Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 12 Sa 510/13

Datum:	11.09.2013
Gericht:	Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:	12. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	12 Sa 510/13
ECLI:	ECLI:DE:LAGD:2013:0911.12SA510.13.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Essen, 2 Ca 4850/09
Schlagworte:	Zeitratierliche Kürzung einer Betriebsrente und Höchstbegrenzung
Normen:	§§ 2 Abs. 1, 16 BetrAVG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1 .Auslegung einer Versorgungsordnung, die ergibt, dass zunächst die Höchstbegrenzung und erst nachfolgend die zeitratierliche Kürzung zu erfolgen hat.

2 .Anpassungsprüfung nach der Regelung der Versorgungsordnung.

Teilweise Parallelentscheidung zu den Urteilen des Gerichts vom 26.06.2013, 12 Sa 103/13, 12 Sa 161 und 12 Sa 184/13.

Tenor:

1.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15.01.2013 - 2 Ca 4850/09 - teilweise abgeändert und die Beklagten als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger 229,26 € brutto zu zahlen

2.

Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

3.

Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.

4.

Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Für die Beklagten wird die Revision nicht zugelassen.

T A T B E S T A N D : 1

Die Parteien streiten im Rahmen eines Musterverfahrens über die Höhe der Betriebsrente des Klägers 2

Der am 07.09.1944 geborene Kläger war vom 13.04.1966 bis zum 09.09.1999 bei der RWE Energie AG, deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte zu 2) war, beschäftigt. Ihm wurde eine Betriebsrente gemäß den "Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der Rheinisch-westfälisches Elektrizitätswerk Aktiengesellschaft, Essen" vom 09.02.1989 (RL 2/89) zugesagt. In der RL 2/89 hieß es u.a.: 3

"Präambel 4

Durch die Neuregelung der Ruhegeldrichtlinien für die Mitarbeiter, die vor dem 01.04.1986 schon im Unternehmen beschäftigt waren, sollen die wirtschaftlichen Belastung des Unternehmens verringert und die künftige Belastung kalkulierbar gemacht werden. Dies soll insbesondere erreicht werden durch: 5

- Abbau der Überversorgung 6

- Ausgleich der seit 1966 eingetretenen und nicht in den Risikobereich des Unternehmens fallenden Mehrbelastungen, 7

- Begrenzung des Risikos des Unternehmens aus der Gesamtversorgung für den Fall, dass die Renten aus der Sozialversicherung sinken. 8

... 9

§ 4 Höhe des Ruhegeldes 10

(1) Das Ruhegeld beträgt nach zehnjähriger Dienstzeit 35 v.H. des letzten nach § 5 ruhegeldfähigen Diensteinkommens (ab 20. Lebensjahr gemäß § 2 Abs. 1 letzter Satz). 11

(2)Für jedes weitere vollendete Jahr, das der Mitarbeiter mehr als zehn Jahre ununterbrochen im Dienst des Unternehmens gestanden hat, steigt das Ruhegeld bis zum vollendeten 25. Dienstjahr um 2 v.H. und von da ab um 1 v.H. des letzten nach § 5 ruhegeldfähigen Diensteinkommens. Die zur Berechnung der Höhe des Ruhegeldes zugrundezulegenden Dienstjahre werden auf volle Dienstjahre aufgerundet, wenn das Arbeitsverhältnis im letzten Dienstjahr wenigstens 183 Kalendertage bestanden hat. Bei der Berechnung der zehnjährigen Dienstzeit im Sinne des Absatzes 1 ist nicht aufzurunden. 12

(3) Der Höchstbetrag des Ruhegeldes darf 75 v.H. des letzten ruhegeldfähigen Diensteinkommens gemäß § 5 nicht übersteigen. 13

(4) Liegen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 vor, beträgt das Ruhegeld mindestens 35 v.H. des letzten nach § 5 ruhegeldfähigen Diensteinkommens. 14

(5) Auf das Ruhegeld werden die Renten nach Maßgabe des § 6 angerechnet. 15

§ 5 Berechnung des ruhegeldfähigen Diensteinkommens 16

(1)Für die tariflichen Mitarbeiter wird der Ruhegeld- bzw. Hinterbliebenengeldberechnung die letzte tarifliche monatliche Tabellenvergütung einschließlich etwaiger persönlicher Zulagen, Familiengeld, Leistungszulagen, Wechselschichtzulage und noch bestehenden Überstundenpauschalen zugrundegelegt. 17

(2)... 18

(3)Alle in Abs. 1 und 2 nicht erwähnten Vergütungsbestandteile sind nicht ruhegehaltfähig. 19

(4)... 20

(5) Die RWE-Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung wird für Pensionsfälle ab 1992 höchstens um die Inflationsrate angepaßt, soweit diese zum Zeitpunkt einer Rentenerhöhung unterhalb der Erhöhung der Nettovergütungen der aktiven RWE-Mitarbeiter liegt. Übersteigt die Inflationsrate die Erhöhung der Nettovergütungen, verbleibt es bei der Anhebung der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung um den Prozentsatz der Erhöhung der Nettovergütungen. 21

(6) Die Inflationsrate wird nach der Veränderung des durch das Statistische Bundesamt jährlich ermittelten Preisindexes für die Lebenshaltung von Vier-Personen-Arbeitnehmerhaushalten mit mittlerem Einkommen berechnet. Die Nettovergütung wird auf der Grundlage der vergütungsgruppe 9, Stufe 16 des jeweiligen Vergütungstarifvertrags (auf der Basis des Manteltarifvertrags vom 21.07.1977/28.09.1982) unter Berücksichtigung der Steuerklasse III/0 abzüglich sämtlicher Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Rentenversicherung, Krankenversicherung und Arbeitslosengeld) ermittelt. 22

(7) Die Anpassung der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt auf der Basis des bisherigen Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes, ohne daß die Erstberechnung des Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes nachvollzogen wird. 23

(8) Stichtag für die Anpassung der Betriebsrenten ist jeweils der Zeitpunkt der Anpassung der gesetzlichen Sozialversicherungsrenten. 24

(9) § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 bleibt unberührt. ... 25

§ 6 Anrechnung von Renten und Einkommen aus Tätigkeit 26

(1) Es ist davon auszugehen, dass der Mitarbeiter durch die Versetzung in den Ruhestand durch das Unternehmen nicht bessergestellt wird, als er sich vorher bei dem Unternehmen bezüglich eines Einkommens im Sinne des § 5 gestanden hat. 27

(2) Das Ruhegeld wird um die Hälfte derjenigen Beträge vermindert, die dem Mitarbeiter aufgrund jeweils bestehender Gesetze über Renten, Versicherungen, Pensionen und dergleichen zustehen; von der Anrechnung ausgenommen sind lediglich solche Teile dieser Leistungen, die ausschließlich auf eigenen Beitragsleistungen des Mitarbeiters - ohne 28

Arbeitgeberbeteiligung - beruhen.

(3) Bezieht ein in den Ruhestand versetzter Mitarbeiter vor Vollendung seines 65. Lebensjahres Einkommen aus einer selbständigen oder nichtselbständigen Tätigkeit, so dürften diese Einkommen, zu dessen wahrheitsgemäßer Angabe der Mitarbeiter verpflichtet ist, und das Ruhegeld zusammen nicht höher sein als die Bezüge im Sinne des § 5 unter Berücksichtigung der Höchstgrenzen nach § 6 Abs. 5. Von der Anrechnung anderweitiger Einkünfte aus selbständiger und nichtselbständiger Tätigkeit auf die betriebliche Rente sind Einkünfte ausgenommen, die gemäß § 1248 RVO bzw. § 25 AVG nicht zu berücksichtigen sind. 29

(4) Unfall- bzw. Verletztenrenten, für die Arbeitgeber Beiträge, Prämien oder Umlagen geleistet haben, werden auf das Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeld insoweit angerechnet, als sie dazu bestimmt sind, Verdienstminderungen auszugleichen. Nicht anzurechnen ist derjenige Teil der Verletztenrente, der der Grundrente eines Versorgungsberechtigten nach 31 des Bundesversorgungsgesetztes bei vergleichbarem Grad der Behinderung entspricht. Unfall-Kapitalbeträge werden nicht angerechnet; dies gilt nicht für kapitalisierte Renten. 30

(5) Das Gesamtmonatseinkommen eines Ruhegeldempfängers (Ruhegeld, gesetzliche Renten und sonstige Einkommen, soweit nicht gemäß Abs. 2 bis 4 von der Anrechnung ausgenommen) darf die nachstehend aufgeführten, nach der Dienstdauer ab vollendetem 20. Lebensjahr berechneten Höchstgrenzen nicht überschreiten; andernfalls erfolgt entsprechende Kürzung. 31

Höchstgrenzen sind bei...31 Dienstjahren...75,6 %.... 32

(6)... 33

(7)... 34

(8) Als Begrenzungsgrundlage gilt 1/12 von 13 ruhegeldfähigen monatlichen Diensteinkommen im Sinne von § 5. 35

(9) Ändert sich die prozentuale Belastung des Einkommens eines aktiven Mitarbeiters durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gegenüber dem Stand am 01.01.1990 um mehr als 4 Prozentpunkte, so sind die in Abs. 5 S. 2 festgelegten Begrenzungsprozentsätze entsprechend zu ändern. Bei dieser Rechnung ist das monatliche Tarifgehalt der Vergütungsgruppe 9, Stufe 16, zugrundezulegen. 36

(10) Jede Änderung des Einkommens aus anrechnungsfähigen und nicht anrechenbaren Bezügen im Sinne der Abs. 2 bis 4 ist dem Unternehmen sofort unter Vorlage der Unterlagen mitzuteilen. ..." 37

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte RL 2/89 Bezug genommen. In Ziff 7 c der Betriebsvereinbarung zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen (55er-Regelung) und Ziff. 8 c Betriebsvereinbarung zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen (51er-Regelung) vom 30.06.2000 hieß es: 38

"Das betriebliche Ruhegeld wird gemäß § 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 berechnet. Dabei erfolgt die Kürzung in dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Eintritt in die 51/55-Regelung (m) zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres (n). Bei einem Ausscheiden vor Vollendung des 57,5. Lebensjahres wird die Zeit vom Ausscheiden 39

bis zur Vollendung des 57,5. Lebensjahres zur Hälfte bei der Ermittlung der tatsächlich erbrachten Betriebszugehörigkeit (m) berücksichtigt. ..."

