein Ruhegehalt und dessen erstmalige Berechnung zu Beginn des Rentenbezugs geht. Damit steht fest, dass der Kläger unter jedem Gesichtspunkt lediglich einen Anspruch auf die von der Beklagten errechnete Ausgangsrente in Höhe von 4.916,90 Euro brutto monatlich hat. 88

(2) Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 hat § 9 Abs. 1 RV 1989 wirksam abgelöst. 89

(a) Die Ablösung scheitert - entgegen der Ansicht des Klägers - nicht schon an § 11 RV 1989. Eine Änderung der Regelungen des RV 1989 ist nicht ausschließlich unter den Voraussetzungen des § 11 RV 1989 möglich. 90

Die Beklagte behielt sich nach § 11 RV 1989 unter bestimmten Voraussetzungen vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen. Bei der Regelung handelt es sich um einen sog. steuerunschädlichen Vorbehalt. Dieser hat keinen eigenständigen Regelungscharakter. Er stellt nur das klar, was von Rechtswegen ohnehin gilt und wirkt lediglich deklaratorisch (*vgl. BAG 17. Juni 2003 - 3 AZR 396/02 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 106, 327*). 91

(b) Die Ablösung der Anpassungsregelung in § 9 Abs. 1 RV 1989 durch Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 gegenüber dem Kläger ist anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. 92

Ist ein Ruhegehaltsvertrag - wie hier - offen für eine Ablösung durch eine betriebliche Regelung mit kollektivem Bezug und damit auch durch eine Sprecherausschussrichtlinie, bedeutet dies lediglich, dass diese ein geeignetes Regelungsmittel ist. Hieraus folgt noch nicht, dass die ablösende Regelung wirksam ist. Die Ablösungsoffenheit durch eine kollektive Regelung ermöglicht es nicht, schrankenlos in durch eine Versorgungszusage 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 (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 542/15 - Rn. 38 mwN*). Diese Grundsätze hat der Senat durch ein dreistufiges Prüfungsschema konkretisiert, das allerdings nicht auf Eingriffe in Anpassungsregelungen für Versorgungsanwärter, die noch in einem Arbeitsverhältnis mit der Versorgungsschuldnerin stehen, zugeschnitten ist. In diesem Fall ist unmittelbar auf die dem dreistufigen Prüfungsschema zugrunde liegenden Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückzugreifen, wobei insbesondere ein innerer Zusammenhang zwischen der Neuregelung und den sie tragenden Gründen gegeben sein muss (*ausführlich vgl. BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 601/16 - Rn. 47*). 93

(c) Im Streitfall sind diese Grundsätze nicht verletzt. Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 berücksichtigt die Interessen der Beklagten und des Klägers angemessen. 94

(aa) Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 greift in die für den Kläger geltende Versorgungsregelung verschlechternd ein. 95

(aaa) Dem Kläger war nach § 9 Abs. 1 RV 1989 eine jährliche Anpassung gemäß dem Anstieg des Verbraucherpreisindexes zugesagt. Dies ergibt die - ergänzende - Auslegung der Klausel, die als Allgemeine Geschäftsbedingung 96

vom Senat selbständig ausgelegt werden kann (vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 34).

§ 9 Abs. 1 des am 27. April 1989 abgeschlossenen Ruhegehaltsvertrages hat den „Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte“ für das frühere Bundesgebiet in Bezug genommen. Ein Preisindex für Gesamtdeutschland, bestehend aus den neuen Bundesländern und dem früheren Bundesgebiet, bestand zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Der in Bezug genommene Index wird allerdings nicht fortgeschrieben. Eine fiktive Fortschreibung dieses Indexes, die nicht nur die Preisentwicklung, sondern auch Veränderungen des Warenangebots und des Konsumverhaltens berücksichtigen müsste, ist nicht möglich (vgl. BGH 4. März 2009 - XII ZR 141/07 - Rn. 14 mwN). 97

Die so entstandene Regelungslücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen. Die Vertragsparteien hätten, sofern sie den Wegfall des von ihnen gewählten Preisindexes bedacht hätten, bei angemessener Abwägung ihrer Interessen - mangels geeigneter Alternativen - den für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Gesamtdeutschland geltenden Index (jetzt „Verbraucherpreisindex“) als Maßstab für künftige Anpassungen des Ruhegehalts vereinbart (vgl. BGH 4. März 2009 - XII ZR 141/07 - Rn. 15 ff. mwN). 98

(bbb) Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 ist gegenüber § 9 Abs. 1 RV 1989 eine verschlechternde Regelung. Der Konzernsprecherausschuss und die Beklagte haben an die Stelle der Anpassung entsprechend der Steigerung des Verbraucherpreisindex eine Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG in Verbindung mit einer jährlichen Mindestanpassung des Ruhegehalts um 1 vH geregelt. Das ergibt - wie oben ausgeführt - ihre Auslegung. Dies stellt eine Verschlechterung gegenüber der ursprünglichen Anpassungsregelung dar. 99

