

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 18.9.2012, 3 AZR 431/10

Betriebsrente - Anpassung - Ablösung einer Betriebsvereinbarung - Regelungskompetenz der Betriebspartner für Betriebsrentner - Jeweiligkeitsklausel - Bindung der Betriebspartner an die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes

Tenor

Die Revision der Beklagten und die Anschlussrevision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Juni 2010 - 9 Sa 1261/09 - werden zurückgewiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens haben der Kläger zu 60 % und die Beklagte zu 40 % zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Anpassung der Betriebsrente des Klägers.
- 2 Der 1931 geborene Kläger war vom 2. Oktober 1961 bis zum 31. Januar 1991 bei der V AG (*im Folgenden: V AG*) beschäftigt.
- 3 Die V AG war die Rechtsvorgängerin der erstinstanzlichen Beklagten zu 2., der R W AG. Im Zuge der Fusion der V AG und der R AG (*alt*) zur R AG (*neu*) im Jahr 2000 wurde der Kläger als Versorgungsempfänger der R W AG als Versorgungsschuldnerin zugeordnet. Die R W AG wurde im September 2009 als übertragender Rechtsträger mit der R R AG verschmolzen. Noch vor der Verschmelzung hatte die R W AG sämtliche Versorgungsleistungen durch Abspaltungs- und Übernahmevertrag vom 11. August 2009 auf die neu gegründete R V AG, die nunmehrige Beklagte, übertragen.
- 4 Der Kläger und die V AG hatten im Arbeitsvertrag vom 6./12. Juni 1972 ua. vereinbart:

„...“

Wir gewähren Ihnen hiermit Anwartschaft auf Pension und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der für unsere Werksangehörigen jeweils geltenden Richtlinien. Ihr pensionsberechtigtes Dienstalter rechnet vom Tage Ihres Dienstesintritts, und zwar vom

2. Oktober 1961

an.

...“

- 5 Zum damaligen Zeitpunkt galten bei der V AG die „**Richtlinien** für die Berechtigung zur Pensionierung und Hinterbliebenen-Versorgung der Werksangehörigen der V Aktiengesellschaft“ vom 23. Dezember 1925 in der Fassung von Oktober 1966 (*im Folgenden: RL 1966*). Die RL 1966 sahen eine Gesamtversorgung vor, enthielten jedoch keine Anpassungsregeln für die Rentenbezugsphase.
- 6 In der Folgezeit schloss die V AG dieses Versorgungswerk für Neueintritte ab dem 1. Juli 1980. Für diese Mitarbeiter gelten die Regelungen der Betriebsvereinbarung vom 16. März 1984.
- 7 Am 29. Januar 1986 vereinbarten die V AG und der Gesamtbetriebsrat die „Betriebsvereinbarung zur Neufassung des geänderten Versorgungswerks“ (*im Folgenden: GVW 1986*). Diese hat auszugsweise den folgenden Inhalt:

„...“

II. Präambel

...

3. Die Abschlüsse der nachfolgenden neufassenden und der ihr vorangegangenen ablösenden Betriebsvereinbarung vom 16.03.1984 sind dadurch verursacht, daß V zum 30.06.1980 das bis dahin geltende Versorgungswerk (ALTES VERSORGUNGSWERK) geschlossen hat mit dem erklärten Ziel, mit dem GBR über eine Umstrukturierung des Systems der Betrieblichen Altersversorgung zu verhandeln.
4. V hatte diese Maßnahme eingehend begründet und die mit ihr verfolgten Regelungsziele ausführlich dargelegt; im wesentlichen ging es V um folgende Fragen:
 - Insbesondere sollten Überversorgungen abgebaut werden, d.h. es sollten die V-Mitarbeiter in keinem Fall nach ihrer Pensionierung finanziell besser gestellt sein als während ihrer aktiven Dienstzeit.

- Die Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen sollte so umgestaltet werden, daß sie sich für die Pensionäre nicht günstiger auswirken kann als für die aktiven Mitarbeiter.
- ...
- Das Risiko jedes Gesamtversorgungssystems, daß Einschränkungen der Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung vom Unternehmen durch zusätzliche Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung ausgeglichen werden müssen, sollte für das Unternehmen gemindert werden.
- ...
- 5. Ohne diesen Regelungszielen der V eine Berechtigung völlig abzusprechen, hatte der GBR den Standpunkt vertreten, daß es für die Mitarbeiter, die bis zum 30.06.1980 in den Dienst der V getreten waren, grundsätzlich bei dem bisherigen Versorgungswerk bleiben sollte. Für sie dürften Änderungen nur insofern stattfinden, als damit ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen des Unternehmens an einer Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung einerseits und dem schützenswerten Besitzstand dieser Mitarbeiter andererseits hergestellt würde.
- ...
- 7. Dieses GEÄNDERTE VERSORGUNGSWERK hält für den Kreis der Mitarbeiter, für die es Geltung hat, an allen tragenden Grundprinzipien des ALTEN VERSORGUNGSWERKES fest und beschränkt Eingriffe in die von diesen Mitarbeitern bereits erworbenen individuellen betrieblichen Versorgungsanswartschaften auf ein Maß, das den betrieblichen Parteien, ausgehend von ihren in Ziffern 4 und 5 beschriebenen Verhandlungspositionen, letztlich als angemessen und vertretbar erschien.
- 8. Die folgenden nachteiligen Veränderungen wurden für angemessen und vertretbar gehalten:
 - ...
 - Für die Mitarbeiter, die am 30.06.1980 die Wartezeit von 10 Jahren im Sinne des bisherigen Versorgungswerkes noch nicht vollendet hatten, wurde das Begrenzungseinkommen stufenweise abgesenkt; damit soll zwischen den Gruppen der vor und der nach dem 30.06.1980 eingetretenen Mitarbeiter im Versorgungsgrad ein Übergang geschaffen werden.
 - ...
- 9. Da es im übrigen auch weiterhin fast vollständig bei den Regelungen des ALTEN VERSORGUNGSWERKES bleibt, beschränkt sich die nachfolgende Betriebsvereinbarung im Wesentlichen darauf, das mit der ablösenden Betriebsvereinbarung vom 16.03.1984 geschaffene GEÄNDERTE VERSORGUNGSWERK in der Form einer einzigen Betriebsvereinbarung, in die alle fortgeltenden Teile des ALTEN VERSORGUNGSWERKES integriert sind, redaktionell zusammenzufassen.
- ...
- 10. Das GEÄNDERTE VERSORGUNGSWERK ist damit auch in seiner jetzt hergestellten Neufassung eine Fortführung des 1925 begründeten ALTEN VERSORGUNGSWERKES, das bereits mehrfach
 - vor allem 1957 - mit dem Ziel einer Anpassung an die Entwicklung der Rahmenbedingungen geändert worden war.
- ...