Der Kläger bezog die Betriebsrente seit dem 01.10.2004. Die Erstberechnung wurde wie folgt vorgenommen: Das ruhegeldfähige Einkommen des Klägers belief sich auf 3.045,22 Euro. Gemäß § 4 RL 2/89 wurden 75 % des ruhegeldfähigen Einkommens (2.283,92 Euro) zugrunde gelegt. Hiervon wurden gem. § 6 Abs. 2 RL 2/89 50 % der fiktiven Sozialversicherungsrente von 1.448,46 Euro, d.h. 724,23 Euro in Abzug gebracht. Es verblieben 1.559,69 Euro. Anschließend nahm die Beklagtenseite den in § 6 Abs. 5 und 8 der RL 89 vorgesehenen Vergleich vor: Das Gesamteinkommen des Klägers bestehend aus Ruhegeld und fiktiver Sozialversicherungsrente von insgesamt 3.008,15 Euro wurde der in § 6 Abs. 5 und 8 RL 89 definierten Obergrenze (78 % von 13/12 des ruhegeldfähigen Einkommens), d.h. 2.573,21 Euro gegenüber gestellt. Da das Gesamteinkommen die Obergrenze überstieg, wurde der Differenzbetrag von 434,94 Euro vom Ruhegeld in Abzug gebracht. Dies ergab 1.124,75 Euro. Anschließend wurde das Ruhegeld wegen des vorzeiten Ausscheidens nach § 2 Abs. 1 BetrAVG mit dem Quotienten 0,8373 gekürzt. Dies ergab für den Kläger eine Erstbetriebsrente in Höhe von 941,75 Euro. Für die weiteren Einzelheiten wird auf die Erstberechnung, welche die Beklagten als Anlage B 3 zum Schriftsatz vom 22.02.2012 zur Akte gereicht haben, Bezug genommen. 40

Die Betriebsrente des Klägers wurde jeweils zum 01.07. eines Jahres gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 angepasst. Im Rahmen des Tarifabschlusses zum 01.01.2004 wurde durch den Tarifvertrag vom 20.11.2003 eine garantierte individuelle Zulage ("GIZ") eingeführt. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Tarifvertrag vom 20.11.2003 Bezug genommen. Die Tarifparteien des VTV vereinbarten am 27.03.2006 u.a., dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vom 01.04. bis zum 31.12.2006 nicht ruhte, eine Pauschalabgeltung von 3.600,00 Euro erhielten. Wegen der Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Tarifvertrag vom 27.03.2006 Bezug genommen. Mit Wirkung zum 01.07.2006 wurde der bisherige Vergütungstarifvertrag (VTV aF) im Sinne von § 5 Abs. 6 RL 2/89 durch einen neuen Vergütungstarifvertrag (VTV nF) abgelöst. Der bisherigen Vergütungsgruppe 9 Stufe 16 VTV aF entsprach nach den Überleitungsvorschriften die Tarifgruppe B, Erfahrungsstufe E 4 VTV nF. 41

Im Jahr 2006 vereinbarten nahezu alle konzernverbundenen Unternehmen des Konzerns der Beklagten zu 3) inhaltsgleich formulierte Betriebsvereinbarungen, mit denen die Anpassungsregelungen für die Betriebsrenten neu gefasst wurden (BV 2006). Auch für den Kläger sah eine solche BV 2006 eine Änderung des § 5 RL 2/89 dahingehend vor, dass jeweils zum 01.07 eines jeden Jahres die laufenden Versorgungsleistungen nur noch um 1 % anzupassen waren. Dementsprechend wurde die Betriebsrente des Klägers zunächst nur noch um 1 % jährlich angepasst. Diese Regelung wurde vom Bundesarbeitsgericht für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.1999 erteilt wurden, für unwirksam erachtet (BAG 28.06.2011 - 3 AZR 282/09, ZIP 2011, 2164). Bereits zuvor hatte die RWE Service GmbH mit Schreiben vom 29.07.2010 eine Nachberechnung für die Zeit ab dem 01.10.2004 vor, zahlte den Differenzbetrag für die Vergangenheit bis zum 30.06.2010 nach und setzte für die Zeit ab Juli 2010 einen neuen Zahlbetrag fest. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben vom 29.07.2010 nebst den anliegenden Berechnungen Bezug genommen. 42

Unter dem 01.11.2007 erhielt der Kläger von der Beklagten zu 3) ein auch von der Beklagten zu 1) unterschriebenes Schreiben, in dem ihm u.a. folgendes mitgeteilt wurde: 43

"(...) Mit Wirkung zum 1. November 2007 hat die RWE AG den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung geändert und die Erfüllung ihrer Pensionszusage auf eine 44

eigens zu diesem Zweck gegründete Gesellschaft, die RWE Pensionsfonds AG, übertragen. Sie erhalten deshalb Ihre Betriebsrente ab November 2007 unmittelbar von der RWE Pensionsfonds AG. Dementsprechend richtet sich Ihr Rechtsanspruch auf Ihre derzeitige Rente gleichfalls künftig gegen die RWE Pensionsfonds AG. (...)

Darüber hinaus haften die RWE AG sowie Ihr früherer Arbeitgeber nach wie vor - nunmehr zusätzlich zur RWE Pensionsfonds AG - für die Erfüllung der Pensionszusagen.(...)." 45

Wegen des weiteren Inhalts wird auf das zur Akte gereichte Schreiben Bezug genommen. Unter dem 14.05.2012 schlossen u.a. die Parteien dieses Verfahrens eine Vereinbarung, wonach bestimmte Musterverfahren geführt werden sollten. 46

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ihm stünde eine höhere Betriebsrente zu, weil bereits die Erstberechnung falsch sei. Er hat gemeint, die Quotierung wegen seines vorzeitigen Ausscheidens habe nicht nach der Höchstbegrenzung gem. § 6 Abs. 5, 8 RL 2/89 vorgenommen werden dürfen. Korrekt sei es, zunächst die Quotierung vorzunehmen und anschließend die ermittelte Teilrente dem Vergleich zu unterziehen. Dies belegten die Betriebsvereinbarungen zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen, nach denen das betriebliche Ruhegeld quotiert werde. Das betriebliche Ruhegeld ergebe sich aber aus § 4 RL 2/89. Ausweislich eines Informationsheftes der Beklagten erhalte man als Betriebsrente die "RWE-Leistung", wozu die Berechnung gemäß § 4 RL 2/89 gehöre. Die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stehe der von ihm vertretenen Ansicht, dass erst die Quotierung und anschließend die Höchstbegrenzung vorzunehmen sei, nicht entgegen. Die bislang entschiedenen Sachverhalte seien mit diesem nicht vergleichbar. § 6 Abs. 5 RL 2/89 treffe keine Aussage darüber, welche Betriebsrente bis zur festen Altersgrenze angemessen sei, sondern diene alleine dazu, eine Überversorgung zu verhindern. Dies belege bereits die Präambel der RL 2/89 und der Vergleich zur Vorgängerregelung der Ruhegeldrichtlinie 1966 (RL 66). Dies belegten auch die Aussagen zur Höchstversorgungsgrenze im Informationsheft der Beklagten. Schließlich werde das betriebliche Ruhegeld bei Eintritt in den Ruhestand festgestellt. Die Höchstbegrenzung werde aber fortlaufend vorgenommen, je nachdem, in welchem Umfang der Ruhegeldempfänger Einkünfte erzielt. Hierzu hat der Kläger behauptet, es würde jährlich das Einkommen von den Ruhegeldempfängern ermittelt. Dies zeige, dass es sich bei der Höchstgrenze alleine um eine Regelung handele, um die Überversorgung abzubauen. Zu berücksichtigen sei zudem, dass vorliegend zwei Reduzierungen des Ruhegeldes erfolgen, nämlich zunächst um 50 % der fiktiven Sozialversicherungsrente. Die Höchstgrenze stelle erst die zweite Kürzung dar. Im Übrigen werde er durch die von ihm dargestellte Rechtsansicht auch nicht gegenüber einem Mitarbeiter, der bis zur Regelaltersgrenze durcharbeite, bevorzugt. Er habe lediglich von den Vorruhestandsregelungen profitiert. 47

Die von ihm angenommene Reihenfolge von Quotierung und Höchstbegrenzung führe in seinem Falle zu einer Erstbetriebsrente von 1.085,16 Euro. Auf die vom Kläger insoweit vorgenommene Berechnung auf Seite 5 des Schriftsatzes vom 16.03.2012 wird Bezug genommen. 48

Im Hinblick auf die Anpassungen hat der Kläger die Ansicht vertreten, dass die Inflationsrate in jedem Jahr geringer gewesen sei als die Erhöhung der Nettoentgelte der aktiven RWE-Mitarbeiter. Seine Betriebsrente sei mithin jährlich jeweils entsprechend der Inflationsrate gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 zu erhöhen gewesen. Dies gelte auch für den Stichtag 01.07.2006. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berechnung des Anpassungsbedarfs sei dabei nicht der 30.06., sondern jeweils der 01.07. eines Jahres. 49

