

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 23. Februar 2021
- 3 AZR 15/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:230221.U.3AZR15.20.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 28. Juni 2018
- 20 Ca 6007/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Juli 2019
- 6 Sa 1239/18 -

Entscheidungsstichworte:

Anpassungsentscheidung - gewerkschaftlicher Arbeitgeber

Leitsätze:

1. Bei der Überprüfung der Anpassungsentscheidung von Vereinen, die nicht gewinnorientiert handeln, steht deren wirtschaftliche Lage einer Anpassung von Betriebsrenten an den Kaufkraftverlust entgegen, wenn sie im Fall der Rentenanpassung ihrem Vereinszweck auf dem Niveau, das bereits erreicht ist, nicht weiter gerecht werden können. Auch zukünftige weitere, fest geplante und von den zuständigen Gremien bereits beschlossene Maßnahmen, die in absehbarer Zeit anstehen und hinsichtlich ihrer finanziellen Auswirkungen überschaubar sind, können berücksichtigt werden. Eine Entscheidung dahingehend, alle finanziellen Mittel nur für den reinen Vereinszweck zu nutzen, ist allerdings mit kollidierenden Grundrechten der Betriebsrentner aus Art. 12 und 14 GG nicht zu vereinbaren.

2. Gewerkschaften dürfen bis zur Willkürgrenze festlegen, welchen Teil ihrer laufenden Einnahmen sie dem Streikfonds zuführen wollen. Der Streikfonds und seine Erträge sind bei der Anpassungsprüfung nicht zu berücksichtigen.

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 15/20

6 Sa 1239/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 2021

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Vermerk:
Der Tenor des Urteils
wurde mit Beschluss vom
26. Mai 2021 berichtigt.
Erfurt, 27.5.2021
Koch als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Reiter und die ehrenamtliche Richterin Dr. Böning für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Juli 2019 - 6 Sa 1239/18 - aufgehoben, soweit die Berufung des Klägers hinsichtlich des Antrags zu 2. vollständig, hinsichtlich des Antrags zu 3. iHv. 5.004,72 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach Rechtskraft der Entscheidung hinsichtlich dieses Antrags und hinsichtlich des Antrags zu 4. in Höhe einer monatlichen Betriebsrente von 2.198,96 Euro brutto zurückgewiesen wurde.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 28. Juni 2018 - 20 Ca 6007/17 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.035,27 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2019 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Sache hinsichtlich der Anträge zu 3. und 4. im Umfang der Aufhebung 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 Betriebsrente des Klägers und deren Anpassung zum Stichtag 1. Juli 2014. 1

Der 1949 geborene Kläger war seit 1981 als Rechtssekretär bzw. als geschäftsführender Sekretär der Nebenstelle F-Flughafen zuerst bei der Gewerkschaft ÖTV, sodann bei der Beklagten als deren Rechtsnachfolgerin auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 22. Februar 1983 beschäftigt. 2

Die ÖTV sagte ihren Arbeitnehmern - auch dem Kläger - Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV, einer Gesamtbetriebsvereinbarung, zu. Diese betriebliche Altersversorgung erfolgt über die Unterstützungskasse des 3

DGB e.V. gemäß der Versorgungsordnung für die Beschäftigten der Gewerkschaften des DGB und der gewerkschaftlichen Einrichtungen, die am 31. Dezember 1982 bei der Unterstützungskasse angemeldet waren, nach den „Unterstützungsrichtlinien 1988 und Altlast-Regelung“ (im Folgenden UR 88). Diese lauten auszugsweise wie folgt:

„§ 3 Leistungsvoraussetzungen

(1) Die Unterstützungskasse leistet Unterstützung, wenn ein Unterstüztungsfall eingetreten, die Wartezeit erfüllt und das Arbeitsverhältnis beendet ist.

(2) Ein Unterstüztungsfall tritt zu Beginn des Kalendermonats ein, ab dem die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer der nachfolgend genannten Renten aus der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt sind:

1. ...

...

3. Regelaltersrente oder vorzeitige Altersrente als Vollrente,

...

§ 4 Bemessungsentgelt

(1) Die versorgungsfähigen Teile des Arbeitsentgeltes im Bemessungszeitraum bilden das Bemessungsentgelt. Die letzten 12 Kalendermonate vor Eintritt des Unterstüztungsfalles bilden den Bemessungszeitraum. Das versorgungsfähige Arbeitsentgelt besteht aus den

1. monatlichen Gehältern oder Löhnen,

2. regelmäßigen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld), die auf den Bemessungszeitraum entfallen,

3. Pauschalbeträgen für Kraftfahrer, Hausmeister und vergleichbare Beschäftigungsgruppen, die wie Löhne und Gehälter behandelt werden.

(2) Das Kassenmitglied bestimmt, ob und inwieweit weitere Zahlungen versorgungsfähig sind.

...

(4) Wird das Arbeitsentgelt innerhalb des Bemessungszeitraumes durch Einzelmaßnahmen erhöht oder gekürzt, wird dadurch das versorgungsfähige Arbeitsentgelt nicht erhöht oder gekürzt.

(5) Das Kassenmitglied kann für das Bemessungsentgelt eine Obergrenze festsetzen.

...

§ 6 Berechnung der Unterstützung

(1) Die Gesamtversorgung beträgt nach einer Anrechnungszeit von 10 vollen Jahren 35 v.H. des Bemessungsentgeltes. Sie steigt ab dem 11. Anrechnungsjahr um jährlich 2 v.H. und steigt ab dem 26. Anrechnungsjahr um jährlich 1 v.H. des Bemessungsentgeltes.

(2) Die Gesamtversorgung darf 70 v.H. des Bemessungsentgeltes nicht übersteigen.

(3) Die Unterstützung ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Gesamtversorgung um die gesetzliche Rente und die anderen nach § 7 anrechenbaren Leistungen gemindert wird.

...

§ 8 Neuberechnung der Unterstützung

(1) Die Unterstützung wird neu berechnet, wenn

1. ein anderer Versicherungsfall der gesetzlichen Rentenversicherung eingetreten ist,

...“

Die Beklagte entstand im Jahr 2001 durch Verschmelzung der fünf sog. Quellgewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV. Ihre satzungsgemäßen Zwecke sind in § 5 ihrer Satzung - auszugsweise wie folgt - geregelt:

4

„§ 5 Zweck, Aufgaben und Ziele

1. ver.di bekennt sich zu den Grundsätzen des demokratischen und sozialen Rechtsstaats.

ver.di ist unabhängig von Arbeitgebern, staatlichen Organen, Parteien und Religionsgemeinschaften.

ver.di ist den Prinzipien der Einheitsgewerkschaft verpflichtet.

2. ver.di vertritt und fördert die wirtschaftlichen und ökologischen, die sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder im In- und Ausland.

ver.di setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

ver.di setzt sich in Zusammenarbeit mit dem DGB und den in ihm zusammengeschlossenen Gewerkschaft-

ten für die Sicherung, die Verwirklichung und Weiterentwicklung einer demokratischen und sozialen Gesellschaftsordnung ein.

...

3. Zur Erreichung dieser Ziele dienen insbesondere:
 - a) Das Zusammenwirken aller im Organisationsbereich von ver.di Tätigen und Auszubildenden unter Einschluss der Senior/innen und der erwerbslosen Mitglieder,
 - ...
 - e) Abschluss und Durchsetzung von Tarifverträgen und anderen Vereinbarungen; Verteidigung des Streikrechts, Ausbau der Streikfreiheit und Kampf gegen die Aussperrung,
 - ...
4. ver.di ist bereit, alle gewerkschaftlichen Mittel einzusetzen, um diese Grundsätze und Ziele zu verwirklichen. ...“

Die gewerkschaftliche Kernleistung der Beklagten ist in § 15 der Satzung bestimmt:

„§ 15 Grundsätze

1. Die gewerkschaftliche Kernleistung von ver.di ist die Organisation der Durchsetzung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder. Zu diesem Zweck stellt ver.di Infrastruktur- sowie Service-, Bildungs- und Beratungsleistungen zur Verfügung.
...“

Der Einsatz von Finanzen und Personal für die satzungsgemäßen Zwecke wird in einem Budgetierungssystem geregelt. Die Verwaltung des Vermögens erfolgt durch eine ausgelagerte Vermögensverwaltung. Hierzu heißt es in der Satzung ua.:

„§ 71 Budgetierungssystem

1. Die Verteilungs- und Entscheidungsstrukturen für den Einsatz von Finanzen und Personal werden in einem Budgetierungssystem geregelt.

2. Der Einsatz von Finanzen und Personal der ver.di darf nur im Rahmen der in der Satzung genannten Ziele und Aufgaben erfolgen. Die Ebenen (Bund, Land, Bezirk einschließlich Ortsebene) und die Fachbereiche haben einen Anspruch auf Beitragsanteile zur Erfüllung ihrer Aufgaben.
...
3. Die Gesamtverantwortung für alle Budgets und die Finanzen der ver.di liegt beim Gewerkschaftsrat.
4. Das Budgetierungssystem wird in einer vom Gewerkschaftsrat zu beschließenden Budgetierungsrichtlinie beschrieben. ...

X. Finanzierung und Vermögensverwaltung

§ 72 Vermögensverwaltung

1. Für die Verwaltung des Vermögens, das über den regelmäßigen Finanzbedarf der Gewerkschaft hinaus vorhanden ist, wird eine Vermögensverwaltung eingerichtet. Die Vermögensverwaltung kann über eine oder mehrere Gesellschaften, die die Rechtsform einer GmbH haben, gestaltet werden. Die Gesellschafter/innen der Vermögensverwaltungsgesellschaft/en werden vom Gewerkschaftsrat der ver.di bestimmt. Die treuhänderische Übertragung von Geschäftsanteilen wird in einem notariellen Vertrag geregelt. Eine Gewinnverteilung an die Gesellschafter/innen oder ihre Erben ist ausgeschlossen.
2. Werden durch die Vermögensverwaltung Überschüsse erzielt, sind sie dem Vermögen der ver.di zuzuführen.
3. Das Vermögen der ver.di darf nur für die in der Satzung genannten Ziele und Aufgaben verwandt werden.
4. Die Gesamtverantwortung für das Vermögen liegt beim Gewerkschaftsrat.
5. Organe der Vermögensverwaltungsgesellschaft/en sind die jeweiligen Geschäftsführungen, die Aufsichtsräte und die Gesellschafterversammlungen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats setzen sich je zur Hälfte aus Mitgliedern des Gewerkschaftsrats und des Bundesvorstands zusammen. Die Befugnisse der Aufsichts-

räte werden in den Gesellschaftsverträgen in Anlehnung an die Vorschriften für Aktiengesellschaften geregelt.

6. Der Aufsichtsrat/die Aufsichtsräte der Vermögensverwaltungsgesellschaft/en erstattet/en dem Gewerkschaftsrat jährlich schriftlichen Bericht.“

Bei der Beklagten wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit Wirkung zum 1. März 2007 „zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in ver.di“ vereinbart. Nach deren § 1 gilt die Gesamtbetriebsvereinbarung für alle Beschäftigten, soweit sie nicht ausdrücklich ausgenommen sind. Nach § 8 „Ausnahmen“ gelten Beschäftigte, die im Zeitpunkt der Ablösung - wie der Kläger - das 58. Lebensjahr vollendet haben, als rentennah iSd. § 27 UR 88, genießen Vertrauensschutz und erhalten betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der bisher erteilten Zusagen ohne Änderung.

7

Dem Kläger wurde ab dem 15. August 1985 bis zum 31. Dezember 2007 eine persönliche Zulage - in Höhe der Differenz der damaligen Vergütungsgruppe 10 zur Vergütungsgruppe 12 beruhend auf einer individuellen Vereinbarung - mit Übernahme der Tätigkeit als geschäftsführender Sekretär der Nebenstelle Flughafen gezahlt. Zum 1. Januar 2008 wurde ein neues Vergütungssystem bei der Beklagten eingeführt und der Kläger neu eingruppiert. Die Beklagte stellte die Zahlung der Zulage ein. In diesem Zusammenhang führten die Parteien einen Rechtsstreit, in welchem der Kläger Entgelt Differenzen wegen einer höheren Eingruppierung geltend machte (*Hessisches LAG 17. September 2012 - 7 Sa 197/12 -*). Hilfsweise hatte er Vergütungs Differenzen als Zulage beansprucht, gestützt auf die persönliche Zulage, die ihm bis zum August 2008 gewährt worden war. Der Kläger berief sich insoweit auf die individualrechtliche Zusage aus dem Jahr 1985, die auch die Beklagte als Rechtsnachfolgerin binde.