Nach § 9 Abs. 1 RV 1989 war die Versorgung ohne weitere Prüfung jährlich um den nunmehr geltenden Verbraucherpreisindex zu erhöhen, allerdings nach § 9 Abs. 1 Satz 3 RV 1989 begrenzt auf das, was ein aktiver Arbeitnehmer mit der gleichen Ruhegehaltsgruppe an betrieblicher Rente erhalten würde. Dies entspricht einer bruttolohnbezogenen Obergrenze. Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 sieht demgegenüber vor, dass die Anpassung 100

hinter der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes zurückbleiben kann. Die Beklagte schuldet nach Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 insoweit nämlich jährlich lediglich eine Erhöhung um 1 vH. Zwar besteht nach Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 die Verpflichtung der Beklagten, eine Anpassung des Ruhegehalts nach § 16 Abs. 1 BetrAVG - begrenzt auf die Nettolohnobergrenze (§ 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) - zu prüfen. Jedoch erfolgt diese Prüfung zum einen nur alle drei Jahre, sodass sich bereits aus dieser zeitlichen Verzögerung der Anpassung Verluste ergeben können. Zum anderen kann die Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG, die grundsätzlich einen Ausgleich des Kaufkraftverlusts seit Rentenbeginn ausgerichtet am Verbraucherpreisindex verfolgt (vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 3 AZR 342/15 - Rn. 77 f. mwN, BAGE 157, 230), unterbleiben, wenn wirtschaftliche Belange der Arbeitgeberin entgegenstehen (zu den Voraussetzungen vgl. BAG 10. Februar 2015 - 3 AZR 734/13 - Rn. 26 ff. mwN). Schließlich führen die unterschiedlichen Anpassungstichtage - nach § 9 Abs. 1 RV 1989 im Januar, nach Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 im Juli eines jeden Jahres - zu einer weiteren Verschlechterung.

(bb) Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 bewirkt jedoch nur einen äußerst geringfügigen Eingriff. 101

(aaa) Auch Eingriffe in eine Anpassungsregelung können die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Ob dies der Fall ist, hängt von den Nachteilen ab, die dem Versorgungsberechtigten durch die konkrete Änderung entstehen. Mehr als geringfügig sind solche Eingriffe, die dem Versorgungsempfänger - hätte er mit ihnen gerechnet - während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise hätten Anlass geben können, sie durch eine weiter gehende private Absicherung auszugleichen (vgl. BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 50 mwN). 102

(bbb) Hiernach lag kein Eingriff vor, der mehr als geringfügig war. Sieht eine neue Versorgungsregelung im Gegensatz zu einer früheren Regelung, die eine jährliche Anpassung nach dem Verbraucherpreisindex bestimmte, vor, dass die Ruhegehälter jährlich zumindest um 1 vH angepasst werden sowie alle drei 103

Jahre eine gegebenenfalls weiter gehende Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu erfolgen hat, ist nicht davon auszugehen, dass jedenfalls ein leitender Angestellter - hätte er damit gerechnet - während des bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise einen Ausgleich durch eine weiter gehende private Absicherung getroffen hätte, da keine erhebliche Einbuße im Lebensstandard droht. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass beide Anpassungsregelungen eine Obergrenze für die Erhöhung der betrieblichen Rente vorsehen (bruttolohnbezogen im RV 1989 bzw. nettolohnbezogen gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Dafür spricht auch die Wertung des Gesetzgebers in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, wonach bereits eine jährliche Anpassung von 1 vH das Interesse des Arbeitnehmers an der Wiederherstellung des ursprünglichen Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung angemessen berücksichtigt (*vgl. BAG 11. Oktober 2011 - 3 AZR 527/09 - Rn. 52, BAGE 139, 252*). Dies gilt umso mehr, wenn diese Anpassungsregelung mit einer Verpflichtung zur Prüfung einer Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verbunden ist. Insgesamt bewegt sich damit der Eingriff im unteren Bereich geringfügiger Eingriffe. 104

(cc) Dieser äußerst geringfügige Eingriff hält einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit stand. 105