50

Zum Stichtag 01.07.2006 sei von einer Erhöhung der Bruttoentgelte auszugehen. Die maßgebliche Tabellenvergütung habe sich im Jahr 2005 auf 3.153,00 Euro zuzüglich einer "GIZ" von 148,00 Euro belaufen, mithin insgesamt auf 3.301,00 Euro, hilfsweise auf 3.153,00 Euro - insoweit macht der Kläger sich den Vortrag der Beklagten zur Nichtberücksichtigung der "GIZ" zu eigen. Zum 01.07.2006 sei die Tabellenvergütung dann auf 3.226,00 Euro gestiegen und zum 01.01.2007 noch einmal um 3,1 % auf 3.327,00 Euro. Da die "GIZ" aufgrund des Überleitungstarifvertrags zu einem dynamischen Besitzstand geworden sei, hätte die Tabellenvergütung unter Berücksichtigung der "GIZ" zum 01.07.2006 3.349,00 Euro betragen. Zudem sei die Pauschalabgeltung von 3.600,00 Euro aus dem Tarifvertrag vom 27.03.2006 auf neun Monate für die Zeit vom 01.04.2006 bis zum 31.12.2006 zu verteilen, mithin für die Anpassung zum 01.07.2006 mit 400,00 Euro monatlich zu berücksichtigen. Die negative Entwicklung des in Ansatz zu bringenden Nettoeinkommens sei zudem nicht nachvollziehbar. Im Jahr 2006 sei der durchschnittliche Beitragssatz zur Krankenversicherung um 1% gesunken. Es sei deshalb in jedem Fall zum 01.07.2006 eine Anpassung entsprechend der Inflationsrate vorzunehmen.

Der Kläger hat schließlich die Ansicht vertreten, für seinen Anspruch auf Betriebsrente hafte aufgrund des Schreibens vom 01.11.2007 auch die Beklagte zu 1). Die Beklagte zu 3) habe sich als Konzernobergesellschaft verpflichtet, für die Ruhegelder einzustehen Auch dies folge aus dem Schreiben vom 01.11.2007. Die Beklagte zu 2) hafte nach wie vor als Rechtsnachfolgerin seiner Arbeitgeberin. Die Beklagte zu 4) sei ihm mit der Septemberabrechnung als "neue Arbeitgebergesellschaft" mitgeteilt worden. Deren Haftung sei unstreitig. 51

Mit seiner Klage macht der Kläger Differenzansprüche für die Zeit vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2009 geltend. Wegen der letzten Berechnung der erstinstanzlichen Klageforderung wird auf Anlage K 7 zum Schriftsatz vom 13.01.2013 Bezug genommen. Er hat mit der am 30.12.2009 bei dem Arbeitsgericht betreffend die Beklagten zu 1) bis 3) eingegangenen und diesen am 18.03.2010 zugestellten Klage und betreffend der Beklagten zu 4) am 30.12.2010 eingegangenen und am 06.02.2012 zugestellten Klageerweiterung auf dieser Berechnungsgrundlage - unter Rücknahme der Klage im Übrigen - zuletzt beantragt, 52

die Beklagten gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an ihn 7.887,54 Euro nebst Zinsen in Höhe von 2.369,03 Euro zuzüglich weiterer Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 7.887,54 Euro seit dem 15.01.2013 zu zahlen. 53

Die Beklagten haben beantragt, 54

die Klage abzuweisen. 55

Sie haben die Ansicht vertreten, sie hätten mit der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Recht zunächst die Höchstbegrenzung und dann den Quotierung vorgenommen. Durch die jüngere Rechtsprechung habe das Bundesarbeitsgericht das Regel-Ausnahmeverhältnis umgekehrt. Auch vorliegend sei die Höchstbegrenzung bereits bei der Berechnung der Versorgungsleistung zu berücksichtigen, weil sie Teil der Vollrente und nicht alleine, sondern nur "auch" darauf ausgerichtet sei, eine Überversorgung zu verhindern. Dies zeige die Präambel, die den Abbau der Überversorgung nur als einen von mehreren Zwecken nenne. Diese Betrachtung entspreche der Wertung von § 2 Abs. 1 BetrAVG, weil ansonsten bei einem vorzeitigen Ausscheiden die Höchstbegrenzung typischerweise nicht mehr oder nur unzureichend zum tragen komme. Mitarbeiter, die bis zum regulären Versorgungsfall weiter arbeiteten, würden benachteiligt. Soweit der Kläger insoweit Vergleichsberechnungen anstelle, seien diese unzutreffend, weil er z.B. die 56

Sozialversicherungsrente jeweils gleich bewertet gelassen hätte. Tatsächlich würde der überwiegende Teil der Kläger der Musterverfahren bei vorzeitigem Ausscheiden besser gestellt. Die Beklagten haben weiter behauptet, bei der Änderung von Versorgungsbezügen werde keine Neuberechnung der Betriebsrente vorgenommen. Es erfolge eine Erstberechnung der Betriebsrente. Nur dieser sog. Zahlbetrag werde dann im Folgenden nach den geschuldeten Anpassungsregelungen erhöht. Die laufende Überprüfung und ggfs. weitere Anrechnung von Einkünften stehe dem von ihnen vertreten Auslegungsergebnis im Übrigen ohnehin nicht entgegen. Aus den Betriebsvereinbarungen zum vorzeitigen Ausscheiden von Arbeitnehmern könne nicht der vom Kläger angenommene Schluss gezogen werden, weil sie nicht nur auf Mitarbeiter Anwendung fänden, die der RL 2/89 unterfielen. Auch aus der Vorgängerregelung der RL 66 lasse sich nicht ableiten, dass die Höchstgrenze alleine dem Abbau der Überversorgung diene. Die Informationsbroschüre behandle die Reihenfolge von Quotierung und Höchstbegrenzung nicht und könne im Übrigen nicht Ansprüche von Betriebsrentnern begründen. Der Vergleich mit der RL 66 führe nicht zum vom Kläger gewünschten Auslegungsergebnis. Die geltend gemachten Ansprüche seien zudem verwirkt, da der Kläger die Erstberechnung der Betriebsrente jahrelang akzeptiert habe.

Im Hinblick auf die Anpassung des Ruhegeldes haben die Beklagten die Ansicht vertreten, zu dem Stichtag 01.07.2006 (- 0,60 %) sei die Nettovergütungen im Sinne von § 5 Abs. 6 Satz 2 RL 2/89 gesunken. Mithin sei eine Anpassung gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 nicht vorzunehmen gewesen. Die Beklagten haben die Nettolohnentwicklung für die einzelnen Jahre im Einzelnen gemäß Anlage B 4 zum Schriftsatz vom 22.02.2012 berechnet und auf Seite 25 dieses Schriftsatzes zusammengefasst. Sie sind dabei von den Bruttobezügen der maßgeblichen Tarifgruppe, den Beitragssätzen zu allen Zweigen der Sozialversicherung, sowie der Lohn- und Kirchensteuer sowie dem Solidaritätszuschlag auf der Basis der Steuerklasse III ohne Kinderfreibetrag ausgegangen. Hinsichtlich der Krankenversicherungsbeiträge wurde der durchschnittliche Beitragssatz im maßgeblichen Kalenderjahr/Anpassungsjahr zu Grunde gelegt. Im Rahmen der Pflegeversicherung ist davon ausgegangen worden, dass der Arbeitnehmer keine Kinder hat. Für die Steuerquoten haben die Beklagten für die Jahre 2001 und 2001 das Online-Programm von W. Q. und für die Zeit ab dem Jahr 2002 den Onlineabgabenrechner des Bundesministeriums der Finanzen angewandt. Wegen der Einzelheiten der Berechnungen wird auf die Anlage B 4 zum Schriftsatz vom 22.02.2012 Bezug genommen. Der Nettorückgang zum Stichtag 01.07.2006 sei auch plausibel, weil sich sowohl in den Jahren 2005 als auch in den Jahren 2006 allgemein die durchschnittlichen Nettoeinkünfte verringert hätten. 57

Hinsichtlich der Anpassungen haben die Beklagten für den Stichtag 01.07.2006 behauptet, dass das Tabellenentgelt der Vergütungsgruppe 9, Stufe 6 VTV aF am 01.04.2005 3.301,00 Euro betragen habe. Zum 01.01.2007 habe die Tabellenvergütung einschließlich einer Besitzstandzulage 3.404,33 Euro betragen. Die Tarifbezüge seien mithin zuletzt am 01.04.2005 und danach am 01.01.2007 erhöht worden. Die Pauschalabgeltung aus dem Tarifvertrag vom 27.03.2006 sei ebenso nicht zu berücksichtigen wie die "GIZ", weil maßgeblich nur das Tabellenentgelt sei. Die Tarifparteien hätten zudem klargestellt, dass weder die Pauschalabgeltung noch die "GIZ" ruhegehaltfähig sein sollten. 58

Die ausgebliebenen Tariferhöhungen sei der wesentlichen Grund für die negative Nettoentwicklung zum Stichtag 01.07.2006. Die Beklagten haben weiter die Ansicht vertreten, im Jahr 2006 habe insbesondere die Anhebung der Sozialversicherungsbeiträge zu zusätzlichen Belastungen geführt. Sie haben weiter gerügt, dass der Kläger bei seinen Berechnungen jeweils von Brutto- und nicht von Nettowerten ausgegangen sei. Schließlich 59

sei für Berechnung des Anpassungsbedarfs für alle Parameter auf die Zeit vor dem Stichtag 01.07., d.h. auf den 30.06. des Jahres abzustellen. Es sei mithin nur die Entwicklung bis zum Ende des Prüfungszeitraums, d.h. bis zum 30.06. einzubeziehen.