8

Das Gehalt des Klägers belief sich zuletzt bis Mai 2011 auf 4.808,00 Euro brutto und ab 1. Juni 2011 auf 4.890,00 Euro brutto monatlich. Eine Sonderzahlung ist in den Allgemeinen Arbeitsbedingungen der Beklagten (im Folgenden AAB), einer Gesamtbetriebsvereinbarung, wie folgt geregelt:

9

„§ 13 Sonderzahlung

1. Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitsentgelt ... erhalten eine Jahressonderzahlung (13. Gehalt) in Höhe eines Monatsgehalts. Für jeden vollen Monat mit Anspruch auf Gehalt ... erhält der/die Beschäftigte ein Zwölftel der Jahressonderzahlung.
2. Im laufenden Jahr eintretende/ausscheidende Beschäftigte haben für jeden vollen Kalendermonat ihrer Beschäftigung Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung.
3. Die Auszahlung erfolgt je zur Hälfte mit den Gehaltszahlungen in den Monaten Mai und November. Für die Berechnung ist der Anspruch im Auszahlungsmonat maßgebend.“

Die Beklagte zahlte an den Kläger - ausgehend von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2011 - zunächst eine Unterstützungsleistung iHv. monatlich 2.035,27 Euro brutto ab dem 1. Juli 2011. Über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten die Parteien einen Rechtsstreit. Am 22. Mai 2017 schlossen sie vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht zu dem Aktenzeichen - 7 Sa 517/16 - einen Vergleich, der ua. folgenden Inhalt hat:

10

- „1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 13. Juli 2011 sein Ende gefunden hat.
2. Die Beklagte verpflichtet sich, dass Arbeitsverhältnis bis zum Beendigungszeitpunkt ordnungsgemäß abzurechnen und den sich daraus ergebenden Nettobetrag an den Kläger zu zahlen. Dabei gehen die Parteien von einem Gesamtbetrag für den Zeitraum 01.07.2011 bis zum 13.07.2011 in Höhe von 5.938,33 EUR (in Worten: Fünftausendneunhundertachtunddreißig und 33/100 Euro) brutto aus.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, an den Kläger eine Abfindung gemäß den §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 45.000,00 EUR (in Worten: Fünfundvierzigtausend und 0/100 Euro) brutto zu zahlen.
4. Mit diesem Vergleich sind sich die Parteien darüber einig, dass alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, vorbehaltlich etwaiger Rentenanpassungsansprüche, gleich aus welchem Rechtsgrund, ob bekannt oder unbekannt, abgegolten und erledigt sind.“

Als Folge des Vergleichs erhielt der Kläger einen neuen Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung, wonach der Rentenbeginn nunmehr der 1. August 2011 war und nicht der 1. Juli 2011. 11

Nach Abschluss des Vergleichs korrigierte die Unterstützungskasse die Berechnung der Unterstützungsleistung im Januar 2018 und kam im Hinblick auf den Rentenbeginn zum 1. August 2011 auf einen monatlichen Betrag iHv. 2.106,28 Euro brutto. Bei der Ermittlung des Bemessungsentgelts legte sie für die Zeit vom 1. August 2010 bis zum 31. Mai 2011 ein Gehalt iHv. 4.808,00 Euro brutto zugrunde, für Juni 2011 iHv. 4.890,00 Euro brutto sowie für Juli 2011 iHv. 5.938,33 Euro brutto. Weiter berücksichtigte sie die Sonderzahlung in Höhe eines 13. Monatsgehalts für das Jahr 2010 mit 2.003,33 Euro brutto (4.808,00 Euro : 12 x 5) und für das Jahr 2011 mit 2.404,00 Euro brutto (4.808,00 Euro : 12 x 6) sowie mit 494,86 Euro brutto (5.938,33 Euro : 12 x 1). Für den Zeitraum August 2011 bis Januar 2018 einschließlich ergab sich eine Differenz iHv. 5.538,78 Euro brutto. Da die Beklagte jedoch den Zahlungsbetrag für Juli 2011 iHv. 2.035,27 Euro brutto „verrechnet“, zahlte sie nur 3.503,51 Euro brutto an den Kläger nach. 12

Anpassungen der von ihr gewährten betrieblichen Altersversorgung führt die Beklagte gebündelt zum 1. Juli eines Jahres durch. Mit Schreiben vom 27. Juni 2014 informierte sie den Kläger darüber, dass nach Prüfung und Entscheidung des Bundesvorstandes vom 28. April 2014 eine Anpassung zum 1. Juli 2014 aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich sei. Der Kläger widersprach mit Schreiben vom 21. September 2014. 13

Die Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen der Beklagten entwickelten sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seit dem Jahr 2001 wie folgt: 14

Jahr	Mitglieder	Beitragseinnahmen
2001	2.806.496	€ 428.452.093,00
2002	2.740.123	€ 431.122.348,00
2003	2.614.094	€ 435.570.652,00
2004	2.464.510	€ 423.275.468,00
2005	2.359.393	€ 420.560.198,00
2006	2.274.731	€ 414.044.390,00
2007	2.205.145	€ 403.155.483,00

2008	2.180.292	€ 411.970.550,00
2009	2.138.200	€ 415.594.444,00
2010	2.094.455	€ 414.513.620,00
2011	2.070.999	€ 415.267.577,00
2012	2.061.198	€ 423.466.224,00
2013	2.064.541	€ 434.200.436,00
2014	2.039.931	€ 444.658.592,00
2015	2.038.638	€ 454.252.243,00
2016	2.011.950	€ 459.650.338,00

Die Beklagte hat zu ihrer wirtschaftlichen Lage Prüfberichte einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vorgelegt. Aus den Prüfberichten ergibt sich für das Jahr 2012 ein Haushaltsdefizit iHv. 4.105.002,00 Euro, für das Jahr 2013 iHv. 9.317.818,00 Euro, für das Jahr 2014 iHv. 6.344.244,00 Euro, für das Jahr 2015 iHv. 1.660.697,00 Euro sowie für das Jahr 2016 iHv. 506.885,00 Euro. Des Weiteren hat die Beklagte ein Haushaltsdefizit für das Jahr 2017 von 702.492,76 Euro und für das Jahr 2018 von 193.399,00 Euro vorgetragen. Aus den Prüfberichten folgt ferner, dass im Jahr 2012 ein Anteil von 3 vH und ab dem Jahr 2013 iHv. 8 vH der Beitragseinnahmen dem sog. Streikfonds zugeführt wurde. Ab 2015 erfolgten Zuführungen finanzieller Mittel zum sog. Demografie-Fonds (Rücklagen in Form eines Sondervermögens) aufgrund eines Beschlusses des Gewerkschaftsrats der Beklagten vom 20. November 2014. Dieser Beschluss nahm darauf Bezug, dass bereits im Haushaltsabschluss 2013 eine zweckgebundene Rücklage für den Fonds gebildet worden war.

15

Mit seiner Klage begehrt der Kläger zum einen die Einbeziehung der persönlichen monatlichen Zulage iHv. 383,15 Euro brutto sowie einer höheren Jahressonderzuwendung für Juni 2011 in die Berechnung des Bemessungsentgelts und eine daraus folgende höhere monatliche Unterstützungsleistung sowie zum anderen die Anpassung seiner Unterstützungsleistung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zum 1. Juli 2014.

16

Der Kläger hat geltend gemacht, die Unterstützungsleistung sei nicht korrekt berechnet. Die Beklagte habe bei der Neuberechnung seine Jahressonderzahlung falsch bestimmt und nicht berücksichtigt, dass er im Juni 2011 eine Vergütung iHv. 4.890,00 Euro brutto erhalten habe. Außerdem hätte die Beklagte die

17

persönliche Zulage iHv. 383,15 Euro brutto monatlich bei der Berechnung des Bemessungsentgelts einbeziehen müssen. Dass die Zulage bei der Unterstützungsleistung berücksichtigt werde, sei ihm ua. mit Schreiben vom 19. Juli 1988 bestätigt worden. Insoweit greife § 4 Abs. 2 UR 88. Da die persönliche Zulage später Teil der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten geworden sei, sei ein Verzicht auf die Berücksichtigung der persönlichen Zulage als Teil des Bemessungsentgelts wegen der Regelung in § 77 Abs. 4 BetrVG nicht möglich. Die Zulage habe ihm bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestanden und sei in die Abfindungssumme des Vergleichs vom 22. Mai 2017 eingeflossen. Die Abgeltungsklausel in dem Vergleich stehe einer Neuberechnung seiner Unterstützungsleistung nicht entgegen. Schließlich dürfe die Unterstützungsleistung im Juli 2011, welche iHv. 2.035,27 Euro bereits gezahlt worden sei, bei der Nachzahlung nicht abgezogen werden. Eine Aufrechnung durch die Unterstützungskasse sei unzulässig und unbegründet.

Die Beklagte hätte seine Unterstützungsleistung zum 1. Juli 2014 iHv. 4,61 vH anpassen müssen. Das Ablehnungsschreiben vom 27. Juni 2014 sei unzureichend begründet. Auch ihre Prognose zur wirtschaftlichen Lage sei zu beanstanden. Er hat das mit den Prüfberichten vorgelegte Zahlenmaterial mit Nichtwissen bestritten und gemeint, das Bestreiten mit Nichtwissen sei zulässig. Die Beklagte erziele Überschüsse aus der Verwaltung ihres Vermögens, die in den von der Beklagten vorgelegten Prüfberichten - unstreitig - nicht enthalten seien. Außerdem führe die Beklagte Einnahmen in den Streik- und den Demografie-Fonds ab. Diese und die Überschüsse aus der Vermögensverwaltung seien zu Unrecht bei der Anpassungsprüfung nicht berücksichtigt worden. Das Tagesprotokoll des ver.di-Bundestagskongresses vom 21. September 2015 ergebe zudem erwirtschaftete 10 Mio. Euro als weitere Reserve für die Altersversorgung. Vor diesem Hintergrund sei auch die Feststellung zu bezweifeln, dass sich die Beklagte zu 97 vH aus Beitragseinnahmen finanziere. Die Beklagte habe umfangreiches, teilweise dezentral angesiedeltes Vermögen. Außerdem sei bei der Bewertung der Finanzlage der Beklagten auf das Vermögen und die Erträge der Tochtergesellschaften abzustellen, denn es sei eine Konzernlage gegeben. Durch die

18

Nichtberücksichtigung des Vermögens der Beklagten werde er gegenüber Arbeitnehmern diskriminiert, welche in wirtschaftlich tätigen Unternehmen beschäftigt gewesen seien. Bei ihrer Entscheidung habe die Beklagte zudem seine persönlichen Belange nicht hinreichend berücksichtigt, denn es seien unter dem Gesichtspunkt des besonderen Schutzes der Familie gemäß Art. 6 Abs. 1 GG auch seine Unterhaltspflichten gegenüber seinen Kindern zu beachten.

Darüber hinaus werde er aufgrund seines Alters diskriminiert, da es bei der Beklagten in den Jahren 2008 bis 2010 Betriebsrentenanpassungen gegeben habe, in deren Genuss er lediglich deshalb nicht gekommen sei, weil er wegen seines Alters erst 2011 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Zudem sei seine Betriebsrente aufgrund Art. 21 Abs. 1 der GRC in Verbindung mit der RL 2000/78/EG als Arbeitsentgelt entsprechend den Gehältern der Beschäftigten anzupassen.

19

Der Kläger hat beantragt,

20

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 23.738,97 Euro brutto zu zahlen nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus monatlich jeweils 266,73 Euro ab dem 1. September 2011 erstmals sodann jeweils ab dem Ersten der Folgemonate aus jeweils 266,73 Euro bis zum 1. Januar 2019;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.035,27 Euro zu zahlen nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 1. Januar 2019;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.907,80 Euro zu zahlen nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus monatlich jeweils 109,40 Euro ab dem 1. August 2014 erstmals sodann ab dem jeweils Ersten des Folgemonats aus je weiteren 109,40 Euro bis zum 1. Januar 2019;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab Januar 2019 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 2.482,41 Euro fortlaufend nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 2.482,41 Euro ab dem jeweils Ersten des Folgemonats zu zahlen.

Hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.238,55 Euro Betriebsrente ab dem 1. Januar 2019 monatlich fortlaufend nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils ab dem Ersten des Folgemonats zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, das Bemessungsentgelt sei korrekt berechnet. Weder seien eine höhere Sonderzahlung noch die persönliche Zulage zu berücksichtigen. Es sei bereits rechtskräftig entschieden, dass der Kläger ab Einführung eines neuen Entgeltsystems bei der Beklagten im Jahr 2008 keinen Anspruch auf die zuvor gewährte Zulage habe. Im Übrigen greife die Abgeltungsklausel des Vergleichs. Die vom Kläger in Anspruch genommene Gesamtbetriebsvereinbarung finde auf ihn nach ihrem § 8 Abs. 1 keine Anwendung. 21

Sie schulde aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage auch keine Anpassung der Unterstützungsleistung. Bei der Bewertung der wirtschaftlichen Lage dürfe auf die Prüfberichte der Wirtschaftsprüfer zurückgegriffen werden. Fehler habe der Kläger insoweit nicht aufgezeigt. Sie finanziere sich zu 97 vH aus den Beitragseinnahmen. Ihr Vermögen sei nicht berücksichtigungsfähig. Es stehe unter Satzungsvorbehalt und dürfe zu keinem anderen Zweck verwendet werden, auch nicht zur Befriedigung des Klägers. Eine richterliche Inhaltskontrolle im Rahmen des durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Kernbereichs der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit habe zu unterbleiben. Es komme auch allein auf ihre wirtschaftliche Lage, nicht auf die der Tochtergesellschaften an. Die Bildung des Demografie-Fonds sei nötig gewesen, weil sie überraschend festgestellt habe, dass die Versorgungszusagen gegenüber den ehemaligen Arbeitnehmern ihrer „Quellgewerkschaften“ DAG und DPG doch nicht ausfinanziert gewesen seien, und sei so berechnet, dass das finanzielle Defizit ausgeglichen werde. 22

Die Betriebsrente sei kein Arbeitsentgelt, der Kläger nähme daher auch nicht an Gehaltserhöhungen teil, auch nicht nach Unionsrecht. 23

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 24

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers hat teilweise Erfolg. Sie ist unbegründet, soweit er die persönliche Zulage und eine höhere Sonderzahlung in die Berechnung der Bemessungsgrundlage für seine monatliche Unterstützungsleistung einbezogen wissen will. Soweit er die Zahlung eines verrechneten Betrags aus Juli 2011 begehrt, hat die Revision Erfolg, denn insoweit ist die Klage begründet. Im Hinblick auf die begehrte Anpassung seiner Unterstützungsleistung zum 1. Juli 2014 und die Nachzahlung ausstehender Differenzen hat die Revision teilweise Erfolg. Diese Anträge sind unbegründet, soweit der Kläger die persönliche Zulage sowie eine höhere Sonderzahlung in die Berechnung der Bemessungsgrundlage einbezogen wissen will. Ob die Klage im Übrigen begründet ist, steht noch nicht fest. Der Kläger hat aber allenfalls einen Anspruch auf eine monatliche Unterstützungsleistung iHv. 2.198,96 Euro brutto und eine nachzuzahlende Differenz iHv. 5.004,72 Euro brutto. Hierüber kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Es bedarf weiterer Feststellungen und Würdigungen des Landesarbeitsgerichts. Das führt insoweit zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). 25

