

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 19. November 2019
- 3 AZR 129/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:191119.U.3AZR129.18.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 20. April 2017
- 5 Ca 1764/16 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 16. Februar 2018
- 6 Sa 460/17 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gesamtversorgung - Anpassung - Auslegung einer Aufhebungsvereinbarung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 127/18 -

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 129/18

6 Sa 460/17

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

19. November 2019

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und
Anschlussrevisionsbeklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und
Anschlussrevisionsklägerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den

ehrenamtlichen Richter Metzner und die ehrenamtliche Richterin Schüßler für
Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Anschlussrevision - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Februar 2018 - 6 Sa 460/17 - aufgehoben, soweit die Beklagte verurteilt wurde, an die Klägerin

- über den Betrag von 776,41 Euro brutto hinaus jeweils zum Ersten eines Monats, beginnend mit dem 1. Juli 2017 einen Betrag von mehr als 32,87 Euro brutto zu zahlen,
- einen Betrag von mehr als 33,12 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 17. Mai 2018 zu zahlen,
- einen Betrag von mehr als 96,60 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 5,29 Euro ab dem jeweiligen Zweiten eines Monats beginnend mit dem 2. Juli 2014 und endend mit dem 2. Juni 2015 zu zahlen,
- einen Betrag von mehr als 184,44 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 12,61 Euro ab dem jeweiligen Zweiten eines Monats beginnend mit dem 2. Juli 2015 und endend mit dem 2. Juni 2016 zu zahlen,
- einen Betrag von mehr als 394,44 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 30,11 Euro ab dem jeweiligen Zweiten eines Monats beginnend mit dem 2. Juli 2016 und endend mit dem 2. Juni 2017 zu zahlen.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache 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 der Klägerin von der Beklagten gewährten Betriebsrente. 1

Die Klägerin war vom 15. Oktober 1978 bis zum 31. Dezember 2003 bei der Beklagten - ein in den deutschen G-Konzern eingebundenes Lebensversicherungsunternehmen - tätig. Ihr wurden zunächst Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den „Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes“ (im Folgenden BVW) zugesagt. Diese lauten auszugsweise: 2

„Ausführungsbestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes

...

§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse

1. Die Gesamtversorgungsbezüge werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepaßt.
(Der § 49 AVG ist durch Artikel 1 §§ 65 und 68 SGB (VI) neu gefaßt worden. Die Änderung ist am 01.01.92 in Kraft getreten).
2. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.
3. Hält der Vorstand die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge 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.
Der Beschluß ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.
4. Eine Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung kann im Einzelfall nicht durchgeführt werden, soweit und solange die nach § 5 der Ausführungsbestimmungen anzurechnenden Bezüge und die nach § 4 der Ausführungsbestimmungen vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge, erreichen oder überschrei-

ten.

Betriebsangehörige, die eine Pensionsergänzung zu den Leistungen der Versorgungskasse zunächst nicht bekommen haben, weil ihre anzurechnenden Bezüge die vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge erreichen oder überschreiten, erhalten gegebenenfalls bei Veränderungen nach der Ziffer 1 oder 3 später eine Pensionsergänzung allein durch das in der Ziffer 1 oder 3 dargestellte Verfahren.“

Die Klägerin schied auf der Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung zum 31. Dezember 2003 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Die Aufhebungsvereinbarung bestimmt auszugsweise: 3

„8.

Die Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG gewährt Frau H, unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der Volksfürsorge VVaG, mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab erstmals der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - ggf. auch mit Abschlägen - möglich ist, eine monatliche Rente von 419,08 EURO brutto. Die tariflichen Erhöhungen werden nachträglich anteilig berücksichtigt. Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst.“

Die Klägerin trat nach der Vollendung ihres 60. Lebensjahres zum 1. April 2010 in den Altersruhestand ein und erhielt - neben ihrer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - von der Beklagten nach der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung eine Betriebsrente iHv. zunächst 419,08 Euro brutto. Des Weiteren bezog sie eine Rente der Versorgungskasse iHv. 310,68 Euro brutto. 4

Im September 2013 erhielt die Klägerin ein Schreiben der G Versicherung AG, worin mitgeteilt wurde, dass der ehemalige Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht nach § 16 BetrAVG nachkomme. Hieraus habe sich einschließlich vertraglicher Anpassung ein Anpassungsbedarf von insgesamt 1,80 vH ergeben. Dementsprechend erhöhte sich ihre Betriebsrente ab dem 1. Juli 2013 auf 440,25 Euro brutto und sodann zum 1. Juli 2014 auf 5

447,60 Euro brutto. Ihre Versorgungskassenrente betrug zu diesem Zeitpunkt 313,79 Euro brutto.

Zum 1. Juli 2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2,09717 vH erhöht. 6

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 16. Oktober 2015 mit, dass die Geschäftsführung der Beklagten beschlossen hatte, die „Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten unter Anwendung der in § 6 Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes normierten Regelung zum 01.07.2015 für diesen Stichtag um 0,5 % zu erhöhen“. Des Weiteren heißt es in dem Schreiben: 7

„...“

Hinsichtlich der gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat der G Deutschland Konzern entschieden, dass der Prüfungstichtag für die Rentenanpassung unternehmenseinheitlich für alle Versorgungszusagen auf den 01.07.2015 festgelegt und damit für manche Versorgungsempfänger vorgezogen wird. Die gesetzliche Anpassungsprüfung wird künftig für alle Versorgungsempfänger alle drei Jahre zum 01.07. durchgeführt.

...“

Nach der Entscheidung der Beklagten sollten im Geltungsbereich des BVW entweder die Gesamtversorgungsbezüge um 0,5 vH erhöht und sodann die erhöhte gesetzliche Rente sowie die Versorgungskassenrente abgezogen werden oder, wenn dies für den Versorgungsempfänger günstiger war, lediglich die Pensionsergänzung um 0,5 vH erhöht werden. Demgemäß gewährte die Beklagte der Klägerin ab dem 1. Juli 2015 eine Pensionsergänzung iHv. 449,84 Euro brutto. Zudem erhielt sie weiterhin die Rente der Versorgungskasse unverändert iHv. 313,79 Euro brutto. 8

Zum 1. Juli 2016 stiegen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,2451 vH. 9

Der Vorstand der Beklagten beschloss nach Anhörung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats am 20. Juni 2016, die Gesamtversorgungsbezüge 10

bzw. Renten zum 1. Juli 2016 um 0,5 vH zu erhöhen; sofern eine Anpassung der Pensionsergänzung um 0,5 vH für den Versorgungsempfänger günstiger sein sollte, sollte diese vorgenommen werden. Der Aufsichtsrat der Beklagten fasste am 22. Juni 2016 einen entsprechenden Beschluss. Hierüber wurde die Klägerin mit einem Schreiben aus August 2016 informiert. Ab dem 1. Juli 2016 gewährte die Beklagte der Klägerin eine Pensionsergänzung iHv. 452,09 Euro brutto. Von der Versorgungskasse erhielt die Klägerin ab dem 1. Juli 2016 eine Rente iHv. 315,39 Euro brutto.