Soweit die Anpassungsansprüche betroffen seien, stehe dem Kläger kein Anspruch auf Verzugszinsen zu, weil diese frühestens ab Rechtskraft der Entscheidung verlangt werden könnten. Dies gelte entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch für die Anpassung gemäß § 5 RL 2/89. 60

Die Beklagten haben weiter die Ansicht vertreten, sie habe irrtümlich noch bis zum Jahre 2003 die Erhöhungen der Sozialversicherungsrenten herangezogen, um den Anpassungsbedarf gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 zu ermitteln. Zudem müsste jedenfalls im Jahre 2006 die negative Nettolohnentwicklung auch zu einer negativen Anpassung des Ruhegeldes führen. Soweit die Nachberechnung zu Überzahlungen führe, werde die Aufrechnung mit den streitgegenständlichen Forderungen, aber auch den künftigen betriebsrentenrechtlichen Zahlungen erklärt. Im Falle dieses Klägers haben die Beklagten keine Aufrechnung mit angeblichen Überzahlungen vorgenommen (Seite 35 des Schriftsatzes vom 22.02.2012). 61

Die Beklagten haben zudem die Ansicht vertreten, Versorgungsschuldner sei alleine die Beklagte zu 4). Aus dem Informationsschreiben vom 01.11.2007 ergebe sich keine Haftung der Beklagten zu 1). Die Beklagte zu 3) habe sich zu keiner Zeit verpflichtet, für die Betriebsrentenansprüche von konzernangehörigen Arbeitnehmern einzustehen. 62

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 15.01.2013 abgewiesen. Dies hat es im Wesentlichen damit begründet, dass die Beklagten die Betriebsrente des Klägers richtig berechnet hätten. Es sei zunächst die Quotierung und dann die Höchstberechnung anzuwenden. Dem Kläger stehe auch kein Zahlungsanspruch wegen fehlerhafter Anpassungen gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 zu. Zu Recht sei insoweit die Anpassung zum 01.07.2006 unterblieben. Gegen das ihm am 07.03.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger am 04.04.2013 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 07.06.2013 - am 06.06.2013 begründet. 63

Der Kläger ist weiter der Ansicht, ihm stehe eine Erstbetriebsrente in Höhe von 1.085,37 Euro zu. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht erst eine zeitanteilige Kürzung und anschließend eine Höchstbegrenzung vorgenommen. Der Umstand, dass die zeitanteilige Kürzung in Betriebsvereinbarungen zum Vorruhestand enthalten sei, spreche angesichts von § 2 Abs. 1 BetrAVG nicht für die vom Arbeitsgericht angenommene Reihenfolge. Bereits die Quotierung gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG berücksichtige zudem die kürzere Betriebszugehörigkeit. Zudem hätten die Betriebsparteien sich auf einen Abschlag in Höhe der Hälfte von 0,3 % pro Monat der gesetzlichen Rente geeinigt. Die Auslegung von § 6 Abs. 5 RL 2/89 ergebe, dass die Vorschrift überwiegend dem Abbau einer Überversorgung diene. Dies belege bereits die Präambel, zumal nach der RL 1966 tatsächlich eine Überversorgung stattgefunden habe. Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung führe zu ungerechten Ergebnissen bei schwankenden anzurechnenden Einkommen nach erstmaligem Rentenbezug und vorzunehmenden Ruhegeldanpassungen. Dies belege auch § 5 Abs. 7 RL 2/89. In den Betriebsvereinbarungen zum Vorruhestand sei nur die m/n-tel-Berechnung zu seinen Gunsten modifiziert worden. Er werde auch nicht gegenüber Mitarbeitern, die bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, bevorzugt. 64

Zum 01.07.2006 sei die Inflationsrate von 2,04 % auszugleichen. Maßgeblich sei der 30.06. und nicht der 01.07. Zum 01.07.2006 läge eine Erhöhung der Bruttoentgelte um 2,32 % vor. 65

In gleicher Weise seien die Nettoentgelte gestiegen. Und selbst bei Berücksichtigung des "GIZ" liege eine Erhöhung von 2,21 % brutto = 2,21 % netto vor.

Zur Passivlegitimation rügt der Kläger, dass nicht nachzuvollziehen sei, warum die Beklagte zu 4) schuldbefreiend für die Beklagte zu 2) die Versorgungslasten übernommen haben soll. 66

Der Kläger beantragt, 67

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15.01.2013 - 2 Ca 4850/09 abzuändern und die Beklagten gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an ihn 7.887,54 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 2.396,03 Euro nebst weiteren Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 7.887,54 Euro seit dem 15.01.2013 zu zahlen; 68

Die Beklagten beantragen, 69

die Berufung zurückzuweisen. 70

Sie sind der Ansicht, alleine passiv legitimiert sei die Beklagte zu 4), auf welche die Versorgungslasten übergegangen seien. Die Beklagten meinen weiter, dass die Quotierung nach der Höchstbegrenzung zu erfolgen habe, weil die Höchstgrenze Teil der Vollrente sei. Die Beklagten weisen insoweit darauf hin, dass es an einem versicherungsmathematischen Abschlag für die vorzeitige Inanspruchnahme fehle. Dessen Anwendung behielten sie sich im Falle ihres Unterliegens vor. Zudem sei der m/n-tel-Faktor für die Vorruheständler sehr günstig ausgestaltet worden. Eine weitere Einschränkung des Prinzips aus § 2 Abs. 1 BetrAVG entsprechend der vom Kläger vorgenommenen Auslegung könne mithin nicht angenommen werden. Wenn in den Betriebsvereinbarungen zum Vorruhestand auf § 2 Abs. 1 BetrAVG Bezug genommen werde, verdeutliche dies, dass die Leistung nach den §§ 4 ff RL 2/89 das Ruhegeld sei. Widersprüchliche Ergebnisse ergäben sich durch nachfolgende Anrechnungen von Einkommen nicht, weil diese gemäß § 6 Abs. 3 RL 2/89 nur bis zum 65. Lebensjahr angerechnet würden. Es ergäben sich auch keine Anwendungsprobleme im Rahmen der Anpassung gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89. 71

Zu den Anpassungen haben die Beklagten erneut darauf hingewiesen, dass der Kläger nur Bruttoerhöhungen vortrage. 72

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 73

E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E: 74

Die zum ganz überwiegenden Teil zulässige Berufung des Klägers ist weitgehend unbegründet. Hinsichtlich eines kleinen Teils der Zinsforderung ist sie unzulässig. Sie ist begründet in Höhe von 229,26 Euro brutto. Im Übrigen ist sie unbegründet. 75

A. Die Berufung ist ganz überwiegend zulässig. Nur hinsichtlich eines kleinen Teils der Zinsforderung ist sie unzulässig, weil sie nicht ordnungsgemäß begründet worden ist. 76

I. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG sind die Vorschriften der Zivilprozessordnung über die Begründung der Berufung auch im Urteilsverfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen anwendbar. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der 77

angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Dadurch soll bloß formelhaften Berufungsbegründungen entgegengewirkt werden. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den Streitfall zugeschnitten sein. Eine schlüssige Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Jedoch muss sich die Berufungsbegründung mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (zuletzt BAG 19.02.2013 - 9 AZR 543/11, juris Rn. 13 f.). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine auf die angefochtene Entscheidung zugeschnittene Rechtsmittelbegründung gegeben werden. Fehlen Ausführungen zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (BAG 12.11.2002 - 1 AZR 632/01, NZA 2003, 676 Rn. 34).

II. Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung hinsichtlich der vom Arbeitsgericht zu II 3 der Entscheidungsgründe abgewiesenen Zinsforderung nicht gerecht. Insoweit geht es darum, dass die Betriebsrente des Klägers nach der BV 2006 zunächst nur in Höhe von 1 % jährlich angepasst worden war. Diese Regelung hat das Bundesarbeitsgericht für Fälle wie den vorliegenden im Hinblick auf die Anpassung für unwirksam erklärt. Die erfolgte Nachzahlung haben die Beklagten entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht verzinst. Das Arbeitsgericht ist deshalb von einem Verzug mit der Anpassung gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 ausgegangen. Es hat den Zinsanspruch des Klägers insoweit aber abgelehnt, weil eine Nachzahlung erfolgt sei und aus dem klägerischen Vortrag nicht zu entnehmen sei, in welcher Höhe sich aus der verspäteten Nachzahlung Verzugszinsen ergeben könnten. Es ist zwar richtig, dass diese Begründung des Arbeitsgerichts kurz ist. Allerdings fehlt es in der Berufungsbegründung an einer Auseinandersetzung hiermit. Es wird lediglich die Berechnung aus der ersten Instanz vorgetragen, welche den Nachzahlbetrag berücksichtigt. Dies ist letztlich nichts anderes als die Wiederholung des erstinstanzlichen Vortrags. Eine Erläuterung, warum die Zinsen für diesen gesonderten Nachzahlbetrag berechenbar seien, wird nicht gegeben. Die Zinsen hängen in diesem Punkt auch nicht von den übrigen Fragen im Zusammenhang mit der Erstberechnung oder der streitigen Anpassung zum 01.07.2006 ab. Im Übrigen hat sich die Berufungsbegründung zur Überzeugung der Kammer entgegen der Ansicht der Beklagten ausreichend mit der Argumentation zur Erstrente oder zur unterbliebenen Anpassung im Jahr 2006 auseinandergesetzt. Darauf, ob diese Begründung oder die Begründung des Arbeitsgerichts zur Abweisung des Zinsanspruchs im Zusammenhang mit der Nachzahlung richtig ist, kam es an dieser Stelle nicht an. 78

B. Soweit die Berufung zulässig ist, ist sie weitgehend unbegründet. Die Beklagten haben die Ausgangsrente richtig berechnet. Der Kläger kann zudem keine höhere Anpassung seiner Betriebsrente als von den Beklagten im Ergebnis vorgenommen verlangen. Die so berechneten Ansprüche sind überwiegend erfüllt. Die gilt lediglich nicht für einen noch zu zahlenden Betrag in Höhe von 229,26 Euro brutto. 79