A. Die Klage ist zulässig. 26

I. Das gilt zunächst für die Anträge zu 1. und 2. 27

1. Dass der Kläger den ursprünglichen Antrag zu 2. in der Berufungsinstanz in zwei Anträge aufgeteilt und summenmäßig beschränkt hat, ist unschädlich. Das Landesarbeitsgericht hat hierüber sachlich entschieden. Der Senat hat in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO in der Revision nicht mehr zu prüfen, ob eine Klageänderung nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG vorliegt und ob diese zulässig ist (vgl. BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 18 mwN). 28

2. Der Antrag zu 2. ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 29
Der Kläger hat seine Antragsbegründung noch in der Berufungsinstanz korrigiert und insoweit Bezug genommen auf das Schreiben der Unterstützungskasse vom 24. Januar 2018, wonach ein Betrag iHv. 2.035,27 Euro brutto - nach seiner Auffassung zu Unrecht - einbehalten worden sei. Er hat den Zinsantrag entsprechend um- und damit insgesamt klargestellt, dass es um die Zahlung des aus seiner Sicht zu Unrecht einbehaltenen, von der Unterstützungskasse verrechneten Betrags geht, der zunächst für Juli 2011 als Betriebsrente an ihn gezahlt worden war.
- II. Auch die Anträge zu 3. und 4. sind zulässig. 30
1. Mit dem Antrag zu 3. macht der Kläger eine Nachzahlung für die Monate 31
Juli 2014 bis Dezember 2018 aufgrund der von ihm begehrten Anpassung seiner Betriebsrente geltend. Dass der Antrag in der Berufungsinstanz erweitert worden ist, ist wiederum unschädlich. Auch insoweit ist infolge der hierzu ergangenen Sachentscheidung des Landesarbeitsgerichts in der Revisionsinstanz entsprechend § 268 ZPO keine Überprüfung veranlasst.
2. Der Antrag zu 4. ist auf Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 32
ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 20 mwN*).
- B. Die Klage ist nur zum Teil begründet. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. 33
Die monatliche Unterstützungsleistung des Klägers ist nach dem Vergleichsabschluss zutreffend berechnet worden, der Kläger hat insoweit keinen Nachzahlungsanspruch. Der Antrag zu 2. ist hingegen begründet, da die Unterstützungskasse in unzulässiger Weise gegen einen Bruttobetrag aufgerechnet hat. Die Anträge zu 3. und 4. sind zum Teil unbegründet, soweit der Kläger die persönliche

Zulage und eine höhere Sonderzuwendung in das Bemessungsentgelt einbezogen wissen will. Ob sie im Übrigen begründet sind, steht noch nicht fest. Der Kläger kann allerdings zum 1. Juli 2014 allenfalls eine Anpassung seiner monatlichen Unterstützungsleistung von 2.106,28 Euro brutto iHv. 4,40 vH nach § 16 Abs. 1 BetrAVG, dh. monatlich einen weiteren Betrag iHv. 92,68 Euro brutto und damit insgesamt iHv. 2.198,96 brutto sowie entsprechende ausstehende Entgelt-differenzen iHv. insgesamt höchstens 5.004,72 Euro brutto von der Beklagten verlangen. Allerdings ist der Rechtsstreit insoweit nicht entscheidungsreif. Es bedarf weiterer Feststellungen und Würdigungen des Landesarbeitsgerichts.

I. Der Klageantrag zu 1. ist unbegründet. Die Beklagte hat die dem Kläger ab 1. August 2011 zustehende Versorgungsleistung zutreffend berechnet. 34

1. Die allgemeine Abgeltungsklausel in Ziff. 4 des Vergleichs vom 22. Mai 2017, den der Senat wegen des insoweit feststehenden Sachverhalts selbst auslegen kann (*vgl. BAG 13. Mai 2020 - 4 AZR 489/19 - Rn. 39; zu den Auslegungsregeln BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 101/19 - Rn. 14*), steht der vom Kläger begehrten Neuberechnung allerdings nicht entgegen. Dafür spricht insbesondere, dass sich aufgrund des Vergleichs ein neues Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses und damit als Rentenbeginn der 1. August 2011 ergaben, sich dadurch der zwölfmonatige Bezugszeitraum nach § 4 Abs. 1 UR 88 verschob und eine weitere Entgeltzahlung - für Juli 2011 - erfolgte. Über die Notwendigkeit einer Neuberechnung, die auch tatsächlich erfolgt ist, besteht zwischen den Parteien auch kein Streit. 35

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass die streitgegenständliche Zulage - entgegen der Ansicht des Klägers - bei der Bemessung seiner Betriebsrente nicht zu berücksichtigen ist. Denn die Parteien haben in den Ziff. 2 und 4 des Vergleichs vom 22. Mai 2017 abschließend geregelt, was noch in die Bemessungsgrundlage einfließt. Die persönliche Zulage gehört nicht dazu. 36

a) Nach § 4 Abs. 1 UR 88 bilden die versorgungsfähigen Teile des Arbeitsentgelts im Bemessungszeitraum - die letzten zwölf Kalendermonate vor Eintritt 37

des Unterstüztungsfalls - das Bemessungsentgelt. Danach kann nur solches Arbeitsentgelt Bemessungsentgelt sein, das in den letzten zwölf Monaten gezahlt wurde bzw. zu zahlen war. Nach § 4 Abs. 2 UR 88 kann das Kassenmitglied darüber hinaus bestimmen, ob und inwieweit weitere Zahlungen versorgungsfähig sind. Dies setzt eine entsprechende Zusage voraus.

b) Unabhängig von der Frage, ob die persönliche Zulage zu den versorgungsfähigen Teilen des Arbeitsentgelts iSv. § 4 Abs. 1 UR 88 gehörte oder nach § 4 Abs. 2 UR 88 versorgungsfähig wäre, war sie bei der Neuberechnung der Unterstüztungsleistung nicht einzubeziehen. Der Kläger hat hierauf keinen Anspruch mehr. Ob die persönliche Zulage Teil des Entgelts war, das in den letzten zwölf Monaten zu zahlen gewesen wäre oder nach § 4 Abs. 2 UR 88 versorgungsfähig war, kann dabei dahinstehen. Denn die Parteien haben mit der Regelung in Ziff. 2 und 4 des Vergleichs vom 22. Mai 2017 abschließend und verbindlich vereinbart, was zusätzlich noch Teil des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts - neben dem bislang herangezogenen Einkommen - für die Berechnung der Unterstüztungsleistung war. Die persönliche Zulage zählte nicht dazu. Vielmehr wird sie von der Abgeltungsklausel in Ziff. 4 des Vergleichs erfasst.

aa) In Ziff. 2 des Vergleichs haben die Parteien verbindlich und abschließend vereinbart, in welcher Höhe noch Arbeitsentgelt zu zahlen und somit für die Berechnung der Unterstüztungsleistung nach § 4 Abs. 1 UR 88 zusätzlich zu berücksichtigen war. Die Beklagte war hiernach verpflichtet, das Arbeitsverhältnis bis zu dem Beendigungszeitpunkt 13. Juli 2011 ordnungsgemäß abzurechnen. Die Parteien vereinbarten, dass insoweit - für den Zeitraum vom 1. Juli 2011 bis zum 13. Juli 2011 - ein Bruttobetrag iHv. 5.938,33 Euro abzurechnen und der sich hieraus ergebende Nettobetrag an den Kläger zu leisten war. Weitere Entgeltansprüche sind nicht geregelt und waren somit vereinbarungsgemäß neben dem ausdrücklich genannten Betrag nicht geschuldet. Ob die persönliche Zulage für den Monat Juli 2011 in den 5.938,33 Euro brutto enthalten ist, erscheint mangels Erwähnung derselben zweifelhaft. Dies kann jedoch dahinstehen. Denn selbst wenn es zutreffen sollte, dass der für Juli 2011 vereinbarte Zahlungsbetrag iHv. 5.938,33 EUR die streitgegenständliche Zulage enthielte, wurde die Zulage

insoweit - worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat - bei der Neuberechnung der Unterstützungsleistung berücksichtigt.

bb) Etwas Anderes ergibt sich auch nicht, wenn die Zulage in die Berechnung der Abfindung nach Ziff. 3 des Vergleichs einbezogen worden sein sollte. Eine Abfindung iSd. §§ 9, 10 KSchG - wie vorliegend im Vergleich vereinbart - stellt gerade kein Arbeitsentgelt dar, sondern soll die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile in pauschalierter Form abgelten (*vgl. BAG 7. Mai 1987 - 2 AZR 271/86 - zu II 2 a der Gründe*). Sie hat somit Entschädigungscharakter (*vgl. APS/Biebl 6. Aufl. KSchG § 10 Rn. 38*), wohingegen das Arbeitsentgelt die Gegenleistung für die erbrachte Arbeit darstellt. 40

cc) Im Übrigen ist ein eventueller Anspruch des Klägers auf die persönliche Zulage von der Ausgleichsklausel der Ziff. 4 des Vergleichs erfasst und somit endgültig zum Erlöschen gebracht worden. 41

(1) Ausgleichsklauseln in gerichtlichen Vergleichen, die - wie vorliegend - ausdrücklich auch unbekannte Ansprüche unabhängig von ihrem Rechtsgrund erfassen sollen und auf diese Weise zu erkennen geben, dass die Parteien an die Möglichkeit des Bestehens ihnen nicht bewusster Ansprüche gedacht und auch sie in den gewollten Ausgleich einbezogen haben, sind - anders als solche in Ausgleichsquittungen (*vgl. hierzu BAG 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 17, BAGE 146, 217*) - regelmäßig als umfassender Ausschluss in Form eines konstitutiven negativen Schuldanerkenntnisses zu verstehen (*vgl. BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 - Rn. 21, BAGE 151, 382; 20. April 2010 - 3 AZR 225/08 - Rn. 49, BAGE 134, 111*). Die Parteien wollen in solchen Fällen nicht nur den Rechtsstreit erledigen, sondern in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend umfassend bereinigen und alle Ansprüche ausgleichen und zwar gleichgültig, ob sie an diese dachten oder nicht. Jede andere Auslegung würde den angestrebten Vergleichsfrieden in Frage stellen. Der beurkundete Vergleichswille wäre wertlos, wenn über den beurkundeten Inhalt hinausgehende Ansprüche Quelle eines neuen Rechtsstreits sein könnten (*BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 - aaO; 22. Oktober 2008 - 10 AZR 617/07 - Rn. 30*). 42

(2) Unter Berücksichtigung dieses erkennbaren Zwecks der vorliegenden Abgeltungsklausel ist ein eventueller Anspruch des Klägers auf die persönliche Zulage - auch im Sinne von § 4 Abs. 2 UR 88 - mit dem Vergleich endgültig zum Erlöschen gebracht worden. Dafür spricht nicht nur die sehr weite Formulierung der Abgeltungsklausel selbst („gleich aus welchem Rechtsgrund, ob bekannt oder unbekannt“), sondern auch der Regelungszusammenhang mit Ziff. 2 des Vergleichs. In dieser haben die Parteien - wie erwähnt - den noch zu zahlenden Entgeltbetrag konkret benannt und durch die Verknüpfung von Ziff. 2 Satz 2 mit Ziff. 2 Satz 1 durch das Wort „dabei“ zum Ausdruck gebracht, dass der Betrag von 5.938,33 Euro brutto der einzige Betrag ist, der nach Satz 1 als Entgelt noch an den Kläger zu zahlen war. 43

(3) Diese Umstände sprechen zusammen genommen dafür, dass die Parteien damit bis auf den in Ziff. 2 genannten Entgeltbetrag, die in Ziff. 3 geregelte Abfindung und die in Ziff. 4 ausdrücklich von der Abgeltung ausgenommenen „Rentenanpassungsansprüche“ alle sonstigen evtl. noch verbleibenden (Zahlungs-)Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit der vergleichsweisen Regelung abgelten und erledigen wollten. Aufgrund der mit der Ziff. 4 des Vergleichs bezweckten „Gesamtbereinigung“ ist davon auszugehen, dass die Parteien dem Kläger eventuell noch zustehende Ansprüche aus den Abrechnungszeiträumen vor dem 1. Juli 2011 ausdrücklich benannt hätten, um diese - wie die Rentenanpassungsansprüche - von der Erledigung auszunehmen. Dies gilt umso mehr, als der Vergleich im Jahr 2017 fast sechs Jahre nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurde, sodass keinerlei tatsächliche Ungewissheiten ersichtlich sind, die einer Bezifferung oder ausdrücklichen Erwähnung entgegenstanden hätten. Die persönliche Zulage ist aber nicht ausdrücklich von der Abgeltungsklausel ausgenommen worden. 44

dd) Das Verzichtsverbot in § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG steht einer solchen Abrede nicht entgegen. Der Kläger hat nicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung verzichtet. Die persönliche Zulage wurde außerhalb der Entgeltordnung der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin gezahlt, hatte ihren Rechtsgrund also nicht in den dort geltenden kollektiven Regelungen und damit nicht in 45

einer Betriebsvereinbarung (vgl. hierzu BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 28). Dass die betriebliche Altersversorgung auf Betriebsvereinbarung beruht, führt ebenfalls nicht zur Anwendung der Vorschrift. Die Regelungen über die Berechnung der Betriebsrente setzen zwar am Bemessungsentgelt im Bemessungszeitraum an (§ 4 Abs. 1 UR 88), sie garantieren es aber nicht. Nur was rechtlich verbindlich als Entgelt festgesetzt bzw. vereinbart ist, ist letztlich für die Berechnung der Betriebsrente maßgeblich.