§ 2 Betriebliche Altersversorgungsleistungen

- ...
- 2. Die Höhe der Pension ... bestimmt sich nach
 - der anrechnungsfähigen Dienstzeit (§ 4),
 - dem versorgungsfähigen Einkommen (§ 5),
 - den anzurechnenden und zu berücksichtigenden Versorgungsbezügen (§ 14),
 - den allgemeinen Obergrenzen für das Versorgungseinkommen (§§ 15 und 16),
 - der persönlichen Obergrenze für das Versorgungseinkommen (§ 18).
- ...

§ 5 Versorgungsfähiges Einkommen

1. Das VERSORGUNGSFÄHIGE EINKOMMEN als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgungsleistungen wird auf den Monat bezogen und umfaßt
 - a) die Tabellenvergütung,
 - b) eine tarifvertragliche persönliche Zulage,
 - c) die sich nach Dienstplan regelmäßig ergebenden Zuschläge für Schicht- und Sonntagsarbeit der Wechselschichter,

d) Vergütung für Mehrarbeitsstunden, jedoch nur als Besitzstände nach Ziff. 2.

Die Höhe dieser Bestandteile des versorgungsfähigen Einkommens richtet sich nach den jeweils bei V geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen. Maßgebend für die Tabellenvergütung ist die Vergütungsgruppe, der der Versorgungsanwärter unmittelbar vor Eintritt des Versorgungsfalles angehört hat.

...

§ 26 Anpassung der betrieblichen Altersversorgungsleistungen

Die Anpassung der laufenden betrieblichen Altersversorgungsleistungen erfolgt in der Weise, daß die ungekürzte Pension, die ungekürzte Ehegattenversorgung, die Waisenversorgung und die Begrenzungseinkommen in dem Umfang und zu dem Zeitpunkt wie die jeweiligen tariflichen Tabellenvergütungen bei V erhöht werden.

...“

8 Nach seinem Ausscheiden bei der V AG erhielt der Kläger bis zum 30. April 1991 ein Übergangsgeld. Seit dem 1. Mai 1991 bezieht er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Mit Schreiben vom 13. Mai 1991 hatte die V AG einen Pensionsanspruch iHv. monatlich 4.553,41 DM errechnet.

9 Am 27. Juli 1993 schlossen die V AG und der Gesamtbetriebsrat die „Ergänzende Betriebsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung zur Neufassung des geänderten Versorgungswerkes (GVW)“ (im Folgenden: GVW 1993). Diese lautet auszuweise:

„1. Präambel

Die Rentenreform 1992 gab Veranlassung, Verhandlungen zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat über eine Anpassung der Betriebsvereinbarung zur Neufassung des GEÄNDERTEN VERSORGUNGSWERKES aufzunehmen.

Diese Verhandlungen standen unter der Zielsetzung der Verhandlungspartner, die Belastungen aus der Rentenreform angemessen zu verteilen.

Die Verhandlungspartner sind einvernehmlich der Meinung, daß mit dem vorliegenden Ergebnis ein tragfähiger Kompromiß erreicht wird. Gleichzeitig wird für das GVW an dem System der Gesamtversorgung festgehalten und damit für die Mitarbeiter/innen, die unter diese Regelung fallen, eine angemessene betriebliche Altersversorgung sichergestellt.

...

2. Mit den folgenden Bestimmungen werden die gesetzlichen Bestimmungen, die notwendigerweise berücksichtigt werden mußten, unter Punkt 2.1 und die materiellen Ergebnisse der Verhandlungen unter Punkt 2.2 - 4. festgehalten.

...

2.3 Ersatz der §§ 5 Ziff. 1 und 26 GVW - (Versorgungsfähiges Einkommen/Anpassung der betrieblichen Altersversorgungsleistungen)

- § 5 Versorgungsfähiges Einkommen

1. Das versorgungsfähige Einkommen als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgungsleistungen wird auf den Monat bezogen und umfaßt

...

Die Höhe dieser Bestandteile des versorgungsfähigen Einkommens richtet sich nach den jeweils bei V geltenden tariflichen Bestimmungen; dabei wird die jeweilige lineare Erhöhung der Aktiven-Einkommen ab 01.04.1993 mit 95vH berücksichtigt.

...

- § 26 Anpassung der betrieblichen Altersversorgungsleistungen und des Begrenzungseinkommens

Die laufenden betrieblichen Altersversorgungsleistungen (ungekürzte Pension, ungekürzte Ehegattenversorgung, Waisenversorgung) und das Begrenzungseinkommen werden ab 01.04.1993 mit 85 vH der jeweiligen linearen Erhöhung der Tabellenvergütungen angepaßt.

Die Anpassung erfolgt zum Zeitpunkt der Tarifierhöhung.

...“

10 Im Jahr 2000 wurde im R-Konzern die R S AG, die frühere Beklagte zu 1., gegründet, der innerhalb des Konzerns zentrale Personaldienstleistungen, ua. die Steuerung und Betreuung der betrieblichen Altersversorgung, übertragen wurde. Die R S AG ist Ansprechpartnerin für sämtliche Betriebsrentner im Konzern. Seit dem 30. Oktober 2008 firmiert sie als R Se GmbH.

11 Im R-Konzern existierte zunächst eine große Anzahl unterschiedlicher Versorgungsordnungen, die stark voneinander abweichende vertragliche Anpassungsregelungen enthielten. Dabei orientierte sich die Anpassung zum Teil an der Nettolohnentwicklung, zum Teil an der Verbraucherpreisentwicklung, zum Teil an der Entwicklung der Beamtenbezüge oder an der Entwicklung der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Teilweise erfolgte eine völlige Neuberechnung der

Betriebsrente. Auch wichen die Anpassungsstichtage stark voneinander ab. Darüber hinaus gab es im Konzern auch Versorgungsordnungen, die keine Anpassungsvorschriften enthielten.

- 12 Im Dezember 2006 schlossen nahezu alle konzernverbundenen Unternehmen des R-Konzerns, so auch die damalige Versorgungsschuldnerin des Klägers, die R W AG, mit dem Gesamtbetriebsrat inhaltsgleich formulierte Betriebsvereinbarungen ab, mit denen die in zahlreichen Versorgungsordnungen enthaltenen unterschiedlichen Anpassungsregelungen für die Betriebsrentner neu gefasst wurden. Die „Betriebsvereinbarung zur Änderung der ‚Betriebsvereinbarung zur Neufassung des geänderten Versorgungswerks‘ der V vom 29. Januar 1986“ vom 14. Dezember 2006 (*im Folgenden: GBV 2006*) hat folgenden Inhalt:

„Präambel

Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass eine Harmonisierung der Regelwerke zur betrieblichen Altersversorgung des R-Konzerns im Hinblick auf die jeweiligen Ruhegeldanpassungsregelungen unumgänglich geworden ist. Insoweit sollen die Regelungen zur Anpassung der laufenden betrieblichen Altersversorgungsleistungen vereinheitlicht werden.

Zu diesem Zweck wird die in § 26 der ‚Betriebsvereinbarung zur Neufassung des geänderten Versorgungswerks‘ der V vom 29. Januar 1986 vorgesehene Bestimmung zur Anpassung der Betriebsrente in der Fassung der ‚Ergänzenden Betriebsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung zur Neufassung des geänderten Versorgungswerks‘ vom 27.07.1993 und in allen bis zum Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung geltenden Fassungen (GVW) mit nachstehender Betriebsvereinbarung ab dem Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens geändert.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens - im Folgenden Mitarbeiter genannt -, die ausgeschiedenen Mitarbeiter sowie Pensionäre und Hinterbliebene, denen eine Versorgungszusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der GVW erteilt wurde oder zukünftig erteilt wird.

§ 2

Neufassung des § 26 GVW

§ 26 GVW wird in allen bis zum Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung geltenden Fassungen durch folgende Regelung ersetzt:

„Das Unternehmen verpflichtet sich, jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres die laufenden Versorgungsleistungen um 1 % anzupassen. Steigen die Verbraucherpreise in einem Jahr um 4,75 % oder mehr oder in drei aufeinander folgenden Jahren um 11,5 % oder mehr, verpflichten sich die Betriebsparteien, über eine einmalige Neuregelung der Anpassung zu verhandeln mit dem Ziel, eine Entwertung der Renten zu verhindern.“

Im Übrigen bleiben die Regelungen des GVW unberührt.

§ 3

Teilunwirksamkeit

Die Unwirksamkeit einzelner Bestandteile berührt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nicht.

Die Betriebsparteien verpflichten sich, in diesem Fall anstelle der unwirksamen Regelung eine solche zu vereinbaren, die wirksam ist und dem Inhalt der unwirksamen Regelung unter Beachtung des von den Betriebsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.

§ 4

Inkrafttreten

Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01. Juli 2007 in Kraft.“

- 13 Sowohl die V AG als auch deren unmittelbare Rechtsnachfolgerin, die R W AG, passten die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers in der Zeit ab dem 1. Mai 1991 stets auf der Grundlage von § 26 GVW 1986 und ab dem 1. April 1993 auf der Grundlage von § 26 GVW 1993 an. Ab dem 1. Juli 2007 wurde die Betriebsrente des Klägers nach der GBV 2006 jährlich um 1 % angehoben.
- 14 Im Jahr 2010 beschloss der Vorstand der R AG, zum 1. Juli 2010 eine gebündelte Anpassungsprüfung aller laufenden Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG durchzuführen und bis zum 30. Juni 2007 ausstehende Anpassungsprüfungen nachzuholen. Zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2010 hob die Beklagte die Betriebsrente des Klägers auf 2.646,45 Euro brutto an. Für den vorangegangenen Zeitraum vom 1. Februar 2006 bis zum 30. Juni 2010 ermittelte sie einen Nachzahlungsbetrag iHv. 1.192,77 Euro, den sie ebenfalls im Juli 2010 an den Kläger auszahlte. Von diesem Betrag entfielen auf die Zeit von Februar 2006 bis Juni 2009 insgesamt 563,85 Euro.

- 15 Mit seiner am 30. Dezember 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die ursprüngliche Beklagte zu 1. auf Zahlung einer höheren Betriebsrente in Anspruch genommen. Mit seinem am 28. April 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat er seine Klage auf die ursprüngliche Beklagte zu 2. und nunmehrige alleinige Beklagte erweitert.
- 16 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Anpassung seiner Versorgungsleistungen richte sich nach § 26 GVW 1986. Die GVW 1986 sei weder durch die GVW 1993 noch durch die GBV 2006 abgelöst worden. Dies folge bereits daraus, dass den Betriebspartnern keine Regelungskompetenz für Betriebsrentner zukomme. Die im Arbeitsvertrag enthaltene „Jeweiligkeitsklausel“ beschränke sich auf Veränderungen der Versorgungsbedingungen während der Anwartschaftsphase und erstrecke sich nicht auf Veränderungen während der Rentenbezugsphase. Selbst wenn von einer die Rentenbezugsphase umfassenden dynamischen Verweisung auf die jeweils geltenden Richtlinien auszugehen wäre, habe die Anpassungsregelung in § 26 GVW 1986 durch nachfolgende Regelungen nicht geändert werden können. Dies ergebe sich insbesondere aus Nr. 3, 4, 5, 7, 8, 9 und 10 der Präambel der GVW 1986. Die GVW 1986 habe den bis dahin erworbenen Besitzstand garantiert. Im Übrigen hielten weder die GVW 1993 noch die GBV 2006 einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes stand. Nach dem vom Senat entwickelten Drei-Stufen-Prüfungsschema müsse die Beklagte für die Änderung der Anpassungsregelung zwingende Gründe haben. Solche Gründe habe sie nicht vorgebracht.
- 17 Der Kläger hat zuletzt - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - sinngemäß beantragt
1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit vom 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2009 iHv. 6.002,64 Euro brutto zu zahlen,
 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, auch über den 30. Juni 2009 hinaus die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers nach § 26 GVW 1986 in Höhe der jeweiligen linearen tariflichen Tabellenvergütungen bei der Beklagten anzupassen,
- hilfsweise,
- festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, auch über den 30. Juni 2009 hinaus die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers nach § 26 GVW 1993 in Höhe von 85 % der jeweiligen linearen Erhöhung der tariflichen Tabellenvergütungen bei der Beklagten zu erhöhen.
- 18 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 19 Sie hat die Auffassung vertreten, die GVW 1986 sei zum 1. April 1993 durch die GVW 1993 wirksam abgelöst worden. Die Regelungskompetenz der Betriebspartner für Betriebsrentner folge aus der im Arbeitsvertrag enthaltenen „Jeweiligkeitsklausel“, die sich auch auf die Rentenbezugsphase erstrecke. Die mit der GVW 1993 verbundene Änderung der Versorgungsbestimmungen halte einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes stand. Die Tarifgehälter der Aktiven seien in der Vergangenheit - unstrittig - stärker angestiegen als die gesetzlichen Renten. Zudem sei die Anpassung der gesetzlichen Renten durch das Rentenreformgesetz 1992 ab dem 1. Januar 1992 von der Bruttolohnentwicklung abgekoppelt und an die Steigerung der Nettoeinkommen der Beschäftigten geknüpft worden. Eine ungekürzte Weitergabe von Brutto-Tarifierhöhungen sei deshalb nicht mehr gerechtfertigt gewesen. Zudem hätten die Sozialversicherungslasten der aktiven Arbeitnehmer - unstrittig - weit überproportional über denen der Betriebsrentner gelegen. § 26 GVW 1986 habe damit für die Betriebsrentner zu einer tendenziell unausgewogenen Ordnung geführt. Vor diesem Hintergrund hätten die Betriebsparteien die Anpassung der Betriebsrenten auf eine Erhaltung der Kaufkraft beschränken können. Im Übrigen könne der Kläger sich nicht mehr darauf berufen, dass auf ihn weiterhin die GVW 1986 Anwendung finde. Er habe die auf der Grundlage der GVW 1993 erfolgten Anpassungen nicht fristgerecht gerügt. Jedenfalls habe er einen entsprechenden Anspruch verwirkt.
- 20 Die GVW 1993 sei zum 1. Juli 2007 durch die GBV 2006 wirksam abgelöst worden. Mit der GBV 2006 hätten die Betriebspartner im Wesentlichen zwei Regelungsziele verfolgt: Erstes und vorrangiges Ziel sei es gewesen, den bisherigen Anpassungsmechanismus nach § 26 GVW 1993 durch die in der GBV 2006 geregelte garantierte jährliche Anhebung um 1 % zu ersetzen. Zum anderen, jedoch nachrangig, hätten die Betriebspartner von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch machen wollen, die Anpassungsprüfungspflicht aus § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG dauerhaft durch eine „1 %-Regelung“ iSd. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG zu ersetzen. Die GBV 2006 verstoße nicht gegen die Übergangsregelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG. Ein etwaiger Verstoß gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG führe zudem nicht zur Gesamtnichtigkeit der in § 2 GBV 2006 getroffenen Regelung. Es sei allenfalls von einer Teilnichtigkeit auszugehen mit der Folge, dass lediglich die Anpassung nach § 26 GVW 1993 durch die Anpassungsregelung des § 2 GBV 2006 ersetzt worden sei und daneben stets eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG statfinde.
- 21 Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger rückständige Betriebsrente iHv. 5.769,00 Euro brutto zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert, die Beklagte verurteilt, an den Kläger rückständige Betriebsrente für die Zeit vom 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2009 iHv. 1.623,60 Euro brutto zu zahlen und die Zahlungsklage im Übrigen abgewiesen. Zudem hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, auch ab dem 1. Juli 2009 die betriebliche Altersversorgung des Klägers entsprechend den Vorgaben des § 26 GVW 1993 um 85 % der jeweiligen linearen Erhöhung der tariflichen Tabellenvergütungen bei der Beklagten zu erhöhen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte weiterhin vollständige Klageabweisung. Der Kläger verfolgt mit seiner Anschlussrevision seinen in zweiter Instanz gestellten Feststellungsantrag sowie seinen Zahlungsantrag im Umfang des Unterliegens - allerdings der Höhe nach gemindert um die von der Beklagten für die Zeit von Februar 2006 bis Juni 2009 nachgezählten 563,85 Euro - weiter. Insoweit hat er seine Klage mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen. Beide Parteien beantragen die Zurückweisung des jeweiligen gegnerischen Rechtsmittels.

Entscheidungsgründe

- 22 Die Revision der Beklagten und die Anschlussrevision des Klägers sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum vom 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2009 1.623,60 Euro brutto zu zahlen und zu Recht festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, auch über den 30. Juni 2009 hinaus die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers nach § 26 GVW 1993 iHv. 85 % der jeweiligen linearen Erhöhung der tariflichen Tabellenvergütungen bei der Beklagten zu erhöhen. Da der Kläger seine Zahlungsklage in der Revisionsinstanz iHv. 563,85 Euro zurückgenommen hat, ist der Rechtsstreit insoweit als nicht anhängig geworden anzusehen, § 269 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 ZPO. Insoweit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts wirkungslos geworden (§ 269 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 ZPO) mit der Folge, dass dem Kläger hieraus lediglich der Differenzbetrag iHv. 1.059,75 Euro brutto zusteht.
- 23 A. Die Klage ist zulässig. Das gilt auch für die Feststellungsanträge.
- 24 I. Die Feststellungsanträge sind auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr, wie vorliegend, auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 12, EZA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6*).
- 25 II. Die Feststellungsanträge werden auch von dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse getragen. Die Beklagte bestreitet eine Verpflichtung, die laufende Betriebsrente des Klägers über den 30. Juni 2009 hinaus nach Maßgabe von § 26 GVW 1986 oder § 26 GVW 1993 anzupassen.
- 26 B. Die Klage ist zum Teil begründet. Die Beklagte ist zwar nicht verpflichtet, die Betriebsrente des Klägers im streitbefangenen Zeitraum nach § 26 GVW 1986 anzupassen. § 26 GVW 1986 wurde durch § 26 GVW 1993 wirksam abgelöst. Die Beklagte ist jedoch verpflichtet, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers ab dem 1. Januar 2006 und über den 30. Juni 2009 hinaus nach § 26 GVW 1993 neu zu berechnen. § 26 GVW 1993 wurde durch § 2 GBV 2006 nicht wirksam abgelöst. Da der Kläger seine Zahlungsklage in der Revisionsinstanz iHv. 563,85 Euro zurückgenommen hat, ist der Rechtsstreit insoweit als nicht anhängig geworden anzusehen, § 269 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 ZPO. Insoweit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts wirkungslos geworden (§ 269 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 ZPO) mit der Folge, dass der Kläger hieraus nicht die vom Landesarbeitsgericht ausgeurteilten 1.623,60 Euro brutto, sondern lediglich den Differenzbetrag iHv. 1.059,75 Euro beanspruchen kann.
- 27 I. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Betriebsrente des Klägers im streitbefangenen Zeitraum nach § 26 GVW 1986 anzupassen. § 26 GVW 1986 ist wirksam durch § 26 GVW 1993 abgelöst worden. Es kommt demnach nicht darauf an, ob der Kläger sich deshalb nicht mehr auf die Anwendung der GVW 1986 berufen kann, weil er die auf der Grundlage der GVW 1993 erfolgten Anpassungen nicht fristgerecht gerügt oder er seinen Anspruch verwirkt hat.
- 28 1. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers scheidet eine wirksame Ablösung von § 26 GVW 1986 durch § 26 GVW 1993 nicht an einer fehlenden Regelungskompetenz der Betriebspartner. Zwar sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Betriebspartner nicht berechtigt, für ausgeschiedene Arbeitnehmer Rechte und Pflichten zu begründen oder einzuschränken. Es kann offenbleiben, ob an dieser im Schrifttum zunehmend kritisierten Rechtsprechung, für die aus Sicht des Senats die besseren Gründe sprechen dürften, für Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung festzuhalten ist (*vgl. BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - Rn. 23 mwN, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 54 = EZA BetrAVG § 16 Nr. 59*). Die Regelungskompetenz der Betriebspartner folgt vorliegend aus der im Arbeitsvertrag vom 6./12. Juni 1972 getroffenen Vereinbarung, wonach dem Kläger „Anwartschaft auf Pension und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der für“ die „Werksangehörigen jeweils geltenden Richtlinien“ gewährt wird. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers beschränkt sich diese dynamische Verweisung nicht auf die Anwartschaftsphase, sondern erstreckt sich auch auf die Rentenbezugsphase. Mit der „Jeweiligkeitsklausel“ haben die Parteien zudem die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage und damit auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung eröffnet.
- 29 a) Das Landesarbeitsgericht hat die im Arbeitsvertrag enthaltene dynamische Verweisung auf die jeweils für die Versorgungsschuldnerin geltenden Richtlinien dahin ausgelegt, dass diese nicht nur Änderungen der Versorgungsregelungen während der Anwartschaftsphase, sondern auch in der Rentenbezugsphase erfasst. Es kann offenbleiben, ob die V AG auch den anderen Mitarbeitern eine inhaltsgleiche Versorgungszusage erteilt hatte und es sich daher bei der im Arbeitsvertrag des Klägers enthaltenen Jeweiligkeitsklausel um eine typische oder eine nicht typische Vereinbarung handelt. Die Auslegung nicht typischer, individueller Willenserklärungen kann das Revisionsgericht nur daraufhin überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Demgegenüber unterliegt die Auslegung typischer Vereinbarungen einer unbeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 19. Juli 2005 - 3 AZR 472/04 - zu I 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Nr. 42 = EZA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7*). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer unbeschränkten Überprüfung stand.
- 30 aa) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Auslegung zunächst zutreffend berücksichtigt, dass Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen im Regelfall dynamisch sind und sich auch auf die Rentenbezugsphase erstrecken. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers sichergestellt. Der Arbeitgeber will im Zweifel die betriebliche Altersversorgung für alle Betroffenen nach einheitlichen Regeln, dh. als System, erbringen. Dies ist bei der Auslegung dahin gehender Vereinbarungen zu berücksichtigen (*vgl. BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 553/06 - Rn. 24, AP BGB § 133 Nr. 55; 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - Rn. 18 mwN, BAGE 118, 326; 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu I 2 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EZA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14*). Will der Arbeitgeber entweder eine Versorgung unabhängig von der jeweils geltenden allgemeinen Versorgungsordnung zusagen, oder will er die Dynamik nicht auf die Rentenbezugsphase erstrecken, so muss er dies deutlich zum Ausdruck bringen (*vgl. BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 14/05 - zu B III der Gründe, BAGE 115, 304; 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - aaO*).

- 31 bb) Die Vertragsparteien haben mit der Verwendung des Begriffs „Anwartschaft auf Pension“ in der Jeweiligkeitsklausel nicht mit der hinreichenden Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht, dass Änderungen der Richtlinien in der Rentenbezugsphase ausgeschlossen sein sollten. Der Begriff „Anwartschaft auf Pension“ ist vielmehr lediglich eine andere Bezeichnung für „Anspruch auf Pension“. Dies folgt bereits daraus, dass der Anwartschaftsberechtigte erst mit Eintritt des Versorgungsfalls die Zahlung der ihm zugesagten Leistungen fordern kann. Vorher hat er nur eine rechtlich geschützte Aussicht auf die spätere Leistungsgewährung. Die Einräumung eines Anwartschaftsrechts ohne die Möglichkeit, dass dieses später zum Vollrecht erstarkt und Leistungsansprüche auslöst, würde die Anwartschaft selbst - worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat - sinnlos machen. Zudem gab es für die V AG zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages am 6./12. Juni 1972 keine Veranlassung, zwischen der Anwartschaftsphase und der Rentenbezugsphase zu differenzieren. Zu diesem Zeitpunkt galten bei der V AG die RL 1966. Diese enthielten zwar Regelungen zur Berechnung der Ausgangsrente, jedoch keine Anpassungsbestimmungen für die Rentenbezugsphase; die gesetzliche Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 BetrAVG wurde erst durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 eingeführt. Zudem läge eine Auslegung der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung dahin, dass die Dynamik sich auf die Anwartschaftsphase beschränkt und sich nicht auf die Rentenbezugsphase erstreckt, weder im wohl verstandenen Interesse des Klägers noch der übrigen Versorgungsberechtigten. In einem solchen Fall wären die Betriebspartner gegenüber bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern nämlich nicht berechtigt gewesen, mit der GVW 1986 eine zusätzliche Anpassungsregelung einzuführen, die neben die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG tritt.
- 32 b) Der Kläger und die V AG haben mit der „Jeweiligkeitsklausel“ zudem die Möglichkeit für eine Ablösung der Richtlinien auf kollektivvertraglicher Grundlage und damit auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung eröffnet. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Verweisung auf die Richtlinien in ihrer jeweiligen Fassung ist allgemein gehalten und differenziert nicht danach, ob eine Neufassung der Richtlinien auf eine einseitige Regelung des Arbeitgebers, auf eine Betriebsvereinbarung oder auf einen Tarifvertrag zurückgeht. Damit sind alle Regelungen erfasst, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann.
- 33 2. § 26 GVW 1986 ist durch § 26 GVW 1993 wirksam abgelöst worden. Die Neuregelung hält einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes stand.
- 34 a) Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip. Danach löst eine neue Betriebsvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (*st. Rspr., vgl. ua. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe mwN, BAGE 103, 187*). Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 18, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6*). Deshalb unterliegen Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken, einer entsprechenden Rechtskontrolle (*vgl. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - aaO; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 99, 75*).
- 35 aa) Die bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht für Anwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (*st. Rspr. seit 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (*BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - AP BetrAVG § 9 Nr. 22 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 47*). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (*erdiente Dynamik*), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe.
- 36 bb) Dieses Schema ist allerdings auf Eingriffe in Versorgungsanwartschaften, nicht jedoch auf Eingriffe in laufende Leistungen oder Anpassungsregelungen zugeschnitten. Bei Veränderungen der Versorgungsordnung nach Eintritt des Versorgungsfalls ist deshalb auf die diesem Prüfungsschema zugrunde liegenden Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückzugreifen (*vgl. etwa BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - Rn. 38, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 54 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 59; 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 32 mwN; 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B I 3 c der Gründe mwN, BAGE 92, 358*). Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit erfordern eine Abwägung der wechselseitigen Interessen. Dabei müssen die vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Änderung angeführten Gründe um so gewichtiger sein je schwerwiegender für den Arbeitnehmer die Nachteile der Änderung sind (*vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 76, BetrAV 2012, 524 zur Umstellung eines Versprechens laufender Rentenleistungen auf ein Versprechen einer Kapitalleistung*).
- 37 b) In Anwendung dieser Grundsätze ist die Neuregelung nicht zu beanstanden. Für die Änderung bestand ein ausreichender Anlass. Sie wägt die wechselseitigen Interessen auch angemessen ab.
- 38 aa) § 26 GVW 1993 führt weder zu einer Kürzung der laufenden Leistungen oder zu einem Eingriff in die Ausgangsrente noch wird der in § 26 GVW 1986 enthaltene, neben der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 BetrAVG bestehende und von der wirtschaftlichen Lage der Beklagten unabhängige Anpassungsmechanismus völlig beseitigt, sondern bewirkt im Vergleich zu § 26 GVW 1986 lediglich eine geringere Anhebung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Im Rahmen der Neuberechnung der Betriebsrente werden die ungekürzten laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und das Begrenzungseinkommen nicht mehr mit 100 % der jeweiligen linearen Erhöhung der Tabellenvergütungen angepasst, sondern lediglich mit 85 %. Für diese Änderung bestand ein ausreichender Anlass.
- 39 Mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung - Rentenreformgesetz 1992 - vom 18. Dezember 1989 (*im Folgenden: RRG 1992*) hatte der Gesetzgeber die Anpassung der gesetzlichen Altersrente von der Bruttolohnentwicklung (*Bruttolohnprinzip*) abgekoppelt und an die verfügbaren Einkommen der Aktiven (*Nettolohnprinzip*) angeknüpft. Ergebnis war die Anpassungsformel des § 68 SGB VI idF des RGG 1992. Nach ihr ändert sich der aktuelle Rentenwert jährlich zum 1. Juli um das Maß, um das sich die Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigtem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung

der Veränderung der Belastung bei Arbeitsentgelten und Renten entwickelt. Damit sollte die gesetzliche Rente nicht mehr den durch versichertes Arbeitsentgelt oder -einkommen erworbenen Anteil des Lebensstandards des Rentners nach Maß der eigenen Vorleistung bewahren, vielmehr wurde die „Teilnahme auch des Rentners an der wirtschaftlichen Entwicklung“ zur „Teilhabe an verfügbaren Einkünften“ (vgl. BSG 31. Juli 2002 - B 4 RA 120/00 R - zu 3 a der Gründe, BSGE 90, 11). Diese Änderung in der gesetzlichen Rentenversicherung hatte naturgemäß Auswirkungen auf die von der V AG nach Gesamtversorgungsgrundsätzen zu zahlende Betriebsrente.

- 40 bb) Die Neuregelung schafft einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen Interessen.
- 41 (1) Die Betriebsparteien haben mit § 26 GVW 1993 keinen grundsätzlichen Systemwechsel vollzogen, sondern an der Dynamisierung der Betriebsrenten und deren Orientierung an der Veränderung der Bruttovergütungen festgehalten. Dabei hatte die V AG ein berechtigtes Interesse daran, den ursprünglichen Anpassungssatz von 100 % der jeweiligen tariflichen Tabellenvergütungen abzusenken.
- 42 (a) Die Tarifgehälter der Aktiven waren bereits in der Vergangenheit stärker angestiegen als die gesetzlichen Renten. Zudem war die Anpassung der gesetzlichen Renten durch das Rentenreformgesetz 1992 ab dem 1. Januar 1992 von der Brutto Lohnentwicklung abgekoppelt und an die Steigerung der Nettoeinkommen der Beschäftigten geknüpft worden. Eine ungekürzte Weitergabe von Brutto lohn erhöhungen hätte dazu geführt, dass die Betriebsrentner eine deutlich höhere Versorgung erhalten als es dem ursprünglichen Versorgungsziel der V AG, mit der von ihr gezahlten Betriebsrente neben anderen anrechenbaren Leistungen zu einer angemessenen Versorgung im Alter lediglich mit beizutragen, entsprach.
- 43 (b) Dem steht nicht entgegen, dass die V AG bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 26 GVW 1986 grundsätzlich damit rechnen musste, dass sich die gesetzlichen Renten anders entwickeln würden als die Bruttovergütungen der Aktiven. Zusagen, die Betriebsrenten im Rahmen einer Gesamtversorgung an die Entwicklung der Einkünfte aktiver Arbeitnehmer anbinden, sind von vornherein erheblichen Unsicherheiten ausgesetzt, weil zur Zeit der Schaffung des Versorgungswerks nicht nur die allgemeine Vergütungsentwicklung ungewiss ist, sondern auch die Höhe der anrechenbaren Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung Schwankungen und sozialpolitischen Unwägbarkeiten unterliegt (vgl. BAG 19. Februar 2008 - 3 AZR 290/06 - Rn. 27, BAGE 126, 1). Dass die V AG schon bei Einführung der Anpassungsregelung auf einen ungefähren Gleichlauf der Entwicklung der Bezugsgrößen „Tabellenvergütungen der aktiven Arbeitnehmer“ und „Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung“ nicht vertrauen konnte, führt nicht dazu, dass ihr Interesse daran, durch eine Absenkung des Anpassungssatzes eine planwidrige Überversorgung abzubauen, im Rahmen der Interessenabwägung keine Berücksichtigung finden kann. Die Übernahme des mit der Zusage einer Gesamtversorgung gesteigerten Risikos durch den Arbeitgeber, dass sich die Berechnungsfaktoren der Betriebsrente zu seinen Lasten verändern können, hat nur Bedeutung für die Frage, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber bei Gesamtversorgungs Zusagen eine Anpassung der Zusagen wegen einer Äquivalenzstörung verlangen kann (vgl. BAG 19. Februar 2008 - 3 AZR 290/06 - aaO). Vorliegend geht es jedoch nicht darum, ob die V AG aufgrund einer Störung der Geschäftsgrundlage in Form der Äquivalenzstörung zu einer Änderung der Anpassungsregelung befugt war. Ob § 26 GVW 1986 durch § 26 GVW 1993 wirksam abgelöst wurde, beurteilt sich vielmehr allein danach, ob die Neuregelung zu einem angemessenen Ausgleich der gegenläufigen Interessen führt. Im Rahmen dieser Interessenabwägung kann das Interesse der V AG, zu verhindern, dass die Betriebsrentner bei einer ungekürzten Weitergabe von Tarifierhöhungen, die an die Brutto bezüge anknüpfen, eine deutlich höhere Betriebsrente erhalten würden, als es ihren ursprünglichen Vorstellungen entsprach, ohne weiteres Berücksichtigung finden. Dies gilt umso mehr, als der Gesetzgeber mit dem Rentenreformgesetz 1992 einen grundlegenden Systemwechsel vollzogen hat.
- 44 (2) Die Herabsetzung des Anpassungssatzes und des Begrenzungseinkommens von 100 % auf 85 % der jeweiligen linearen Erhöhung der Tabellenvergütungen ist nicht zu beanstanden.
- 45 (a) Hierdurch wird der allgemeine Zweck der in § 26 GVW 1986 enthaltenen Regelung, durch eine von der V AG zu zahlenden Betriebsrente zur Existenzsicherung des Arbeitnehmers im Alter ergänzend beizutragen, nicht beeinträchtigt.
- 46 Da die von der V AG zugesagte Versorgung der Existenzsicherung im Alter dient, bedarf es grundsätzlich einer wiederkehrenden Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an die veränderten wirtschaftlichen Verhältnisse. Nur so kann verhindert werden, dass aufgrund der Kaufkraftentwicklung ein fortlaufender Wertverlust der Renten eintritt und diese über kurz oder lang ihre existenzsichernde Funktion nicht mehr erfüllen können (vgl. BAG 27. März 2007 - 3 AZR 299/06 - Rn. 69, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 68). Diesen Anforderungen wird die in § 26 GVW 1993 getroffene Regelung, die eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unabhängig von der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG und damit unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers vorsieht, gerecht. Wie das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung festgestellt hat, haben die Betriebspartner mit § 26 GVW 1993 eine den Kaufkraftverlust ausgleichende Regelung getroffen. Während die ungekürzte Ausgangsrente des Klägers iHv. 2.318,12 Euro nach § 26 GVW 1993 in der Zeit vom 1. Mai 1991 bis zum 1. Januar 2009 auf 3.258,34 Euro anzuheben war, hätte eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG für die Zeit von April 1991 bis Mai 2009 einen Anpassungsbedarf von 39,37 % ergeben und damit eine Anhebung auf 3.230,76 Euro verlangt.
- 47 (b) Die GVW 1993 führte auch nicht dazu, dass die Belastungen aus der Rentenreform 1992 einseitig nur von den Betriebsrentnern zu tragen waren. Auch den aktiven Anwartschaftsberechtigten wurde durch die GVW 1993 eine Beteiligung abverlangt. Zwar sieht § 5 Ziff. 1 GVW 1993 vor, dass sich die Höhe der Bestandteile des versorgungsfähigen Einkommens nach wie vor nach den bei der V AG geltenden tariflichen Bestimmungen richtet; allerdings wird nach der Neuregelung ab dem 1. April 1993 die jeweils lineare Erhöhung der Aktiven-Einkommen nicht mehr - wie nach der GVW 1986 - mit 100 %, sondern nunmehr lediglich mit 95 % berücksichtigt.
- 48 (c) Bei der Neuregelung durch die GVW 1993 haben die Betriebsparteien zudem berücksichtigt, dass die Betriebsrentner im Jahr 1993 und auch in den folgenden Jahren wegen ihrer günstigeren abgabenrechtlichen Situation über einen höheren Nettoanteil an den Lohnerhöhungen verfügten als die aktiven Arbeitnehmer. Die bisherige Regelung führte daher zu einer überproportionalen Beteiligung der Betriebsrentner am Unternehmenserfolg nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb und damit im Verhältnis zwischen den aktiven Arbeitnehmern und den Betriebsrentnern zu einer tendenziell unausgewogenen Ordnung. Dies rechtfertigte es, die Anpassung auf 85 % der jeweiligen linearen Erhöhung der Tabellenvergütungen zu begrenzen (vgl.

- 49 (3) Die Versorgungsberechtigten konnten nicht darauf vertrauen, dass die Anpassungsregelung in § 26 GVW 1986 nicht geändert werden würde. Mit der GVW 1986 war ihnen keine durch nachfolgende Betriebsvereinbarungen nicht mehr veränderbare Rechtsposition eingeräumt worden. Weder den vom Kläger angeführten Nr. 3, 4, 5, 7, 8, 9 und 10 der Präambel noch anderen Regelungen der GVW 1986 lässt sich entnehmen, dass mit der GVW 1986 ein bestimmter Anspruchsinhalt dauerhaft festgeschrieben werden sollte. Zwar verfolgte die V AG schon zum damaligen Zeitpunkt das Ziel, Überversorgungen der Betriebsrentner abzubauen und die Risiken des Gesamtversorgungssystems, dass Einschränkungen der Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung durch zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers ausgeglichen werden müssen, zu minimieren. Demgegenüber hatte der Gesamtbetriebsrat den Standpunkt eingenommen, für die bis zum 30. Juni 1980 in die Dienste der V AG eingetretenen Arbeitnehmer müsse es grundsätzlich bei dem bisherigen Versorgungswerk bleiben, Änderungen dürften nur insoweit stattfinden, als damit ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen des Unternehmens an einer Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung einerseits und dem schützenswerten Besitzstand dieser Mitarbeiter andererseits hergestellt werde. Diese im Jahr 1986 bestehenden unterschiedlichen Positionen haben die Betriebspartner mit der GVW 1986 jedoch in Einklang gebracht, ohne dabei eine Vorfestlegung für spätere Zeiten zu treffen. Die Betriebspartner haben in der GVW 1986 nicht in rechtsverbindlicher Weise - etwa durch Ausschluss der Kündigung - festgelegt, dass die Regelung des § 26 GVW 1986 dauerhaft fortbestehen, also Änderungen nicht zugänglich sein sollte (vgl. BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - zu B I 3 b aa der Gründe, BAGE 89, 262; 9. April 1991 - 3 AZR 598/89 - zu III 2 der Gründe, BAGE 67, 385).
- 50 II. Die Beklagte ist nicht berechtigt, die Betriebsrente des Klägers ab dem 1. Juli 2007 nach § 2 GBV 2006 ausschließlich jährlich um lediglich 1 % anzupassen. § 2 GBV 2006 hat § 26 GVW 1993 nicht wirksam abgelöst. Die von den Betriebsparteien in § 2 GBV 2006 getroffene Regelung verstößt insoweit gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG, als die 1 %-Regelung auch an die Stelle der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG treten soll. Dieser Verstoß hat die Unwirksamkeit der gesamten in § 2 GBV 2006 getroffenen Bestimmung zur Folge. Dies führt zur Unwirksamkeit der GBV 2006 insgesamt.
- 51 1. § 2 GBV 2006 verstößt insoweit gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG, als die 1 %-Regelung an die Stelle der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG treten soll.
- 52 a) Die Betriebspartner haben mit § 2 GBV 2006 nicht nur geregelt, dass an die Stelle der Verpflichtung der Beklagten nach § 26 GVW 1993 zur Anpassung der Betriebsrenten unabhängig von der gesetzlichen Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 BetrAVG eine Verpflichtung zur Anpassung der laufenden Leistungen um jährlich 1 % tritt. Sie haben vielmehr zugleich von der durch § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, mit der Neuregelung auch die Anpassungsprüfungspflicht der Beklagten nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG abzubedingen. Nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG entfällt die Verpflichtung nach Abs. 1, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 vH anzupassen.
- 53 b) Dieses Regelungsanliegen kann jedoch für die (*ausgeschiedenen*) Mitarbeiter, die - wie der Kläger - laufende Leistungen beziehen, die auf Zusagen beruhen, die vor dem 1. Januar 1999 erteilt wurden, durch Betriebsvereinbarung nicht wirksam umgesetzt werden. Dies folgt aus § 30c Abs. 1 BetrAVG, wonach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen gilt, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurden. Maßgebend ist dabei das Datum der Versorgungszusage. Es kommt nicht darauf an, ob die Anpassung um 1 vH nach dem 31. Dezember 1998 vereinbart wurde oder der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 30c Abs. 1 BetrAVG am 1. Januar 1999 bereits laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bezog (vgl. ausführlich BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 14 ff., AP BetrAVG § 16 Nr. 74 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 60).
- 54 2. Der Verstoß gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG führt zur Gesamtnurwirksamkeit der in § 2 GBV 2006 getroffenen Regelung. § 2 GBV 2006 kann nicht in einen lediglich den Anpassungsmechanismus nach § 26 GVW 1993 ablösenden und einen die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ersetzenden Teil aufgespalten werden. Vielmehr handelt es sich bei § 2 GBV 2006 um eine einheitliche, nicht teilbare Regelung. Dies ergibt eine Auslegung der GBV 2006 nach den für Betriebsvereinbarungen geltenden Grundsätzen.
- 55 a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Betriebsvereinbarungen wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und Gesetze geltenden Regeln auszulegen. Auszugehen ist dabei vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang 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 14. Dezember 2010 - 3 AZR 939/08 - Rn. 18, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 11).
- 56 b) Zwar heißt es in § 2 GBV 2006, dass § 26 GVW in allen bis zum Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung geltenden Fassungen durch die Neuregelung ersetzt werden soll. Dies könnte darauf hindeuten, dass mit § 2 GBV 2006 lediglich die in § 26 GVW 1993 enthaltene Anpassungspflicht ersetzt werden sollte. Allerdings hatten sich die Betriebsparteien für den Fall, dass die Verbraucherpreise in einem Jahr um 4,75 % oder mehr oder in drei aufeinanderfolgenden Jahren um 11,5 % oder mehr steigen sollten, verpflichtet, über eine einmalige Neuregelung der Anpassung zu verhandeln mit dem Ziel, eine Entwertung der Renten zu verhindern. Diese Verhandlungspflicht belegt, dass es den Betriebspartnern mit der Neuregelung auch darum ging, eine Auszehrung der Betriebsrenten durch den Kaufkraftverlust zu verhindern. Diesem Zweck dient aber gerade die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG. Ein weiterer Beleg dafür, dass die Betriebspartner mit der Neuregelung auch die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht der Beklagten nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG abbedingen wollten, ist die Vereinbarung, dass die laufenden Versorgungsleistungen jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1 % anzupassen sind. Mit dieser Bestimmung haben die Betriebspartner § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nahezu wortgleich übernommen und damit zum Ausdruck gebracht, von der in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG ausdrücklich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu ersetzen.

- 57 c) Dem kann die Beklagte nicht mit Erfolg entgegenhalten, die Betriebsparteien hätten mit der in § 2 GBV 2006 getroffenen Regelung in erster Linie die in § 26 GVW 1993 bestimmte Anpassungsregelung beseitigen und nur nachrangig die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ersetzen wollen; deshalb führe ein Verstoß von § 2 GBV 2006 gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG nicht dazu, dass die in § 26 GVW 1993 enthaltene Anpassungsregelung durch die GBV 2006 nicht abgelöst würde, sondern nur dazu, dass es bei der gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG verbleibe, die dann neben die in § 2 GBV 2006 geregelte, von der wirtschaftlichen Lage der Beklagten unabhängige Anpassungspflicht trete. Ein solcher Wille der Betriebsparteien hat in der GBV 2006 keinen Anklang gefunden.
- 58 d) Aus der in § 3 GBV 2006 vereinbarten salvatorischen Klausel folgt nichts anderes. Diese Klausel, wonach die Unwirksamkeit einzelner Bestandteile die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt, befasst sich mit den Folgen der Unwirksamkeit einzelner abtrennbarer Regelungen der GBV 2006 für die übrigen Regelungen der Betriebsvereinbarung und betrifft nicht die Frage, ob eine einzelne Bestimmung der Betriebsvereinbarung selbst teilbar ist bzw. im Wege der Auslegung auf einen wirksamen Inhalt zurückgeführt werden kann.
- 59 3. Die Unwirksamkeit von § 2 GBV 2006 führt zur Gesamtnurwirksamkeit der Betriebsvereinbarung.
- 60 a) Zwar führt die Unwirksamkeit einzelner Teilbestimmungen einer Betriebsvereinbarung nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Das folgt aus dem Normcharakter der Betriebsvereinbarung, der es ebenso wie bei Gesetzen oder Tarifverträgen gebietet, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit der gesetzten Ordnung diese insoweit aufrechtzuerhalten, als sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre ordnende Funktion noch entfalten kann. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung lässt deshalb die Wirksamkeit der übrigen unberührt, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (*BAG 13. Februar 2003 - 6 AZR 537/01 - zu II 2 c cc der Gründe, BAGE 104, 353; 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - zu B III 2 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 21a Nr. 1 = EZA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3; 22. Juli 2003 - 1 ABR 28/02 - zu B II 3 a aa der Gründe, BAGE 107, 78; 21. Oktober 2003 - 1 AZR 407/02 - zu II 1 der Gründe, BAGE 108, 147; 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B IV 2 a aa der Gründe, BAGE 110, 252; 11. Januar 2011 - 1 ABR 104/09 - Rn. 23, BAGE 136, 353*).
- 61 b) Danach ist die GBV 2006 insgesamt unwirksam. Der verbleibende Teil der GBV 2006 enthält ohne die unwirksame Bestimmung in § 2 keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung. „Materielle“ Regelungen enthält lediglich § 2 GBV 2006. Die §§ 1, 3 und 4 sind bloße Nebenbestimmungen hinsichtlich des Geltungsbereichs, der Folgen einer Teilunwirksamkeit sowie des Zeitpunkts des Inkrafttretens.
- 62 c) Daran ändert die in § 3 GBV 2006 vereinbarte salvatorische Klausel nichts.
- 63 Es ist zweifelhaft, ob die Parteien einer Betriebsvereinbarung wegen deren Normcharakters überhaupt wirksam eine salvatorische Klausel vereinbaren können; diese Frage kann jedoch dahinstehen, weil § 3 GBV 2006 als typische salvatorische Klausel so auszulegen ist, dass sie lediglich den Grundsatz wiedergibt, wonach die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung die Wirksamkeit der übrigen unberührt lässt, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Dies ist hier nicht der Fall.
- 64 III. Die Unwirksamkeit der GBV 2006 hat zur Folge, dass die in der GVW 1993 enthaltenen Regelungen durch die GBV 2006 nicht abgelöst wurden und deshalb weiter anwendbar bleiben. Danach hat der Kläger nicht nur Anspruch auf Anpassung seiner Betriebsrente nach der in § 26 GVW 1993 vorgesehenen Anpassungsregelung, sondern ebenso auf Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG. Danach kann er für die Zeit von Januar 2006 bis Juni 2009 von der Beklagten rückständige Betriebsrente iHv. 1.059,75 Euro brutto verlangen.
- 65 1. Das Landesarbeitsgericht hat in der angefochtenen Entscheidung den Anspruch auf rückständige Betriebsrente für diesen Zeitraum mit 1.623,60 Euro beziffert. Dem sind weder die Beklagte mit ihrer Revision noch der Kläger mit seiner Anschlussrevision substantiiert entgegengetreten. Die Beklagte hat sogar ausdrücklich eingeräumt, dass die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Berechnung mit Ausnahme geringer Rundungsdifferenzen grundsätzlich richtig sei. Soweit sie unter Hinweis auf ihre Berechnung, die als Anlage 15 zum Schriftsatz vom 30. April 2010 überreicht wurde, rügt, das Landesarbeitsgericht sei von der im Termin zur mündlichen Verhandlung mit den Parteien erörterten Berechnung abgewichen und habe diese Abweichungen nicht näher erläutert, stellt dies keinen substantiierten Angriff gegen die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Berechnung dar.
- 66 2. Da der Kläger seine Zahlungsklage in der Revisionsinstanz iHv. 563,85 Euro zurückgenommen hat, ist der Rechtsstreit insoweit als nicht anhängig geworden anzusehen, § 269 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 ZPO. In diesem Umfang ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts wirkungslos geworden (§ 269 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 ZPO) mit der Folge, dass dem Kläger hieraus lediglich der Differenzbetrag iHv. 1.059,75 Euro brutto zusteht.
- 67 C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO.

Gräfl

Schlewing

Spinner

Schmalz

Brunke