(aaa) Soweit es um einen Eingriff in laufende Versorgungsleistungen geht, darf hierin nur eingegriffen werden, wenn tragfähige Gründe vorliegen. Das bedeutet, dass nach Eintritt des Versorgungsfalls in der Regel nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt sein können. Auch für geringfügige Eingriffe bedarf es sachlich nachvollziehbarer, Willkür ausschließender Gründe (*vgl. BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 365/16 - Rn. 49 mwN*). Da sich der Kläger im Zeitpunkt der Ablösung in der Anwartschaftsphase befand, also noch keine laufenden Betriebsrentenleistungen bezog, dürfen an den Rechtfertigungsgrund für die Verschlechterung der Anpassungsregelung keine höheren Anforderungen gestellt werden als nach Eintritt des Versorgungsfalls. Vielmehr genügen weniger gewichtige Gründe, um den Eingriff zu rechtfertigen, da es dem Kläger auch während des Zeitraums zwischen Ablösung und Versorgungsfall möglich war, 106

dem Eingriff durch Eigenvorsorge zu begegnen. Für einen äußerst geringfügigen Eingriff - wie er im Streitfall vorliegt - reichen sachlich nachvollziehbare Gründe aus.

(bbb) Der Beklagten stehen berechnigte Interessen zur Seite. 107

Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 dient dem Vereinheitlichungsinteresse der Beklagten. Die Regelung soll dafür sorgen, dass die Anpassung der betrieblichen Rentenleistungen nach einheitlichen Maßstäben erfolgt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es - wie die Beklagte vorbringt - eine Vielzahl unterschiedlicher Versorgungsregelungen im Konzern gab. Denn jedenfalls die Ablösung des RV 1989 durch die RL bAV 1998 konnte zum Vorliegen unterschiedlicher Versorgungsregelungen führen. Die RL bAV 1998 wirkte einerseits gegenüber den nach ihrem Erlass eingestellten Arbeitnehmern und andererseits gegenüber bereits eingestellten Arbeitnehmern, soweit im Einzelfall kein Verstoß gegen die Grundsätze von Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz vorlag. Sind allerdings diese Grundsätze im Einzelfall nicht gewahrt, errechnet sich die Ausgangsrente weiter nach den Bestimmungen des RV 1989. Die materielle Wirkung der Neuregelung ist nämlich insoweit begrenzt, ohne dass sie insgesamt unwirksam ist (*vgl. BAG 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 36*). 108

Durch eine einheitliche Gestaltung der Anpassungsregelung soll der Verwaltungsaufwand verringert und dadurch Kosten gespart werden. Das ist ein nachvollziehbares Anliegen der Beklagten (*vgl. BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 72*). Die Vereinheitlichung verfolgt zudem einen mit der Altersversorgung zusammenhängenden Zweck. Sie erleichtert die regelmäßigen Anpassungen der Versorgungsleistungen und führt auch zu einer gewissen Verteilungsgerechtigkeit, da allen Betriebsrentnern die gleiche Anpassung, die in Höhe von 1 vH jährlich garantiert ist, zukommt. 109

(ccc) Dadurch werden Rechte der ursprünglich unter § 9 Abs. 1 RV 1989 fallenden Arbeitnehmer und damit auch des Klägers nicht unangemessen beeinträchtigt. 110

Für die Angemessenheit der Regelung in Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 spricht vor allem, dass die Beklagte das Versorgungssystem für ihre Mitarbeiter im Rahmen der Umstrukturierung aufrechterhalten und damit das System auch für neu eintretende Mitarbeiter nicht geschlossen hat. Zudem überwiegen die Interessen des Klägers nicht das Interesse der Beklagten an der Vereinheitlichung. Sie sind hinreichend dadurch gewahrt, dass er mit einer jährlichen Erhöhung um 1 vH sowie mit einem vollen Ausgleich des Kaufkraftverlusts alle drei Jahre nach § 16 Abs. 1 BetrAVG rechnen kann, sofern wirtschaftliche Gründe der Arbeitgeberin nicht entgegenstehen. Damit geht die neue Anpassungsregelung sogar über die vom Gesetzgeber als angemessen erachtete Erhöhung um nur 1 vH jährlich (*vgl. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG*) hinaus. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Konzernsprecherausschuss als Interessenvertretung der leitenden Angestellten der Neuregelung zugestimmt hat. Das spricht dafür, dass ein Bedürfnis für die Neuregelung bestand und diese ausgewogen ist (*vgl. BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu II 3 b der Gründe mwN*). 111

3. Die RL Auszahlungsgrundsätze 2004 hat hieran nichts geändert. Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 wurde nachfolgend durch die wortidentische Regelung in Ziff. 2.4 RL Auszahlungsgrundsätze 2004 abgelöst. Anhaltspunkte dafür, dass diese Ablösung nicht wirksam war, sind weder von den Parteien dargelegt noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt. Hinsichtlich der Anpassungsregelung hat sich die Rechtslage nicht geändert. 112

II. Dem Kläger steht auch bezüglich des arbeitnehmerfinanzierten Teils des Ruhegehalts nach Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 bzw. Ziff. 2.4 RL Auszahlungsgrundsätze 2004 eine Anpassung entsprechend § 16 Abs. 1 BetrAVG - mindestens in Höhe von 1 vH - jährlich, zu. Die Regelungen sind auch insoweit wirksam. 113

1. Bei dem arbeitnehmerfinanzierten Teil der Versorgungszusage handelt es sich um betriebliche Altersversorgung im Sinne einer Entgeltumwandlung. 114

- a) Der Kläger hat seit 1996 einen Teil seiner Bruttoabschlussvergütung in
Vorsorgekapital umgewandelt. Dieses zunächst gesondert geführte Vorsorge-
kapital wurde zum 31. Dezember 2001 in das Aufbaukonto gemäß Ziff. 3 RL
bAV 1998 übertragen und dort vom Kläger durch jährliche Entgeltumwandlungen
weiter angespart. Nach Ziff. 3.1 RL bAV 1998 stellt die Beklagte für Mitar-
beiter, die nach einer gesonderten Umwandlungsregelung Bezügeteile in einen
Mitarbeiterbeitrag umgewandelt haben (*Ziff. 3.3 RL bAV 1998*), jeweils am
31. Dezember eines Kalenderjahres Beiträge zum Aufbaukonto bereit. Dieser
Beitrag beträgt nach Ziff. 3.2.1 RL bAV 1998 die Summe der im Kalenderjahr
der Bereitstellung umgewandelten Bezügeteile. 115
- b) Diese Entgeltumwandlung stellt eine betriebliche Altersversorgung dar 116
(*§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, zuvor § 1 Abs. 5 BetrAVG aF*). Der Kläger hat künf-
tige Entgeltansprüche in eine Versorgungsanwartschaft umgewandelt. Die
Wertgleichheit steht nicht in Frage. Bereits vor der Einführung von § 1 Abs. 5
BetrAVG aF durch das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversiche-
rung vom 16. Dezember 1997 (*BGBI. I S. 2998*) war von der Rechtsprechung
anerkannt, dass eine betriebliche Altersversorgung auch dann vorliegen kann,
wenn die Versicherungsprämien vereinbarungsgemäß anstelle der Vergütung
auf das Leben des Arbeitnehmers gezahlt werden (*vgl. BAG 26. Juni*
1990 - 3 AZR 641/88 - zu I 2 a aa bis cc der Gründe, BAGE 65, 215).
2. Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 findet auf den arbeitnehmer- 117
finanzierten Teil der Versorgungszusage Anwendung.
- a) Dem steht § 30c Abs. 1 BetrAVG schon deshalb nicht entgegen, da 118
- wie aufgezeigt - keine Regelung nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG vorliegt.
- b) Die Ablösung von § 9 Abs. 1 RV 1989 durch Ziff. 3.4 RL Auszahlungs- 119
grundsätze 1998 betrifft nicht den arbeitnehmerfinanzierten Teil der Altersver-
sorgung des Klägers. Die Frage eines unzulässigen Eingriffs in Versorgungs-
rechte stellt sich insoweit nicht. Vielmehr wurde durch die Neuregelung erstmals
eine Anpassungsvorschrift geschaffen, die durch die Mindestanpassung von

1 vH jährlich über die bis dahin geltende gesetzliche Regelung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hinausgeht.

3. Anhaltspunkte dafür, dass diese Ablösung von Ziff. 3.4 RL Auszahlungsgrundsätze 1998 durch Ziff. 2.4 RL Auszahlungsgrundsätze 2004 nicht wirksam war, sind weder vorgetragen noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt. 120

III. Das Landesarbeitsgericht hat danach rechtsfehlerhaft angenommen, dem Kläger stünde lediglich eine Anpassung von 1 vH jährlich zu. Dies führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Es bedarf insoweit weiterer Feststellungen. 121

Aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht beurteilt werden, ob eine über die bisher erfolgte Anpassung der betrieblichen Rente in Höhe von 1 vH jährlich hinausgehende Erhöhung von der Beklagten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG unter Anrechnung der erfolgten Erhöhungen geschuldet ist. Wirtschaftliche Gründe, die den Anpassungsbetrag auf 1 vH begrenzen könnten, hat die Beklagte bislang nicht vorgetragen. Ebenso wenig hat sie Vortrag zur nettolohnbezogenen Obergrenze nach § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG gehalten. Dazu ist ihr aus Gründen des fairen Verfahrens Gelegenheit zu geben. Dem Kläger ist die Möglichkeit einzuräumen, sich zu den für eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG maßgeblichen Stichtagen zu äußern (*vgl. dazu BAG 11. November 2014 - 3 AZR 117/13 -*). 122

IV. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 123

Zwanziger

Wemheuer

Günther-Gräff

Becker

C. Reiter