3. Es ist auch - so zu Recht das Landesarbeitsgericht - keine Korrektur der Berechnung der Unterstützungsleistung mit Blick auf die zu berücksichtigende Sonderzuwendung vorzunehmen. 46

a) Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2, Satz 3 Nr. 2 UR 88 zählen zum Bemessungsentgelt diejenigen regelmäßigen Sonderzahlungen, die sich auf den zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor Eintritt des Unterstützungsfalls beziehen. 47

Gemäß § 13 AAB erhalten die Arbeitnehmer ein 13. Gehalt, wobei für jeden Monat mit Anspruch auf Gehalt ein Zwölftel der Jahressonderzahlung gezahlt wird. Bei Ausscheiden im laufenden Kalenderjahr besteht der Anspruch ausdrücklich anteilig nur für jeden vollen Kalendermonat der Beschäftigung (§ 13 Abs. 2 AAB). Die Auszahlung erfolgt je zur Hälfte mit den Gehaltszahlungen in den Monaten Mai und November. Für die Berechnung ist der Anspruch im Auszahlungsmonat maßgebend. 48

Hiernach ist das Entgelt für den Monat Juli 2011 nicht in die Berechnung einzubeziehen, denn es fehlt an der Voraussetzung eines vollen Kalendermonats. 49

b) Die Beklagte hat abweichend hiervon zugunsten des Klägers die Sonderzahlung im Bemessungsentgelt des Klägers für die Monate August 2010 bis Juni 2011 zu 11/12 auf Basis eines Bruttomonatsentgelts iHv. 4.808,00 Euro berücksichtigt und für Juli 2011 zu 1/12 auf Basis eines Bruttomonatsentgelts iHv. 5.938,33 Euro - in Summe also iHv. 4.902,19 Euro. Indem die Beklagte für Juli 1/12 von 5.938,33 Euro und für Juni 2011 1/12 von 4.808,00 Euro einbezogen hat, hat sie eine höhere Sonderzahlung angesetzt, als wenn sie gemäß § 13 50

Abs. 2 AAB für Juli 2011 keine anteilige Sonderzahlung und für Juni 2011 - wie vom Kläger gefordert - 1/12 von 4.890,00 Euro berücksichtigt hätte. Dies ergäbe nur einen Bemessungsbetrag iHv. 4.814,83 Euro (für Juli 2010 bis Mai 2011 zu 11/12 von 4.808,00 Euro und für Juni 2011 1/12 von 4.890,00 Euro). Auf die vom Kläger aufgeworfenen Rechtsfragen kommt es somit nicht an.

II. Der Antrag zu 2. ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts begründet. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung von 2.035,27 Euro brutto nebst Zinsen. Die Unterstützungskasse hat unzulässiger Weise unter Verstoß gegen § 394 Satz 1 BGB gegen einen Bruttobetrag aufgerechnet. Auch ist eine Rechtsgrundlage für eine Verrechnung von gezahltem Entgelt nicht gegeben. 51

1. § 394 Satz 1 BGB schließt eine Aufrechnung gegen eine Forderung aus, soweit diese nicht der Pfändung unterworfen ist. Bei Arbeitseinkommen, zu dem nach § 850 Abs. 2 ZPO auch Betriebsrenten einschließlich Hinterbliebenenrenten zählen, bestimmt sich der pfändbare Teil gemäß § 850 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 400/17 - Rn. 45 mwN). 52

Hieraus folgt, dass eine Aufrechnung gegen einen Bruttobetrag unzulässig ist (vgl. BAG 12. Dezember 2012 - 5 AZR 93/12 - Rn. 42; 13. November 1980 - 5 AZR 572/78 - zu II 2 b der Gründe). Es kann nur gegen den pfändbaren Nettobetrag aufgerechnet werden. 53

2. Es liegt auch keine Rechtsgrundlage für eine Verrechnung überzahlter Unterstützungsleistungen vor. Grundsätzlich ist eine Vereinbarung möglich, Vorschüsse mit nachfolgenden Entgeltansprüchen zu verrechnen (vgl. BAG 12. Dezember 2012 - 5 AZR 93/12 - Rn. 39 f.; 13. Dezember 2000 - 5 AZR 334/99 - zu II 2 b der Gründe) oder eine ähnliche Tilgungsbestimmung zu treffen (vgl. BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 7/00 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 96, 54). Eine solche Vereinbarung haben aber die Parteien nicht getroffen, und eine solche Berechtigung ergibt sich nicht aus den UR 88. 54

3. Der Anspruch auf Zinsen ab dem 1. Januar 2019 folgt aus § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. 55
- III. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen nicht abschließend klären, ob die Entscheidung der Beklagten, die Unterstützungsleistung des Klägers nicht zum 1. Juli 2014 anzupassen, billigem Ermessen entspricht. Der Kläger kann allerdings zum 1. Juli 2014 eine Anpassung seiner monatlichen Unterstützungsleistung von 2.106,28 Euro brutto iHv. allenfalls 4,40 vH nach § 16 Abs. 1 BetrAVG, dh. monatlich einen weiteren Betrag iHv. 92,68 Euro brutto, sowie entsprechend ausstehende Entgeltdifferenzen iHv. höchstens 5.004,72 Euro brutto von der Beklagten verlangen. 56
- Ob die Anträge zu 3. und zu 4. in diesem Umfang begründet sind, kann aufgrund der vom Landesarbeitsgericht bislang getroffenen Feststellungen nicht beurteilt werden. Dies führt insoweit zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Im Übrigen sind die Anträge unbegründet. 57
1. Die Anträge zu 3. und 4. sind jedenfalls zum Teil unbegründet. 58
- a) Der Kläger begehrt die Anpassung der Unterstützungsleistung, bei deren Berechnung er die persönliche Zulage sowie eine höhere Sonderzahlung für den Monat Juni 2011 einbezogen hat. Er gelangt so zu einer Unterstützungsleistung iHv. monatlich 2.373,01 brutto. 59
- b) Wie dargelegt, sind weder die persönliche Zulage noch eine höhere Sonderzahlung bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage für die monatliche Unterstützungsleistung einzubeziehen. Insoweit kann der Kläger zum 1. Juli 2014 maximal die Anpassung einer monatlichen Unterstützungsleistung von 2.106,28 Euro brutto - das entspricht der Berechnung der Beklagten nach Vergleichsabschluss - verlangen. 60
- c) Dem Kläger steht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zudem allenfalls eine Anpassung um 4,40 vH, nicht aber um 4,61 vH zu. Daraus folgt, dass er monatlich 61

maximal einen weiteren Betrag iHv. 92,68 Euro brutto (2.106,28 x 4,40 vH) sowie entsprechend ausstehende Entgelt Differenzen iHv. höchstens 5.004,72 Euro (54 Monate x 92,68 Euro - Antrag zu 3.) beanspruchen und ab dem 1. Januar 2019 - Hauptantrag zu 4. - monatlich höchstens 2.198,96 Euro brutto an Unterstützungsleistung von der Beklagten verlangen kann.

aa) Für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes ist auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis 2010 abzustellen. Es kommt auf den am Anpassungstichtag 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 Anpassungstichtag unmittelbar vorausgehen. Nur auf diesem Weg ist der gebotene volle Kaufkraftausgleich sichergestellt (*BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 685/09 - Rn. 36 mwN*). 62

bb) Danach beläuft sich die Teuerungsrate vom Rentenbeginn (1. August 2011) bis zum streitgegenständlichen Anpassungstichtag (1. Juli 2014) auf 4,40 vH. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis 2010 lag im Juli 2011 bei 102,2 und im Juni 2014 bei 106,7. Damit betrug die Teuerungsrate am Anpassungstichtag 1. Juli 2014 nur 4,40 vH $[(106,7 : 102,2 - 1) \times 100]$ und nicht wie vom Kläger begehrt 4,61 vH. 63

cc) Demnach kann der Kläger die Anpassung seiner beim Eintritt des Versorgungsfalls geschuldeten ursprünglichen monatlichen Unterstützungsleistung iHv. 2.106,28 Euro brutto zum 1. Juli 2014 um höchstens 92,68 Euro auf 2.198,96 Euro brutto verlangen. Daraus ergibt sich für den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 31. Dezember 2018 (54 Monate - Antrag zu 3.) ein Betrag iHv. höchstens 5.004,72 Euro brutto. Ab Januar 2019 folgt hieraus eine künftige monatliche Leistung allenfalls iHv. 2.198,96 Euro brutto. 64

2. Ob die Anträge zu 3. und 4. im verbleibenden Umfang begründet sind, kann vom Senat nicht abschließend entschieden werden. 65

- a) Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber 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. Die Gerichte für Arbeitssachen haben in entsprechender Anwendung des § 315 Abs. 2 und Abs. 3 BGB zu überprüfen, ob der Arbeitgeber bei seiner Anpassungsentscheidung den ihm eingeräumten Ermessensspielraum überschritten hat (*BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 13 mwN, BAGE 123, 319; 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 12, BAGE 116, 285*). 66
- b) Der Kläger bezieht seit dem 1. August 2011 eine Betriebsrente. Daraus ergäbe sich der 1. August 2014 als Anpassungstichtag. Allerdings hat die Beklagte alle bei ihr anfallenden Prüfungstermine zulässigerweise zum 1. Juli eines Jahrs gebündelt (*vgl. hierzu BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 441/19 - Rn. 31; 22. Januar 2019 - 3 AZR 616/17 - Rn. 18*). Das ist zwischen den Parteien auch nicht im Streit. Dies wäre hier also der 1. Juli 2014. 67
- c) Die Klage ist nicht bereits aufgrund der Vermutung des § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG unbegründet. 68
- aa) Nach § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen, wenn laufende Leistungen nach Absatz 1 nicht oder nicht in vollem Umfang anzupassen sind. Gemäß § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG gilt eine Anpassung als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde. 69
- bb) Die Fiktion einer zu Recht unterbliebenen Anpassung nach § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG scheidet vorliegend allerdings aus, da der Kläger rechtzeitig mit 70

Schreiben vom 21. September 2014 in der Frist von drei Kalendermonaten widersprochen hat.

cc) Weitere Rechtsfolgen ergeben sich nicht. Sofern der Kläger meinen sollte, die seines Erachtens unzureichende Begründung der Nichtanpassung in dem Schreiben der Beklagten führe zur Unbilligkeit der Entscheidung, ist dies nicht richtig. Die in der Anpassungsentscheidung liegende Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 1 BGB ist nur dann ermessensfehlerhaft und unverbindlich, wenn sie im Ergebnis nicht billigem Ermessen entspricht (*BAG 30. September 2014 - 3 AZR 402/12 - Rn. 24*). Denn es kommt für die im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG anzustellende Prognose nicht auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers an. Daher ist es unerheblich, ob die Beklagte überhaupt eine Prognose angestellt hat. Entscheidend sind die tatsächlichen Gegebenheiten am 1. Juli 2014. Eine unterlassene oder nur oberflächliche Prognose des Arbeitgebers lässt die Entscheidung, die Betriebsrente nicht anzupassen, ebenso wenig fehlerhaft werden, wie eine gründliche Prognose eine solche Entscheidung unanfechtbar richtig werden lässt (*BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 23, BAGE 116, 285*).

d) Für die Beantwortung der Frage, ob die wirtschaftliche Lage der Beklagten einer Anpassung der Unterstützungsleistung des Klägers zum 1. Juli 2014 entgegensteht, kommt es hinsichtlich der materiellen Anforderungen und der Darlegungs- und Beweislast auf die besondere Situation der Beklagten als gewerkschaftliche Arbeitgeberin an. Dafür gelten folgende Grundsätze:

aa) Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist eine zukunftsbezogene Größe. Sie umschreibt die künftige Belastbarkeit des Arbeitgebers und setzt eine Prognose voraus. Beurteilungsgrundlage für die insoweit zum Anpassungstichtag zu erstellende Prognose ist grundsätzlich die bisherige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungstichtag, soweit daraus Schlüsse für dessen weitere Entwicklung gezogen werden können. Für eine zuverlässige Prognose muss die bisherige Entwicklung über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren ausgewertet werden. Dabei handelt es sich grundsätzlich um einen Mindestzeitraum, der nicht

stets und unter allen Umständen ausreichend ist. Ausnahmsweise kann es geboten sein, auf einen längeren Zeitraum abzustellen. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn die spätere Entwicklung der wirtschaftlichen Lage zu berechtigten Zweifeln an der Vertretbarkeit der Prognose des Arbeitgebers führt (vgl. etwa BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 30 mwN, BAGE 158, 165).

Bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage iSv. § 16 Abs. 1 BetrAVG können die Grundsätze herangezogen werden, die der Senat zu Eingriffen in Versorgungswerke entwickelt hat, die nicht künftige Zuwächse, sondern die bereits erdiente Dynamik betreffen. Diese sind dann gerechtfertigt, wenn sie von triftigen Gründen getragen werden (BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 18 mwN, BAGE 116, 285). Ein solcher triftiger Grund liegt vor, wenn ein unveränderter Fortbestand des Versorgungswerks zu einer Substanzgefährdung des Versorgungsschuldners führen würde. Davon ist auszugehen, wenn die Kosten des bisherigen Versorgungswerks nicht mehr aus den Unternehmenserträgen und etwaigen Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens erwirtschaftet werden können, so dass eine die Entwicklung des Unternehmens beeinträchtigende Substanzauszehrung droht. Letztlich geht es um die Frage, ob dem Versorgungsschuldner im Interesse einer gesunden wirtschaftlichen Entwicklung seines Unternehmens eine Entlastung im Bereich der Versorgungsverbindlichkeiten verwehrt werden darf (BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 50; 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 19, aaO).

74

Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass seine Anpassungsentscheidung billigem Ermessen entspricht und sich in den Grenzen des § 16 BetrAVG hält. Die Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich auf alle die Anpassungsentscheidung beeinflussenden Umstände (BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 42 mwN, BAGE 158, 165).

75

bb) Für eine Gewerkschaft als steuerbefreitem Berufsverband in der Rechtsform eines nicht eingetragenen Vereins, der nicht am Markt zur Gewinnerzielung tätig ist, gelten - wovon auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist - nach der Rechtsprechung des Senats Besonderheiten. Im Wesentlichen stehen nur Beiträge der Mitglieder als Einkünfte zur Verfügung. Neben diesen Einkünften

76

können aber - so auch vorliegend - Einkünfte aus Vermögen gegeben sein. Vermögenserträge und auch verfügbare Wertzuwächse des Vermögens sind grundsätzlich im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG, sofern es sich um verfügbare Überschüsse und verfügbare Wertzuwächse handelt, zu berücksichtigen (vgl. BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 20, BAGE 116, 285).

cc) Bei der Auslegung des Begriffs der „wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers“ (§ 16 Abs. 1 BetrAVG) sind die Besonderheiten einer Gewerkschaft im Gegensatz zu einem erwerbswirtschaftlich tätigen Arbeitgeber zu berücksichtigen. Bei der Auslegung des Begriffs der wirtschaftlichen Lage und der hierauf bezogenen Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers ist aufgrund dieses besonderen Schutzes der Beklagten verfassungskonform bzw. verfassungsorientiert vorzugehen (zum Begriff der verfassungskonformen Auslegung vgl. BVerfG 19. August 2011 - 1 BvR 2473/10, 1 BvR 2474/10 - Rn. 21; 16. Dezember 2010 - 2 BvL 16/09 - Rn. 32; 14. Oktober 2008 - 1 BvR 2310/06 - Rn. 57, BVerfGE 122, 39; 11. Januar 2005 - 2 BvR 167/02 - zu B II 1 der Gründe, BVerfGE 112, 164; zum Begriff der verfassungsorientierten Auslegung vgl. BSG 14. Dezember 2006 - B 4 R 19/06 R - Rn. 14; Voßkuhle AÖR 125, 177, 180; vgl. zum Begriff der „verfassungsfreundlichen Auslegung“ BFH 16. November 2004 - VII R 16/04 - zu II der Gründe, BFHE 207, 376; zur Verpflichtung der Gerichte, bei der Auslegung und Anwendung einfachrechtlicher Normen, die mehrere Deutungen zulassen, derjenigen den Vorzug einzuräumen, die den Wertentscheidungen der Verfassung entspricht und die die Grundrechte der Beteiligten möglichst weitgehend in praktischer Konkordanz zur Geltung bringt vgl. BVerfG 19. Juli 2011 - 1 BvR 1916/09 - Rn. 86; 19. April 2005 - 1 BvR 1644/00, 1 BvR 188/03 - zu C II 1 a der Gründe, BVerfGE 112, 332).

77

(1) Dabei ist davon auszugehen, dass eine Gewerkschaft - ebenso wie, hier nicht einschlägig, ein Arbeitgeberverband - den verfassungsrechtlichen Schutz der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG genießt, der es den Gerichten für Arbeitssachen grundsätzlich untersagt, die Verwendung der Einkünfte im Einzelnen zu überprüfen oder gar zu bewerten. Unter diesen Schutz fallen auch das Vermögen und dessen Erträge, soweit diese für die im Rahmen von Art. 9 Abs. 3 GG

78

verfolgten Ziele und Aktivitäten zur Verfügung stehen sollen. Berührt eine arbeitsgerichtliche Entscheidung die Koalitionsfreiheit, so müssen die Gerichte der Bedeutung dieses Grundrechts bei der Auslegung und Anwendung der Vorschriften des Privatrechts Rechnung tragen (*BVerfG 14. November 1995 - 1 BvR 601/92 - zu B II 1 der Gründe mwN, BVerfGE 93, 352*). Das befreit eine Gewerkschaft aber nicht davon, die Verbindlichkeiten wie jeder andere Arbeitgeber zu erfüllen, die sie gegenüber ihren Versorgungsberechtigten übernommen hat (*vgl. BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 20, BAGE 116, 285; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - zu II 3 b aa der Gründe, BAGE 100, 76*).

(2) Art. 9 Abs. 3 GG schützt die Koalition selbst in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihren Betätigungen, sofern diese der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen (*BVerfG 29. Dezember 2004 - 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03 - zu C II 3 a der Gründe mwN*). Der Schutz erstreckt sich auf alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen und umfasst insbesondere auch die Tarifautonomie, die im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke steht. Die Wahl der Mittel, die die Koalitionen zur Erreichung dieses Zwecks für geeignet halten, überlässt Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich ihnen selbst, wobei der Schutz zumindest insoweit reicht, wie es eine funktionierende Tarifautonomie erfordert (*vgl. BVerfG 10. September 2004 - 1 BvR 1191/03 - zu B II 1 der Gründe mwN*). 79

Dies zugrunde gelegt hat eine Gewerkschaft die Verwendung ihrer finanziellen Mittel für koalitionspolitische Zwecke nicht zu rechtfertigen, die Gerichte für Arbeitssachen dies nicht zu überprüfen oder zu bewerten (*vgl. BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 28, BAGE 116, 285*). Auch der Umfang ihrer Mittel und insoweit die Höhe der zu bildenden Rücklagen für zukünftig ggf. erforderliche Arbeitskämpfe liegen grundsätzlich im Ermessen der Gewerkschaft. Wegen Art. 9 Abs. 3 GG kommt ihr die Freiheit zu, ihre koalitionspolitischen Aufgaben und die Form, die Art und Weise sowie die Intensität der Aufgabenerfüllung festzulegen (*vgl. BAG 12. Februar 2013 - 3 AZR 414/12 - Rn. 72*). 80

(3) Dem Schutz durch Art. 9 Abs. 3 GG stehen auf Seiten der Betriebsrentner ebenfalls verfassungsrechtlich geschützte Interessen gegenüber. 81

(a) Betriebsrentenansprüche der Versorgungsempfänger stellen zum einen durch Art. 14 GG geschützte Rechtspositionen dar (*vgl. etwa BVerfG 26. Mai 2020 - 1 BvL 5/18 - Rn. 46 und 51, BVerfGE 153, 358; 8. Mai 2012 - 1 BvR 1065/03, 1 BvR 1082/03 - Rn. 41 mwN, BVerfGE 131, 66; BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 166/19 - Rn. 96; 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - Rn. 32 mwN, BAGE 142, 116*). Dieser Schutz umfasst auch, einen Kaufkraftverlust zu vermeiden, soweit nicht wirtschaftliche Belange des Arbeitgebers entgegenstehen. Betriebsrentenansprüche haben einen hohen Wert. Ab dem Eintritt des Versorgungsfalls bestreiten die Versorgungsempfänger aus den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, ihren gesetzlichen Renten und ggf. einer privaten Vorsorge ihren Lebensunterhalt. Zusammen mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und etwaigen Einkünften aus einer privaten Vorsorge dient die Betriebsrente der Aufrechterhaltung des Lebensstandards, den der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles erreicht hatte (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - Rn. 35, aaO*). Der Betriebsrente kommt neben der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Eigenvorsorge ein fester Platz als „zweite Säule“ der Alterssicherung im staatlichen Sozialgefüge zu (*vgl. BVerfG 19. Oktober 1983 - 2 BvR 298/81 - zu C II 1 b aa der Gründe, BVerfGE 65, 196*). Damit fällt auch der Schutz vor einem Kaufkraftverlust, dem § 16 Abs. 1 BetrAVG entgegenwirken will, unter Art. 14 Abs. 1 GG.

82

(b) Zudem dient § 16 Abs. 1 BetrAVG der Verbesserung der Stellung von Betriebsrentnern, die nicht mehr für eine Erhöhung ihrer Ansprüche streiken können. Die Betriebsrente ist Teil des Arbeitsentgelts (*vgl. BAG 22. September 2020 - 3 AZR 433/19 - Rn. 42 mwN*) und gehört somit zu den Arbeitsbedingungen. Das Arbeiten unter angemessenen Arbeitsbedingungen fällt wiederum in den Schutzbereich von Art. 12 Abs. 1 GG (*vgl. BVerfG 29. Dezember 2004 - 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03 - zu C II 3 b bb (1) der Gründe*), denn die Freiheit, einen Beruf auszuüben, ist untrennbar mit der Freiheit verbunden, eine angemessene Vergütung zu fordern (*BVerfG 19. August 2011 - 1 BvR 2473/10, 1 BvR 2474/10 - Rn. 15*). Zwingende arbeitsrechtliche Regelungen - zu denen auch § 16 Abs. 1 BetrAVG zählt - schaffen erst den Rahmen, in dem Arbeitneh-

83

mer ihre Grundrechte aus Art. 12 Abs. 1 GG unter angemessenen Arbeitsbedingungen verwirklichen können (vgl. *BVerfG 29. Dezember 2004 - 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03 - aaO*). Insofern ist der Werterhalt der Betriebsrente von Art. 12 Abs. 1 GG geschützt.

(4) Diese kollidierenden Grundrechtspositionen - Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 14 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG - sind in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz - vorliegend bei der Bestimmung der wirtschaftlichen Lage iSv. § 16 Abs. 1 BetrAVG - so in Ausgleich zu bringen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden (vgl. *BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 22 mwN*). Dafür gelten hinsichtlich der materiellen Voraussetzungen und der Darlegungs- und Beweislast folgende Maßgaben:

(a) Zentrales koalitionspolitisches Mittel ist der Arbeitskampf. Dies setzt eine gewisse Kampfkraft der Gewerkschaft voraus. Hierfür spielt die finanzielle Leistungsfähigkeit eine erhebliche Rolle. Diese Kosten können bei Arbeitskämpfen außerordentlich hoch sein (vgl. *BAG 10. Juni 1980 - 1 AZR 168/79 - zu A V 2 c der Gründe, BAGE 33, 185*). Verschiebungen des Kräftegleichgewichts drohen zudem nicht erst dann, wenn eine kampfführende Gewerkschaft in Liquiditätsschwierigkeiten gerät. Schon vorher, wenn die Bereitschaft zum Arbeitskampf mit Blick auf die Liquiditätsentwicklung nicht mehr glaubhaft erscheint, werden gewerkschaftliche Forderungen weitgehend wirkungslos (vgl. *BAG 10. Juni 1980 - 1 AZR 168/79 - aaO; vgl. auch Steinmeyer RdA 2007, 182, 184*). Der Gewerkschaft, dh. dem satzungsmäßig zuständigen Gewerkschaftsgremium, kommt daher bis zur Willkürgrenze ein Ermessensspielraum zu, welche finanziellen Mittel in das Streikvermögen - den Streikfonds - fließen sollen.

In Bezug auf die Darlegungslast im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG ist eine Gewerkschaft zudem davor zu schützen, dass sie durch die komplette Offenlegung der Finanz- und Vermögenslage in ihrer Kampfkraft geschwächt wird. Um die erforderliche Kampfkraft zur Aufrechterhaltung der Tariffähigkeit nicht zu gefährden, muss die Gewerkschaft iRv. § 16 Abs. 1 BetrAVG das Vermögen, das

Arbeitskampfzwecken dient, nicht offenlegen. Das umfasst auch die dort erwirtschafteten Vermögenszuwächse und Erträge. Nur so wird verhindert, dass der potentielle Arbeitskampfgegner zu erkennen vermag, wie lange die Gewerkschaft in einem Arbeitskampf „durchhalten“ kann. Die Gewerkschaft hat lediglich vorzutragen, welcher Anteil ihrer laufenden Einnahmen aufgrund welcher Entscheidungsfindung dem Streikfonds zugeführt wird. Nur so sind Gefährdungen durch die Sammlung und den Vortrag der maßgeblichen Daten, die trotz der Regelung in § 52 Satz 2 Halbs. 1, § 64 Abs. 7, § 72 Abs. 6 ArbGG bestehen, ausgeschlossen.

(b) Art. 9 Abs. 3 GG fordert allerdings nicht den Schutz des sonstigen Vermögens einer Gewerkschaft in einer Weise, die sich von dem gewinnorientierter Unternehmer unterscheidet. Bei diesen ist zwar die Vermögenssubstanz vor Auszehrung geschützt. Vermögenszuwächse und -erträge sind allerdings bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage zu berücksichtigen (*vgl. BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 55 mwN; 22. Januar 2019 - 3 AZR 489/17 - Rn. 24*). Soweit es nicht um die Frage geht, was dem Streikfonds zuzuführen ist, ist kein Grund erkennbar, Gewerkschaften an dieser Stelle bevorzugt zu behandeln. Insoweit ist bei der Bewertung der wirtschaftlichen Lage von Vereinen - wie der Beklagten - vom Vereinszweck auszugehen, da sie nicht gewinn-, sondern vereinszweckorientiert agieren. Diese Tätigkeit ist - hier durch Art. 9 Abs. 3 GG - verfassungsrechtlich geschützt. Bei Vereinen steht die wirtschaftliche Lage einer Anpassung der Betriebsrenten dann entgegen, wenn sie im Fall einer Rentenanpassung - oder ohnehin - ihrem Vereinszweck auf dem bislang erreichten Niveau nicht gerecht werden können. Ebenso sind künftige weitere, in absehbarer Zeit anstehende Maßnahmen, die zum Anpassungsstichtag von den zuständigen Gremien bereits konkret beschlossen und hinsichtlich ihrer finanziellen Auswirkungen bereits überschaubar sind, zu berücksichtigen. Ein weiter gehender Schutz etwa der Entscheidung, alle finanziellen Mittel nur für den Vereinszweck zu nutzen, wäre mit den kollidierenden Grundrechten der Betriebsrentner aus Art. 12 und Art. 14 GG nicht vereinbar.