I. Die Beklagten haben die Ausgangsrente richtig berechnet. Sie beträgt 941,75 Euro. 80

81

1. Die der Erstberechnung zu Grunde liegenden Daten und Parameter sind zwischen den Parteien weitgehend unstreitig. Das ruhegeldfähige Einkommen des Klägers belief sich auf 3.045,22 Euro. Gemäß § 4 RL 2/89 wurden 75 % des ruhegeldfähigen Einkommens (2.283,92 Euro) zugrunde gelegt. 50 % der fiktiven, gemäß § 6 Abs. 2 RL 2/89 anzurechnenden Sozialversicherungsrente waren 742,23 Euro. Es verblieben 1.559,69 Euro. Streit besteht nur über die nachfolgende Reihenfolge der Berechnung. Die Beklagtenseite nahm zuerst den in § 6 Abs. 5 und 8 der RL 89 vorgesehenen Vergleich vor: Das Gesamteinkommen des Klägers bestehend aus Ruhegeld und fiktiver Sozialversicherungsrente von insgesamt 3.008,15 Euro wurde der in § 6 Abs. 5 und 8 RL 89 definierten Obergrenze (78 % von 13/12 des ruhegeldfähigen Einkommens), d.h. 2.573,21 Euro gegenüber gestellt. Da das Gesamteinkommen nach Ansicht der Beklagten die Obergrenze überstieg, wurde der Differenzbetrag von 434,93 Euro vom Ruhegeld in Abzug gebracht. Dies ergab 1.124,75 Euro. Anschließend wurde das Ruhegeld wegen des vorzeiten Ausscheidens nach § 2 Abs. 1 BetrAVG mit dem Quotienten 0,8373 - der ebenfalls unstreitig ist - gekürzt. Die Beklagten kamen mithin auf eine Erstrente in Höhe von 941,75 Euro. Der Kläger nahm zuerst die Quotierung mit dem Faktor 0,8373 und anschließend die Höchstbegrenzung anhand der Obergrenze gemäß § 6 Abs. 5 und 8 RL 89 vor. Im Ergebnis gelangt er nach seiner Berechnungsreihenfolge zu einem Ausgangsruhegeldbetrag von 1.085,16 Euro. Zwar geht der Kläger für die Höchstbegrenzung von einem Faktor von 76,80 % aus. Hierauf kam es indes nicht an, weil die vom Kläger zu Grunde gelegte Höchstbegrenzung für diesen ungünstiger als die von den Beklagten angenommene höhere Höchstbegrenzung ist. Zur Überzeugung der Kammer ist die von den Beklagten angewandte Reihenfolge von Höchstbegrenzung und Quotierung richtig. Dies ergibt die Auslegung der RL 2/89.

2. Bei der RL 2/89 handelt es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung. 82
Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG 15.11.2011 - 3 AZR 778/09, AP Nr. 63 zu § 2 BetrAVG Rn. 27; BAG 24.04.2013 - 7 AZR 523/11, juris Rn. 33).

3. Für die hier streitige Auslegungsfrage war das Bundesarbeitsgericht zunächst davon 83
ausgegangen, dass eine Höchstbegrenzungsklausel in einer Versorgungsordnung im Zweifel dahingehend auszulegen sei, dass Voll- und Teilrenten zunächst unabhängig von der Höchstbegrenzungsklausel zu berechnen sind, und diese Renten erst bei Überschreiten der Höchstgrenzen zu kürzen sind (BAG 24.06.1986 - 3 AZR 630/84, NZA 1987, 200; BAG 08.05.1990 - 3 AZR 341/88, DB 1991, 99). Diese Auslegungsregel hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 21.03.2006 (- 3 AZR 374/05, AP Nr. 51 zu § 2 BetrAVG Rn. 25) aufgegeben. Es hat in dieser Entscheidung ausgeführt:

"In seiner älteren Rechtsprechung hatte der Senat zu § 6 BetrAVG folgende Auslegungsregel 84
entwickelt: Eine Höchstbegrenzungsklausel ist im Zweifel so auszulegen, dass die fiktive Vollrente nach Erreichen der festen Altersgrenze zunächst unabhängig von der Höchstbegrenzungsklausel zu berechnen und die so ermittelte Rente erst bei Überschreiten der Höchstgrenze zu kürzen ist (...). Daran hält der Senat nicht mehr fest.

Höchstbegrenzungsklauseln dienen nicht oder jedenfalls nicht vorwiegend dazu, eine Überversorgung zu verhindern. Sie können auch eine Aussage darüber treffen, welche Höchstrente bei Betriebstreue bis zur festen Altersgrenze angemessen sein soll. Dann sind sie Teil der Definition der Vollrente, wie sie bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit der festen Altersgrenze erreicht werden kann. In diesem Fall ist es sachgerecht, sie schon bei der Berücksichtigung des Ausgangspunktes für Kürzungen auf Grund vorzeitigen Ausscheidens und vorgezogener Inanspruchnahme von Betriebsrenten heranzuziehen."

Dieser geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Kammer, weil für sie die besseren Gründe sprechen. Zu Recht hat bereits das Arbeitsgericht ausgeführt, dass durch diese Reihenfolge der Rechenschritte dem Gedanken des § 2 Abs. 1 BetrAVG allgemein besser Rechnung getragen wird. Letztlich stellt sich wohl auch der Kläger nicht grundsätzlich gegen die neue Rechtsprechung. Er folgert aus ihr lediglich für den vorliegenden Fall ein anderes Ergebnis als die Beklagten. Richtig ist zunächst, dass das Bundesarbeitsgericht - jedenfalls ausdrücklich - keine neue Auslegungsregel aufgestellt hat. Maßgeblich soll vielmehr die Auslegung der konkreten Versorgungsordnung sein. Dafür spricht, dass das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 21.03.2006 a.a.O. Rn. 24 a.E.) ausgeführt hat, dass aus der Systematik der dortigen Versorgungsordnung deutlich werde, dass die Höchstgrenze Teil der Berechnung der erreichbaren Vollrente und nicht Obergrenze auch für die Teilrente sein soll. Daraus, dass das Bundesarbeitsgericht aber darauf abgestellt hat, dass Höchstbegrenzungsklauseln nicht vorwiegend dazu dienen, eine Überversorgung zu verhindern, wird man aber ableiten müssen, dass es durchaus Versorgungsordnungen geben kann, in denen die Höchstbegrenzung auch diesem Zweck dient und diese Grenze gleichwohl Teil der Definition der Vollrente ist. Daraus ergibt sich für die Kammer, dass nach der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Auslegung der Versorgungsordnung ergeben muss, dass die Höchstgrenze alleine den Zweck hat, eine Überversorgung zu verhindern, um zu dem vom Kläger gewünschten Auslegungsergebnis zu kommen. Ist dies nicht der Fall, verbleibt es dabei, dass die Höchstgrenze Teil der Bestimmung der Vollrente ist, wie sie bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit fester Altersgrenze erreicht werden kann. Es ist dann zunächst die Höchstbegrenzung und erst anschließend die Quotierung vorzunehmen. Es muss sich also bei der Auslegung der Versorgungsordnung ergeben, dass die Höchstrente unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens zu zahlen sein soll (vgl. insoweit BAG 15.11.2011, a.a.O. Rn. 44 a.E. und Rn. 60). 85

4. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Auslegung der RL 2/89 ergibt, dass die Höchstbegrenzung in § 6 Abs. 5 und 8 RL 2/89 Teil der Definition der Vollrente ist. 86

a) Zunächst ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Frage durch die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur vorliegenden Versorgungsordnung nicht durch die Urteile vom 30.11.2010 (- 3 AZR 475/09, NZA 2011, 748; - 3 AZR 747/08, juris und - 3 AZR 475/09, juris) entschieden worden ist. Streitgegenstand war nach den dort gestellten Feststellungsanträgen die Frage, ob die tatsächliche oder fiktive Sozialversicherungsrente anzurechnen war. Nur darüber hat das Bundesarbeitsgericht insoweit entschieden. 87

b) Die Auslegung der RL 2/89 ergibt jedoch, dass die Höchstbegrenzung in § 6 Abs. 5 und 8 RL 2/89 Teil der Definition der Vollrente ist. 88

aa) Auszugehen ist dabei zunächst vom Wortlaut der RL 2/89. Richtig ist, worauf der Kläger hinweist, dass die Regelungen in § 4 RL 2/89 und in § 6 Abs. 5 RL 2/89 von unterschiedlichen Begrifflichkeiten ausgehen. § 4 Abs. 1 RL 2/89 spricht insoweit vom Ruhegeld. § 6 Abs. 5 bestimmt hingegen, dass das Gesamtmonatseinkommen des 89

Ruhegeldempfängers die Höchstgrenzen nicht übersteigen darf. Das Gesamtmonatseinkommen setzt sich insoweit zusammen aus dem Ruhegeld, der gesetzlichen Rente und dem sonstigen Einkommen. Die Versorgungsordnung unterscheidet mithin zwischen Ruhegeld und der Höchstgrenze. Dies bedeutet indes nicht, dass die Höchstgrenze nicht Teil der Definition der Vollrente sein kann. Eine Höchstgrenze ist ihrer Natur nach darauf angelegt, die zunächst zu errechnende Betriebsrente in Kumulation mit anderen Versorgungsbezügen oder Einkünften zu begrenzen. Dass insoweit unterschiedliche Begrifflichkeiten verwandt werden, ergibt sich bereits daraus und ist mithin kein Auslegungskriterium. Dies zeigt auch der Fall des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2006 (a.a.O.). Das Bundesarbeitsgericht ist dort von der Berechnungsreihenfolge, wie sie die Beklagten vertreten wird, ausgegangen. Im dortigen Fall war die Rente unter Berücksichtigung der in § 8 festgelegten Gesamtversorgungsobergrenze zu berechnen und erst anschließend zu quotieren. Es wurden insoweit unterschiedliche Begrifflichkeiten verwandt. So sprach § 6 der dortigen Versorgungsregelung von der Altersrente und § 8 von einer Gesamtversorgung aus verschiedenen Komponenten.

bb) Systematik und Sinn und Zweck der RL 2/89 sprechen aber dafür, dass die Höchstbegrenzung in § 6 Abs. 5 und 8 RL 2/89 bereits Teil der von den Betriebsparteien definierten Vollrente ist. Zunächst ist das Ruhegeld über § 4 Abs. 5 RL 2/89 und § 6 Abs. 2 RL 2/89 mit der gesetzlichen Rente verknüpft. Diese wird zur Hälfte angerechnet. Das Ruhegeld ist mithin per se mit der gesetzlichen Rente verschränkt. Diese Verschränkung wird in § 6 Abs. 5 RL 2/89 fortgeführt. Ebenso wie das Ruhegeld selbst gemäß § 4 Abs. 2 RL 2/89 steigt auch die Höchstgrenze in § 6 Absatz 5 RL 2/89 in Abhängigkeit von den zurückgelegten Dienstjahren an. Dies zeigt, dass sowohl das Ruhegeld als auch die Höchstbegrenzung letztlich durch die Betriebszugehörigkeit erdient werden. Die Betriebsparteien definieren über die Höchstgrenze ebenso wie bei der Berechnung des Ruhegeldes, welche Betriebsrente dem Versorgungsberechtigten in Abhängigkeit von seiner Betriebszugehörigkeit zustehen soll. Diese Definition ist Teil der erdienten Vollrente in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit, zumal auch die Höchstgrenze in § 6 Abs. 8 RL 2/89 in ihrer Berechnung wieder mit dem ruhegehaltfähigen Diensteinkommens des Versorgungsberechtigten verknüpft wird. Auch dies belegt das Anliegen der Betriebsparteien, die Vollrente auch mit § 6 Abs. 5 RL 2/89 zu definieren. 90

Richtig ist zwar, dass § 6 Abs. 1 RL 2/89 als Zweck des § 6 RL 2/89 angibt, dass der Mitarbeiter durch die Versetzung in den Ruhestand nicht besser gestellt werden soll, als er sich vorher im Unternehmen bezüglich seines Einkommens gestellt hat. Die Vorschrift zielt mithin jedenfalls auch darauf ab, eine Überversorgung zu verhindern. Dies ist indes - wie schon ausgeführt - nicht ihr alleiniger Zweck. Es geht auch um die Definition der Vollrente. Dies zeigt sich schon daran, dass § 4 RL 2/89, in dem das Ruhegeld als solches definiert ist, mit § 6 RL 27/89 über § 4 Abs. 5 RL 2/89 verknüpft ist. Die Anrechnung der gesetzlichen Rente in § 6 Abs. 2 RL 2/89 ist mithin in jedem Fall Teil der Definition der Vollrente, was auch der Kläger nicht in Abrede stellt. Sie ist eng mit dem Ruhegehalt als solchem verknüpft. § 6 Abs. 1 RL 2/89 nennt den Zweck, die Überversorgung zu begrenzen, jedoch für den ganzen § 6 RL 2/89. Dies belegt den Mischcharakter des Zwecks der Vorschrift insgesamt. Sie dient selbstredend auch der Vermeidung einer Überversorgung, stellt zugleich aber auch eine Definition der Vollrente dar. Die Regelungen sind letztlich - wie § 6 Abs. 2 RL 2/89 beispielhaft belegt - ein Mittel um diesen Zweck zu erreichen. Daran, dass die Höchstgrenze Teil der Definition der Vollrente ist, ändert dies nichts. Die Präambel besagt im Ergebnis nichts anderes. Die Überversorgung soll durch die Neuregelung abgebaut werden. Dies geschieht u.a. dadurch, dass die Höchstgrenzen in § 6 Abs. 5 RL 2/89 im Vergleich zur RL 66 abgesenkt werden - unstreitig von maximal 83 % auf 78 %. Dies ändert aber nichts daran, 91

dass dies durch eine Änderung des Parameters der Berechnung der Vollrente erreicht wurde, die in Abhängigkeit zu den zurückgelegten Dienstzeiten erreicht wird. Anhaltspunkte dafür, dass diese Höchstrente unabhängig von dem Zeitpunkt des Ausscheidens zu zahlen ist, ergeben sich nicht.

cc) Richtig ist auch, dass die Kürzungsregel des § 2 Abs. 1 BetrAVG in der RL 2/89 nicht erwähnt ist. Davon, dass die zeitratierliche Kürzung Anwendung finden soll, gehen jedoch beide Parteien aus. Sie streiten nur über die Berechnungsreihenfolge. Anhaltspunkte für einen anderen Willen der Betriebsparteien, nämlich § 2 Abs. 1 BetrAVG gar nicht anzuwenden, sind auch nicht erkennbar. Die gesetzliche Regelung ist deshalb im Ergebnis auf die nach den obigen Ausführungen unter Berücksichtigung der Höchstbegrenzung ermittelte Betriebsrente anzuwenden. Die Betriebsvereinbarungen zum Vorruhestand führen zu keinem anderen Ergebnis. Sie zeigen zunächst, dass die Betriebsparteien von der Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG ausgehen. Dass insoweit von "betrieblichen Ruhegeld" gesprochen wird - ohnehin nicht von "Ruhegeld" -, auf das § 2 Abs. 1 BetrAVG angewandt werden soll, ändert nichts. Anhaltspunkte dafür, dass diese Regelungen zum Vorruhestand die Regelungen der RL 2/89 ändern sollten, sind nicht ersichtlich. Einziger Zweck war es insoweit, § 2 Abs. 1 BetrAVG, wie er ohnehin auf die RL 2/89 angewandt wird, im m/n-tel-Faktor für den Vorruhestand zu verbessern, um diesen attraktiver zu machen. 92

dd) Entgegen der Ansicht des Klägers ergeben sich auch bei Einkommensänderungen keine unlösbaren Probleme in der Berechnung oder Anpassung der Betriebsrente. Zunächst ist es zutreffend, dass Einkommen nur angerechnet wird, dass ein Mitarbeiter vor der Vollendung des 65. Lebensjahres bezieht. Dies zeigt die ausdrückliche Regelung in § 6 Abs. 3 RL 2/89, die in Satz 1 wieder auf die Höchstgrenzen in § 6 Abs. 5 RL 2/89 Bezug nimmt. Richtig ist zwar, dass in § 6 Abs. 5 Satz 1 RL 2/89 im Klammerzusatz für die Berechnung des Gesamtmonatseinkommens auch sonstige Einkommen genannt sind. Weiter wird aber ausgeführt, dass dies nur gilt, soweit es nicht gemäß Abs. 2 bis 4 von der Anrechnung ausgenommen ist. § 6 Abs. 3 RL 2/89 legt aber nur eine Einkommensanrechnung bis zum vollendeten 65. Lebensjahr fest. Damit korrespondiert § 6 Abs. 10 RL 2/89, der nur dazu verpflichtet, Einkommensänderungen im Sinne der Absätze 2 bis 4 des § 6 RL 2/89 mitzuteilen. Einkommen aus selbständiger oder unselbständiger Tätigkeit ist insoweit aber nur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres angesprochen. Hinzu kommt, dass gemäß § 5 Abs. 7 RL 2/89 die Anpassung nach § 5 Abs. 5 RL 2/89 auf der Basis des bisherigen Ruhegeldes erfolgt, ohne dass eine Erstberechnung nachvollzogen wird. Anpassungsgegenstand ist aber, wie § 5 Abs. 5 RL 2/89 zeigt, die Versorgung insgesamt, nämlich die "RWE-Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung" oder aber die "Betriebsrente" (§ 6 Abs. 8 RL 2/89). All dies zeigt, dass hier über § 6 Abs. 5 RL 2/89 eine Vollrente definiert wird. 93

ee) Aus der Informationsbroschüre ergibt sich nichts anderes. Sie könnte zur Überzeugung der Kammer ohnehin allenfalls dann als Indiz herangezogen werden, wenn bei der Auslegung anhand von Wortlaut und Zweck Zweifel bestünden. Dies ist indes nicht der Fall. Es ergibt sich unabhängig davon aber aus der Broschüre auch kein Rückschluss auf die tatsächliche praktische Handhabung, weil die Betriebsrenten der Vorruheständler wie die Musterverfahren zeigen, tatsächlich gerade nicht so wie vom Kläger gewollt, berechnet worden sind. Die tatsächliche Handhabung entsprach mithin der von den Beklagten befürworteten Auslegung. Anhaltspunkte dafür, dass mit der Informationsbroschüre eine über die RL 2/89 hinausgehende selbständige Zusage gemacht werden sollte, bestehen nicht. 94

95

II. Der Kläger kann zudem keine höhere Anpassung seiner Betriebsrente als von den Beklagten im Ergebnis vorgenommen, verlangen.

1. Für die Anpassung des Ruhegeldes zum Stichtag 01.07. eines Jahres sind gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 die Inflationsrate und die Nettolohnentwicklung der aktiven RWE-Mitarbeiter maßgeblich. Die Anpassung erfolgt um die Inflationsrate, soweit diese unterhalb der Entwicklung der Nettovergütungen der aktiven RWE-Mitarbeiter liegt. Übersteigt hingegen die Inflationsrate die Nettolohnentwicklung, verbliebt es bei der Erhöhung der Ruhegeldversorgung um den Prozentsatz der Erhöhung der Nettovergütungen. Daneben steht die Anpassung gemäß § 16 BetrAVG. Die Parteien streiten hier nur um einen Anpassungsstichtag im Rahmen der Anpassung gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89. Über die zu Grunde zu legenden Inflationsraten als solche besteht dabei kein Streit. Streitig ist alleine, ob zum 01.07.2006 eine Anpassung um 2,04 % zu erfolgen hat. Dieser Ansicht ist der Kläger. Die Beklagten stehen hingegen auf dem Standpunkt, dass zu diesem Stichtag aufgrund einer ausgebliebenen Erhöhung der Nettovergütung der aktiven Mitarbeiter, die nach Ansicht der Beklagten sogar negativ ausfiel, keine Erhöhung gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 vorzunehmen war. Dies ist im Ergebnis zutreffend. 96

2. Zum 01.07.2006 hatte keine Anpassung gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 zu erfolgen. 97

a) Zunächst gilt, dass maßgeblich die Entwicklung der Nettovergütungen bis zum 30.06.2006 war. Maßgeblich für die Berechnung des Anpassungsbedarfs sind die Indexwerte, die dem Anpassungsstichtag unmittelbar vorausgehen. Nur auf diesem Wege kann - so das Bundesarbeitsgericht zu § 16 BetrAVG - der gebotene volle Kaufkraftausgleich sichergestellt werden (BAG 19.06.2012 - 3 AZR 464/11, NZA 2012, 1291 Rn. 46). Zur Überzeugung der Kammer ist nicht ersichtlich, dass im Rahmen von § 5 Abs. 5 RL 2/89 eine andere Betrachtungsweise geboten ist. Es geht auch in diesem Falle darum, bis zu dem in § 5 Abs. 7 RL 2/89 genannten Anpassungsstichtag jeweils den Kaufkraftausgleich begrenzt durch die Nettolohnentwicklung sicherzustellen. Auch für die Frage der Nettolohnentwicklung muss deshalb folgerichtig auf die Zeit bis zum Anpassungsstichtag, d.h. auf die Zeit bis zum 30.06.2006 einschließlich abgestellt werden. 98

Änderungen, die erst zum 01.07.2006 in Kraft traten, waren nicht zu berücksichtigen. Reguläre Tariferhöhungen hatte es jedenfalls am 01.04.2005 - diese Erhöhung fiel nicht in den Anpassungszeitraum bis zum 30.06.2005 - und anschließend wieder am 01.01.2007 gegeben. Daraus lässt sich indes keine Erhöhung der Vergütungen der aktiven Mitarbeiter zum Anpassungsstichtag 01.07.2006 begründen. Der Kläger hat insoweit zunächst darauf abgestellt, dass sich bei der Überleitung in das neue Tarifwerk, bei dem die Vergütungsgruppen durch Tarifgruppen ersetzt wurden, zum 01.07.2006 eine Erhöhung ergeben habe. Die Tabellenvergütung sei von 3.153,00 Euro auf 3.226,00 Euro gestiegen, wobei aber zusätzlich zu berücksichtigen sei, dass die "GIZ" zu einem dynamischen Besitzstand geworden sei, so dass das Entgelt der Vergütungsgruppe 9/16 zum 01.07.2006 auf insgesamt 3.349,00 Euro gestiegen sei. In seinem Berufungsvorbringen geht er letztlich davon aus, dass die Tabellenvergütung ohne die "GIZ" zum 01.07.2006 von vorher 3.153,00 Euro auf 3.226 Euro gestiegen sei. Dies entspreche einer Erhöhung um 2,32 %. Unter Berücksichtigung der "GIZ" ergebe sich eine Erhöhung von 2,21 %. Letztlich kam es hierauf nicht an, weil es sich sämtlich um Änderungen ab dem 01.07.2006 handelte, die nicht bis zum Ende des Anpassungszeitraums am 30.06.2006 eingetreten waren, mithin für die Anpassung zum 01.07.2006 - wie ausgeführt - nicht zu berücksichtigen sind. 99

Diese Argumentation greift allerdings nicht für die Pauschalabgeltung aus dem Tarifvertrag vom 27.03.2006. Gemäß § 4 trat dieser Tarifvertrag am 01.04.2006 in Kraft. Die 100

Pauschalabgeltung wurde gemäß § 3 des Tarifvertrags für in der Zeit vom 01.04.2006 bis zum 31.12.2006 bestehende Arbeitsverhältnisse gewährt, würde mithin bei der vom Kläger vorgenommenen anteiligen Berechnung in den Anpassungszeitraum fallen.

b) Gleichwohl führt die Pauschalabgeltung aus dem Tarifvertrag vom 27.03.2006 nicht zu einer Erhöhung der Nettovergütungen der aktiven Mitarbeiter im Sinne von § 5 Abs. 6 Satz 2 RL 2/89. Dies ergibt sich aus den Gründen der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20.03.2012 (- 9 Sa 1635/11, juris Rn. 102, nachfolgend BAG 09.10.2012 - 3 AZN 1278/12), die ebenfalls die Pauschalabgeltung aus dem Tarifvertrag vom 27.03.2006 betraf. Insoweit hat das Landesarbeitsgerichts Hamm Folgendes ausgeführt: 101

"Die in § 3 des VTV vom 27.03.2006 vorgesehene Pauschalzahlung von 3.600,00 ? im Jahr 2006 ist nicht zu berücksichtigen. Dies ergibt sich aus § 5 Abs. 6 Satz 2 der RL 2/89. Darin ist die Nettovergütung auf der Grundlage der dort genannten, später unstreitig durch eine andere ersetzten, Vergütungsgruppe und Stufe sowie anhand weiterer Maßgaben zu errechnen. Die Pauschalzahlung ist für die tarifliche Vergütung hinsichtlich der Vergütungsgruppe wie auch der Stufe völlig ohne Bedeutung; sie ist nicht tabellenwirksam. Derartige Pauschalzahlungen sind für Berechnungselemente wie "Gehalts- und Lohnsätze" nicht zu berücksichtigen (BAG 19.07.2011 - 3 AZR 383/09 - Rn. 35 ff., 37). Die im Streitfall relevante Formulierung, die eine Vergütungsgruppe und innerhalb ihrer eine Stufe nennt, ist insoweit noch deutlicher als die Formulierung "Gehalts- und Lohnsätze". 102

Diesen überzeugenden Ausführungen schließt sich die erkennende Kammer an. Auch insoweit gilt, dass auch die vom Kläger vorgenommene Umrechnung nicht zu einer Erhöhung der Tabellenentgelte führt. Im Hinblick auf die "GIZ" weist die Kammer darauf hin, dass diese als solche ebenfalls für die Tabellenvergütung nicht zu berücksichtigen sein dürfte (vgl. BAG 27.03.2007 - 3 AZR 60/06, BB 2007, 2522). Letztlich kam es darauf nicht an, weil der Kläger insoweit keinen Anpassungsbedarf bis zum 30.06.2006 zum 01.07.2006 aufgezeigt hat. 103

c) Im Übrigen fehlt es unabhängig von den übrigen Ausführungen zum Stichtag 01.07.2006 an substantiierten Vortrag des Klägers zu einer Steigerung der Nettovergütung. 104

Der Kläger geht insoweit, obwohl die Beklagten dies mehrfach gerügt haben, von Bruttovergleichswerten bzw. der Entwicklung von Bruttovergütungen aus. Nach Auffassung der Kammer oblag dieser Vortrag auch originär dem Kläger. § 5 Abs. 5 und 6 RL 2/89 sehen nämlich keine Anpassung nach billigem Ermessen vor, sondern sind als Anspruchsgrundlage ausgestaltet. Die Vorschriften normieren eine Pflicht zur Anpassung um die Inflationsrate oder um den Prozentsatz der Erhöhungen der Nettovergütungen der aktiven Beschäftigten (so BAG 28.06.2011 - 3 AZR 282/09, ZIP 2011, 2164 Rn. 50 a.E.). Dann ist es nach allgemeinen Grundsätzen aber folgerichtig, wenn der Anspruchsteller, d.h. hier der Kläger die für ihn günstigen Grundlagen des Anspruchs vortragen und ggfs. beweisen muss. Hiermit wird dem Kläger auch nichts Unmögliches auferlegt, weil er genauso wie die Beklagten auf der Grundlage der in § 5 Abs. 5 und 6 RL 2/89 genannten Parameter zur Nettovergütung vortragen kann. An einem Vortrag zur Nettolohnentwicklung des Klägers fehlt es. Aber selbst wenn man die Darlegungslast anders verteilen wollte, änderte dies nichts. Die Beklagten haben im Einzelnen vorgetragen und berechnet, warum aus ihrer Sicht die Nettovergütungen zum Anpassungsstichtag 01.07.2006 sogar um 0,60 % gesunken sind. Es hätte dann dem Kläger im Rahmen der sekundären Darlegungslast oblegen, hierauf im Einzelnen zu erwidern und darzulegen, warum er von einer positiven Nettolohnentwicklung, die zudem die Inflationsrate erreicht, ausgeht. Daran fehlt es. Der Kläger führt insoweit zum Schluss mit seiner Berufungsbegründung z.B. aus, dass sich zum Stichtag 01.07.2006 eine Erhöhung um 2,21 % brutto = 2,21 % netto ergeben habe. Warum die Nettoerhöhung der Bruttoerhöhung 105

entsprechen soll, erläutert der Kläger nicht. Es fehlt insoweit an einem ausreichenden Vortrag des Klägers. Eine eigene Berechnung hat er nicht vorgetragen. Soweit er rügt, dass die Beklagten den Sonderbeitrag Zahnersatz im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung zu hoch mit 0,9 % berücksichtigt hätten, trifft dies im Ergebnis nicht zu. Richtig ist insoweit, dass mit Art. 1 Nr. 1 Buchstabe c des Gesetzes zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz vom 14.12.2004 (BGBl. I S. 3445, dazu BT-Drs. 15/3681) zum 01.07.2005 für die Mitglieder ein zusätzlicher Beitragssatz von 0,9 vom Hundert vorgesehen war hingegen die übrigen Beitragssätze sich entsprechend verminderten. Entgegen der Ansicht des Klägers auf Seite 16 des Schriftsatzes vom 24.08.2012 gehen die Beklagten in ihrer Berechnung jedoch von dem vom Kläger angenommenen auf 13,3 % im Jahr 2006 gegenüber dem Vorjahr sogar um einen Prozentpunkt bereits verminderten Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung aus. Dies belegt die Berechnung in Anlage B 4 zum Schriftsatz vom 22.02.2012. Dort gehen die Beklagten von dem allgemeinen Beitragssatz von 13,3 % aus, der hälftig für den Arbeitnehmer 6,65 % beträgt und insoweit in Ansatz gebracht ist. Hinzu kommt der Eigenbeitrag von 0,9 %. Entscheidend ist, dass nach Ansicht des Klägers die Berechnung der Beklagten deshalb falsch sei, weil die Anhebung des Beitragssatzes zum 01.07.2005 (vgl. zu diesem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens Art. 1 Nr. 3 Buchstabe b des Gesetzes zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz vom 14.12.2004 a.a.O.) nicht bereits zum Anpassungsstichtag 01.07.2005 berücksichtigt worden sei, sondern erst zum Stichtag 01.07.2006. Dies ist indes richtig, weil für den Stichtag der Anpassungsbedarf bis genau vor diesem Stichtag zu Grunde zu legen ist. Ohnehin kommt es für die Streitentscheidung nicht darauf an, ob eine negative Nettolohnentwicklung vorliegt. Nach dem Vortrag der Beklagten hätte es dem Kläger oblegen, eine Nettolohnentwicklung substantiiert vorzutragen, die zu einer positiven Veränderung der Bezüge der aktiven Mitarbeiter führt. Einen solchen Vortrag hat der Kläger aber trotz Rüge der Beklagten nicht gehalten.

III. Die Ansprüche des Klägers auf Betriebsrente für den Zeitraum vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2009 haben die Beklagten bis auf einen Betrag von 229,26 Euro brutto erfüllt. Dies ergibt sich aus der nachfolgenden Berechnung und folgt daraus, dass die Nachzahlung gemäß dem Schreiben vom 29.07.2010 in ihrer Berechnung an die bis zum Jahre 2010 noch vorgenommene individuelle Anpassungsprüfung gemäß § 16 BetrAVG anknüpfte, d.h. an den 01.10.2007. Die Nachzahlungen beginnen erst für die Zeit ab Oktober 2007. Im Einzelnen ergibt sich die Differenz wie aus der nachfolgend erstellten Tabelle ersichtlich: 106

ab Datum	Anspruch	Erhöhungsfaktor	Zahlbetrag	Differenz
01.10.2004		941,75	- 941,75	-
01.07.2005	958,61	1,79 %	958,61	-
01.07.2006		958,61	- 958,61	-
01.07.2007	985,72	1,81 %	968,20	17,52
01.10.2007		985,72	- 995,24	-
01.07.2008	1018,05	3,28 %	1005,19	12,86

107 108 109 110 111 112 113

114

01.07.2009	1018,97	0.09 %	1015,24	3,73

Der Zahlbetrag enthält die tatsächliche Zahlung unter Berücksichtigung der unstreitig erfolgten Nachzahlungen und der Verrechnung der außerplanmäßigen Erhöhung zum 01.07.2006. Die außerplanmäßige Erhöhung zum 01.07.2006 um 1,25 % trat neben die Erhöhungen gemäß § 5 Abs. 5 RL 2/89 und § 16 BetrAVG und war mithin zu verrechnen (vgl. Anlage 1 Seite 1 zum Schreiben vom 29.07.2010). Dass dies richtig ist, hat das Landesarbeitsgericht Hamm überzeugend begründet (Urteil vom 20.03.2012 a.a.O. Rn. 101) und ist vom Kläger auch nicht gerügt worden. In der tatsächlichen Zahlung ist auch Anpassung gemäß § 16 BetrAVG enthalten, die der Kläger nicht gerügt hat. Eine Differenz zu Gunsten des Klägers konnte sich mithin nur ergeben, wenn der Zahlbetrag hinter dem Anspruch zurückblieb. Es ergaben sich mit Ansprüche wie folgt: 3 x 17,52 für die Zeit Juli bis September 2007, 12 x 12,86 Euro für die Zeit Juli 2008 bis Juni 2009, 6 x 3,73 Euro für die Zeit Juli 2009 bis Dezember 2009. Insgesamt ergab dies die Summe von 229,26 Euro. Soweit der Kläger zum 01.07.2005 den Faktor 1,60 % statt wie die Beklagten 1,79 % zu Grunde legte, kam es darauf nicht an, weil dies für ihn ungünstiger ist. Soweit der Kläger in seiner Aufstellung auf Seite 29 der Berufungsbegründung der Zahlbeträge ab dem 01.07.2008 und ab dem 01.07.2009 von niedrigen Zahlen ausgeht, hat er insoweit die Nachzahlungen nicht berücksichtigt. Da der Zinsanspruch betreffend die Nachzahlung nicht zulässig in die Berufungsinstanz gelangt ist, konnte insoweit auch kein Zuspruch erfolgen. Die Frage einer etwaigen Aufrechnung stellte sich nicht, weil die Beklagten in diesem Verfahren ausdrücklich von einer Aufrechnung abgesehen haben. 115

IV. Die Beklagten haften sämtlich für die Zahlung von 229,26 Euro brutto. Die Beklagte zu 2) haftet als Rechtsnachfolgerin der Arbeitgeberin des Klägers. Dass die Versorgungsansprüche des Klägers schuldbefreiend auf die Beklagte zu 4) übergegangen sind, haben die Beklagten nicht darlegen können. Dass die Beklagte zu 4) insoweit jedenfalls auch und zusätzlich haftet, ist unstreitig. Die Beklagten zu 1) und 3) haften aufgrund des Schreibens vom 01.11.2007 als Gesamtschuldner. Dies hat bereits die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Urteil vom 20.11.2009 (- 6 Sa 659/09, juris Rn. 82) u.a. wie folgt ausgeführt: 116

"Die Auslegung gemäß den §§ 133, 157 BGB ergibt hier, worauf auch das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat, dass den Betriebsrentnern vor Augen geführt wurde, dass durch die Änderung des Durchführungsweges den Arbeitnehmern ein neuer Schuldner hinsichtlich der Pensionszahlungen und damit auch hinsichtlich der entsprechenden Anpassungsverpflichtungen geschaffen werden sollte. Es lässt sich aus dem Schreiben vom 01.11.2007 gerade nicht entnehmen, dass etwa die Pensionäre darauf hingewiesen worden wären, dass sie trotz der Änderung des Durchführungsweges verpflichtet wären, ihre Anpassungsansprüche ausdrücklich nur noch wie früher gegen die RWE AG geltend zu machen. Ganz im Gegenteil enthalten alle Hinweise in dem Schreiben, dass ein neuer Schuldner neben den Arbeitgeber treten sollte." 117

Von dieser zutreffenden Rechtsprechung abzuweichen, bestehen auch unter Berücksichtigung des Vortrags der Beklagten in diesem Verfahren keine Gründe. Dies ergibt sich insbesondere aus Folgendem: Bereits aus dem letzten Absatz auf der ersten Seite ergibt sich, dass neben dem früheren Arbeitgeber die Beklagte zu 3) als Konzernobergesellschaft selbst haftet und nunmehr zusätzlich auch die Beklagte zu 1) als Pensionsfonds. Es ging ausweislich des Schreibens gerade nicht um die bloße Änderung des Durchführungsweges, sondern der letzte Absatz der ersten Seite zeigt, dass es - auch - um die Frage der Haftung ging. Selbst unter Berücksichtigung des Empfängerhorizonts und der Qualität des Schreibens als Informationsschreiben folgt keine bloße nachrangige Haftung. Einen Ausschluss der 118

begründeten Haftung in Bezug auf die Leistungen der Betriebsrente, soweit es sich um angepasste Ansprüche bzw. den angepassten Teil der Ansprüche handelt, lässt sich dem Schreiben nicht entnehmen. Es geht nicht um die Frage der Anpassungsprüfungspflicht als solcher, sondern darum, wer für die angepassten Ansprüche haftet. Insoweit enthält das Schreiben entgegen der Ansicht der Beklagten keine tragfähige Differenzierung. Unterzeichnet ist das Schreiben von der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 3). Soweit der Betriebsrentenanspruch erfüllt ist, kam es auf die Frage der Passivlegitimation nicht an, weil die Erfüllung bei der Inanspruchnahme der Beklagten als Gesamtschuldner Gesamtwirkung (§ 422 Abs. 1 Satz 1 BGB) hat.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 119

D. Die Kammer hat die Revision für den Kläger gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die Reihenfolge von Quotierung und Höchstbegrenzung insgesamt zugelassen. Es bestand kein Grund, die Revision für die Beklagten zuzulassen. 120

RECHTSMITTELBELEHRUNG 121

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger 122

R E V I S I O N 123

eingelegt werden. 124

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 125

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 126

Bundesarbeitsgericht 127

Hugo-Preuß-Platz 1 128

99084 Erfurt 129

Fax: 0361-2636 2000 130

eingelegt werden. 131

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 132

Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 133

1. Rechtsanwälte, 134

2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 135

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder 136

anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 137

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 138

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen. 139

* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 140

Dr. Gotthardt Behrend Gather 141

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE