

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 25. September 2018  
- 3 AZR 502/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:250918.U.3AZR502.17.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 16. Februar 2017  
- 12 Ca 315/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 27. Juli 2017  
- 7 Sa 43/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Lebensversicherung

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 402/17 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 502/17  
7 Sa 43/17  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. September 2018

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 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 der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. Juli 2017 - 7 Sa 43/17 - 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. Januar 2015 bei der Beklagten - einem in den deutschen G-Konzern eingebundenen Lebensversicherungsunternehmen - tätig. Er bezieht seit dem 1. Februar 2015 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 2016 stiegen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,2451 vH. Nach Anhörung der örtlichen Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats entschieden der Vorstand der Beklagten am 20. Juni 2016 und ihr Aufsichtsrat am 22. Juni 2016, die Renten nach dem TV VO zum 1. Juli 2016 nur um 0,5 vH zu erhöhen. 3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihm ab dem 1. Juli 2016 eine höhere Rente zahlen. Nach § 6 Ziff. 1 TV VO hätte seine Rente zum 1. Juli 2016 um 4,2451 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. Jedenfalls ergebe sich ein Anspruch auf Anpassung der Rente entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Rente aus betrieblicher Übung. 4

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, 5

1. die Beklagte wird verurteilt, an ihn beginnend mit dem 1. März 2017 über den Betrag von 1.369,97 Euro hinaus jeweils zum Ersten eines Monats weitere 51,05 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte wird verurteilt, an ihn einen Betrag iHv. 408,40 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Tag nach Rechtskraft der Entscheidung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Anpassung zum 1. Juli 2016 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 sowie wegen veränderten Kundenverhaltens in einem schwierigen ökonomischen Marktumfeld befunden. Zudem seien durch Solvency II die Kapitalisierungsanforderungen und aufgrund des Lebensversicherungsreformgesetzes die 6

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 - soweit in der Revision noch von Interesse - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

7

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte der Klage nicht stattgegeben 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).

8

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den auf die Zahlung künftiger Leistungen gerichteten Klageantrag zu 1. 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*).

9

- II. Ob die Klage begründet ist, kann vom Senat nicht abschließend entschieden werden. 10
1. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte der Klage nicht stattgegeben werden. 11
- a) Im Ausgangspunkt noch zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO räume der Beklagten ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht bei der jährlichen Anpassung der Renten ein, welches tatbestandlich nur dann eröffnet ist, 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. 12
- aa) 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*). 13
- bb) 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 Leistungsbestimmungs-
- 14

rechts von der Einschätzung des Vorstands und - da es einer gemeinsamen Beschlussfassung bedarf - des Aufsichtsrats des jeweiligen versorgungspflichtigen Unternehmens abhängt.

cc) 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 Abweichen 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.

15

dd) 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

16

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

ee) 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. 17

b) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht den Begriff „nicht vertretbar“ in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO fehlerhaft ausgelegt und aus diesem Grund unzutreffende Anforderungen an das Vorbringen der Beklagten gestellt. 18

aa) Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, die Auslegung des Begriffs „nicht vertretbar“ in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO ergebe, dass eine Interessenabwägung zu erfolgen habe, die auf wirtschaftlich veränderte Verhältnisse abzustellen und sich auf entsprechende sachliche Gründe zu stützen habe, den Ausnahmecharakter des Anpassungsvorbehalts beachten müsse und die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit sowie des Vertrauensschutzes zu wahren habe. Diesen Anforderungen genügten die von der Beklagten vorgebrachten Gründe nicht. Die Beklagte habe keine finanziellen Gründe dargelegt, die einer Anpassung der Renten nach Maßgabe von § 6 Ziff. 1 19

TV VO entgegengestanden hätten; vielmehr sei sie in der Lage gewesen, die Renten anzupassen.

bb) Damit hat das Landesarbeitsgericht die inhaltlichen Anforderungen, die an den Begriff „nicht vertretbar“ in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO zu stellen sind, verkannt und demzufolge die Anforderungen an die Substantiierung des Vorbringens der Beklagten überspannt. Von einer Nichtvertretbarkeit iSd. § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO ist - wie die Auslegung der Bestimmung zeigt - vielmehr bereits dann auszugehen, wenn ein objektiver Anlass dafür besteht, dass die Anpassung der Renten entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Renten für das Unternehmen nicht hinnehmbar ist. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, setzt dies 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 langfristig erhalten oder gesteigert und die Marktposition gestärkt werden soll. 20

(1) 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 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 21

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.

(2) 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. 22

Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, ermöglicht die Formulierung „nicht vertretbar“ in § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO 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 konzern-einheitliche Betrachtung vorzunehmen. 23

(3) 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 Nichtvertretbarkeit 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.

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

- a) Die Beklagte ist nicht schon deswegen verpflichtet, die Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2016 nach § 6 Ziff. 1 TV VO zu erhöhen, weil § 6 Ziff. 4 TV VO unwirksam ist. 26
- aa) Die Regelung genügt dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit. 27
- (1) 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*). 28
- (2) Daran gemessen ist § 6 Ziff. 4 TV VO hinreichend bestimmt. Die Norm regelt nach der gebotenen Auslegung die Voraussetzungen für die Ausübung des dem versorgungspflichtigen Unternehmen zustehenden Leistungsbestimmungsrechts. Auch 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 deren Höhe gewährt wird, haben die Organe der Versorgungsschuldnerin mangels anderweitiger Anhaltspunkte gemäß § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu entscheiden. 29

bb) Die Regelung in § 6 Ziff. 4 TV VO ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die Tarifvertragsparteien der Beklagten damit in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit des § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 10 BetrVG ein lediglich die vorherige Anhörung der Arbeitnehmervertretungen erforderndes Alleinentscheidungsrecht eingeräumt hätten. 30

(1) 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*) - nur 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*). 31

(2) 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. 32

(a) 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* 33

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.

(b) 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. 34

(aa) 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). 35

(bb) 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 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.

36

(aaa) 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 absteht - nur erlaubt, eine unterhalb von § 6 Ziff. 1 TV VO liegende Anpassung prozentual gleichmäßig bei allen Renten der Versorgungsempfänger vorzunehmen.

37

(bbb) 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 Versorgungsfalls 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 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.

38

(ccc) 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 zuei-

39

inander 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.

b) 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 bedürft 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 2016 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 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 Vertei-

40

lungsgerechtigkeit. Sie hat lediglich von dem ihr zukommenden Ermessen bei der Festsetzung der Höhe der Anpassungen Gebrauch gemacht und damit die bestehenden Entlohnungsgrundsätze angewandt (vgl. hierzu auch BAG 23. August 2017 - 10 AZR 136/17 - Rn. 29).

c) Die Klage ist auch 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 2016 in getrennt gefassten Beschlüssen getroffen haben. 41

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. 42

d) 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. 43

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 20. Juni 2016 und des Aufsichtsrats am 22. Juni 2016 allen örtlichen Betriebsräten und ihrem Gesamtbetriebsrat Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Die Anhörungsschreiben lassen erken- 44

nen, dass die Beklagte die Arbeitnehmervertretungen über die Gründe für ihre beabsichtigte Entscheidung informiert und ihnen die Möglichkeit eingeräumt hat, sich hierzu vor einer abschließenden Beschlussfassung zu äußern.

e) Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Anpassung seiner Rente zu dem Stichtag 1. Juli 2016 unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung zu. 45

aa) Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber die betriebliche Übung als Rechtsquelle anerkannt (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). Danach steht der Verpflichtung aus einer ausdrücklichen Versorgungszusage eine auf betrieblicher Übung beruhende Versorgungsverpflichtung gleich. 46

Die betriebliche Übung ist ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung oder sonstige Vergünstigung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, ihnen werde die Leistung oder Vergünstigung auch künftig gewährt. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Vergünstigungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, muss danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gemäß § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Eine betriebliche Übung entsteht demnach nicht, wenn der Arbeitgeber zu den zu ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet war. Sie entsteht auch nicht, wenn sich der Arbeitgeber irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte. Wenn der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen und sei es auch tat-

sächlich nicht bestehenden Rechtspflicht hat erbringen wollen, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden. Die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber aus Sicht des Empfängers Leistungen oder Vergünstigungen gewähren wollte, zu denen er nicht aus einem anderen Rechtsgrund verpflichtet war oder sich verpflichtet glaubte, trägt der Kläger als Anspruchsteller (*vgl. BAG 12. Dezember 2017 - 3 AZR 306/16 - Rn. 41 ff. mwN*).

bb) Danach besteht bei der Beklagten keine betriebliche Übung, die Renten unbeschadet von § 6 Ziff. 4 TV VO stets entsprechend den gesetzlichen Renten zu erhöhen. Die langjährige Anpassung der Renten nach § 6 Ziff. 1 TV VO begründet allein kein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers, die Beklagte wolle auch zukünftig auf ihr Leistungsbestimmungsrecht nach § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO verzichten. Erforderlich wäre vielmehr, dass die Beklagte aus Sicht des Klägers bewusst überobligatorische Leistungen erbringen wollte. Dies ist aber nicht schon deswegen gegeben, weil konkrete Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Natur keine oder eine geringere Anpassung gerechtfertigt hätten. Vielmehr bedarf es hierfür über die Anpassung der Rente hinaus ergänzender Anhaltspunkte (*vgl. hierzu etwa BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 131/15 - Rn. 47*). Solche Umstände hat der Kläger nicht dargetan. 48

3. Ob die von der Beklagten getroffene Entscheidung, die Renten zum 1. Juli 2016 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). 49

- III. Bei seiner neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht erforderlichenfalls Folgendes zu beachten haben: 50
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. 51
- a) Dies ist der Fall, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem die Beklagte die Ermessensentscheidung zu treffen hatte. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, hat die Beklagte zu tragen. Ob die Anpassungsentscheidungen der Billigkeit entsprechen, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB (*vgl. hierzu BAG 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 - Rn. 42 mwN, BAGE 147, 322*). 52
- b) Im Rahmen der Interessenabwägung ist 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 Wichtigkeit 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. Ein zulässiger, im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten der Beklagten zu berücksichtigender Aspekt ist dabei auch, ob die beschlossene Anpassung den Kaufkraftverlust der Betriebsrentner ausgleicht. Hingegen können im Rahmen der 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 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 zuge- 53

sagt. Daher spielen diese Umstände bei einer von § 6 Ziff. 1 TV VO abweichenden Anpassung keine Rolle.

2. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 54

Zwanziger

Ahrendt

Wemheuer

Metzner

Knüttel