87

In Bezug auf sonstiges Vermögen, das regelmäßig anderen als Arbeitskampfpurwecken dient und entsprechend verwendet wird, trifft eine Gewerkschaft die übliche Darlegungs- und Beweislast, wenn sie die Anpassung der Betriebsrente mit dem Hinweis auf eine schlechte wirtschaftliche Lage verweigern will. Sie hat dabei umfassend zu Einnahmen, Vermögen, Vermögenserträgen und verfügbaren Vermögenszuwächsen vorzutragen sowie auszuführen, warum ihre Gesamteinnahmen nicht ausreichen, um die genannte Tätigkeit - einschließlich der beschlossenen Zuführungen zum Streikfonds - zu decken, sollte eine Betriebsrentenerhöhung stattfinden. 88

(c) Die Außerachtlassung des Arbeitskampfpurwecken dienenden Vermögens bei der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG erfordert daher eine abgetrennte Verwaltung des Streikfonds. Eine Gewerkschaft kann im Hinblick auf die grundrechtlich geschützten Interessen der Betriebsrentner nicht ihr ganzes Vermögen und dessen Erträge zum Streikfonds erklären, sofern sie ihr Vermögen regelmäßig auch für andere Zwecke nutzt, und es so der Berücksichtigung bei der Anpassungsentscheidung entziehen. 89

(d) Allerdings gelten die hier entwickelten Grundsätze nur, soweit tatsächlich eine abgetrennte Verwaltung des Streikfonds erfolgt. Ansonsten sind sie aus Gründen des Vertrauensschutzes erst für Anpassungsentscheidungen ab dem 1. Januar 2022 anzuwenden. Sollte kein separiertes Streikvermögen bestehen, so ist für die bislang erfolgten Anpassungsentscheidungen aus Gründen des Vertrauensschutzes zugunsten der Gewerkschaft das gesamte Vermögen unter den Schutz von Art. 9 Abs. 3 GG zu stellen. 90

(aa) Höchstrichterliche Rechtsprechung ist kein Gesetzesrecht und erzeugt keine damit vergleichbare Rechtsbindung. Eine in der Rechtsprechung bislang vertretene Gesetzesauslegung aufzugeben, verstößt nicht als solches gegen das Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG. Die über den Einzelfall hinausreichende Geltung fachgerichtlicher Gesetzesauslegung beruht allein auf der Überzeugungskraft ihrer Gründe sowie der Autorität und den Kompetenzen des Gerichts. Es bedarf nicht des Nachweises wesentlicher Änderungen der Verhält- 91

nisse oder der allgemeinen Anschauungen, damit ein Gericht ohne Verstoß gegen Art. 20 Abs. 3 GG von seiner früheren Rechtsprechung abweichen kann. Die Änderung einer ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung ist auch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes grundsätzlich dann unbedenklich, wenn sie hinreichend begründet ist und sich im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung hält (vgl. *BVerfG 15. Januar 2009 - 2 BvR 2044/07 - Rn. 85, BVerfGE 122, 248*). Soweit durch gefestigte Rechtsprechung ein Vertrauenstatbestand begründet wurde, kann diesem erforderlichenfalls durch Bestimmungen zur zeitlichen Anwendbarkeit oder Billigkeitserwägungen im Einzelfall Rechnung getragen werden. Geht es um eine auch zurückliegende Sachverhalte betreffende Rechtsprechungsänderung, ist anhand der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und der Zumutbarkeit zu prüfen, inwieweit die Gewährung von Vertrauensschutz geboten ist (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 289/10 - Rn. 47 mwN*).

(bb) Vorliegend geht es zwar nicht um eine Änderung, wohl aber um eine nicht vorhersehbare Fortentwicklung der Rechtsprechung zur Auslegung des von den Gerichten zu füllenden unbestimmten Rechtsbegriffs der wirtschaftlichen Lage in § 16 Abs. 1 BetrAVG (vgl. *BVerfG 9. April 1998 - 1 BvR 415/87 - zu II 2 a der Gründe; BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 33, BAGE 158, 165*). Die Beklagte musste, nachdem in den bisherigen Urteilen zur Anpassungsentscheidung bzw. Ablösung von Versorgungsregelungen einer Gewerkschaft (vgl. *BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 -; 12. November 2013 - 3 AZR 501/12 -; 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - BAGE 116, 285; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - BAGE 100, 76*) das mit der hiesigen Entscheidung aufgestellte Erfordernis der Separierung des sog. Streikvermögens vom sonstigen Vermögen nicht aufgegriffen worden war, mit einer solchen Entscheidung nicht rechnen. Eine dementsprechend vorhersehbare Entwicklung der Rechtsprechung war nicht gegeben. Wendete man die hier entwickelten Maßstäbe auch auf die zurückliegenden Anpassungstichtage an, dann führte dies dazu, der Beklagten rückwirkend Handlungsobliegenheiten aufzuerlegen, die sie nachträglich nicht mehr erfüllen könnte (vgl. *BAG 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 - Rn. 44*). Vor allem wäre nicht auszuschließen, dass bei einer rückwirkenden Verpflichtung und

92

entsprechend erforderlichem Sachvortrag in gerichtlichen Verfahren Rückschlüsse auf die Größe des reinen Streikvermögens und damit auf die Kampfkraft möglich wären. Das aber wäre ein Eingriff in die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften.

e) Gemessen an diesem Maßstab hält das Berufungsurteil einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand. Es bedarf vielmehr weiterer Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht. 93

aa) Die von der Beklagten vorgelegten Wirtschaftsprüferberichte der Jahresrechnungen dürfen - wovon auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist - als Einstieg in die Prüfung, ob die wirtschaftliche Lage der Anpassung entgegensteht, zugrunde gelegt werden. 94

(1) Für die Feststellung sowohl der erzielten Betriebsergebnisse als auch des vorhandenen Eigenkapitals bieten - vor dem Hintergrund der den Arbeitgeber treffenden Darlegungs- und Beweislast - die handelsrechtlichen Jahresabschlüsse den geeigneten Einstieg. Betriebswirtschaftlich gebotene Korrekturen können vorgenommen werden, wenn der Sachvortrag der Parteien ausreichende Anhaltspunkte dafür enthält, dass derartige Korrekturen notwendig sind (*BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 43 mwN, BAGE 158, 165*). Davon ist die Frage zu unterscheiden, ob die Jahresabschlüsse handelsrechtlich ordnungsgemäß erstellt wurden. Sofern der Versorgungsberechtigte die Fehlerhaftigkeit testierter Jahresabschlüsse geltend machen will, hat er die nach seiner Ansicht unterlaufenen Fehler näher zu bezeichnen. Hat er die ordnungsgemäße Erstellung der Jahresabschlüsse substantiiert bestritten, hat der Arbeitgeber vorzutragen und unter Beweis zu stellen, weshalb die Jahresabschlüsse insoweit nicht zu beanstanden sind (*BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - aaO*). 95

(2) Ausgehend hiervon durfte das Landesarbeitsgericht die von der Beklagten vorgelegten Wirtschaftsprüferberichte als Einstieg in die Prüfung, ob wirtschaftliche Belange einer Anpassung der Betriebsrenten entgegenstehen, zugrunde legen. 96

(a) Die Prüfung des Jahresabschlusses - und des Lageberichts - von Kapitalgesellschaften durch einen Abschlussprüfer (§§ 316 ff. HGB) ist eine Rechnungslegungsprüfung. Sie hat zum Ziel, dass Unrichtigkeiten und Rechtsverstöße, die sich auf die Darstellung des Bildes der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Kapitalgesellschaft wesentlich auswirken, bei gewissenhafter Berufsausübung erkannt werden (BGH 15. Dezember 2005 - III ZR 424/04 - Rn. 26). 97

(b) Zwar liegt hier kein Jahresabschluss iSd. handelsrechtlichen Vorschriften (§ 242 HGB) vor, sondern jeweils ein Prüfbericht zu einer Jahresrechnung. Diese beinhaltet aber eine Ergebnisrechnung, die die Aufwendungen und Erträge des Geschäftsjahrs gegenüberstellt, was der Gewinn- und Verlustrechnung entspricht (§ 242 Abs. 2 HGB). Die Jahresrechnung enthält wichtige Kennzahlen wie Einnahmen und Erträge, Aufwendungen und den Gewinn bzw. Verlust (als Vermögensminderung bezeichnet). Die Kennzahlen werden mit der Ergebnisrechnung als Teil des Prüfberichts näher erläutert. Ein Eigenkapital, das von einem Verein nicht zu bilden ist, existiert - soweit erkennbar - nicht, so dass Angaben hierzu - anders als sonst üblich - nicht möglich sind. Da die Prüfung zudem ausweislich der Prüfbescheinigung „sinngemäß“ nach § 317 HGB erfolgte, ist davon auszugehen, dass eine sorgfältige Prüfung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Beklagten vorgenommen wurde. Nach § 317 Abs. 1 Satz 1 HGB ist in die Prüfung des Jahresabschlusses die Buchführung einzubeziehen. Nach Satz 2 hat sich die Prüfung darauf zu erstrecken, ob die gesetzlichen und sie ergänzenden Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags oder der Satzung beachtet worden sind. Gemäß Satz 3 ist die Prüfung so anzulegen, dass Unrichtigkeiten und Verstöße gegen die in Satz 2 aufgeführten Bestimmungen, die sich auf die Darstellung des sich nach § 264 Abs. 2 HGB ergebenden Bildes der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens wesentlich auswirken, bei gewissenhafter Berufsausübung erkannt werden. Hiernach kann unterstellt werden, dass die Prüfung - unter Einbezug der Buchhaltung und der Satzung der Beklagten - so durchgeführt wurde, dass Unrichtigkeiten und Verstöße, die sich auf die 98

Darstellung der Rechnungslegung unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung wesentlich auswirken, erkannt wurden und keine Unrichtigkeiten oder Lücken enthalten sind.

Was in den Jahresrechnungen fehlt, ist die Darstellung des Verhältnisses von Vermögen und Schulden (§ 242 Abs. 1 HGB). Das ändert aber nichts an der Aussagekraft der Jahresrechnungen im Übrigen. 99

(c) Richtig ist, dass es sich bei den Prüfberichten um Privatgutachten handelt, welche als Parteivortrag zu werten sind und denen in Bezug auf die Richtigkeit der darin enthaltenen inhaltlichen Angaben nicht unmittelbar die Kraft eines Beweismittels iSd. §§ 355 ff. ZPO zukommt. Die Berichte begründen - für sich genommen - nach § 416 ZPO lediglich Beweis dafür, dass die beauftragten Wirtschaftsprüfer die in den Berichten enthaltenen Erklärungen auch abgegeben haben, nicht aber, dass die zugrunde gelegten Zahlen zutreffend sind (BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 59). Allerdings geht der Senat - wie ausgeführt - in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die Zahlen geprüfter Jahresabschlüsse grundsätzlich auch für die Prüfung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG zugrunde gelegt werden können, es sei denn, der Betriebsrentner trägt Umstände vor, die die Richtigkeit der geprüften Zahlen in Frage stellen können. Dem liegt die Erwägung zugrunde, dass einem von einem Wirtschaftsprüfer auf der Basis seines Berufsrechts erstellten Berichts üblicherweise eine hohe Aussagekraft zukommt. Der Kläger hat bislang nichts zu Fehlern im Bericht der Wirtschaftsprüfer vorgetragen. 100

Er hat allerdings die Prüfberichte mit Hinweis auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Mai 2018 (- 9 Sa 1571/17 -) angegriffen. Insoweit könnte der Inhalt der Prüfberichte aufgrund widersprüchlicher Angaben als nicht korrekt anzusehen sein. Der Kläger hat sich hierauf aber erst in seiner Revisionsbegründung berufen. Soweit er ausführt, er habe bereits in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht auf die voneinander abweichenden Zahlen hingewiesen, ist ein solcher Vortrag in der Sitzungsniederschrift des Landesarbeitsgerichts vom 17. Juli 2019 nicht enthalten. Einen Protokollberichtigungsantrag hat der Kläger nicht gestellt. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt 101

nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Mit dem Ende der Berufungsverhandlung wird die Urteilsgrundlage abgeschlossen (*BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 611/10 - Rn. 14; BGH 25. April 1988 - II ZR 252/86 - zu 7 a der Gründe mwN, BGHZ 104, 215*). Der Senat ist daher gemäß § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO gehindert, den diesbezüglichen Vortrag des Klägers zu berücksichtigen.

Soweit der Kläger auf die Frage der Verwertbarkeit von Vermögen und Vermögenserträgen hingewiesen hat, betrifft dies nicht die Prüfberichte. Das Vermögen - vorliegend jedenfalls zum Teil ausgelagert in Tochtergesellschaften - ist nicht Gegenstand der Prüfberichte. Ferner hat der Kläger auf die positiven Entwicklungen der Beitragseinnahmen hingewiesen. Die sich daraus ergebenden Zahlen sind aber in den Prüfberichten der maßgeblichen Jahre - so es denn eine positive Entwicklung gab - enthalten. 102

(d) Damit steht - wie schon mehrfach vom Senat entschieden (*vgl. BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 17; 12. November 2013 - 3 AZR 501/12 - Rn. 17; 12. Februar 2013 - 3 AZR 636/10 - Rn. 21*) - ausweislich des Prüfberichts fest, dass sich die Beklagte - ausgehend von den Jahresrechnungen - zunächst zu 97 vH aus Beitragseinnahmen ihrer Mitglieder finanziert und dass diese Beitragseinnahmen in den letzten drei Jahren vor der Anpassungsentscheidung gemeinsam mit den sonstigen Einnahmen, zB aus Seminartätigkeiten, die Ausgaben nicht gedeckt haben. 103

Ausweislich des Prüfberichts steht aber auch fest, dass das in die Tochtergesellschaften ausgelagerte Vermögen nicht in die Prüfung einbezogen wurde. Gleiches gilt für das sog. dezentrale Vermögen der Landesbezirke. Ob dieses Vermögen bzw. die Erträge aus dem Vermögen und Zuwächse des Vermögens bei der Bestimmung der wirtschaftlichen Lage zu berücksichtigen sind, ist keine Frage der Fehlerhaftigkeit der Prüfberichte, sondern der darüber hinausgehenden Sachverhaltswürdigung. 104

- (e) Der Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör wurde entgegen seiner Rüge nicht verletzt. Zwar hat der Kläger die Angaben in den Prüfberichten mit Nichtwissen bestritten. Das Landesarbeitsgericht hat das allerdings auch im Tatbestand festgestellt. Es ist in den Entscheidungsgründen zu dem Ergebnis gekommen, dass das Bestreiten mit Nichtwissen nicht ausreicht und deshalb von der Richtigkeit der Angaben in den Prüfberichten ausgegangen werden kann. Das ist nach den dargestellten Grundsätzen nicht zu beanstanden. 105
- bb) Der Vortrag des Klägers zu Äußerungen des Vorstands auf dem Bundeskongress ändert an diesen Annahmen nichts. Solche Äußerungen, die stets unternehmenspolitisch motiviert sind, vermögen die Angaben in testierten Prüfberichten nicht zu erschüttern (*vgl. BAG 12. Dezember 2017 - 3 AZR 306/16 - Rn. 54*). 106
- cc) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht nicht geprüft, inwieweit Zuwächse und Erträge des Vermögens der Beklagten - soweit es sich nicht um das nach Art. 9 Abs. 3 GG besonders zu schützende Vermögen, das Arbeitskampfzwecken dient, handelt - die wirtschaftliche Lage womöglich positiv beeinflussen. 107
- (1) Zutreffend verweist das Landesarbeitsgericht darauf, dass die Beklagte nicht gehalten ist, eine eventuelle Anpassung der Versorgungsleistungen aus ihrem Vermögen zu finanzieren. Der Senat geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die wirtschaftliche Lage die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung insoweit rechtfertigt, als das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Diese Voraussetzung ist zu bejahen, soweit der Arbeitgeber annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen (*BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 55; 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 32 mwN, BAGE 158, 165*). Ein Eingriff in die Vermögenssubstanz muss nicht hingenommen werden (*vgl. BAG 18. März 2014 - 3 AZR 899/11 - Rn. 31; 11. Dezember 2012 - 3 AZR 615/10 - Rn. 49 mwN*). 108