Zum 1. Juli 2017 stiegen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 1,90476 vH. Die Klägerin bezieht seitdem eine Rente aus der Pensionskasse iHv. 315,71 Euro brutto sowie eine Pensionsergänzung iHv. 460,70 Euro brutto. 11

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, zum 1. Juli 2013 hätten sowohl die Pensionsergänzung als auch die Rente aus der Versorgungskasse nach § 16 BetrAVG angepasst werden müssen. Die Anpassung im Jahr 2013 habe sich auf die Gesamtversorgungsbezüge beziehen müssen. Aus dem Wortlaut von § 6 Ziff. 1 der Ausführungsbestimmungen (im Folgenden AB) BVW ergebe sich der Wille der Betriebsparteien, zugunsten der Versorgungsberechtigten an die Gesamtversorgungsbezüge als Ausgangspunkt für die Anpassung und nicht (lediglich) an die Pensionsergänzung anzuknüpfen. Auch die Beklagte habe in ihren Anpassungsschreiben keine Differenzierung zwischen Gesamtversorgungsbezügen und Pensionsergänzung vorgenommen. 12

Die Beklagte müsse ihr ab dem 1. Juli 2015 eine höhere Betriebsrente zahlen. Nach AB § 6 Ziff. 1 BVW hätte ihre Versorgungsleistung zu diesem Zeitpunkt um 2,09717 vH angehoben werden müssen. Die Regelung in AB § 6 Ziff. 3 BVW sei mangels Bestimmtheit unwirksam. Jedenfalls seien ihre Voraussetzungen nicht erfüllt. Etwaige Beschlüsse der Beklagten verstießen gegen §§ 308, 315 BGB. Sie seien weder ordnungsgemäß noch rechtzeitig gefasst worden. 13

Die Aufhebungsvereinbarung habe das Gesamtversorgungssystem nicht abgeändert. Die Zahlung der Pensionsergänzung habe innerhalb des Sys- 14

tems der Versorgungsordnung erfolgen sollen. Andernfalls würde dies einen unzulässigen Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung darstellen. Sie würde durch eine derartige Regelung schlechter gestellt, da die Rente aus der Versorgungskasse nicht gesteigert werde. In der Aufhebungsvereinbarung sei nach ihrer Kenntnis nur der Betrag genannt, der auch ohne die Vereinbarung hätte gezahlt werden müssen. Es sollte keine Unsicherheit bzgl. der Höhe durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente bestehen. Zudem sei die Klausel unklar iSd. § 305c Abs. 2 BGB. Im Übrigen folge ihr Anspruch aus betrieblicher Übung.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

15

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie beginnend mit dem 1. Juli 2017 über den Betrag von 776,41 Euro brutto hinaus jeweils zum Ersten eines Monats einen Betrag iHv. 69,03 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 828,36 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 69,03 Euro seit dem 2. Juli 2016, dem 2. August 2016, dem 2. September 2016, dem 2. Oktober 2016, dem 2. November 2016, dem 2. Dezember 2016, dem 2. Januar 2017, dem 2. Februar 2017, dem 2. März 2017, dem 2. April 2017, dem 2. Mai 2017 sowie dem 2. Juni 2017 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 465,36 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 38,78 Euro seit dem 2. Juli 2015, dem 2. August 2015, dem 2. September 2015, dem 2. Oktober 2015, dem 2. November 2015, dem 2. Dezember 2015, dem 2. Januar 2016, dem 2. Februar 2016, dem 2. März 2016, dem 2. April 2016, dem 2. Mai 2016 sowie dem 2. Juni 2016 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 294,48 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 24,54 Euro seit dem 2. Juli 2014, dem 2. August 2014, dem 2. September 2014, dem 2. Oktober 2014, dem 2. November 2014, dem 2. Dezember 2014, dem 2. Januar 2015, dem 2. Februar 2015, dem 2. März 2015, dem 2. April 2015, dem 2. Mai 2015 sowie dem 2. Juni 2015 zu zahlen;

5. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 227,76 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 18,98 Euro seit dem 2. Juli 2014, dem 2. August 2014, dem 2. September 2014, dem 2. Oktober 2014, dem 2. November 2014, dem 2. Dezember 2014, dem 2. Januar 2015, dem 2. Februar 2015, dem 2. März 2015, dem 2. April 2015, dem 2. Mai 2015 sowie dem 2. Juni 2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Anpassung nach § 16 BetrAVG könne sich nur auf die Pensionsergänzung beziehen. Sie hat geltend gemacht, die Anpassungen zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 seien auf der Grundlage von AB § 6 Ziff. 3 BVW erfolgt. Die Regelung sei ausreichend bestimmt. Eine Anpassung nach AB § 6 Ziff. 1 BVW sei aufgrund der veränderten rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht vertretbar.

16

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin der Klage teilweise stattgegeben und die Beklagte verurteilt, rückständige Betriebsrentenleistungen für den Zeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014 iHv. 2,76 Euro brutto monatlich, für den Zeitraum 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015 iHv. 5,24 Euro brutto monatlich, für den Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 iHv. 19,08 Euro brutto monatlich, für den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 iHv. 48,46 Euro brutto monatlich und für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 31. Dezember 2017 iHv. 51,45 Euro brutto monatlich jeweils zzgl. Zinsen sowie ab Januar 2018 laufend weitere 51,45 Euro brutto monatlich zu zahlen und die Berufung im Übrigen zurückgewiesen. Es hat angenommen, der Klägerin stehe eine Anpassung ihrer Gesamtversorgung in den Jahren 2015 und 2016 entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung zu. Es hat der Klägerin zudem eine Erhöhung der Pensionsergänzung ab 2013 gemäß § 16 BetrAVG zugesprochen, jedoch keine entsprechende Erhöhung ihrer Gesamtversorgung. Mit ihrer beschränkt eingelegten Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, soweit die Klageforderung nicht auf der Anpassung der Pensionsergänzung

17

zum 1. Juli 2013 beruht. Die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision und beantragt im Wege der Anschlussrevision,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie beginnend mit dem 1. Dezember 2016 über einen Betrag von 776,41 Euro brutto hinaus jeweils zum Ersten eines Monats einen Betrag iHv. 66,69 Euro brutto zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 202,32 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 16,86 Euro seit dem 2. Juli 2013, dem 2. August 2013, dem 2. September 2013, dem 2. Oktober 2013, dem 3. November 2013, dem 2. Dezember 2013, dem 3. Januar 2014, dem 2. Februar 2014, dem 2. März 2014, dem 2. April 2014, dem 3. Mai 2014 sowie dem 6. Juni 2014 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 268,68 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 22,39 Euro seit dem 2. Juli 2014, dem 2. August 2014, dem 2. September 2014, dem 2. Oktober 2014, dem 4. November 2014, dem 2. Dezember 2014, dem 3. Januar 2015, dem 3. Februar 2015, dem 3. März 2015, dem 2. April 2015, dem 5. Mai 2015 sowie dem 2. Juni 2015 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 333,45 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 36,58 Euro brutto seit dem 2. Juli 2015, dem 4. August 2015, dem 2. September 2015, dem 2. Oktober 2015, dem 3. November 2015, dem 2. Dezember 2015, dem 5. Januar 2016, dem 2. Februar 2016, dem 2. März 2016, dem 2. April 2016, dem 3. Mai 2016 sowie dem 2. Juni 2016 zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 333,45 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 66,69 Euro brutto seit dem 2. Juli 2016, dem 2. August 2016, dem 2. September 2016, dem 5. Oktober 2016 sowie dem 3. November 2016 zu zahlen.

Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Anschlussrevision.

18

Entscheidungsgründe

Die beschränkt eingelegte und zulässige Revision der Beklagten hat Erfolg. Sie führt zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Urteils und insoweit zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die zulässige Anschlussrevision der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin hat - unter Einbeziehung des aufgrund der eingeschränkt eingelegten Revision der Beklagten rechtskräftigen Teilbetrags iHv. 8,05 Euro brutto - jedenfalls Anspruch auf eine höhere Betriebsrente iHv. 32,87 Euro brutto monatlich ab dem 1. Juli 2017 und auf Zahlung rückständiger Leistungen für die Zeit vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2017 iHv. insgesamt 394,44 Euro brutto nebst Zinsen, für die Zeit vom 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 iHv. insgesamt 184,44 Euro brutto nebst Zinsen, für die Zeit vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015 iHv. insgesamt 96,60 Euro brutto nebst Zinsen und für die Zeit vom 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2014 iHv. insgesamt 33,12 Euro brutto nebst Zinsen ab dem 17. Mai 2018. Insoweit ist die Pensionsergänzung der Klägerin zu erhöhen. Ob der Klägerin darüber hinaus weitere monatliche Differenzbeträge zustehen, weil ihre Gesamtversorgung zu erhöhen ist, kann der Senat aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. Die Klägerin kann jedoch nicht verlangen, dass neben ihrer Pensionsergänzung auch die Gesamtversorgung nach § 16 BetrAVG angepasst wird.

19

I. Die zulässige Revision der Beklagten ist teilweise begründet.

20

1. Die Klage ist - soweit die Beklagte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts mit der Revision angreift - zulässig.

21

a) Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin ihre Anträge in der Revision umgestellt hat und - aufgrund der Korrektur einer aus ihrer Sicht fehlerhaften Berechnung der geltend gemachten Differenzbeträge - zugunsten der Beklag-

22

ten hinter den in der Berufungsinstanz geltend gemachten Beträgen zurückgeblieben ist.

aa) Nach § 559 Abs. 1 ZPO ist eine Klageänderung in der Revisionsinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Hiervon hat das Bundesarbeitsgericht Ausnahmen in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO sowie dann zugelassen, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*vgl. BAG 25. Juni 2019 - 3 AZR 426/17 - Rn. 47 mwN*). 23

bb) Danach ist im Streitfall eine Änderung der Klageanträge in der Revisionsinstanz zulässig. Durch die erstmals im Antrag aufgenommene Beschränkung hat die Klägerin ihre Anträge nur in der Höhe begrenzt. Hierin liegt bei unverändertem Sachverhalt und Klagegrund lediglich eine qualitative Beschränkung der Klageanträge iSd. § 264 Nr. 2 ZPO. Eine Entscheidung über die insoweit geänderten Klageanträge lässt sich auf die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen stützen. 24

b) Der auf Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtete Klageantrag zu 1. ist weiter zulässig, weil bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden können. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 13*). 25

2. Ob die Klage, soweit sie Gegenstand der Revision ist, insgesamt begründet und die Beklagte - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - verpflichtet ist, nicht nur die Pensionsergänzung, sondern auch die der Klägerin 26

zustehende Versorgungskassenrente und damit die von ihr sog. Gesamtversorgungsbezüge nach den Bestimmungen des BVW entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2015 um 2,09717 vH und zum 1. Juli 2016 um 4,2451 vH zu erhöhen, steht nicht fest.

a) Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, bei den Bestimmungen des BVW handele es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Die Auslegung von AB § 6 BVW ergebe, dass sich die Anpassungspflicht der Beklagten nicht allein auf die Pensionsergänzung beschränke, sondern die Versorgungskassenrente mit einzubeziehen sei. Etwas anderes folge auch nicht aus der zwischen den Arbeitsvertragsparteien geschlossenen Aufhebungsvereinbarung. 27

b) Mit dieser Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage hinsichtlich der vertraglichen Anpassungen zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 nicht stattgeben. 28

aa) Im Ausgangspunkt zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass AB § 6 Ziff. 1 BVW die Beklagte verpflichtet, für die dem BVW unterfallenden Betriebsrentner die Gesamtversorgungsbezüge und nicht lediglich die Pensionsergänzung entsprechend dem Steigerungssatz der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen. Dies gilt auch für die Jahre 2015 und 2016. AB § 6 Ziff. 3 BVW erlaubt der Beklagten lediglich, die Gesamtversorgungsbezüge der Versorgungsberechtigten nach einem - im Vergleich zur Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung geringeren - einheitlichen Prozentsatz anzupassen. Dies hat der Senat in mehreren Entscheidungen vom 25. September 2018 (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 333/17 - ua.*) bereits erkannt. Mit Urteil vom 11. April 2019 (- 3 AZR 92/18 -) hat der Senat Gegenargumente der Beklagten für nicht durchgreifend erachtet. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hierauf verwiesen. 29

bb) Der Senat kann jedoch nicht abschließend entscheiden, ob die Aufhebungsvereinbarung der Arbeitsvertragsparteien die Bestimmungen des BVW 30

wirksam abgelöst hat. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen seitens des Landesarbeitsgerichts.

(1) Im Ergebnis noch richtig hat das Landesarbeitsgericht angenommen, Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung sehe lediglich die Anpassung der beziferten Rente und nicht die der Gesamtversorgungsbezüge vor. Die Auslegung der Aufhebungsvereinbarung ergibt zudem, dass diese Rente so anzupassen ist wie die Gesamtversorgung der direkt unter AB § 6 BVW fallenden Versorgungsempfänger (*vgl. BAG 25. September 2018 - 3 AZR 485/17 - Rn. 15*). 31

(a) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB, eine Einmalklausel iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB oder um eine individuelle Vertragsabrede und damit eine nichttypische Willenserklärung handelt. Selbst wenn Letzteres der Fall sein sollte, kann der Senat die Klausel auslegen. Zwar obliegt die Auslegung nichttypischer Erklärungen in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Das Revisionsgericht kann nichttypische Willenserklärungen aber selbst auslegen, wenn das Landesarbeitsgericht - wie vorliegend - den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist, soweit das Landesarbeitsgericht eine Auslegung unterlassen hat (*vgl. dazu etwa BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 223/15 - Rn. 27 mwN*) oder das Revisionsgericht dem Landesarbeitsgericht folgt. 32

(b) Die Aufhebungsvereinbarung ist dahingehend auszulegen, dass die Parteien mit der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung die nach dem BVW grundsätzlich vorgesehene Gesamtversorgung abbedungen haben. 33

(aa) Der Wortlaut der Regelung in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung, wie es das BVW vorsieht. Die demnach vereinbarte Rente wird gerade unabhängig von der Höhe außer- 34

betrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse gewährt. „Unabhängig“ bedeutet, „für sich bestehend“ oder „von etwas losgelöst“, „nicht von etwas beeinflusst, durch etwas bestimmt“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort „unabhängig“; Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „unabhängig“*). Wäre die nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung zu gewährende Rente Teil der Gesamtversorgung nach dem BVW, dann würde sie aber nicht „für sich bestehen“; vielmehr würde ihre Höhe gerade von der Höhe der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Rente der Versorgungskasse bestimmt.

(bb) Auch der Regelungszusammenhang spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung nach dem BVW. Eine Bezifferung der Höhe der Pensionsergänzung, wie sie in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vorgenommen worden ist, passt nicht in die Systematik der Gesamtversorgung des BVW. Mit einer Gesamtversorgung soll ein bestimmtes Versorgungsniveau erreicht und abgesichert werden. In diesem Zusammenhang ist gerade die Pensionsergänzung nach den Bestimmungen des BVW ihrem Wesen nach dynamisch. Ihre Höhe ist abhängig von der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Versorgungskasse. 35

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Umstand, dass die Parteien in Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung festgelegt haben, die Anpassung dieser Rente solle nach den betrieblichen Bestimmungen erfolgen. Ein solcher Hinweis wäre nicht erforderlich gewesen, wenn sich die Rente ohnehin nach den Bestimmungen des BVW zu richten hätte. Gerade weil die Parteien aber die Regelungen des BVW abbedungen haben, war eine Regelung hinsichtlich der Anpassung der zu gewährenden Rente erforderlich. Zudem verweist diese Regelung auch nur auf die betrieblichen Bestimmungen hinsichtlich der Anpassung der Rente. Eine weiter gehende, grundsätzliche Verweisung auf die Bestimmungen des Versorgungswerks erfolgt gerade nicht. 36

(cc) Die Parteien haben - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht lediglich deklaratorisch auf die Regelungen des BVW verwiesen, sodass sie durch die betragsmäßige Festschreibung der Pensionsergänzung lediglich ei- 37

nen Startbaustein als Teil der Gesamtversorgung festlegen wollten (so etwa LAG Köln 8. September 2017 - 10 Sa 35/17 - Rn. 91). Die Unabhängigkeit der Rente nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung von der Höhe sonstiger Versorgungsleistungen ist zeitlich nicht beschränkt.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Umstand, dass hinsichtlich der Anpassung in Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung auf die betrieblichen Bestimmungen verwiesen wird. Diese Verweisung widerspricht nicht der Unabhängigkeit der zu gewährenden Pensionsergänzung von sonstigen Versorgungsleistungen. Zum einen heißt es in Satz 3 ausdrücklich, dass [d]iese Rente, also die nach Satz 1 zu gewährende Rente, nach den betrieblichen Bestimmungen anzupassen ist. Zum anderen hätte es keiner Regelung bedurft, wenn sich diese Rente ohnehin nach den Bestimmungen des BVW richten würde. Hätten die Parteien zugunsten der Klägerin eine höhere Gesamtversorgung vereinbaren wollen, so hätten sie die Höhe des Versorgungsniveaus festlegen müssen und nicht die eines einzelnen Bausteins der Gesamtversorgung.

38

(dd) Auf die Unklarheitenregel nach § 305c Abs. 2 BGB - insoweit zugunsten der Klägerin unterstellt, es handele sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB bzw. eine Einmalklausel nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB - kann sich die Klägerin nicht mit Erfolg berufen. Eine Unklarheit in diesem Sinne besteht nur, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt. Dies setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht (vgl. BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 112/18 - Rn. 52 mwN). Erhebliche Zweifel an der hier vorgenommenen Auslegung bestehen nicht.

39

(2) Die Aufhebungsvereinbarung ist weiter dahin auszulegen, dass die Pensionsergänzung der Klägerin nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung aufgrund vertraglicher Vereinbarung so anzupassen ist wie die Gesamtversorgung der direkt unter AB § 6 BVW fallenden Versorgungsempfänger.

40

(a) Schon der Regelungszusammenhang spricht für dieses Auslegungsergebnis. Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung zeigt, dass Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung für die Anpassung der Pensionsergänzung der Klägerin auf die Bestimmungen des BVW verweist. Der Klägerin war ursprünglich eine Gesamtversorgungszusage mit Gesamtrentenfortschreibung nach dem BVW zugesagt. Mit Abschluss der Aufhebungsvereinbarung haben die Vertragsparteien in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbart, dass die Klägerin unabhängig von einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Versorgungskassenrente eine in ihrer Ausgangshöhe festgelegte Pensionsergänzung erhält. Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung sieht einen eigenständigen Anpassungsmechanismus für die Erhöhung der Pensionsergänzung allerdings nicht vor, sondern verweist auf die sonst maßgebenden Versorgungsregelungen. Daraus folgt, dass es für die Anpassung der Pensionsergänzung bei der Anwendung der bisherigen Anpassungsregelungen im BVW bleiben soll. Die Ansprüche der Klägerin auf Anpassung ihrer Pensionsergänzung sollen sich mithin nach denselben Regeln richten wie die Anpassung bei den dem BVW unterfallenden Betriebsrentnern. Der dort maßgebliche, die Gesamtversorgung betreffende Steigerungssatz soll auch für die Anpassung der Pensionsergänzung der Klägerin gelten. 41

(b) Auch Sinn und Zweck von Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung tragen dieses Verständnis. Die Klägerin sollte hinsichtlich der Entwicklung ihrer nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Pensionsergänzung so behandelt werden, wie die Versorgungsempfänger, die Versorgungsleistungen nach dem BVW erhalten; dies erfolgt, indem die Pensionsergänzung der Klägerin um denselben Steigerungssatz erhöht wird wie die Gesamtversorgung nach dem BVW. Nur so wird eine entsprechende Behandlung sichergestellt. 42

(c) Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt eine Unwirksamkeit ihrer Anpassungsentscheidung nach AB § 6 Ziff. 3 BVW auch der Klägerin zugute. Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung verweist auf den Anpassungsmechanismus in AB § 6 BVW insgesamt. Liegen die Voraussetzungen einer Abweichung in dem dortigen originären Anwendungsbereich nicht vor, so führt 43

dies zwingend zur Unwirksamkeit der Anpassungsentscheidung auch für die Klägerin. Sie ist hinsichtlich der Anpassung so zu behandeln wie die Betriebsrentner, deren Versorgung sich insgesamt nach dem BVW richtet.

cc) Danach weicht die Aufhebungsvereinbarung insoweit vom BVW ab, als lediglich eine Anpassung der in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung festgelegten Rente erfolgt. Für die Frage, ob diese Abänderung wirksam ist, wird das Landesarbeitsgericht - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - erneut zu prüfen haben, ob es sich bei den Bestimmungen des BVW um eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder um eine Gesamtzusage handelt. 44

(1) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht nicht fest, dass das Regelungswerk des BVW eine Gesamtbetriebsvereinbarung ist. Das Landesarbeitsgericht hat dies unter Verstoß gegen § 293 Satz 2 ZPO - was der Senat von Amts wegen zu berücksichtigen hat - angenommen (*zu den damit verbundenen Fragen vgl. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 41*). Das Original bzw. die Abschrift einer entsprechenden Vereinbarung ist nicht in den Rechtsstreit eingeführt worden. Die Klägerin hat als Anlage zu ihrer Klage zwar einen auf den 19. April 2002 datierten Text des Versorgungswerks, der keinen Aussteller erkennen lässt, und zusätzlich eine auf denselben Tag datierte Abschrift einer vom Vorstand der Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat unterzeichneten Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1987 zur Reduzierung des Weihnachtsgeldes nach dem BVW vorgelegt. Dies lässt für sich genommen jedoch keinen sicheren Schluss zu, dass es sich bei dem Betrieblichen Versorgungswerk vom 1. Januar 1961 um eine - wirksam zustande gekommene - Gesamtbetriebsvereinbarung handelt. Die Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1987 stellt lediglich ein einzelnes Indiz dar. 45

(2) Da in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht geklärt werden konnte, welchen Rechtscharakter das BVW hat, war die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Diesem obliegt als Tatsachengericht primär die Pflicht zur Aufklärung (*BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 42*). Denn 46

ob der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche in vollem Umfange zustehen, hängt davon ab, ob es sich beim BVW um eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder um eine Gesamtzusage handelt.

(a) Sollte die neue Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ergeben, dass es sich bei dem BVW um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handelt, ist die Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung wegen eines Verstoßes gegen das Günstigkeitsprinzip unwirksam. 47

(aa) Grundsätzlich gilt im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen und anspruchsbegründenden Normen einer Betriebsvereinbarung das Günstigkeitsprinzip. Zwar ist dies in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich angeordnet. Die gesetzliche Regelung ist jedoch unvollständig. Sie wird durch das Günstigkeitsprinzip ergänzt. Dieses in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Prinzip ist Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes und damit auch für das Verhältnis von vertraglichen Ansprüchen zu den Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung Geltung beansprucht. Danach treten die nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden Normen einer Betriebsvereinbarung hinter einzelvertragliche Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück (*BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 44 mwN, BAGE 155, 326*). 48

Ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende günstigere Regelungen gegenüber einer Betriebsvereinbarung enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der Regelung in der einzelvertraglichen Vereinbarung und in der Betriebsvereinbarung (sog. Günstigkeitsvergleich). Dieser ist erstmals in dem Zeitpunkt durchzuführen, in dem die normativ geltenden Regelungen der Betriebsvereinbarung mit der abweichenden vertraglichen Regelung kollidieren. Dabei ist ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen, dh. die in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen sind zu vergleichen. Die Günstigkeit einer einzelvertraglichen Regelung gegenüber einer normativ geltenden Bestimmung einer Betriebsvereinbarung muss bereits im Voraus - also unabhängig von den konkreten Bedingungen des 49

jeweiligen Anwendungsfalls - feststehen. Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine Günstigkeit gegeben. Dies gilt unabhängig davon, ob die Parteien der individualvertraglichen Regelung diese vor oder nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vereinbart haben. Ist objektiv nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die von der normativ geltenden Betriebsvereinbarung abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, verbleibt es bei der zwingenden Geltung der Betriebsvereinbarung. Die Partei, die sich auf die Günstigkeit einer individualvertraglichen Vereinbarung gegenüber den unmittelbar und zwingend geltenden Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung beruft, ist für das Vorliegen dieser Voraussetzung darlegungs- und beweispflichtig (vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 45 mwN, BAGE 155, 326).

(bb) Danach sind - wovon auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist - die Regelungen in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung nicht von vornherein günstiger als die kollidierenden Bestimmungen des BVW. 50

Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und daher den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entsprach der in der Aufhebungsvereinbarung festgesetzte Betrag iHv. 419,08 Euro demjenigen Betrag, der sich zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unter Anwendung der Bestimmungen des BVW und unter Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens der Klägerin sowie einem Rentenbezug seit dem 1. April 2010 errechnet hat. Damit wirkt sich die Bestimmung in Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung - bis auf seltene Ausnahmen - stets ungünstiger aus, weil nicht mehr die Gesamtversorgung im Sinne des BVW, sondern lediglich die festgelegte Betriebsrente in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung angepasst wird. Dies führt dazu, dass sich die vertragliche Anpassungsregelung im Vergleich zu den Bestimmungen in AB § 6 Ziff. 3 BVW nicht als günstiger, sondern - allenfalls - als ambivalent qualifizieren lässt. 51

(b) Handelt es sich bei dem BVW dagegen um eine Gesamtzusage, konnten die Arbeitsvertragsparteien mit der Aufhebungsvereinbarung wirksam von deren Bestimmungen abweichen. Die Aufhebungsvereinbarung ist nicht wegen 52

eines Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 BetrAVG nach § 134 BGB unwirksam (*vgl. hierzu BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 54, BAGE 155, 326*).

(aa) § 3 Abs. 1 BetrAVG untersagt die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies nicht ausnahmsweise in den in § 3 Abs. 2 bis 4 BetrAVG geregelten - und vorliegend nicht einschlägigen - Fällen gestattet ist. 53

Abfindungen und die ebenfalls von § 3 BetrAVG erfassten Teilverzichte sind von Umgestaltungen der zugesagten Versorgung abzugrenzen. Das Abfindungsverbot ist nicht anwendbar, wenn die Versorgung lediglich inhaltlich verändert wird und die neuen Versorgungsleistungen wirtschaftlich gleichwertig sind. Bei der bloßen Umgestaltung erfolgt weder eine Zahlung vor Eintritt des Versorgungsfalls noch ein entschädigungsloser Verzicht auf Versorgungsrechte. Ob eine Abfindungsvereinbarung oder eine inhaltliche Veränderung der Versorgungszusage vorliegt, ist durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln (*vgl. BAG 20. November 2001 - 3 AZR 28/01 - zu II 1 b der Gründe*). 54

(bb) Danach folgt aus Nr. 8 Abfindungsvereinbarung kein Verstoß gegen das Abfindungsverbot. Die Arbeitsvertragsparteien haben zwar mit dieser vor dem Hintergrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossenen Vereinbarung die ursprüngliche Versorgungszusage umgestaltet. Denn die Klägerin sollte nicht mehr eine Gesamtversorgung nach den Bestimmungen des BVW, sondern eine Betriebsrente in einer festgelegten Höhe erhalten. Diese Abänderung der Versorgungszusage führt jedoch nicht zu einem Wertverlust bei den unverfallbaren Anwartschaften der Klägerin iSv. § 3 Abs. 1 BetrAVG. Nach den nicht gerügten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entspricht die in Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung bezifferte Rente dem Betrag, der sich nach den Bestimmungen des BVW im Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin errechnet. Die Modifizierung der Anpassungsregelung in Nr. 8 Satz 1 iVm. Satz 3 Aufhebungsvereinbarung führt nicht zu einer Minderung des Wertes der unverfallbaren Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 55

vor der § 3 Abs. 1 BetrAVG den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer schützen soll. Die bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung erworbenen Versorgungsanswartschaften der Klägerin sind aufrechterhalten worden. Die zukünftige Anpassung der Betriebsrente ist vom Schutzzweck des § 3 Abs. 1 BetrAVG nicht umfasst.

(c) Das Landesarbeitsgericht wird von einer Gesamtzusage auszugehen haben, wenn das BVW entweder von vornherein als Gesamtzusage erteilt worden oder keine wirksame Gesamtbetriebsvereinbarung zustande gekommen ist. 56

(aa) Das BVW ist gegenüber den Arbeitnehmern verlautbart worden (*vgl. zu dieser Voraussetzung BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 85, BAGE 164, 261; 22. März 2018 - 6 AZR 834/16 - Rn. 24; 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 26, BAGE 161, 305*). Die Klägerin hat einen Text des BVW, der seinem Erscheinungsbild nach der Information der Arbeitnehmer diente, vorgelegt. Die Arbeitnehmer sind damit über die Regelungen in ausreichender Weise informiert worden. 57

(bb) Kommt das Landesarbeitsgericht bei seiner neuen Verhandlung zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem BVW um eine unwirksam zustande gekommene Gesamtbetriebsvereinbarung handelt, ist diese entsprechend § 140 BGB in eine Gesamtzusage umzudeuten. 58

(aaa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es nicht ausgeschlossen, eine unwirksame Betriebsvereinbarung 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 Ände- 59

rungskündigung 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 (*BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 81, BAGE 164, 261; 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 25 mwN, BAGE 154, 144*).

(bbb) Eine solche Ausnahme ist gegeben. 60

(aaaa) Es kann vorliegend davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitgeberin unabhängig von einer Gesamtbetriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollte, die im BVW zugesagten Leistungen zu erbringen. Das betriebliche Versorgungswerk stammt bereits aus den 1960er-Jahren. Eine Abweichung von der Gesamtversorgung im Sinne des BVW erfolgte erst durch Abschluss des Tarifvertrags über die betriebliche Versorgungsordnung vom 1. April 1985 (TV VO) für die nach dem 31. März 1985 neu eingestellten Arbeitnehmer. Anhaltspunkte, dass sich die Arbeitgeberin vor diesem Hintergrund in der Folgezeit bemüht hätte, auch für die vor dem 1. April 1985 eingestellten Arbeitnehmer eine strukturelle Veränderung der zugesagten Versorgungsleistungen zu bewirken oder künftig keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mehr zuzusagen zu wollen, sind nicht ersichtlich. Vielmehr gewährte sie diesem Arbeitnehmerkreis über Jahrzehnte hinweg die Leistungen wie auf der Grundlage des BVW zugesagt. 61

(bbbb) Des Weiteren ist zu berücksichtigen, 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 unterscheiden. Er kann sich von seiner auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden Verpflichtung auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch Kündigung der Betriebsvereinbarung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes lösen. Diese Grundsätze gelten auch bei Gesamtzusagen, mit denen der Arbeitgeber - wie regelmäßig - Leistungen nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregelungen zusagt (*ausführlich hierzu BAG 23. Februar* 62

2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 29 ff. mwN, BAGE 154, 144; vgl. auch BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 84, BAGE 164, 261).

c) Der Rechtsstreit ist jedoch entscheidungsreif, soweit er die den Rentensteigerungen in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechenden Erhöhungen der festgesetzten Pensionsergänzung der Klägerin zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 nebst Zinsen betrifft. Die Klägerin hat mindestens einen Anspruch auf Erhöhung ihrer Pensionsergänzung entsprechend der Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2015 um 2,09717 vH und zum 1. Juli 2016 um 4,2451 vH jeweils nebst Zinsen. Ihr stehen deshalb ab dem 1. Juli 2015 monatlich jedenfalls weitere 15,37 Euro brutto und ab dem 1. Juli 2016 monatlich jedenfalls weitere 32,87 Euro brutto zu. 63

aa) Zum 1. Juli 2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2,09717 vH angepasst. Daraus ergibt sich eine Pensionsergänzung iHv. 465,21 Euro brutto (unter Berücksichtigung der vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig aus § 16 BetrAVG abgeleiteten Erhöhung zum 1. Juli 2013: 455,65 Euro x 1,0209717). Die Beklagte zahlt der Klägerin seit dem 1. Juli 2015 jedoch lediglich eine solche iHv. 449,84 Euro brutto. Daraus folgt ein weiterer Anspruch der Klägerin iHv. 15,37 Euro brutto (465,21 Euro - 449,84 Euro) monatlich. 64

bb) Zum 1. Juli 2016 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,2451 vH angepasst. Daraus ergibt sich eine Pensionsergänzung iHv. 484,96 Euro brutto (465,21 Euro x 1,042451). Die Beklagte zahlt der Klägerin seit dem 1. Juli 2016 jedoch lediglich eine solche iHv. 452,09 Euro brutto. Daraus folgt ein weiterer Anspruch der Klägerin iHv. 32,87 Euro brutto (484,96 Euro - 452,09 Euro) monatlich. 65

cc) Der Klägerin stehen die Differenzen für den Zeitraum 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 iHv. 184,44 Euro brutto (15,37 Euro/Monat x 12 Monate) und für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 iHv. 394,44 Euro brutto (32,87 Euro/Monat x 12 Monate) zu. 66

II. Die zulässige Anschlussrevision der Klägerin ist unbegründet. Soweit die Klägerin für die Jahre 2013 und 2014 eine höhere als die von der Beklagten durch die nur eingeschränkt eingelegte Revision zugestandene Anpassung zum 1. Juli 2013 nach § 16 Abs. 1 BetrAVG geltend macht, ist die - auch insoweit zulässige - weiter gehende Klage unbegründet. 67

1. Eine Anpassungsverpflichtung der Beklagten nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG bezöge sich nur auf die Pensionsergänzung nicht dagegen auf die ursprüngliche nach dem BVW zugesagte Gesamtversorgung bestehend aus der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der Rente aus der Versorgungskasse und der Pensionsergänzung oder auf die von der Klägerin geltend gemachte sog. Gesamtversorgung bestehend nur aus der Rente aus der Versorgungskasse und der Pensionsergänzung. 68

a) Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Diese Verpflichtung knüpft nicht an die Gesamtversorgung an. Bezugsobjekt der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist die Ausgangsrente, dh. die Betriebsrente, die sich nach der Versorgungsvereinbarung zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls errechnet und vom Arbeitgeber gezahlt wird und nicht die Gesamtversorgung. Dies ergibt eine Auslegung der gesetzlichen Bestimmung (vgl. BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 685/09 - Rn. 30). 69

aa) Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber eine Anpassung der laufenden „Leistungen der betrieblichen Altersversorgung“ zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Damit knüpft § 16 Abs. 1 BetrAVG für die Anpassung an die Leistungen an, die der Arbeitgeber aufgrund der mit dem Arbeitnehmer getroffenen Versorgungszusage an den Versorgungsempfänger erbringt. Eine Anknüpfung an andere, dem Versorgungsgläubiger gegenüber Dritten aus einem anderen Rechtsgrund zustehende Leistungen 70

gen sieht die Bestimmung ebenso wenig vor wie eine Anknüpfung an eine Gesamtversorgung, die sich aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und den nach dem Inhalt der Versorgungszusage ggf. zu berücksichtigenden Leistungen Dritter zusammensetzt (*BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 685/09 - Rn. 31; Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 7. Aufl. § 16 Rn. 152*).

bb) Dass sich die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ausschließlich auf die vom Arbeitgeber geschuldete und von diesem gezahlte Betriebsrente bezieht und nicht auf eine Gesamtversorgung, ergibt sich auch daraus, dass die Belange des Versorgungsempfängers - wie aus § 16 Abs. 2 BetrAVG folgt - im Ausgleich des Kaufkraftverlustes seit Rentenbeginn, also in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung bestehen. Dementsprechend ist der volle Anpassungsbedarf zu ermitteln, der in der seit Rentenbeginn eingetretenen Teuerung besteht, soweit er nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde (*vgl. BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 685/09 - Rn. 32; 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 25, BAGE 138, 213*). § 16 BetrAVG will damit erkennbar eine Auszehrung der zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls geschuldeten und gezahlten Betriebsrente vermeiden und den realen Wert dieser Betriebsrente erhalten (*vgl. BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu II 1 c aa der Gründe, BAGE 115, 353*), nicht jedoch den Wert anderer Leistungen sichern (*BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 685/09 - Rn. 32*).

71

b) Eine über das Gesetz hinausgehende Verpflichtung folgt auch nicht aus dem BVW, insbesondere nicht aus der Bestimmung von AB § 6 BVW. Die vertragliche Anpassung nach AB § 6 BVW einerseits und die gesetzliche Pflicht zur Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG andererseits sind strikt voneinander zu trennen. Die vertragliche Anpassung folgt allein den Regelungen von AB § 6 BVW. Umgekehrt sieht AB § 6 BVW keine Regelungen für den davon zu unterscheidenden gesetzlichen Anpassungsprüfungs- und -entscheidungsanspruch vor. Die gesetzliche Anpassungsprüfung ist allein nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG vorzunehmen.

72

aa) Zwar kann nach § 19 Abs. 1, Abs. 3 BetrAVG von § 16 BetrAVG entweder durch Tarifvertrag oder zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Damit könnten die Bestimmungen in AB § 6 BVW zugunsten der Klägerin abweichende Regelungen enthalten. Solche sind jedoch - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht vorhanden. AB § 6 BVW enthält einen eigenständigen Prüfungsmechanismus, der keine Auswirkungen auf das gesetzliche Anpassungsprüfungs- und -entscheidungssystem nach § 16 BetrAVG enthält. 73

AB § 6 BVW bestimmt zugunsten der Versorgungsberechtigten, dass die Gesamtversorgung anzupassen ist. Diese Regelung bezieht sich jedoch nur auf die vertragliche Anpassung, nicht auch auf die gesetzliche Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG. So erfolgt die Anpassung entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung (AB § 6 Ziff. 1 BVW) und nicht nach dem Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens (§ 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG). Auch erfolgt die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden (AB § 6 Ziff. 1 BVW) und nicht alle drei Jahre (§ 16 Abs. 1 BetrAVG). Auch der Prüfungszeitraum ist unterschiedlich. Die vertragliche Anpassung übernimmt im Grundsatz jährlich die Veränderung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung nach ua. § 69 Abs. 1 SGB VI iVm. §§ 68, 68a SGB VI und der jeweiligen Rentenwertbestimmungsverordnung. Demgegenüber sieht § 16 BetrAVG als Prüfungszeitraum die Zeit vom individuellen Eintritt des Versorgungsfalls bis zum Anpassungsprüfungsstichtag vor. Unterschiedliche Anforderungen gelten zudem für die Ablehnung einer Anpassung durch die Versorgungsschuldnerin (AB § 6 Ziff. 3 BVW, § 16 Abs. 1 BetrAVG). 74

bb) AB § 6 BVW enthält auch keine Regelung, die den Schluss zuließe, dass durch sie eine Vorgabe für die gesetzliche Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 BetrAVG erfolgen sollte. Da das Landesarbeitsgericht insoweit keine Auslegung vorgenommen hat, kann der Senat diese selbst vornehmen. Danach sind keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass der Urhe- 75

ber des BVW (im Fall einer Gesamtzusage die Beklagte) bzw. die Urheber (im Fall einer Gesamtbetriebsvereinbarung die Betriebsparteien) mit der Regelung der vertraglichen Anpassung zugleich eine Regelung für die - jedenfalls im Zeitpunkt der erstmaligen Schaffung des BVW wohl im Jahre 1961 - noch gar nicht bestehende Verpflichtung zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 BetrAVG treffen wollten.

Vor diesem Hintergrund ist für eine Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG kein Raum unabhängig davon, ob man unter der Bezeichnung „Gesamtversorgung“ die Versorgung aus der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der Rente aus der Pensionskasse und der Pensionsergänzung oder die Summe der Rente aus der Pensionskasse und der Pensionsergänzung versteht. 76

c) Etwas anderes folgt auch nicht aus den Schreiben der Beklagten zur Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge. Diese unterscheiden jeweils zwischen der Versorgungskasse der Volksfürsorge VVaG. einerseits und dem Betrieblichen Versorgungswerk andererseits. 77

d) Ob - wie die Beklagte meint - ein isolierter Anspruch zur Anpassungsprüfung und -entscheidung aus § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG bezüglich der Rente aus der Versorgungskasse auch nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ausscheidet, kann dahinstehen. Streitgegenstand ist lediglich eine einheitliche Anpassung der Gesamtversorgung bzw. der einheitlich betrachteten Pensionsergänzung und der Rente aus der Versorgungskasse. 78

2. Vor diesem Hintergrund schuldet die Beklagte der Klägerin ab dem 1. Juli 2013 allenfalls eine Pensionsergänzung iHv. insgesamt 443,01 Euro brutto (statt 440,25 Euro brutto) und damit nicht mehr, als das Landesarbeitsgericht rechtskräftig aus § 16 BetrAVG abgeleitet ausgeurteilt hat. 79

a) Beim Eintritt in den Altersruhestand am 1. April 2010 betrug die Pensionsergänzung 419,08 Euro brutto. Der Kaufkraftverlust belief sich in der Zeit vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag 1. Juli 2013 auf 5,71 vH. 80

- aa) Für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes ist auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis 2010 abzustellen. Es kommt auf den am Anpassungsstichtag vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Verbraucherpreisindex an (*BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 298/13 - Rn. 84, BAGE 148, 244*). Für die Ermittlung des Anpassungsbedarfs ist auf die Indexwerte der Monate abzustellen, die dem Beginn des maßgeblichen Anpassungszeitraums und dem aktuellen Anpassungsstichtag unmittelbar vorausgehen. Nur auf diesem Weg ist der gebotene volle Kaufkraftausgleich sichergestellt (*BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 685/09 - Rn. 36 mwN*). 81
- bb) Danach beläuft sich die Teuerungsrate vom Rentenbeginn (1. April 2010) bis zum aktuellen Anpassungsstichtag (1. Juli 2013) auf 5,71 vH. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis 2010 betrug im März 2010 99,9 und im Juni 2013 105,6. Damit betrug die Teuerungsrate am Anpassungsstichtag 1. Juli 2013 5,71 vH $[(105,6 : 99,9 - 1) \times 100]$. 82
- cc) Demnach war die Pensionsergänzung der Klägerin iHv. ursprünglich 419,08 Euro brutto zum 1. April 2010 um 23,93 Euro auf 443,01 Euro zu erhöhen. Da die Beklagte an die Klägerin ab dem 1. Juli 2013 eine Pensionsergänzung iHv. 440,25 Euro brutto gezahlt hat, ergibt sich für die Klägerin ein monatlicher Nachforderungsbetrag iHv. 2,76 Euro. Für den Zeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014 steht der Klägerin ein Nachzahlungsanspruch iHv. 33,12 Euro brutto zu. Insoweit hat die Beklagte ihre Revision beschränkt. 83
- b) Für das Folgejahr bedeutet dies, dass die Beklagte der Klägerin nach Nr. 8 Satz 3 Aufhebungsvereinbarung iVm. AB § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 BVW entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem 1. Juli 2014 eine um 1,6702 vH erhöhte Pensionsergänzung bezogen auf einen Ausgangsbetrag iHv. 443,01 Euro brutto hätte zahlen müssen, mithin 450,41 Euro brutto. Tatsächlich hat die Beklagte die Pensionsergänzung zum 1. Juli 2014 nur auf 447,60 Euro brutto erhöht. Der monatliche Differenzbetrag beläuft sich auf 8,05 Euro brutto. Für den Zeitraum 1. Juli 2014 bis 30. Juni 84

2015 steht der Klägerin ein Nachzahlungsanspruch iHv. 96,60 Euro brutto zu. Auch insoweit hat die Beklagte ihre Revision beschränkt.

c) Der rückständige Betrag aus der Anpassung nach § 16 BetrAVG zum 1. Juli 2013 iHv. 33,12 Euro brutto ist ab dem 17. Mai 2018 zu verzinsen. Mit Eingang der Revisionsbegründung und der darin zum Ausdruck gebrachten Einschränkung der eingelegten Revision ist die Zuerkennung dieses Teilbetrags rechtskräftig geworden. Zinsen auf diesen Betrag sind ab dem 17. Mai 2018 geschuldet. Die weiteren rückständigen Beträge aus den vertraglichen Anpassungen sind nach § 286 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB zu verzinsen. 85

III. Eine andere Entscheidung ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung geboten. Diese ist nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens, da insoweit bereits die Berufung unzulässig war. 86

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch dann, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 17 mwN*). 87

2. Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Die Berufungsbegründung muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (*BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 18 mwN*). 88

3. Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung der Klägerin hinsichtlich des Streitgegenstands betriebliche Übung nicht. 89
- a) Das Arbeitsgericht hat angenommen, dass für die Frage, ob bei der Anpassung laufender Renten eine betriebliche Übung entstanden ist, zwischen der Übung einer bloßen Anpassungsprüfung im Rahmen der Billigkeit und der weiter gehenden Übung, bestimmte Renten zu erhöhen, unterschieden werden müsse. Der Vortrag der Klägerin rechtfertige jedoch nicht die Annahme einer Anpassungsautomatik, sondern nur eine Pflicht zur Anpassungsprüfung. Auch habe sich die Beklagte in allen Mitteilungen über Anpassungen der Rentenleistungen auf die Bestimmungen des BVW berufen, das eine Ausnahmebestimmung enthalte. Die Versorgungsempfänger hätten daher nicht darauf vertrauen können, die Beklagte werde die Renten ungeachtet der jeweiligen Situation des Unternehmens entsprechend den gesetzlichen Rentensteigerungen anheben. 90
- b) Mit dieser Begründung setzt sich die Berufung nicht auseinander. Dies war jedoch erforderlich, weil es sich bei dem geltend gemachten Anspruch auf Anpassung der Rentenleistungen aus betrieblicher Übung um einen eigenen Streitgegenstand und damit einen eigenen Anspruch im prozessualen Sinn handelt. Die Klägerin hat auf S. 30 f. und S. 47 der Berufungsbegründung unter Verweisung auf ihr erstinstanzliches Vorbringen lediglich vorgetragen, dass losgelöst von wirtschaftlichen Entwicklungen bei der Beklagten die Renten stets angepasst worden seien; zudem habe sie durch die beispielhafte Vorlage von Anpassungs- und Informationsschreiben „greifbare Vertrauensschutzumstände“ dargelegt, wonach die Betriebsrentner Vertrauen entwickeln konnten, die Renten würden auch weiterhin entsprechend den gesetzlichen Renten angepasst. Die Berufungsbegründung lässt jedoch Ausführungen dazu vermissen, weshalb die Argumentation des Arbeitsgerichts fehlerhaft sein könnte. Die Klägerin beschränkt sich - insoweit nicht ausreichend - in ihrer Berufung lediglich auf die Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags. 91

IV. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu 92
entscheiden haben.

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Metzner

Schüßler