

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 25. November 2025
- 3 AZR 91/25 -
ECLI:DE:BAG:2025:251125.U.3AZR91.25.0

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 4. Juli 2024
- 22 Ca 4417/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 19. März 2025
- 4 Sa 47/24 -

Entscheidungsstichwort:

Begrenzung der jährlichen Anpassung der Betriebsrente auf 1 vH

Leitsatz:

§ 30c Abs. 1 BetrAVG ermöglicht eine Begrenzung der Anpassung auf 1 vH gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die dem Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 1998 neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt wurden.

BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 91/25

4 Sa 47/24

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. November 2025

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Reinstädtler und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. März 2025 - 4 Sa 47/24 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Anpassung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG. 1

Der Kläger war seit 1996 bei der Beklagten beschäftigt. Er unterfiel als leitender Angestellter der Vertretung durch den Sprecherausschuss. Die Parteien schlossen am 8. Juni 1998 einen Ruhegehaltsvertrag (RV). Dieser lautete in Auszügen: 2

„§ 1 Ruhegehalt

- (1) Sie erhalten ein lebenslanges Ruhegehalt, wenn Sie
- nach Vollendung Ihres 60. Lebensjahres altershalber oder
 - wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
- aus unserem Unternehmen ausscheiden und die Wartezeit nach § 3 erfüllt haben.

- (2) Das jährliche Ruhegehalt beträgt nach 30 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren 109 800 DM.

Bei Eintritt des Versorgungsfalles vor Vollendung Ihres 60. Lebensjahres vermindert sich das Ruhegehalt für jedes fehlende ruhegehaltsfähige Dienstjahr um 2,4 %, höchstens jedoch um 25 mal 2,4 % auf 43 920 DM.“

Mit Schreiben aus Dezember 1998 informierte die Beklagte den Kläger ua. wie folgt: 3

„Sehr geehrter Herr Dr. B,

wie Sie bereits der Ankündigung im B-Zünder entnehmen konnten, wird die betriebliche Altersversorgung der B GmbH mit Wirkung vom 01.01.1999 neu geordnet. In diesem Rahmen wurde mit dem Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten auch für den LD-Kreis eine verbindliche Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung vereinbart.

Die bestehenden Ruhegehaltszusagen werden in die neue Versorgungsregelung überführt. Hierzu wird der am 31.12.1998 erreichte Anspruch in einen wertgleichen Kapitalbetrag umgerechnet und dann als Initialgutschrift in das neue System übertragen. Ihre bestehende Ruhegehaltszusage in Höhe von DM 109 800 p.a. wird gleichzeitig garantiert.“

Zum 1. Januar 1999 erfolgte die Umstellung des bisherigen Systems auf ein beitragsorientiertes Bausteinsystem durch mit dem Konzernsprecherausschuß der Beklagten vereinbarte Richtlinien, welche zusammengefasst als Kapitalkonten- bzw. Kapitalvorsorgeplan (KVP) bezeichnet wurden. Vereinbart wurde zudem eine Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung (RL bAV), eine Richtlinie Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan (RL Auszahlung) und eine Richtlinie zum Übergang auf den Kapitalkontenplan RBI (RL Übergang).

Die RL bAV hat ua. folgenden Inhalt:

„1.2 Versorgungskonto, Versorgungsbaustein

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

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

...

1.3 Versorgungsguthaben, Versorgungsfall, Versorgungsträger

...

1.3.2 Der Mitarbeiter erwirbt im Erlebensfall auf Antrag Anspruch auf das Versorgungsguthaben,

- als Altersleistung, wenn das Arbeitsverhältnis mit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahrs endet und sich kein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Unternehmen der B-Gruppe anschließt oder
- als Invalidenleistung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 60. Lebensjahrs endet und von da an unbefristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen wird.“

Die RL Auszahlung lautet auszugsweise wie folgt:

6

„1 Auszahlung als Einmalkapital

1.1 Bis zu einem Versorgungsguthaben von

- DM 90.000,-- (Einmalkapitalgrenze)
- erfolgt die Auszahlung als Einmalkapital.

...

2 Auszahlung in Raten

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

...

3 Auszahlung als Rente

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

- DM 240.000,--
- übersteigt.

...

3.3 Die Rente wird lebenslang gezahlt. ...

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

In der RL Übergang heißt es ua.:

7

„in Ablösung sämtlicher bisheriger Versorgungsregelungen für nach dem 31.12.1998 eintretende Versorgungsfälle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nachfolgend ‚Mitarbeiter‘), deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1999 begonnen

hat, [werden] Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Richtlinie vom 04.12.1998 (Kapitalkontenplan RBI) mit folgenden Übergangsbestimmungen unmittelbar und verbindlich für die Arbeitsverhältnisse vereinbart.

...

Übergangsbestimmungen

1 Initialgutschrift

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

2 Höhe der Initialgutschrift

- 2.1 Die Initialgutschrift beträgt das 150fache der monatlichen Invalidenrente, auf die der Mitarbeiter am Stichtag nach der bis dahin für ihn gültigen Versorgungsregelung (Altregelung) hätte Anspruch erwerben können.

Bei Mitarbeitern, nach deren Altregelung der Höchstbetrag des Ruhegeldes auf der Grundlage von 30 ruhegeldfähigen Dienstjahren festgesetzt war, wird die Zahl 150 durch 160 ersetzt, vermindert um 0,28 für jeden Monat um den der Mitarbeiter am 31.12.1998 sein 60. Lebensjahr überschritten hat, höchstens vermindert um 10.

...

3 Garantierente

Dem Mitarbeiter wird zumindest die Altersrente gewährt, auf die er nach den Verhältnissen am Stichtag Anwartschaft aus der Altregelung hatte (Garantierente). Ziffer 3.4 Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan findet auf die Garantierente keine Anwendung.“

Der RL Auszahlung folgte die Richtlinie Auszahlungsgrundsätze Kapital
Vorsorge Plan vom 4. August 2004 (RL Auszahlung KVP). Sie enthält unter
Nr. 2.4 eine identische Formulierung wie Nr. 3.4 RL Auszahlung. Zum 1. Januar
2006 wurde bei der Beklagten der B Vorsorge Plan (BVP) eingeführt. Nach der
zwischen den Kollektivpartnern geschlossenen Richtlinie zum Übergang auf den

8

BVP galt dieser in Ablösung sämtlicher Versorgungsregelungen zum KVP für nach dem 31. Dezember 2005 eintretende Versorgungsfälle von Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2006 begonnen hatte. Der BVP sieht eine „BVP-Rente BPF-Rendit“ und eine „BVP-Rente Firma-Stabil“ vor.

Am 20. Juli 2020 vereinbarte die Beklagte mit dem Konzernsprecherausschuss eine Protokollnotiz ua. mit folgendem Inhalt:

9

„PROTOKOLLNOTIZ

zu Ziff. 3.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998

sowie

zu Ziff. 2.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapital Vorsorge Plan‘ vom 15.07./04.08.2004

...

1. Ziff. 3.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998 sowie Ziff. 2.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapital Vorsorge Plan‘ vom 15.07./04.08.2004 befassen sich mit der Anpassung von Renten, die sich in bestimmten Konstellationen aus der Verrentung von Versorgungsguthaben im Kapitalkontenplan RBI bzw. im Kapital Vorsorge Plan ergeben. Sie betreffen Mitarbeiter, die vor Einführung des B Vorsorgeplans unter Geltung des Kapitalkontenplans RBI bzw. des Kapital Vorsorge Plans ausgeschieden sind, und in bestimmten Konstellationen - aus Besitzstandsgründen - auch Mitarbeiter, deren Anwartschaften in den B Vorsorgeplan überführt wurden. Die Regelungen lauten wortgleich:

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

Das BAG hat diese Regelungen in einem Urteil vom 11.12.2018 (3 AZR 380/17) ausgelegt und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Parteien die feste jährliche Anpassung von 1% als bloße Mindestanpassung vereinbaren und die gesetzliche Verpflichtung unberührt lassen wollten, gem. § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Rente nach Maßgabe des Kaufkraftverlustes zu prüfen.

Dies entspricht nicht dem historischen Willen der B GmbH und des Konzernsprecherausschusses. Diese wollten mit Ziff. 3.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998 sowie Ziff. 2.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapital Vorsorge Plan‘ vom 15.07./04.08.2004 jeweils eine Regelung treffen, die die tatbestandlichen Verpflichtungen des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG erfüllt und damit von Gesetzes wegen die Verpflichtung zur Prüfungsanpassung gem. § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG entfallen lässt.

2. Vor diesem Hintergrund stellen die B GmbH und der Konzernsprecherausschuss zur Klarstellung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung fest:

Die in Ziff. 3.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998 sowie Ziff. 2.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapital Vorsorge Plan‘ vom 15.07./04.08.2004 angeordnete feste jährliche Anpassung um eins von Hundert lässt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG die Verpflichtung zur Prüfungsanpassung gem. § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG entfallen.

3. Die B GmbH und der Konzernsprecherausschuss erkennen an, dass durch den Urteilsspruch eine Erwartungshaltung geschaffen wurde, die über die bloß zwischen den Parteien des Rechtsstreits geltende unmittelbare Rechtskraft des Urteils hinaus auch Rentenbezieher betrifft, bei denen Ziff. 3.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998 oder Ziff. 2.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapital Vorsorge Plan‘ vom 15.07./04.08.2004 Anwendung findet. Für solche bereits laufenden Renten gilt daher, sofern nicht bei Abschluss dieser Protokollnotiz bereits individuell eine anderweitige Abwicklung erfolgt war, Folgendes:

Laufende Renten aus Versorgungsfällen, die vor dem 01.07.2020 eingetreten sind und auf die Ziff. 3.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998 oder Ziff. 2.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapital Vorsorge Plan‘ vom 15.07./04.08.2004 Anwendung findet, werden zum 01.07.2020 nicht nur um 1% p.a. angepasst, sondern es wird zusätzlich entsprechend § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG geprüft, ob die sich ergebende Rente den Kaufkraftverlust zwischen Renteneintritt und 01.07.2020 ausgleicht.

Wenn nein, wird die Rente bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen von § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG zusätzlich erhöht. Im Folgenden erfolgt jeweils jährlich am 01.07. eine Anpassung der jeweils laufenden Rente um 1% und alle drei Jahre erstmals zum 01.07.2023, eine erneute Anpassungsprüfung entsprechend § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG.

4. Für Versorgungsfälle, die am oder nach dem 01.07.2020 eintreten, gilt hingegen die obige Regelung in Ziffer 2 zu Ziff. 3.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalkontenplan‘ vom 04.12.1998 und Ziff. 2.4 der Richtlinie ‚Auszahlungsgrundsätze Kapitalvorsorge Plan‘ vom 15.07./04.08.2004. Dies gilt für aktive Mitarbeiter ebenso wie für Mitarbeiter, die bereits vor Abschluss dieser Protokollnotiz mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden sind.“

Das Anstellungsverhältnis der Parteien endete einvernehmlich zum 30. September 2020. Mit Schreiben vom 9. Dezember 2020 informierte die Beklagte den Kläger über den Stand seines Versorgungsguthabens ua. wie folgt:

„Monatliche Rente B Vorsorge Plan - BVP-Rente („Firma Stabil“)

Diese Auszahlungsform besteht nur für das Vorsorgeguthaben aus dem Basiskonto.

Auszahlung

Die Auszahlung erfolgt als lebenslange Rente.

Rentenanpassung

Der Rententeil ‚Firma-Stabil‘ erhöht sich jährlich um 1,00%. Die Anpassung erfolgt jeweils zum 01.07. eines Jahres.“

Der Kläger bezieht seit Oktober 2020 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten. Die Beklagte bündelt die Anpassungsprüfungstermine ihrer Betriebsrentner auf den 1. Juli eines jeden Jahres.

Zum 1. Juli 2023 und 1. Juli 2024 passte die Beklagte den Betriebsrententeil „BVP-Rente Firma-Stabil“ des Klägers jeweils um 1 vH an.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei zum 1. Juli 2023 verpflichtet gewesen, die Anpassung seines Betriebsrentenbestandteils „BVP-Rente Firma-Stabil“ gemäß § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG zu überprüfen. Die erfolgten Anpassungen reichten zum Ausgleich des Kaufkraftverlusts nicht aus. Auf § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG könne sich die Beklagte nicht berufen, da § 30c Abs. 1 BetrAVG entgegenstehe. Der 1999 in Kraft getretene Versorgungsplan stelle lediglich eine Fortführung der ursprünglichen Zusage vom 8. Juni 1998 dar. Die Protokollnotiz habe den Charakter der Mindestanpassungsklausel nicht geändert.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 20.574,73 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.055,13 Euro seit 1. August 2023, 1. September 2023, 1. Oktober 2023, 1. November 2023, 1. Dezember 2023, 1. Januar 2024, 1. Februar 2024, 1. März 2024, 1. April 2024, 1. Mai 2024, 1. Juni 2024, 1. Juli 2024 und aus 989,14 Euro seit 1. August 2024, 1. September 2024, 1. Oktober 2024, 1. November 2024, 1. Dezember 2024, 1. Januar 2025, 1. Februar 2025, 1. März 2025 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn jeweils zum Monatsletzten über die unstreitige Betriebsrente (Firma Stabil und BPF) von 11.198,92 Euro hinaus monatlich weitere 989,12 Euro zu zahlen, erstmals am 31. März 2025;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung bezogen auf den Rentenbestandteil „BVP-Rente Firma-Stabil“ alle drei Jahre spätestens zum 1. Juli eines Jahres nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu erhöhen, erstmalig zum 1. Juli 2026.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, sie sei wegen § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG von der Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG befreit. Grundlage der begehrten Leistungen seien der BVP vom 24. Oktober 2005 und die Auszahlungsgrundsätze des KVP vom 15. Juli/ 4. August 2004. Der im Rahmen von § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG geltende

Grundsatz der Einheitlichkeit der Versorgungszusage könne auf § 30c Abs. 1 BetrAVG nicht übertragen werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage überwiegend stattgegeben. Es hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger 17.558,28 Euro brutto und künftig monatlich 838,32 Euro brutto zu zahlen. Im Übrigen hat es die Berufung zurück- und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Abweisungsantrag weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 16

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung des Klägers zu Recht abgeändert und die Beklagte zur Zahlung der noch streitgegenständlichen Differenzbeträge, auch für die Zukunft, verurteilt. Die Klage ist im noch anhängigen Umfang zulässig und begründet. 17

I. Die Klage ist zulässig. Der Antrag zu 3. ist als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. Die Anpassungsprüfungspflicht ist ein Rechtsverhältnis im Sinne der Bestimmung. Die Beklagte verneint diese Pflicht. Vom Bestehen der Pflicht sind die Zahlungsanträge des Klägers abhängig (*BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18 - Rn. 35, BAGE 169, 72*). 18

II. Die Klage ist in dem Umfang begründet, in dem ihr das Berufungsgericht stattgegeben hat. Der Kläger hat einen Anspruch aus § 16 Abs. 1 BetrAVG auf Anpassung seiner Betriebsrente gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG iHv. monatlich 904,95 Euro brutto für die Zeit von Juli 2023 bis Juni 2024 und iHv. 838,32 Euro monatlich für die Zeit vom 1. Juli 2024 bis Februar 2025 nebst Zinsen - wie beantragt - ab Rechtskraft der Entscheidung. 19

1. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG. Diese Verpflichtung der Beklagten ist nicht nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG entfallen. 20
- a) Die Beklagte hat sich zwar in Nr. 3.4 RL Auszahlung bzw. Nr. 2.4 RL Auszahlung KVP verpflichtet, die Betriebsrente jährlich um 1 vH anzupassen. Wie der Senat aber bereits entschieden hat, handelt es sich hierbei nicht um eine abschließende Verpflichtung iSd. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, die eine Verpflichtung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfallen ließe (*vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - BAGE 164, 261*). 21
- b) Hieran hat die am 20. Juli 2020 zwischen der Beklagten und dem Konzernsprecherausschuss vereinbarte Protokollnotiz nichts verändert. Sie hat keine Nr. 3.4 RL Auszahlung bzw. Nr. 2.4 RL Auszahlung KVP abändernde oder ablösende Regelung geschaffen. Es kann daher offenbleiben, ob sie eine Regelung iSv. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG überhaupt nachträglich hätte einführen können (*zur Zusage der Dynamisierung „bei Neuzusagen“ vgl. BT-Drs. 13/8011 S. 73, BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - Rn. 30, BAGE 138, 197*). 22
- aa) Die Protokollnotiz hält fest, dass die Auslegung von Nr. 3.4 RL Auszahlung bzw. Nr. 2.4 RL Auszahlung KVP durch den Senat (*s. Rn. 21*) nicht dem historischen Willen der Beklagten und des Konzernsprecherausschusses entspreche. Diese hätten eine Regelung schaffen wollen, die die Verpflichtung zur Prüfungsanpassung gem. § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG entfallen lasse. Vor diesem Hintergrund werde „zur Klarstellung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung“ festgestellt, dass Nr. 3.4 RL Auszahlung sowie Nr. 2.4 RL Auszahlung KVP „die Verpflichtung zur Prüfungsanpassung gem. § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG entfallen“ lasse. 23
- bb) Damit hat die Protokollnotiz keine Nr. 3.4 RL Auszahlung oder Nr. 2.4 RL Auszahlung KVP aufhebende oder ändernde Regelung getroffen. Sie beschränkt sich vielmehr darauf, das rechtliche Verständnis der Betriebsparteien vom Regelungsgehalt der ursprünglichen Bestimmungen klarzustellen. Zwar soll diese Klarstellung ausdrücklich unmittelbare und zwingende Wirkung haben. Dies 24

setzte aber voraus, dass sie regelnden Charakter hat. Ein solcher lässt sich ihr nicht hinreichend normenklar (*zu diesem Erfordernis vgl. BAG 15. November 2022 - 3 AZR 211/22 - Rn. 34*) entnehmen. Die Protokollnotiz gibt vielmehr ausdrücklich nur den früheren Regelungswillen der Betriebsparteien wieder und nimmt darüber hinaus lediglich in Anspruch, das zutreffende Verständnis der daran zu knüpfenden Rechtsfolge vorgeben zu können.

cc) Ein von der Auslegung des Senats abweichender Regelungswille allein 25
ändert am Regelungsinhalt der ursprünglichen Bestimmung nichts, wenn dieser, wie hier, in ihrem Wortlaut keinen erkennbaren Ausdruck gefunden hat (*BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - BAGE 164, 261*). Ihn nachträglich zu dokumentieren, schafft damit ebenfalls für sich genommen keine neue Regelung. Auch Nr. 4 der Protokollnotiz verweist für nach dem 1. Juli 2020 eintretende Versorgungsfälle allein auf die Regelung in Nr. 3.4 RL Auszahlung bzw. Nr. 2.4 RL Auszahlung KVP und lässt damit nicht erkennen, dass eine geänderte Regelung hätte geschaffen werden sollen.

c) Bei der dem Kläger iRd. Einführung des KVP gegebenen Zusage zum 26
1. Januar 1999 handelt es sich zudem nicht um eine (Neu-)Zusage iSd. § 30c Abs. 1 BetrAVG.

aa) Nach § 30c Abs. 1 BetrAVG gilt § 16 Abs. 3 Nr. 1 nur für laufende Leis- 27
tungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt werden. Die Bestimmung ist dahin auszulegen (*zur Auslegung von Gesetzen vgl. BAG 20. August 2024 - 3 AZR 286/23 - Rn. 12*), dass sie die Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für solche Zusagen ermöglicht, die dem Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 1998 neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt werden (*in diesem Sinne auch Blomeyer RdA 2000, 279, 286; Höfer BetrAVG I/Höfer Stand Februar 2025 § 16 Rn. 388, 391; ErfK/Steinmeyer/Roloff 26. Aufl. BetrAVG § 16 Rn. 56; Uckermann/Drees 2. Aufl. BetrAVG § 16 Rn. 136; aA Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs 8. Aufl. BetrAVG § 16 Rn. 290; Karst/Cisch/Kruip BetrAVG 16. Aufl. § 16 Rn. 71*).

- (1) Dafür spricht zunächst der Wortlaut der Norm. Sowohl das Wort „beruhen“ also auch das Wort „erteilen“ sprechen für das Erfordernis einer neuen und von einer bereits bestehenden unabhängigen Zusage. Andernfalls beruhten „die“ laufenden Leistungen nicht auf der (neuen) Zusage und diese wäre nicht erst nach dem Stichtag „erteilt“. Eine erst nach dem Stichtag „erteilte“ Zusage iSv. § 30c Abs. 1 BetrAVG liegt demnach nicht schon dann vor, wenn eine schon bestehende Zusage verbessert oder verändert wird (*ErfK/Steinmeyer/Roloff 26. Aufl. BetrAVG § 16 Rn. 56*). 28
- (2) Systematisch ist § 30c Abs. 1 BetrAVG zum einen eine Stichtags- und Übergangsbestimmung im eigenständigen zweiten Teil des Gesetzes unter der Überschrift „Übergangs- und Schlußvorschriften (§§ 26 - 32)“. Zum anderen bezieht sie sich auf § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG und damit auf eine Ausnahme von der gesetzlichen Pflicht des § 16 Abs. 1 BetrAVG. Ausnahmebestimmungen sind grundsätzlich eng auszulegen (*vgl. BVerfG 22. März 2018 - 2 BvR 780/16 - Rn. 122, BVerfGE 148, 69*). Stichtags- und Übergangsbestimmungen sollen möglichst rechtsklar und praktikabel den zeitlichen Anwendungsbereich eines Gesetzes definieren. Dem würde es widersprechen, die Voraussetzung einer Anwendbarkeit von § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG gemäß § 30c Abs. 1 BetrAVG von der Frage abhängig zu machen, ob eine neue Versorgungsregelung eine alte wirksam abgelöst hat. 29
- (3) Für eine enge Auslegung spricht auch die Gesetzesbegründung. Sie verwendet den Begriff der „Neuzusage“ und nennt als Ziel der Neuregelung die Erhaltung und Förderung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung „auch für die Zukunft“ (*BT-Drs. 13/8011 S. 73*). Es gehe darum, „von vornherein genau kalkulieren“ zu können; „Zugleich (werde) die Chance eröffnet, daß neue Arbeitnehmer gleichwertige Zusagen erhalten“ (*BT-Drs. 13/8011 S. 73*). § 30c „Absatz 1 bestimm(e), daß § 16 Abs. 3 Nr. 1 nur für ab Inkrafttreten erteilte Zusagen“ gelte (*BT-Drs. 13/8011 S. 74*). Der Gesetzgeber wollte demnach eine klare und trennscharfe Übergangsbestimmung für eine Regelung schaffen, mit der sich Arbeitgeber von der gesetzlich gebotenen - aber wenig bestimmten - Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreien können. Es sollte eine klare zeitliche 30

Abgrenzung für die Ausnahme von der Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG auch zum Schutz des Vertrauens der Versorgungsberechtigten geschaffen werden. Nur mit einer trennscharfen Unterscheidung zwischen möglicher Alt- und Neuzusage lässt sich im Übrigen die steuerliche Pensionsrückstellung gemäß § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4 EStG für die durch die Dynamisierung bewirkte Erhöhung des Pensionsanspruchs eindeutig bestimmen (*vgl. BFH 17. Mai 1995 - I R 105/94 -*).

bb) Nach diesen Grundsätzen beruhen die laufenden Leistungen des Klägers nicht auf einer nach dem 31. Dezember 1998 erteilten Zusage. Die mit Einführung des KVP zum 1. Januar 1999 in Kraft getretene neue Versorgungsregelung ist für den Kläger keine unabhängig von der bereits bestehenden Versorgungszusage erteilte Neuzusage iSv. § 30c Abs. 1 BetrAVG. Die bestehenden Ruhegehaltszusagen wurden vielmehr in die neue Versorgungsregelung überführt. Hierzu wurde der am 31. Dezember 1998 erreichte Anspruch in einen wertgleichen Kapitalbetrag umgerechnet und als Initialgutschrift in das neue System übertragen. Nach Nr. 1 und 2 RL Übergang wurde die bisherige Anwartschaft des Klägers aus dem Ruhegehaltsvertrag als Initialgutschrift dem Basiskonto gem. Nr. 2 RL bAV gutgeschrieben. Nach Nr. 3 RL Auszahlung ist die - der Beklagten vorbehaltene - Verrentung des Versorgungsguthabens vorgesehen. Die vorherige Versorgungszusage aus dem Ruhegehaltsvertrag des Klägers wurde damit (wirtschaftlich) in das System des KVP integriert. Dass mit den Bestimmungen des BVP Übergang bzw. Auszahlung eine neue Zusage im definierten Sinne erteilt worden sein könnte, hat die Beklagte weder behauptet noch dargelegt. Es ergibt sich auch nicht aus den vorgelegten Regelungen.

31

2. Den Anspruch auf Anpassungsprüfung und -entscheidung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG konnte der Kläger, da die Beklagte keine entgegenstehenden wirtschaftlichen Belange geltend gemacht hat, auf eine Anpassung entsprechend § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG richten.

32

a) Der Arbeitnehmer kann bei fehlerhafter oder ausgebliebener Ermessensentscheidung des Arbeitgebers nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB den Teuerungs-

33

ausgleich iSd. § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG als gerichtliche Entscheidung einer ermessensfehlerfreien Anpassung verlangen (vgl. BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 32, BAGE 138, 213). Das Gericht ersetzt in diesen Fällen die fehlerhafte oder verspätete Ermessensentscheidung des Arbeitgebers mit seiner rechtskräftigen Entscheidung (ErfK/Steinmeyer/Roloff 26. Aufl. BetrAVG § 16 Rn. 23). Im Streitfall hat die Beklagte ihr Ermessen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG bislang nicht ausgeübt, so dass das Landesarbeitsgericht es mit einer Entscheidung nach § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ersetzen durfte.

b) Bei einem Renteneintritt des Klägers am 1. Oktober 2020 war der Anpassungsstichtag durch die Beklagte auf den 1. Juli 2023 und 2026 gebündelt (vgl. BAG 25. April 2006 - 3 AZR 50/05 - Rn. 51). 34

c) Hiervon ausgehend beträgt der Anpassungsbedarf des Klägers im Prüfungszeitraum vom 1. Oktober 2020 (Rentenbeginn) bis zum 1. Juli 2023 (Anpassungsstichtag) 17,15 vH. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis 2020 lag im September 2020 bei 99,7 und im Juni 2023 bei 116,8. Damit betrug die Teuerungsrate am Anpassungsstichtag 1. Juli 2023 17,15 vH $[(116,8 : 99,7 - 1) \times 100]$. Ab Juli 2023 bis zum nächsten Anpassungsstichtag 1. Juli 2026 war der Betriebsrententeil „BVP-Rente Firma-Stabil“ von 6.404,57 Euro um 17,15 vH auf 7.502,95 Euro brutto anzupassen. 35

d) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, ergibt sich daraus ein Differenzbetrag für den Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 iHv. monatlich 904,95 Euro brutto. Ab Juli 2024 bis Februar 2025 betrug die Differenz monatlich 838,32 Euro brutto. 36

3. Die Zahlungsforderungen sind - wie beantragt - ab Rechtskraft der Entscheidung zu verzinsen. 37

III. Der Antrag zu 2. ist begründet. Der Kläger verlangt zwar mit seinem Antrag vor und auch über den 1. Juli 2025 hinaus einen „streitigen“ Teil iHv. 838,32 Euro brutto, obwohl die Beklagte zum 1. Juli 2025 erneut eine Anpassung um 1 vH vorgenommen haben dürfte. Allerdings könnte der Kläger den gesamten 38

Betrag iHv. 7.502,95 Euro monatlich gerichtlich durchsetzen und titulieren lassen (vgl. BAG 14. März 2023 - 3 AZR 175/22 - BAGE 180, 257). Er kann daher auch weiterhin 838,32 Euro tituliert verlangen. Ob dieser Betrag insgesamt streitig ist, ist für den Antrag auf künftige Leistung ohne Belang.

IV. Da die Beklagte aus § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG verpflichtet ist, kann der Kläger diese Verpflichtung gerichtlich feststellen lassen. 39

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 40

Rachor

Waskow

Roloff

Reinstädtler

S. Hopfner