Insofern rügt der Kläger zu Unrecht, dass das Landesarbeitsgericht seinen Vortrag, in den Landesbezirken bzw. Bezirken bestünden „erhebliche Rücklagen in Millionenhöhe“ („dezentrales Vermögen“), übergangen habe. Ungeachtet der Frage, ob solche Rücklagen im Rahmen der Prüfung der wirtschaftlichen Lage zu berücksichtigen sind, wäre die Beklagte jedenfalls nicht verpflichtet, sie als Teil ihres Vermögens aufzulösen, um damit die Anpassung der Betriebsrenten zu finanzieren. Denn die Rücklagen sind Teil der Vermögenssubstanz. Seine Rüge der Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör ist insoweit nicht begründet. 109

Gleiches gilt für den Vortrag des Klägers zum Vermögen in den Tochtergesellschaften, die das dorthin ausgelagerte Vermögen der Beklagten treuhänderisch verwalten. 110

(2) Demgegenüber rügt der Kläger zu Recht, dass das Landesarbeitsgericht nicht sämtliche notwendigen Feststellungen zu Vermögen und Vermögenserträgen der Beklagten getroffen hat. 111

(a) Das Landesarbeitsgericht wird nach den genannten Maßstäben zunächst festzustellen haben, ob es eine Trennung des Vermögens der Beklagten in einen Arbeitskampfwegen dienenden Streikfonds und anderes Vermögen gibt. Das hat unter Berücksichtigung des in Tochtergesellschaften ausgelagerten Vermögens und des sog. dezentralen Vermögens, das den Landesbezirken zukommt, zu geschehen. 112

(aa) Sind Streik- und sonstiges Vermögen getrennt und werden diese separiert verwaltet, gilt Folgendes: 113

(aaa) Die Beklagte hat zum verfügbaren Wertzuwachs und Erträgen ihres sonstigen Vermögens vorzutragen, denn diese sind - wie ausgeführt - bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des gewerkschaftlichen Arbeitgebers iRv. § 16 Abs. 1 BetrAVG einzubeziehen. Ein Vermögenszuwachs ist der Beklagten nicht zuzugestehen, so lange sie die Betriebsrentenanpassung nicht vornimmt. Insoweit gehen die Interessen der Betriebsrentner vor, solange die Einnahmen einschließlich der Vermögenserträge ausreichen, um die laufenden und konkret 114

geplanten weiteren Aktivitäten sowie die Zuführungen zum Streikfonds zu finanzieren. Dazu ist den Parteien die Möglichkeit weiteren Sachvortrags zu geben und es sind Feststellungen zu treffen.

(bbb) Verfügbare Zuwächse und Erträge des sonstigen Vermögens, das bei Tochterunternehmen vorhanden ist und von diesen verwaltet wird, sind unter Berücksichtigung der vorgenannten Maßstäbe zu berücksichtigen, obwohl im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich keine Konzernbetrachtung - hier eine Konzernstruktur unterstellt - erfolgt (*vgl. nur BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 34 mwN, BAGE 158, 165*). Dies folgt aus der Regelung in § 72 der Satzung. 115

Zwar entspricht es der ständigen Rechtsprechung des Senats, dass für die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers maßgeblich ist, sodass es auf die Verhältnisse im Unternehmen des versorgungspflichtigen Arbeitgebers ankommt (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 64, BAGE 158, 165; 8. Dezember 2015 - 3 AZR 348/14 - Rn. 45*). Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden ist. Ein Konzern ist lediglich eine wirtschaftliche Einheit ohne eigene Rechtspersönlichkeit und kann demnach nicht Schuldner der Betriebsrentenanpassung sein. Die Konzernverbindung allein ändert weder etwas an der Selbstständigkeit der beteiligten juristischen Personen noch an der Trennung der jeweiligen Vermögensmassen (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 34 mwN, aaO*). 116

Hier ist jedoch die Besonderheit der Regelung in § 72 der Satzung der Beklagten zu berücksichtigen. Nach § 72 der Satzung verbleibt das Vermögen bei der Beklagten. Es ist zwar in Tochtergesellschaften ausgelagert, aber aus § 72 Abs. 2 der Satzung geht hervor, dass die Beklagte das ausgelagerte Vermögen weiterhin als ihr zugehörig betrachtet. So heißt es dort im Wortlaut, dass Überschüsse „dem Vermögen der ver.di“ - das wiederum in den Tochtergesellschaften vorhanden ist - „zuzuführen“ sind. Außerdem verwalten die Tochtergesellschaften das Vermögen nur treuhänderisch. Der Gewerkschaftsrat trägt die 117

Gesamtverantwortung (§ 72 Abs. 4 der Satzung). Zudem haben die Tochtergesellschaften aufgrund der Regelung in § 72 Abs. 2 der Satzung keinen Spielraum, wie mit den Überschüssen zu verfahren ist, da diese in das Vermögen zu fließen haben.

Diese engen Verflechtungen aufgrund der Regelungen in § 72 der Satzung berechtigen dazu, die Beklagte und die Tochtergesellschaften als eine wirtschaftliche Einheit zu betrachten mit der Folge, dass die erwirtschafteten Erträge und Zuwächse des Vermögens der Beklagten - soweit sie Überschüsse iSv. § 72 Abs. 2 der Satzung darstellen - zuzurechnen und im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG - soweit das sonstige Vermögen betroffen ist - zu berücksichtigen sind. 118

(ccc) Entgegen der Ansicht der Beklagten stehen § 71 Abs. 2 Satz 1 und § 72 Abs. 3 der Satzung, wonach das Vermögen nur im Rahmen der in der Satzung genannten Ziele und Aufgaben bzw. zu satzungsgemäßen Zwecken verwendet werden darf, nicht entgegen. Die Beklagte kann nicht durch eine Satzungsbestimmung ihre gesetzlichen Pflichten zur Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG ausschließen. Im Übrigen dient die Erfüllung der Ansprüche ehemaliger Arbeitnehmer, die sie für ihre satzungsmäßigen Zwecke eingesetzt hat, der Erfüllung eben dieser Satzungszwecke. 119

(ddd) Soweit es um die jährlichen Zuführungen zum sog. Streikfonds geht, ist unstreitig, dass nach entsprechenden Beschlüssen der Beklagten seit 2013 8 vH der Mitgliedsbeiträge jährlich dem Streikfonds zufließen. Voraussetzung ist aber, dass die Beschlüsse jeweils wirksam zustande gekommen sind bzw. zustande kommen. 120

Soweit der Kläger die Notwendigkeit des Umfangs der Zuführungen mit Nichtwissen bestreitet, ist mit Verweis auf Art. 9 Abs. 3 GG festzustellen, dass eine Überprüfung der Notwendigkeit den Gerichten nicht zusteht. Dass willkürlich Vermögensverschiebungen in den Streikfonds zur Verhinderung von Rentenanpassungen erfolgt sind, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. 121

(eee) Das Landesarbeitsgericht wird ferner Feststellungen zum „dezentralen Vermögen“ der Beklagten zu treffen haben, insbesondere welchem Zweck 122

- Streikfonds oder sonstiges Vermögen - dieses dient und ob - je nach seinem Zweck - dessen Erträge und Zuwächse auch mit in die Prüfung der wirtschaftlichen Lage einzubeziehen sind.

(bb) Sollte der Streikfonds nicht vom sonstigen Vermögen separiert sein, hätte die Beklagte keinen weiteren Vortrag zu Überschüssen und zum verfügbaren Wertzuwachs ihres Vermögens als Ganzes zu halten. Ihr käme dann für die streitbefangene Anpassungsentscheidung noch bis zum 31. Dezember 2021 Vertrauensschutz zu. 123

(b) Unabhängig davon wird das Landesarbeitsgericht Feststellungen zum Demografie-Fonds zu treffen haben. Denn insoweit ist bereits eine Separierung vom restlichen Vermögen erfolgt, und es bedarf auf jeden Fall weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht unterstellt, dass die Ausfinanzierung der Versorgungszusagen für die ehemaligen DAG- und DPG-Beschäftigten fehle und insoweit Zuführungen zum Demografie-Fonds zulässig seien, was bei der Prognose der wirtschaftlichen Lage der Beklagten zu berücksichtigen sei. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen die Entscheidung im Berufungsverfahren insoweit nicht. Dies rügt der Kläger zu Recht. Zwar ist die Höhe der Zuführungen zum Demografie-Fonds an sich unstreitig. Der Kläger hat allerdings zulässigerweise bestritten, dass es an einer Ausfinanzierung der Versorgungszusagen für die ehemaligen DAG- und DPG-Beschäftigten fehle. Träfe das zu, beeinflusste das die wirtschaftliche Lage der Beklagten. Denn es lägen verfügbare finanzielle Mittel vor. 124

(aa) Das Landesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, dem Demografie-Fonds zugeführte Gelder führten nicht zu einer Relativierung der Verluste. Die Beklagte habe vorgetragen, dass dieser Fonds zur Absicherung künftig auf sie zukommender Verpflichtungen aus den Versorgungszusagen ehemaliger DAG- und DPG-Beschäftigter diene, dass die zuständigen Versorgungswerke bzw. der Rückdeckungsversicherer diese als nicht ausfinanziert bewerteten, und dass auch versicherungsmathematische Gutachten zu diesem Ergebnis gekommen seien. Die Beklagte sei nicht gehalten, auf die Bildung von erforderlichen Rücklagen zugunsten einer Betriebsrentenerhöhung zu verzichten. 125

(bb) Dieses Ergebnis stützt sich allerdings allein auf den bestrittenen Vortrag der Beklagten. Es fehlt jedenfalls an jeder Feststellung dazu, ob Zuführungen zum Demografie-Fonds tatsächlich wegen fehlender Ausfinanzierung der Altersversorgungszusagen erforderlich waren bzw. sind. Zwar geht aus einer von der Beklagten eingereichten Anlage hervor, dass es ein Gutachten zur fehlenden Ausfinanzierung aus dem Jahr 2013 geben soll. Konkrete Feststellungen hierzu gibt es nicht. Das wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. 126

(cc) Art. 9 Abs. 3 GG steht der Berücksichtigung von Erträgen und Wertzuwachsen des Vermögens, das in den Demografie-Fonds geflossen ist, nicht entgegen. Denn insoweit ist klar, dass diese Vermögenswerte keinen Arbeitskampfwegen dienen sollen. 127

(dd) Dass Zuführungen zum Demografie-Fonds erst ab 2015 erfolgten, ist un- 128
schädlich.

Richtig ist, dass maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt der Anpassungsstichtag ist, vorliegend der 1. Juli 2014. Allerdings kann sich auch die wirtschaftliche Entwicklung nach dem Anpassungsstichtag auf die Überprüfung der Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers auswirken. Die wirtschaftlichen Daten nach dem Anpassungsstichtag bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz können die frühere Prognose bestätigen oder entkräften. Voraussetzung für die Berücksichtigung einer späteren Entwicklung ist allerdings, dass die Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens zum Anpassungsstichtag bereits vorhersehbar waren. Spätere unerwartete Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens können erst bei der nächsten Anpassungsprüfung berücksichtigt werden (*BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 54 mwN*). 129

Insoweit ist in die Prüfung der wirtschaftlichen Lage zum 1. Juli 2014 einzubeziehen, ob Zuführungen zum Demografie-Fonds ab 2015 erforderlich waren. Denn sollte dies nicht der Fall sein, verbesserte das die wirtschaftliche Lage der Beklagten zum 1. Juli 2014. Dabei war die Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse durch die Zuführungen zum Demografie-Fonds zum Anpassungsstichtag auch absehbar, denn der Beschluss zum Abfluss finanzieller Mittel in den 130

Demografie-Fonds erfolgte am 20. November 2014. Vorbereitend hierzu waren versicherungsmathematische Gutachten eingeholt und war ausweislich des Beschlusses vom 20. November 2014 schon im Haushaltsabschluss 2013 eine zweckgebundene Rücklage gebildet worden.

dd) Nicht zu beanstanden ist entgegen der Ansicht des Klägers, dass das Landesarbeitsgericht als Belange des Versorgungsempfängers lediglich den Kaufkraftverlust in die Abwägung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG eingestellt hat. 131

(1) Der Anpassungsbedarf des Klägers ergibt sich aus dem gesamten Kaufkraftverlust, der vom Rentenbeginn am 1. August 2011 bis zum Anpassungstichtag am 1. Juli 2014 eingetreten ist. 132

(a) § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG verfolgen den legitimen Zweck, eine inflationsbedingte Auszehrung der Betriebsrenten zu vermeiden und so das ursprünglich vorausgesetzte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung wiederherzustellen (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - Rn. 33, BAGE 142, 116; 21. August 2010 - 3 AZR 589/00 - Rn. 15, BAGE 98, 349; 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 15, BAGE 116, 285; 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - Rn. 22, BAGE 115, 353*). Die Belange des Versorgungsempfängers bestehen in erster Linie in der Erhaltung des wirtschaftlichen Werts der ihm zugesagten Versorgungsleistungen (*BAG 18. März 2014 - 3 AZR 249/12 - Rn. 12; 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - Rn. 13, BAGE 142, 116*). Aus dem zwischenzeitlich eingetretenen Kaufkraftverlust, der anhand der Veränderungen des Verbraucherpreisindex für Deutschland zu ermitteln ist, ergibt sich der Anpassungsbedarf (*BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 14, aaO*). 133

(b) Bereits vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes hat der Senat gemeint, er könne für die vom Arbeitgeber zu treffende Billigkeitsentscheidung keine verbindlichen Richtlinien an die Hand geben. Aber Maßstab für den Umfang der Anpassung müsse das Ausmaß der Verteuerung sein. Die sonstigen Vermögens- und Einkommensverhältnisse des Pensionärs sollten grundsätzlich außer Betracht bleiben, denn die Bedürftigkeit des Pensionärs sei in aller Regel nicht 134

entscheidend (vgl. BAG 30. März 1973 - 3 AZR 26/72 - zu B V 5 der Gründe, BAGE 25, 146).

Der Entstehungsgeschichte von § 16 Abs. 1 BetrAVG ist im Nachgang zu dieser Rechtsprechung nicht zu entnehmen, dass ein weiter gehender Begriff der „Belange“ beabsichtigt war. So heißt es im Gesetzgebungsverfahren in dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Abgeordneten Lutz, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Entscheidung nach billigem Ermessen seine eigenen Belange - insbesondere seine wirtschaftliche Lage -, aber auch die „Bedrängnisse“ des Versorgungsempfängers, die durch die Veränderung der Lebenshaltungskosten entstehen, angemessen mit zu berücksichtigen habe (vgl. BT-Drs. 7/2843 S. 5). In der Begründung zu § 6k Abs. 2 werden als Maßstäbe für das billige Ermessen die Veränderung der Lebenshaltungskosten und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers benannt, hier allerdings unter Hinzufügung des Wortes „insbesondere“ (vgl. BT-Drs. 7/2843 S. 12).

135

(c) Berücksichtigt werden kann außerdem die inzwischen eingetretene Rechtsentwicklung, die maßgeblich durch den Gedanken des Teuerungsausgleichs (§ 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) beeinflusst ist. Insoweit ist die Rechtsprechung vom Gesetzgeber durch die seit dem 1. Januar 1999 - aufgrund Art. 8 Nr. 17 Buchst. c, Art. 33 Abs. 1 des Rentenreformgesetzes 1999 vom 16. Dezember 1997 (BGBl. I S. 2998) - geltende Fassung des § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG bestätigt worden, nach der eine Anpassung jedenfalls dann billigem Ermessen entspricht, wenn sie nicht geringer ist als der Anstieg der Lebenshaltungskosten. Außerdem gilt, dass die Teuerung alle Betriebsrentner gleichermaßen betrifft. Vor dem Hintergrund ist für individuelle Belange kein Raum (Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto 7. Aufl. BetrAVG § 16 Rn. 251; ErfK/Steinmeyer 21. Aufl. BetrAVG § 16 Rn. 22).

136

(2) Entgegen der Ansicht des Klägers gebietet der Schutz der Familie gemäß Art. 6 Abs. 1 GG nicht, die konkreten Unterhaltspflichten des Versorgungsberechtigten im Rahmen der Anpassungsentscheidung zu berücksichtigen. Art. 6 Abs. 1 GG verlangt keine andere Auslegung des Begriffs der Belange des Arbeitnehmers.

137

(a) Art. 6 Abs. 1 GG ist eine wertentscheidende Grundsatznorm, die nicht nur eine Institutsgarantie beinhaltet, sondern zugleich eine verbindliche Wertentscheidung für den gesamten Bereich des Ehe und Familie betreffenden privaten und öffentlichen Rechts enthält (*BVerfG st. Rspr. seit der Entscheidung vom 17. Januar 1957 - 1 BvL 4/54 - zu D II 2 der Gründe, BVerfGE 6, 55*). Diese Wertentscheidung der Verfassung verpflichtet auch die staatlichen Gerichte, die kraft Verfassungsgebots bei der Auslegung und Anwendung des materiellen Rechts die sich aus dem Schutzauftrag der Verfassung ergebenden Modifikationen des Privatrechts zu beachten haben (*Art. 1 Abs. 3 GG, vgl. BVerfG 7. Februar 1990 - 1 BvR 26/84 - zu C I 2 der Gründe, BVerfGE 81, 242; 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - zu B II 1 der Gründe, BVerfGE 7, 198; BAG 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - Rn. 20, BAGE 129, 93*). 138

(b) Schon der Staat ist jedoch durch das Schutzgebot des Art. 6 Abs. 1 GG nicht gehalten, jegliche die Familie treffende Belastung auszugleichen (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvR 1629/94 - zu C II 2 der Gründe, BVerfGE 103, 242; 10. März 1998 - 1 BvR 178/97 - zu B II 3 b der Gründe, BVerfGE 97, 332*). Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist es mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, auch in Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 GG, vereinbar, wenn der Gesetzgeber, der bei der Gestaltung sozialer Sicherungssysteme einen großen Gestaltungsspielraum hat, die Erziehungsleistung von Eltern auf der Leistungsseite nicht berücksichtigt, obwohl diese langfristigen Einfluss auf die Höhe der Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung hat (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvR 1629/94 - zu C III 3 der Gründe, aaO*). Der Verfassung ist deshalb erst recht keine Verpflichtung zu entnehmen, Private entsprechend in die Pflicht zu nehmen. 139

(c) Auch ist die Beklagte als privater Arbeitgeber nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Sie hat nicht die Pflicht, zum besonderen Schutz von Ehe und Familie beizutragen (*vgl. BAG 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 129, 93*). Allerdings ist die Wertentscheidung für den Bereich des Ehe und Familien betreffenden privaten Rechts bei dessen Anwendung zu beachten (*vgl. BAG 18. Dezember 2008 - 6 AZR 287/07 - aaO*). Insoweit dürfen 140

Ehe und Familie nicht diskriminiert werden und Arbeitnehmer wegen ihrer ehelichen Lebensgemeinschaft oder der Wahrnehmung von Rechten und Pflichten gegenüber Kindern nicht benachteiligt werden (vgl. BAG 22. September 2009 - 1 AZR 316/08 - Rn. 19 mwN, BAGE 132, 132). Es ergibt sich aber aus Art. 6 GG für den Arbeitgeber nicht die Pflicht, verheiratete Arbeitnehmer oder solche, die mit ihren Kindern in häuslicher Gemeinschaft leben, gegenüber unverheirateten, kinderlosen Arbeitnehmern zu bevorzugen (vgl. BAG 22. September 2009 - 1 AZR 316/08 - aaO). Wird also die Betriebsrente des Klägers wie die aller anderen Arbeitnehmer der Beklagten nicht angepasst, so wird er nicht benachteiligt, sondern wie alle anderen behandelt.

(d) Mit Blick auf den Normzweck von § 16 BetrAVG, eine Auszehrung der Betriebsrente zu verhindern, kommt den Unterhaltspflichten auch typischerweise keine Relevanz für die Anpassungsentscheidung zu. Des Weiteren ist die betriebliche Altersversorgung Teil des Arbeitsentgelts (vgl. BAG 22. September 2020 - 3 AZR 433/19 - Rn. 42 mwN) und insoweit als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet. Als solche ist sie - soweit nichts Anderes vereinbart ist - nicht abhängig von der Anzahl der Unterhaltspflichten. Entsprechendes gilt für die Anpassung von Betriebsrenten iRv. § 16 Abs. 1 BetrAVG. 141

ee) Entgegen der Ansicht des Klägers ist nicht ersichtlich, dass er bei der Anpassungsentscheidung aufgrund seines Alters oder aufgrund seiner Gewerkschaftszugehörigkeit diskriminiert wird. 142

(1) Der Kläger wird nicht wegen seines Alters benachteiligt, weil die Beklagte die Entgelte der aktiven Beschäftigten - im Gegensatz zu den Unterstützungsleistungen - angehoben hat. Insoweit verkennt der Kläger bereits die Rechtsnatur des § 16 BetrAVG. Der Senat hat die gesetzliche Regelung der Anpassungsprüfungspflicht als Ausgestaltung des allgemeinen Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) eingeordnet (BAG 24. März 1998 - 3 AZR 778/96 - zu III 2 der Gründe, BAGE 88, 205). Sie gewährleistet zugunsten der Betriebsrentner die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, die Ruhegelder regelmäßig nach billigem Ermessen insoweit anzupassen, wie dies erforderlich ist, um eine inflationsbedingte Auszehrung zu vermeiden (vgl. BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - 143

Rn. 33, BAGE 142, 116). Eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung besteht für aktive Arbeitnehmer nicht. § 16 BetrAVG stellt die Betriebsrentner gegenüber den aktiven Beschäftigten insoweit besser und nicht schlechter.

Darüber hinaus fehlt es an der Vergleichbarkeit des Klägers als Betriebsrentner mit aktiven Arbeitnehmern. Der Eintritt des Versorgungsfalls stellt eine Zäsur dar (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 3 AZR 560/17 - Rn. 50, BAGE 165, 74; 14. November 2017 - 3 AZR 515/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 161, 47). 144

(2) Soweit der Kläger darüber hinaus eine Diskriminierung daraus ableiten will, dass die Beklagte in den Jahren 2008 bis 2010 Betriebsrentenanpassungen vorgenommen habe, in deren Genuss er nur deshalb nicht gekommen sei, weil er erst 2011 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, so ist eine Benachteiligung unter keinem Gesichtspunkt ersichtlich. So lange der Kläger in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand, nahm er an den Entgelterhöhungen für die aktiven Beschäftigten teil. Die Gefahr des inflationsbedingten Kaufkraftverlusts, welcher § 16 BetrAVG begegnen soll, bestand für den Kläger vor Renteneintritt nicht. 145

(3) Soweit der Kläger eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund „seiner Gewerkschaftszugehörigkeit“ rügt, fehlt es an einer Begründung. Soweit er hiermit meint, er werde gegenüber Betriebsrentnern von Arbeitgebern, die marktwirtschaftlich mit Gewinnerzielungsabsicht tätig sind, benachteiligt, fehlt es ebenfalls an einer Vergleichbarkeit. Im Übrigen gilt auch für gewinnorientiert handelnde Arbeitgeber, dass sie nicht von der Verfolgung wirtschaftlicher Ziele abzusehen haben, um Rentenanpassungen vorzunehmen (BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 28, BAGE 116, 285). Darüber hinaus genießt die Beklagte - im Gegensatz zu marktwirtschaftlich tätigen Unternehmen - den besonderen Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG. 146

(4) Entgegen der Ansicht des Klägers ist keine Aussetzung des Verfahrens zur Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV angezeigt. Die Rechtslage ist hinreichend klar. Vernünftige Zweifel bestehen nicht (zu den Vorlagevoraussetzungen: EuGH 4. Oktober 2018 - C-416/17 - 147

[Kommission/Frankreich] Rn. 110; 9. September 2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 38 ff.; grundlegend 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [Cilfit ua.] Rn. 21).

f) Soweit der Kläger Zinsen beantragt hat, wird das Landesarbeitsgericht 148
zu beachten haben, dass er Zinsen nur für den rückständigen Betrag (Antrag
zu 3.) verlangen kann, nicht aber für die künftigen Forderungen (Antrag zu 4.).

aa) Anspruch auf Zinsen auf die Anpassungsforderung hat der Kläger kei- 149
nesfalls vor Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung über die Anpassung der
Betriebsrente zum 1. Juli 2014, sondern erst ab dem Folgetag des Tags, an dem
das Urteil hinsichtlich der Anpassungsverpflichtung rechtskräftig wird. Der An-
spruch auf Verzugszinsen entsteht - da Verzug erst ab Fälligkeit eintreten kann -
frühestens ab der Fälligkeit der Forderung (vgl. Palandt/Grüneberg 80. Aufl.
§ 286 Rn. 13). Die Fälligkeit der Anpassungsforderungen des Klägers tritt nicht
vor der Rechtskraft des klagestattgebenden Urteils ein. Leistungen, die nach bil-
ligem Ermessen zu bestimmen sind, werden bei gerichtlicher Bestimmung erst
aufgrund eines rechtskräftigen Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 3 BGB fällig.
Dazu gehören auch die aufgrund einer Anpassungsentscheidung nach § 16
Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zu gewährenden Leistungen (vgl. BAG 24. Oktober
2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 109 ff., BAGE 164, 82; 10. Dezember 2013 - 3 AZR
595/12 - Rn. 9). Auch Prozesszinsen sind erst ab Fälligkeit zu zahlen (§ 291
Satz 1 Halbs. 2 BGB).

bb) Hinsichtlich des Antrags zu 4. sind dem Kläger keine Verzugszinsen zu- 150
zusprechen; die Klage ist insoweit unzulässig. Denn jedenfalls sind Verzugszin-
sen keine Leistungen iSv. § 258 ZPO, sondern Sekundäransprüche, deren Ent-
stehung ungewiss ist. Insoweit könnte allenfalls Klage gemäß § 259 ZPO erho-
ben werden, wenn den Umständen nach die Besorgnis begründet ist, der Schuld-
ner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen. Für eine solche Besorgnis
hat der Kläger weder etwas vorgetragen noch sind derartige Umstände ersicht-
lich (vgl. BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 445/15 - Rn. 41 mwN).

3. Die vom Kläger im Übrigen erhobenen Verfahrensrügen hat der Senat 151
geprüft. Sie greifen nicht durch. Der Senat sieht von einer Begründung ab (§ 564
Satz 1 ZPO).

IV. Soweit der Kläger im Revisionsverfahren auch Schadensersatzansprü- 152
che wegen der Verletzung von Nebenpflichten geltend gemacht hat, war hierüber
nicht zu entscheiden, denn Schadensersatzansprüche waren nicht Streitgegen-
stand des Verfahrens. In der Revisionsinstanz ist die Einführung neuer Ansprü-
che im Wege der Klageerweiterung wegen § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO grundsätz-
lich ausgeschlossen (vgl. BAG 20. August 2019 - 3 AZR 561/17 - Rn. 40 mwN).
Es liegt insoweit eine im Revisionsverfahren unzulässige Klageerweiterung vor.

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff

C. Reiter

Böning

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 15/20
6 Sa 1239/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 26. Mai 2021 beschlossen:

Der Tenor des Urteils des Senats vom 23. Februar 2021 - 3 AZR 15/20 - wird aufgrund offensichtlicher Unrichtigkeit gemäß § 319 Abs. 1 ZPO dahingehend berichtigt, dass das Datum des Urteils des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main - 20 Ca 6007/17 - richtig lautet „28. Juni 2018“.

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff