Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 12 Sa 123/17

Datum:	15.11.2017
Gericht:	Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:	12. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	12 Sa 123/17
ECLI:	ECLI:DE:LAGD:2017:1115.12SA123.17.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Essen, 4 Ca 2409/16
Schlagworte:	Betriebsrentenanpassung
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Anpassung der Betriebsrente auf der Grundlage einer betrieblichen Versorgungsordnung (Abweichung von Hessischem Landesarbeitsgericht 22.02.2017 - 6 Sa 972/16)

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 07.12.2016 - 4 Ca 2409/16 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und zur Klarstellung in der Hauptsache wie folgt neu gefasst:

a) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger über die gezahlte Vofue-Rente von monatlich 533,23 Euro brutto hinaus weitere 8,48 Euro monatlich brutto, beginnend ab dem 31.07.2015 zu zahlen.

b) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz werden dem Kläger zu 75 % und der Beklagten zu 25 % auferlegt. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger und der Beklagten je zur Hälfte auferlegt.

3. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen. Für den Kläger wird sie nicht zugelassen.

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

Die Parteien streiten über die Anpassung der Versorgungsbezüge des Klägers zum 01.07.2015. 2

Die Beklagte ist ein Lebensversicherungsunternehmen, das in den deutschen H. Konzern eingebunden ist. Sie ist Rechtsnachfolgerin der W. Deutsche Lebensversicherung AG (im Folgenden: W.), die auf die Beklagte verschmolzen wurde. Die Eintragung erfolgte am 29.12.2008 (HRB 40187 Amtsgericht I.). Muttergesellschaft der Beklagten ist die H. Deutschland AG. Neben der Beklagten gibt es als weitere Versicherungsgesellschaft die H. Versicherung AG. Der am 30.12.1952 geborene Kläger war bis zum 30.06.2008 bei der W. beschäftigt. 3

Nach den Regelungen des betrieblichen Versorgungswerks, die auf den Kläger anwendbar waren, hatte er Anspruch auf eine Gesamtversorgung, die sich aus Rentenleistungen der konzerneigenen Versorgungskasse (im Folgenden VK-Altersrente - der später verwandte Begriff PK-Rente wird aus Vereinfachungsgründen nicht gebraucht) und einer Direktzusage (Pensionsergänzung, im Folgenden Vofue-Rente) zusammensetzte. Die Leistungen der VK-Altersrente wurden durch die nach dem Geschäftsplan der Versorgungskasse gutzuschreibenden Überschussanteile gesteigert. Geregelt wurde die Zahlung der Vofue-Rente in der Gesamtbetriebsvereinbarung "Bestimmungen des betrieblichen Versorgungswerks", bestehend aus den "Grundbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks" (im Folgenden BVW), den "Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks" (im Folgenden BVW-A) und den "Übergangsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks" (im Folgenden BVW-Ü). 4

In den BVW hieß es u.a.: 5

"§ 1 Zweck des Pensionsergänzungsfonds 6

Der Zweck des Pensionsergänzungsfonds ist, den anspruchsberechtigten Betriebsangehörigen bzw. ihren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen eine Pensionsergänzung zu gewähren, sofern und solange die in den Ausführungsbestimmungen näher bezeichneten Leistungen der Sozialversicherung sowie anderer gesetzlicher Versorgungen und die Leistungen der Versorgungskasse zusammen die Gesamtversorgungsbezüge gemäß § 4 der Ausführungsbestimmungen nicht erreichen. 7

8

§ 2 Berechtigter Personenkreis 9

10

3. Auf die Leistungen des Pensionsergänzungsfonds besteht ein Rechtsanspruch, der nur durch die in den Ausführungsbestimmungen enthaltenen Widerrufsvorbehalte eingeschränkt ist. 11

In den In den BVW-A hieß es u.a.: 12

§ 5Zusammensetzung der Versorgungsbezüge 13

Erreichen die nachstehenden Leistungen zusammen in der Höhe nicht die erworbenen Gesamtversorgungsansprüche, wird eine Pensionsergänzungszahlung fällig. 14

15

1. Bestandteil der Gesamtversorgungsbezüge sind:

1.1. Die Rentenleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Hat der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung Renten individuell zu kürzen, so gilt die ungekürzte Rente als Bestandteil der Gesamtversorgung (z.B. familienrechtlicher Versorgungsausgleich) 16

1.2. Die Renten aus der freiwilligen Höherversicherung bei Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit für sie ein freiwilliger Firmenzuschuss seitens der V. geleistet wurde 17

18

1.6. Rentenleistungen der Versorgungskasse und die ihnen gleichgestellten sonstigen betrieblichen Versorgungsleistungen. 19

§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse 20

1.Die Gesamtversorgungsbezüge werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst. (Der § 49 AVG ist durch Artikel Ziffer 1 § § 65 und 68 SGB (VI) neu gefasst worden. Die Änderung ist am 01.01.1992 in Kraft getreten). 21

2. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden. 22

3.Hält der Vorstand die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge nach Ziffer 1 nicht für vertretbar, so schlägt er nach Anhören der Betriebsräte / des Gesamtbetriebsrates dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlussfassung vor, was nach seiner Auffassung geschehen soll. 23

Der Beschluss ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1. 24

4. Eine Erhöhung der Pensionsergänzung kann im Einzelfall nicht durchgeführt werden, soweit und solange die nach § 5 der Ausführungsbestimmungen anzurechnenden Bezüge und die nach § 4 der Ausführungsbestimmungen vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge, erreichen oder überschreiten. 25

Betriebsangehörige, die eine Pensionsergänzung zu den Leistungen der Versorgungskasse zunächst nicht bekommen haben, weil ihre anzurechnen Bezüge die vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge erreichen oder überschreiten, erhalten gegebenenfalls bei Veränderungen nach der Ziffer 1 oder 3 später eine Pensionsergänzung allein durch das in der Ziffer 1 oder 3 dargestellte Verfahren. 26

27

§ 12 Widerrufsvorbehalte 28

1. Der in § 2 Ziffer 3 der Grundbestimmung eingeräumte Rechtsanspruch wird insoweit eingeschränkt, als sich die W. vorbehält, durch Beschlüsse im Vorstand und im Aufsichtsrat die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn 29

• die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihm eine Aufrechter-haltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, 30

• der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, 31

• die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von der W. gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, dass der W. die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann. 32

" 33

Am 07.05.2008 schlossen der Kläger und die W. eine Frühpensionierungsvereinbarung (im Folgenden FPV 2008), die u.a. folgenden Inhalt hatte: 34

"1. 35

Das zwischen der W. und Herrn S. bestehende Arbeitsverhältnis endet aus betrieblichen Gründen einvernehmlich am 30.06.2008. 36

37

8. 38

Die W. Deutsche Lebensversicherung AG gewährt Herrn S. unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der W. VVaG., mit Beginn des Kalendermonats, vom dem ab erstmals der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - ggf. auch mit Abschlägen - möglich ist, eine monatliche Rente von 455,93 Euro brutto. Die Rente wird nach den Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks angepasst. 39

9. 40

Rentenabschläge wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente werden von der W. Deutsche Lebensversicherung AG in Höhe des Kürzungsbetrages bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres in Form einer monatlichen Ausgleichszahlung (brutto) übernommen. 41

" 42

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte FPV 2008 Bezug genommen. 43

Der Kläger bezog seit dem 01.01.2013 von der Versorgungskasse zunächst eine VK-Altersrente von monatlich 413,55 Euro brutto. Ab dem 01.07.2013 erhielt der Kläger von der Beklagten gemäß der Mitteilung vom 21.05.2013 eine monatliche Betriebsrentenzahlung von 520,56 Euro brutto. Vor dem hier streitigen Anpassungsstichtag 01.07.2015 erhielt der Kläger zuletzt im Monat Juni 2015 VK-Altersrente von 413,55 Euro brutto - so auch in der Abrechnung ausgewiesen - und eine weitere Betriebsrentenzahlung von 530,58 Euro brutto von der Beklagten und außerdem den Ausgleichsbetrag gemäß Ziff. 8 FPV 2008 in Höhe von 168,37 Euro brutto. In den dem Kläger übersandten Abrechnungen war die Summe von 530,58 Euro brutto und 168,37 Euro, d.h. 698,95 Euro brutto als Vofue-Rente bezeichnet. 44

Nach einer entsprechenden Entscheidung des Vorstands der Beklagten existierten E-Mails vom 15.06.2015, mit denen die örtlichen Betriebsräte, der Gesamt- und der 45

Konzernbetriebsrat dazu angehört wurden, die Rentenanpassung zum 01.07.2015 nicht in Höhe von 2,1 % sondern in Höhe von 0,5 % vorzunehmen. Darin verwies die Beklagte auf die schwierige Marktsituation der Versicherungsbranche, die Neuausrichtung des Konzerns und führte aus, dass ehemalige Mitarbeiter, deren laufenden Betriebsrentenansprüche weit über dem Durchschnitt der für die übrigen Konzernangehörigen liege, einen Beitrag zur nachhaltigen Stärkung und Zukunftssicherung leisten sollten. Weiter hieß es dort:

"Im Hinblick auf die Gesamtsituation hält der Vorstand eine Erhöhung von 2,1 % zum 01.07.2015, die im Gesamtkonzern zu einer zusätzlichen Belastung von 0,4 Mio. € jährlich führen und die deutlich über dem Inflationsausgleich seit Juni 2014 von 0,5 % liegen würde, für nicht vertretbar. Er beabsichtigt daher den Aufsichtsräten der GEV/GEL/GBV eine Anpassung der Gesamtversorgung bzw. der Renten aus dem BVW und der VO 85 um jeweils 0,5 % zur gemeinsamen Beschlussfassung vorzuschlagen." 46

Nachdem die Frist zur Stellungnahme für die Betriebsräte bis zum 31.07.2015 verlängert wurde, existierten Schriftstücke, wonach diese insbesondere wegen der guten wirtschaftlichen Lage der Beklagten der geringeren Anpassung widersprachen. Nach Angaben der Beklagten fasste der Vorstand am 26.08.2015 den vorgesehenen Anpassungsbeschluss und am 09.10.2015 der Aufsichtsrat. Mit Schreiben vom 16.10.2015 informierte die Beklagte den Kläger u.a. wie folgt: 47

"Versorgungskasse der W. VVaG 48

Sie erhalten von der Versorgungskasse der W. VVaG. die Rente aus Ihrer Pensionsversicherung. Aus dem Geschäftsjahr 2014 sind zum 01.07.2015 keine Überschussanteile gutzuschreiben. Die Rente wird daher in unveränderter Höhe weitergezahlt. 49

Betriebliches Versorgungswerk 50

Die Vorstände und Aufsichtsräte der H. Versicherungen haben beschlossen, die Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten unter Anwendung der in § 6 Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes normierten Regelung zum 01.07.2015 für diesen Stichtag um 0,5% zu erhöhen. 51

Hinsichtlich der gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat der H. Deutschland Konzern entschieden, dass der Prüfungsstichtag für die Rentenanpassung unternehmenseinheitlich für alle Versorgungszusagen auf den 01.07.2015 festgelegt und damit für manche Versorgungsempfänger vorgezogen wird. Die gesetzliche Anpassungsprüfung wird künftig für alle Versorgungsempfänger alle drei Jahre zum 01.07. durchgeführt. 52

Ab dem 01.07.2015 beträgt Ihre Versorgungsleistung aus dem Betrieblichen Versorgungswerk 705,13 Euro brutto. 53

..." 54

Den Betrag von 705,13 Euro brutto, der in den dem Kläger übersandten Abrechnungen ebenfalls einheitlich als Vofue-Rente bezeichnet wurde, zahlte die Beklagte ab dem 01.07.2015 auch tatsächlich an den Kläger aus. Dieser Betrag setzte sich aus einer um 0,5 % erhöhten Betriebsrentenzahlung von zuvor 530,58 Euro brutto auf nunmehr 533,23 Euro brutto und der um 2,0972 % auf 171,90 Euro brutto erhöhten Ausgleichszahlung zusammen. 55

Die genannte Ausgleichszahlung von 171,90 Euro brutto wurde zuletzt im Dezember 2015 an den Kläger gezahlt. Danach erfolgte keine Zahlung dieser Ausgleichszahlung an den Kläger mehr. Aus der gesetzlichen Rentenversicherung hatte der Kläger bis zum Monat Juni 2015 monatlich 1.387,11 Euro brutto bezogen. Ab dem 01.07.2015 belief sich die Zahlung aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf monatlich 1.416,20 Euro brutto.

Mit seiner am 12.04.2016 eingegangenen Klage hat der Kläger ursprünglich von der H. Versicherung AG verlangt, ihm über die gezahlte Betriebsrente von 1.118,68 Euro brutto monatlich ab dem Monat Juli 2015 weitere 17,22 Euro brutto monatlich zu zahlen. Er hat seine Forderung wie folgt berechnet: Gesamtversorgungsbezüge bis 30.06.2015 als Summe aus gesetzlicher Rentenversicherung (1.387,11), VK-Altersrente (413,55) und so bezeichneter Vofue-Rente (698,95 Euro) von 2.499,61 Euro brutto. Er hat gemeint, dieser Betrag sei um 2,1 % zu erhöhen, was eine neue Gesamtversorgung von 2.552,10 Euro ergebe. Abzüglich gesetzlicher Rente ab dem 01.07.2016 von 1.416,20 Euro brutto sowie der VK-Altersrente bis 30.06.2015 (413,55) und der Vofue-Rente bis 30.06.2015 (698,95) ergebe sich ein Erhöhungsbetrag von monatlich 23,40 Euro brutto. Abzüglich der von der Beklagten vorgenommenen Erhöhung von monatlich 6,18 Euro brutto verblieben monatlich 17,22 Euro brutto. Im Hinblick darauf, dass die H. Versicherung AG nicht der Versorgungsschuldner des Klägers war, hat dieser im Einvernehmen mit der bisherigen und der neuen Beklagten einen Parteiwechsel vorgenommen und das Verfahren nur noch gegen die jetzige Beklagte, die H. Lebensversicherung AG fortgeführt. Auch von dieser hat er die dargestellte Erhöhung seiner Gesamtversorgung um monatlich 17,22 Euro brutto begehrt. 56

Hierzu hat der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Entscheidung der Beklagten, für das Jahr 2015 eine Anpassung unterhalb der gesetzlichen Rentenanpassung vorzunehmen, sei rechtswidrig. Dies folge bereits daraus, dass § 6 Nr. 3 BVW-A unwirksam sei, weil die Regelung zum einen zu unbestimmt sei und zum anderen der Gesamtbetriebsrat für die Anpassungen in unzulässiger Weise auf sein Mitbestimmungsrecht verzichtet habe. Zudem hat der Kläger sowohl die ordnungsgemäße Durchführung der Anhörung der örtlichen Betriebsräte als auch der Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat mit Nichtwissen bestritten. Jedenfalls sei die Anpassungsentscheidung für 2015 zu spät erfolgt. Gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A sei die Betriebsrente automatisch zum 01.07.2015 in Höhe der gesetzlichen Rentenanpassung gestiegen. Diese könne nicht im Nachhinein wieder rückgängig gemacht werden. Das gesamte Verfahren nach § 6 Nr. 3 BVW-A müsse denknotwendig vor dem 01.07. eines jeweiligen Jahres erfolgen. 57

Der Kläger hat weiter die Ansicht vertreten, die Entscheidung sei jedenfalls ermessensfehlerhaft. Die wirtschaftliche Lage der Beklagten habe eine Anpassung zum Stichtag zugelassen. Sie sei wirtschaftlich gesund, wie sich den Jahresabschlüssen 2014 und 2015 (Anlagen A1 und A 2 zum Schriftsatz vom 18.10.2016) entnehmen lasse. Die Zahl der Mitarbeiter der Beklagte sei von 2014 auf 2015 gestiegen. Die Beklagte investiere außerdem in erheblichem Maße in Immobilien und Aktien. 58

Der Kläger hat beantragt, 59

die Beklagte zu verurteilen, an ihn über die freiwillig gezahlte Betriebsrente von 1.118,68 Euro monatlich brutto hinaus weitere 17,22 Euro monatlich brutto, beginnend ab dem 31.07.2015 zu zahlen. 60

Die Beklagte hat beantragt, 61

die Klage abzuweisen. 62

Die Beklagte hat zunächst gemeint, der Kläger habe keinen Anspruch auf eine Gesamtversorgung gemäß den BVW und BVW-A mehr. Dieser Anspruch sei durch die Vereinbarung in Ziff. 8 FPV 2008 abgelöst worden. Nur darauf könne sich entsprechend der vertraglichen Vereinbarung in Ziff. 8 FPV 2008 das Erhöhungsverlangen gemäß § 6 BVW-A des Klägers beziehen. 63

Die Beklagte hat behauptet, im Jahr 2015 sei es zu einer wirksamen Beschlussfassung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A gekommen. Zunächst habe der Vorstand der H. Deutschland AG am 03.06.2015 beschlossen, dass eine Anpassung der Renten im betrieblichen Versorgungswerk um mehr als 0,5% nicht als vertretbar erscheine. Wie der vorgelegten E-Mail und dem Schreiben vom 15.06.2015 zu entnehmen sei, seien der Gesamtbetriebsrat und vorsorglich die örtlichen Betriebsräte angehört worden. Der Vorstand und der Aufsichtsrat hätten dann den Beschluss gefasst, die Betriebsrenten um 0,5% zu erhöhen. Der Beitrag des Vorstandes zu diesem Beschluss lasse sich dem Protokoll vom 26.08.2015 entnehmen. Ein entsprechender Beschluss sei vom Aufsichtsrat im Umlaufverfahren mit Ablauf der Rückmeldefrist am 09.10.2015 geleistet worden. 64

Ihre Entscheidung nach § 6 Nr. 3 BVW-A müsse nicht auf ihre wirtschaftliche Lage abstellen, denn § 16 BetrAVG sei durch die Regelung nicht umgesetzt worden. Die Erhöhung nach § 6 Nr. 1 BVW-A stehe nach § 6 Nr. 3 BVW-A generell unter dem Vorbehalt eines abweichenden Vorstandsbeschlusses. Für diesen sei ein sachlicher Grund ausreichend, der die Abweichung nach Abwägung der widerstreitenden Interessen rechtfertige. Sie habe die Verhältnismäßigkeit und den Vertrauensschutz bei ihrer Abwägungsentscheidung ausreichend berücksichtigt. Aber auch ganz allgemein entspreche der Beschluss billigem Ermessen. Der Beschluss entspreche angesichts der allgemeinen Rahmenbedingungen am Markt sowie dem Erfordernis, dass der H. Konzern sich zukunftsfähig neu aufstellen müsse, billigem Ermessen. Das Marktumfeld des Konzerns sei durch niedrige Zinsen (Leitzins im Euroraum im Jahr 2015: 0,05%) und durch eine niedrigen Inflationsrate (0,3% im Juni 2015) bestimmt. Es bestehe eine schwache Konjunktur am Versicherungsmarkt. Infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise werde es für Versicherer, insbesondere Lebensversicherer immer schwieriger, das Geld ihrer Kunden lukrativ anzulegen. Im Zeitpunkt der Anpassungsprüfung zum 01.07.2015 sei sie daher davon ausgegangen, dass das Wachstum im Versicherungsmarkt sich abschwächen werde. Hinzu trete die demographische Entwicklung der Gesellschaft mit einer steigenden Lebenserwartung, die für Lebensversicherer zu erhöhten Marktrisiken führe. Es sei auch ein zunehmender regulatorischer Druck durch neue gesetzliche Regelungen entstanden. Zum einen sei am 07.08.2014 das Lebensversicherungsreformgesetz (LVRG) in Kraft getreten. Hierdurch sei der Höchstrechnungszins auf 1,25% gesunken und weitere Änderungen seien erfolgt. Der für Lebensversicherungsprodukte erforderliche finanzielle Aufwand habe sich merklich erhöht. Auch habe Sovency II - ein Projekt der EU-Kommission zu einer grundlegenden Reform des Versicherungsaufsichtsrechts - die Rahmenbedingungen deutlich verschlechtert. Zudem seien signifikant steigende Kundenanforderungen zu verzeichnen. Die geschilderten Umstände hätten bei ihren Wettbewerbern zu massiven Umstrukturierungen geführt. Sie müsse sich demgemäß zukunftsfähig neu ausrichten. Dies erfolge mit dem sog. SSY-Konzept. Dieses beinhalte eine organisatorische Verschlankung der internen Strukturen. Die Effektivität und Effizienz solle deutlich erhöht werden. In finanzieller Hinsicht sei konzernweit eine Einsparung in Höhe von 160 bis 190 Millionen Euro pro Jahr vorgesehen. Es bestehe ein unbefristeter bundesweiter Einstellungsstopp. Es solle bis ins Jahr 2018 ein massiver Abbau von Arbeitsplätzen erfolgen. Weiter sei eine Schließung von Standorten vorgesehen. Für Sach-, Reise-, Bewirtungs- und Fortbildungskosten seien Budget-Kürzungen vorgenommen worden. Bezüglich der betrieblichen Altersversorgung leiste die 65

Führungsebene einen Beitrag zur Altersversorgung, indem das Budget für Leistungszusagen für Neueintritte auf Vorstandsebene und der Ebene der leitenden Angestellten auf Konzernebene um die Hälfte gekürzt worden sei.

Die Beklagte hat weiter ausgeführt, für die Realisierung des SSY-Konzepts müssten alle ihren Beitrag leisten, nicht nur die aktiven Arbeitnehmer. Hinsichtlich der Betriebsrentner sei zu berücksichtigen, dass das Versorgungsniveau des Klägers bereits jetzt überdurchschnittlich hoch sei. Sie, die H. Versicherung AG und die GDIS hätten - insoweit unstreitig - eigene Versorgungswerke. Die durchschnittliche Jahresrente nach dem BVW betrage 15.948,00 EUR, nach den sog. Münchener Versorgungen hingegen nur 7.486,00 EUR. Weiter sei zu berücksichtigen, dass mit der Anpassung um 0,5% der Kaufpreisschwund im Jahr 2015 ausreichend berücksichtigt sei. 66

Im Übrigen sei eine Erhöhung allenfalls um 2,0972 % und nicht um 2,1 % vorzunehmen, denn die gesetzlichen Renten seien um 2,0972 % und nicht um 2,1 % erhöht worden. 67

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen das ihr am 04.01.2017 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 03.02.2017 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 20.04.2017 - am 20.04.2017 begründet. 68

Die Beklagte ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht der Klage zu Unrecht entsprochen habe. Sie behauptet, das von ihr dargestellte negative Marktumfeld habe konkrete Folgen für den H. konzern und sie selbst. So biete sie im Kreise der zehn größten Anbieter auf dem Lebensversicherungsmarkt die geringste Überschussbeteiligung. Wegen der Niedrigzinsphase falle die wichtige Möglichkeit der Gewinnerzielung durch Kapitalanlagen praktisch weg. Darüber hinaus müsse sie aufgrund gesetzlicher Anforderungen eine sogenannte Zinszusatzreserve bilden. Zur Sicherung der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit verweist die Beklagte erneut auf das Konzept SSY. Es gehe nicht darum, aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage tätig zu werden, sondern darum, aufgrund des schwierigen Marktumfelds die künftige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Im September 2015 hätten die Verhandlungen mit den Betriebsräten zu diesem Konzept abgeschlossen werden können. Es gehe um konzernweite Einsparungen von 160 Millionen bis 190 Millionen Euro, wobei die aktive Belegschaft - wie ausgeführt - einen erheblichen Beitrag leiste. Für die aktiven Arbeitnehmer gebe es deutliche Einschnitte durch die Maßnahmen wie Einstellungsstopp und Personalabbau in Form von Aufhebungsverträgen, Altersteilzeitvereinbarungen und Vereinbarungen zum Überbrückungsmodell. Zum 01.01.2017 seien die Arbeitsverhältnisse auf die neue H. Deutschland AG übergegangen. Es habe im Jahr 2016 mit Ausnahme individueller Sonderfälle eine Nullrunde für außertarifliche Angestellte gegeben. Auf die Gehaltsentwicklung im tariflichen Bereich habe sie als Beklagte keinen Einfluss gehabt. 69

Die Einschnitte bei dem Kläger und bei den klagenden Betriebsrentnern insgesamt seien gering. Es müssten zunächst alle - Aktive und Betriebsrentner - einen Beitrag leisten. Das Versorgungsniveau des Klägers sei hoch und der Kaufkraftverlust ohnehin ausgeglichen. Aufgrund der Regelung in § 6 Nr. 3 BVW-A bestehe bei dem Kläger auch kein schutzwürdiges Vertrauen. 70

Die Beklagte behauptet weiter, zu den Beschlüssen betreffend 2015 seien die Betriebsräte ordnungsgemäß beteiligt worden. Die nachfolgenden Beschlüsse seien formell ordnungsgemäß zustande gekommen. 71

In der Sache habe sie sich auf § 6 Nr. 3 BVW-A zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit stützen können. Eine Beschränkung der Vorschrift auf wirtschaftliche Notlagen oder 72

veränderte wirtschaftliche Verhältnisse sei gerade nicht geregelt worden. Ein eigener erfolgreicher Jahresabschluss stehe der getroffenen Entscheidung nicht entgegen. Es sei zulässig, sich bei der tatsächlich vorgenommenen Anpassung an der Inflationsrate als einem Schätzwert zu orientieren.

Die Beklagte hat weiter gemeint, die Anpassungsentscheidungen hätten keinem Mitbestimmungsrecht unterlegen. Dies unterstellt, sei ihm Genüge getan. § 6 Nr. 3 BVW-A sei auch hinreichend bestimmt. Die Vorschrift sei dahingehend auszulegen, dass der Vorstand jährlich zu entscheiden hat, wie der Teuerungsausgleich auszusehen hat. Dabei sei billiges Ermessen zu wahren. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit seien zu wahren. Aus dem Begriff vertretbar sei zudem abzuleiten, dass es ausreichend sei, wenn ein sachlicher Grund die Anpassungsentscheidung rechtfertigt. Ziehe man die Rechtsprechung zu Eingriffen in Versorgungsansprüche heran, sei die Anpassungsentscheidung nicht zu beanstanden, zumal es nicht um einen Eingriff in laufende Leistungen gehe, sondern der Vorbehalt Teil der Leistungszusage gewesen sei. Ein ausreichender sachlicher Grund sei die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit durch ein entsprechendes Konzept. Eine Anlehnung an § 16 BetrAVG sei in § BVW-A gerade nicht geregelt und finde dort auch keinen Anklang. Zulässig sei es insoweit auch, eine Vereinheitlichung der Versorgung im Konzern anzustreben. Die Anpassungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A unterliege letztlich nur einer Willkürkontrolle. Die Interessen der Betriebsrentner müssten unter Berücksichtigung ihrer gegenläufigen Interessen zurücktreten. Die Belastung der hier betroffenen Betriebsrentner sei ohnehin gering. 73

Unabhängig von Vorstehendem hat die Beklagte gemeint, es habe nach der FPV 2008 mit dem Kläger keine Vereinbarung zu einer Gesamtversorgung mehr bestanden. Die Gesamtversorgung nach dem BVW und den BVW-A sei durch die FPV 2008 abgelöst worden. Dies ergebe die Auslegung dieser Vereinbarung. Lediglich die VK-Altersrente sei unberührt geblieben. Der vereinbarte Betrag von 455,93 Euro brutto werde unabhängig von sonstigen Versorgungsbezügen gezahlt und gemäß § 6 BVW-A angepasst. Diese Ablösung sei wirksam. Hierzu hat sie behauptet, der vorzeitig ausgeschiedene Kläger werde durch die FPV 2008 nicht ungünstiger gestellt als nach der BVW und den BVW-A. Dies sei bislang weder in der Vergangenheit der Fall gewesen, noch sei dies aktuell so. Vielmehr sei die getroffene Vereinbarung in dem FPV 2008 günstiger, als derjenige Anspruch, der dem Kläger als unverfallbare Anwartschaft eigentlich zugestanden hätte. Der vereinbarte Betrag habe einer Anwartschaft entsprochen, die sich ergebe, wenn der Kläger erst mit dem 63. Lebensjahr bei ihr ausgeschieden sei und nicht wie tatsächlich zum 30.06.2008 mit dem 56. Lebensjahr. 74

Die Beklagte beantragt, 75

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen - vom 07.12.2016 - 4 Ca 2409/16 abzuändern und die Klage abzuweisen. 76

Der Kläger beantragt, 77

die Berufung zurückzuweisen. 78

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Er bestreitet erneut mit Nichtwissen, dass die Betriebsräte ordnungsgemäß angehört worden seien und dass dies alle Betriebsräte betreffe. Er bestreitet weiterhin, dass auf Seiten der Beklagten jeweils eine ordnungsgemäße Beschlussfassung erfolgt sei. 79

80

Der Kläger ist der Ansicht, dass kein ausreichender Sachverhalt vorliege, der die Anwendung von § 6 Nr. 3 BVW-A rechtfertige. Erforderlich seien gravierende wirtschaftliche Veränderungen der Unternehmensdaten der Beklagten. Dies sei auch das bisherige gemeinsame Verständnis der Betriebsparteien gewesen. Nicht ausreichend sei es, auf eine angeblich allgemein schwierige Lage der Wirtschaft und der Versicherungsbranche abzustellen sowie die vorgenommenen Umstrukturierungsmaßnahmen. Im Übrigen zeigten die Zahlen der Beklagten, dass sie trotz der Niedrigzinsphase wirtschaftlich gute Ergebnisse erziele. Da die Betriebsparteien sich auf das hohe Versorgungsniveau der BVW geeinigt hätten, könne die Höhe nicht zur Begründung der von § 6 Nr. 1 BVW-A abweichenden Entscheidung herangeführt werden. Die im Übrigen vorgetragenen Daten der Beklagten zu anderen Versorgungsbezügen bei ihr würden zudem mit Nichtwissen bestritten. Die demografische Entwicklung rechtfertige ebenfalls keine andere Bewertung. Gleiches gelte für das SSY-Konzept.

Im Übrigen sei die ihm zugesagte Gesamtversorgung nach dem BVW und den BVW-A durch Ziff. 8 FVP 2008 nicht abgelöst worden. Eine Abänderung würde auch einer AGB-Kontrolle nicht standhalten. Im Übrigen sei ein Verzicht auf die Rechte aus dem BVW und den BVW-A als Gesamtbetriebsvereinbarungen unwirksam. Mangels weiteren Vortrags dazu, inwieweit der ihm eigentlich - bezogen auf das Ausscheiden zum 30.06.2008 - zustehende zeitratierliche Anspruch nach dem BVW und den BVW-A günstiger ist als der in Ziff. 8 FPV 2008 zuerst vereinbarte Betrag und der zuletzt bezahlte Betrag von 530,58 Euro brutto monatlich, hat er sich zuletzt damit einverstanden erklärt, aus tatsächlichen Gründen zur Vereinfachung den Betrag von 530,58 Euro für die Anpassung zu Grunde zu legen. 81

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 82

E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E : 83

A.Die zulässige Berufung der Beklagten ist nur teilweise begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet. Der zulässige Klageantrag hat nur teilweise Erfolg. Der Kläger kann von der Beklagten ab dem Stichtag 01.07.2015 nur die Zahlung einer weiteren Betriebsrente von monatlich 8,48 Euro brutto verlangen. 84

I.Der auf künftige Leistung gerichtete Klageantrag ist zulässig. Auf die zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts zu I. der Entscheidungsgründe wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Ergänzend ist anzuführen, dass der Kläger die Zahlung der um 17,22 Euro brutto monatlich erhöhten Betriebsrente beginnend ab dem Monat Juli 2015 und zahlbar zum Monatsende begehrt. Dies folgt aus dem Klageantrag, wonach die Zahlung ab 31.07.2015 begehrt wird. 85

II.Der auf künftige Leistung gerichtete Zahlungsantrag ist nur teilweise begründet. Der Kläger kann über die ihm von der Beklagten seit Juli 2015 bereits gezahlte Vofue-Rente von monatlich 533,23 Euro brutto lediglich monatlich weitere 8,48 Euro brutto verlangen. Darüber hinaus besteht der im Umfang von monatlich 17,22 Euro brutto geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht. 86

1.Streitgegenstand dieser Entscheidung ist alleine die Anpassung gemäß § 6 BVW-A zum 01.07.2015. Eine Anpassung gemäß § 16 BetrAVG ist nicht Streitgegenstand. In der Sache bezieht sich die Anpassung gemäß § 6 BVW-A nach dem auch in der Berufungsinstanz bis zuletzt mit dem Klageantrag aufrecht erhaltenen Begehren zunächst auf die 87

Gesamtversorgung - vom Kläger begehrt mit 17,22 Euro brutto monatlich über insgesamt gezahlten 1.118,69 Euro brutto hinaus - und hilfsweise auf die dem Kläger nach Ziff. 8 FPV 2008 gezahlten Vofue-Rente. Dabei handelt es sich um zwei verschiedene Streitgegenstände, wobei der Kläger die Anpassung jedenfalls der Vofue-Rente von monatlich 530,58 Euro brutto bis zum 30.06.2015 um 2,1 % hilfsweise bereits in der ersten Instanz verlangt hat, was die Auslegung seines Klagevorbringens ergibt. Er hat bei verständiger Würdigung jedenfalls die Erhöhung in diesem Umfang begehrt. Im Übrigen hat das Arbeitsgericht insoweit nicht unterschieden, sondern ausgeführt, dass der Anspruch auf Erhöhung der Gesamtversorgung durch Ziff. 8 FPV nicht ausgeschlossen oder reduziert ist (II.2. der Entscheidungsgründe). Wenn aber auch eine bloße "Reduzierung" vorliegen kann, ist das Begehren nach Anpassung nur der Vofue-Rente von monatlich 530,58 Euro brutto bis zum 30.06.2015 in dem Klagebegehren enthalten. Auch wenn die Vofue-Rente von 530,58 Euro brutto bis zum 30.06.2015 auf Ziffer 8 FVP 2008 beruht, wird sie - da von den Parteien in den Abrechnungen ebenso bezeichnet - als Vofue-Rente bezeichnet.

2.Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die dem Kläger zustehende Gesamtversorgung zum 01.07.2015 entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen. Dies folgt aus Ziff. 8 FPV 2008. Im Übrigen fehlt ausreichender Vortrag des Klägers zu der ihm eigentlich zustehenden Gesamtversorgung bezogen auf sein vorzeitiges Ausscheiden. 88

a)Ziff. 8 FVP 2008 regelt ausschließlich die von der Beklagten unmittelbar zu zahlende Rente. Insoweit haben sich die Parteien auf die Höhe der sog. Vofue-Rente geeinigt, zugleich aber vereinbart, dass diese losgelöst von dem Gesamtversorgungssystem des BVW-A zu erbringen ist. Dies geht aus der Formulierung "unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der W. VVaG" zweifelsfrei hervor. Ausschließlich hinsichtlich dieser monatlichen Rente in Höhe von anfänglich 455,93 Euro brutto erfolgte in Ziff. 8 FPV 2008 hinsichtlich der Anpassung ein Verweis auf § 6 BVW-A. So heißt es nämlich im unmittelbaren Anschluss in Ziff. 8 Satz 2 FVP 2008, dass "die Rente" nach den Bestimmungen des BVW angepasst wird. Aus der Verwendung der Einzahl und dem unmittelbaren systematischen Anschluss ergibt sich, dass nur die von den Parteien in Ziff. 8 FVP 2008 vereinbarte betragsmäßig benannte Vofue-Rente gemeint ist. Aus dem Vorgenannten ergibt sich zugleich, dass damit die vereinbarte Vofue-Rente losgelöst vom bisherigen Gesamtversorgungssystem betragsmäßig festgeschrieben wird und diese die bisherige Gesamtversorgung ablöst. Aufgrund der gewählten Formulierung ist dieses Auslegungsergebnis klar, so das für die Anwendung der Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB) oder des Transparenzgebots (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) kein Raum ist. 89

b)Die Verpflichtung zu einer Anpassung der Gesamtversorgung ergibt sich nicht weiterhin aus § 6 BVW-A, weil die Vereinbarung in Ziff. 8 FVP 2008 unwirksam wäre. Zwar bliebe das BVW trotz der Sonderregelung in der FVP 2008 anwendbar, sofern die vertragliche Vereinbarung für den Kläger nicht insgesamt günstiger ist. Dies ist nicht der Fall. Der Kläger ist bei der W. vorzeitig ausgeschieden. Die Beklagte hat vorgetragen, dass der zeitratierliche berechnete Anspruch der der FVP 2008 zu Grunde liegt (Ausscheiden mit dem 63. Lebensjahr) deutlich günstiger ist als der Anspruch, der sich bei zeitratierlicher Berechnung auf der Basis des tatsächlichen Ausscheidens zum 30.06.2008 (56. Lebensjahr) ergeben hätte. Dem ist der Kläger in tatsächlicher Hinsicht zuletzt nicht mehr entgegengetreten. Für eine Erhöhung des Anspruchs auf Gesamtversorgung nach dem BVW und den BVW-A hätte der Kläger vortragen müssen, wie hoch die Gesamtrente unter Zugrundelegung der Berechnungsregelungen des BVW und der zeitratierlichen Kürzung nach fiktiver Hochrechnung zu Rentenbeginn gewesen wäre. Auf dieser Basis hätte dann anhand 90

sämtlicher seit diesem Zeitpunkt erfolgter Erhöhungen ein Vergleich mit der dem Kläger tatsächlich zum 01.07.2015 gezahlten Gesamtrente erfolgen können. Einen solchen ausreichenden Sachvortrag hat der Kläger nicht gehalten. Vielmehr haben die Parteien im Kammertermin am 15.11.2017 unstreitig gestellt, dass dem Kläger bei zeitratierlicher Berechnung bezogen auf das tatsächliche Ausscheiden kein höherer Betriebsrentenanspruch an Vofue-Rente zusteht, als die Beklagte dem Kläger gewährt hat und zwar sowohl bezogen auf die letzte Zahlung von 530,58 Euro brutto als auch für die Zeit zuvor, seitdem die Leistungen sich erstmals gegenüberstanden.

3. Die Beklagte ist verpflichtet, die dem Kläger bis zum 30.06.2015 zuletzt gezahlte Vofue-Rente von monatlich 530,58 Euro brutto entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen. Dies folgt aus § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A i.V.m. Ziff. 8 FVP 2008. Die insoweit für die Gesamtversorgung geltende Anpassung gemäß § 6 BVW-A ist gemäß Ziff. 8 FVP 2008 auf die dort von den Parteien vereinbarte Vofue-Rente anzuwenden. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Die Voraussetzungen für eine abweichende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A sind indes entgegen der Ansicht der Beklagten nicht gegeben. Der dazu von dieser gehaltene Sachvortrag genügt den von der Ausnahmebestimmung geforderten Anforderungen des § 6 Nr. 3 BVW-A nicht. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmungen der BVW-A, bei denen es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handelt. 91

a)Betriebsvereinbarungen sind nach den für Gesetze und Tarifverträge geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG 24.01.2017 - 3 AZR 372/15, juris Rn. 32, m.w.N.). 92

b)In Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass es sich bei der Anpassung gemäß § 6 BVW-A um einen Anspruch der Betriebsrente handelt, der unter dem Vorbehalt einer abweichenden Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A steht. Die Voraussetzungen dieser abweichenden Entscheidung sind nicht gegeben. 93

aa)Wortlaut und Systematik der Bestimmung des § 6 BVW-A ergeben, dass es sich um einen Anspruch mit einem in § 6 Nr. 3 BVW-A geregelten Änderungs- oder Ersetzungsvorbehalt handelt. Es ist zwar in der Überschrift von einer Anpassung die Rede. Dies bedeutet indes nicht, dass es sich insgesamt um eine einzige einseitige Entscheidung des Arbeitgebers im Sinne einer zu erfüllenden Anpassungsprüfungspflicht handelt, die einheitlich der richterlichen Kontrolle zu unterziehen ist. So kann eine Versorgungsordnung z.B. vorsehen, dass eine Betriebsrente zu bestimmten Stichtagen, ohne zwischengeschaltete Entscheidung des Arbeitgebers, an die Inflationsrate oder um den Prozentsatz der Erhöhung der Nettovergütungen der aktiven Beschäftigten im Zeitpunkt der Anpassung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst wird. Es handelt sich dann um einen Anspruch und nicht um eine Anpassung nach billigem Ermessen (BAG 28.06.2011 - 3 AZR 282/09, juris Rn. 50). So liegt es hier zunächst auch. Gemäß § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A erfolgt die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Anpassungszeitpunkt ist zudem genau festgelegt. Er entspricht dem Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden. Zwar ermöglicht § 6 Nr. 3 BVW-A eine Ersetzung dieser Anpassung. An dem an sich gegebenen Anspruch ändert dies zunächst nichts. Dies folgt schon aus der 94

Kontrollüberlegung, dass es nicht erforderlich ist, dass die Beklagte tätig wird und eine Anpassung prüft und festsetzt oder diese bei unterbliebener Anpassung vom Gericht ersetzt wird. Trifft der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vorstandes keine Entscheidung nach § 6 Nr. 3 BVW-A, so besteht ohne weiteres der Anspruch aus § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A. Dies kommt auch ausdrücklich in § 6 Nr. 3 Satz 2 BVW-A zum Ausdruck. Danach "ersetzt" der Beschluss die ohne den Beschluss bestehende Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A. Dafür spricht außerdem § 6 Nr. 4 BVW-A, wonach die eigentlich als Anspruch gegebene Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung im Einzelfall unter bestimmten Voraussetzungen nicht durchgeführt werden muss. Auch dies ist nichts anderes als eine Ausnahmebestimmung bezogen auf den ansonsten gegeben Anspruch auf Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge. Ein solcher Änderungs- oder Ersetzungsvorbehalt, wie er in § 6 Nr. 3 BVW-A geregelt wird, ist auch nicht unzulässig. Vielmehr kann in einer Betriebsvereinbarung ein Widerrufsvorbehalt vereinbart werden, der gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB der Inhaltskontrolle entzogen ist (BAG 01.02.2006 - 5 AZR 187/05, juris Rn. 26 ff.).

bb)Die Voraussetzungen einer abweichenden Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A sind nicht gegeben. 95

(1)Eine Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A kann nur unter engen Voraussetzungen unterbleiben. Dies ergibt die Auslegung von § 6 BVW-A. Alleine mit der Einordnung der Anpassung gemäß § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A als Anspruch und § 6 Nr. 3 BVW-A als Änderungs- oder Ersetzungsvorbehalt, ist für den Maßstab, an dem eine ausgeübte Änderung oder Ersetzung zu kontrollieren ist und welchen Voraussetzungen sie genügen muss, noch nichts gesagt. Allerdings folgt aus der Systematik des § 6 BVW-A, dass es sich dabei um eine Ausnahme vom Regelfall der eigentlich als Anspruch gegebenen Anpassung handelt. Die Bestimmung ist als Ausnahmebestimmung eng auszulegen. Inhaltlich enthält die Regelung von ihrem Wortlaut her keine Kriterien, nach denen sich bestimmen soll, wann eine ersetzende Entscheidung des Aufsichtsrats zulässig sein soll. Normiert ist, dass der Vorstand die eigentlich gegebene Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge für "nicht vertretbar" halten muss. Richtig ist, dass Synonyme für "vertretbar" "begründet" und legitim" sind (Duden, das Bedeutungswörterbuch, 4. Aufl. 2010). Dies erfasst die Ausnahmebestimmung aber nicht vollständig, denn die eigentlich vorgesehene Anpassung darf "nicht vertretbar" sein. Das Synonym für "nicht vertretbar" bzw. "nicht zu vertreten" ist "unvertretbar" (Brockhaus Wahrig Deutsches Wörterbuch, 1984, zum Begriff "unvertretbar"). Eine "vertretbare Entscheidung" ist eine solche, hinsichtlich derer sich nicht durch allgemein überzeugende Argumente erweisen lässt, dass sie unrichtig ist und eine andere Lösungsmöglichkeit den Vorzug verdient (Deutsches Rechts-Lexikon, 3. Aufl. 2011 Band 3). Unvertretbar ist eine Entscheidung, wenn sich erweisen lässt, dass sie unrichtig ist. Bei einer Kontrolle auf Unvertretbarkeit geht es allgemein darum zu prüfen, ob äußere Grenzen überschritten sind. (vgl. z.B. den Prüfungsmaßstab des Bundesverfassungsgerichts bei der Frage, ob der gesetzliche Richter durch eine fehlende Vorlage des Fachgerichts bei einem europarechtlichen Bezug verletzt ist BVerfG 20.02.2017 - 2 BvR 63/15, juris Rn. 8). All dies spricht dafür, den Ersetzungsvorbehalt nur in engen Grenzen zuzulassen. Die eigentlich vorgesehene Anpassung gemäß der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung muss unvertretbar sein. Für die weitere Ausfüllung dieses Begriffs muss der Sinn und Zweck der Anpassung und die Interessenlage der Parteien in den Blick genommen werden, wie sie in § 6 BVW-A zum Ausdruck kommt. Es geht, wie bereits in der Überschrift "Anpassung an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse" zum Ausdruck kommt, darum, mit der Anpassung der Gesamtversorgung entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung die laufenden Ruhegelder in ihrem Wert zu erhalten. 96

Dass es sich hierbei in § 6 Nrn. 1 und 2 um eine eigenständige, von § 16 Abs. 1 BetrAVG abweichende Regelung handelt, steht dem nicht entgegen (vgl. insoweit für den Zweck der Anpassung nach § 9 der Leistungsordnung des Essener Verbandes BAG 30.09.2014 - 3 AZR 402/12, juris Rn. 23). Wenn aber dies der eigentliche Zweck der Anpassung gemäß § 6 BVW-A ist, dann können zwar auch weitere Umstände in eine Anpassungsprüfung einzubeziehen sein. Wichtige Belange, die bei einer Ermessenentscheidung zu berücksichtigen sein würden, sind aber die Belange der Ruhegeldempfänger und die wirtschaftliche Lage des Anpassungsschuldners (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 22). Die hier getroffene ausnahmsweise Änderungs- und Ersetzungsbefugnis in § 6 Nr. 3 BVW-A ist zudem enger gefasst als § 16 BetrAVG. Die eigentlich vorgesehene Anpassung als Regelfall muss unvertretbar sein. Berücksichtigt man, dass die Betriebsparteien damit in typisierender Weise den Anpassungsbedarf zur Werterhaltung der Gesamtversorgung festgelegt haben, ist es erforderlich, dass die Beklagte für eine nur ausnahmsweise und dann, wenn die eigentlich vorgesehene Anpassung unvertretbar ist, darlegt, dass ihre eigene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ihr eine Anpassung der Gesamtversorgung im eigentlich geschuldeten Umfang nicht mehr ermöglicht. Ein abweichender Beschluss kommt andernfalls nicht in Betracht. Dem steht der Widerrufsvorbehalt in § 12 BVW-A nicht entgegen. Er bringt nur zum Ausdruck, was nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen ohnehin gilt: Der Arbeitgeber kann nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage nicht an einer Zusage festgehalten werden, wenn aufgrund einer Änderung der Verhältnisse seine Belastung so groß wird, dass ihm als Schuldner der Versorgungszusage nicht zugemutet werden kann, seine vertragliche Rechtspflicht zu erfüllen (BAG 26.04.1988 - 3 AZR 277/97, juris Rn. 24). Darum geht es vorliegend nicht. Es geht auch nicht darum, in bereits entstandene Ansprüche einzugreifen, und dafür gefundene Prüfungsschema anzuwenden (so Hessisches Landesarbeitsgericht 22.02.2017 - 6 Sa 972/16, juris), sondern darum, die als Regel- und Ausnahmeverhältnis getroffene Regelung zur Anpassung der Gesamtversorgung unter Berücksichtigung der genannten Umstände mit dem gefundenen Ergebnis auszulegen.

(2)Diesen Anforderungen wird der Vortrag der Beklagten nicht gerecht. Sie hat nicht dargelegt, dass ihre eigene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Anpassung der Gesamtversorgung oder der Vofue-Rente entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.07.2015 entgegensteht. Bereits das Arbeitsgericht hat betreffend den 01.07.2015 ausgeführt, es könne mangels belastbaren Zahlenmaterials nicht festgestellt werden, dass und warum die wirtschaftliche Lage der Beklagten ausgerechnet eine Anpassung von 0,5 % erfordert, eine Anpassung von 2,1 % hingegen nicht möglich ist. Die Beklagte hätte im Einzelnen darlegen müssen, wie sich eine Erhöhung um 2,0972 % (nicht 2,1 %) im Verhältnis zu einer Erhöhung um nur 0,5 % auf ihre wirtschaftliche Situation auswirkt. Es wird kein ausreichender Vortrag dazu gehalten, dass dies zum Stichtag 01.07.2015 aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich sei. Dies trifft nach wie vor auch unter Berücksichtigung des Vorbringens im Berufungsrechtszug zu. Der Beklagten ist die Regelanpassung gemäß § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A zum 01.07.2015 wirtschaftlich möglich. Dies wird von ihr nicht in Abrede gestellt. Insoweit ist auch im ersten Termin vor der erkennenden Kammer noch einmal erörtert worden, dass unstreitig ist, dass die Voraussetzungen, die gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG einer Anpassung entgegenstehen könnten, bei der Beklagten nicht gegeben sind. Im zweiten Kammertermin hat die erkennende Kammer nochmal dargelegt, dass sie nicht davon ausgeht, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten die geschuldete Erhöhung der Vofue-Rente entgegensteht. Davon gehen letztlich beide Parteien aus und dies ist auch nicht der Ansatz der Beklagten. Sie ist vielmehr der Ansicht, dass es bei § 6 Nr. 3 BVW-A gerade nicht alleine auf ihre eigene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ankomme, sondern darüber hinausgehend geringere auch nichtwirtschaftliche Anforderungen ausreichten, um eine Änderungs- bzw. 97

Ersetzungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A zu treffen. Dies ist - wie ausgeführt - nicht der Fall. Die von der Beklagten auch im Berufungsrechtszug angeführten Argumente rechtfertigen zum 01.07.2015 keine von § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A abweichende Ersetzungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A. Im Einzelnen ergibt sich dies u.a. aus Folgendem: Soweit sich die Beklagte auf das allgemeine Marktumfeld in der Versicherungsbranche und dazu u.a. auf die anhaltende Niedrigzinsphase sowie das Lebensversicherungsreformgesetz und Solvency II beruft, ist dies nicht ausreichend, weil es keinen Rückschluss auf die konkret - nicht - fehlende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten liefert. Aber auch die konkret angeführten wirtschaftlichen Auswirkungen wie die angeblich geringste Überschussbeteiligung bei Lebensversicherungsprodukten und die angebliche Bildung einer Zinszusatzreserve lassen nicht erkennen, dass die Beklagte wirtschaftlich zu der Regelanpassung an beiden Stichtagen nicht in der Lage sei. Die angeblich weiteren Sparbausteine, wie der Einstellungsstopp, der Personalabbau und die sonstigen Sparprogramme zur Kostenreduzierung führen ebenfalls nicht dazu, eine ersetzende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A zu eröffnen. Ein Arbeitsplatzabbau lässt nicht zwingend auf eine schlechte wirtschaftliche Lage eines Unternehmens schließen. Ist der Arbeitsplatzabbau Folge einer schlechten Ertragslage, so rechtfertigt bereits diese bei Vorliegen der dafür entwickelten Voraussetzungen, die Anpassung der Betriebsrenten an den Kaufkraftverlust abzulehnen. Ist er hingegen lediglich Teil einer auf die Verbesserung der Ertragslage gerichteten Unternehmenspolitik, gibt es keinen Grund, ihn bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners zu berücksichtigen (BAG 11.11.2014 - 3 AZR 116/13, juris Rn. 44). Genau so liegt es hier und es gilt nichts anderes. Soweit die Beklagte auf Seite 14 der Berufungsbegründung vorträgt, dass durch die verringerte Anpassung in der Zeit vom 01.07.2015 bis 30.06.2016 insgesamt 739.536,00 Euro an Einsparungen erzielt worden seien, belegt dies alleine nicht, dass es der Beklagten wirtschaftlich nicht möglich und zumutbar gewesen wäre, die volle Anpassung vorzunehmen. Dementsprechend hat sie lediglich allgemein (ebenfalls Seite 14 der Berufungsbegründung) ausgeführt, dass es Ziel und Notwendigkeit eines jeden Wirtschaftsunternehmens sei, Gewinn zu erwirtschaften. Die Zahlen in den Jahresabschlüssen seien nur begrenzt aussagefähig. Vielmehr zeige der Personalabbau von ca. 8,5 % der Belegschaft, wie sehr auf den Marktdruck habe reagiert werden müssen. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit kann nach dem gefundenen Auslegungsergebnis § 6 Nr. 3 BVW-A indes nicht genutzt werden. Und genau darum geht es der Beklagten letztlich. Dies zeigt auch der Verweis auf das Konzept SSY, das gerade der Sicherung der künftigen Wettbewerbsfähigkeit im Konzern dienen soll. Es ist aus den genannten Gründen nicht geeignet, eine Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A zu begründen. Ganz unabhängig davon stellt sich die Frage, ob das Konzept SSY betreffend den Stichtag 01.07.2015 überhaupt hätte herangezogen werden dürfen, weil erst im September 2015 die Verhandlungen mit den Betriebsräten dazu abgeschlossen werden konnten, d.h. nach dem maßgeblichen Anpassungsstichtag. Das angeblich hohe Versorgungsniveau des Klägers bzw. der Betriebsrentner nach dem BVW ist kein Grund für eine ersetzende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A. Diese ist vom Zweck der Regelung in § 6 BVW-A nicht erfasst. Es geht darum, die Gesamtversorgung in ihrem Wert zu erhalten. Dieses Ziel wird verfehlt, wenn § 6 Nr. 3 BVW-A dazu genutzt würde, eine Angleichung des Betriebsrentenniveaus im Konzern der Beklagten herbeizuführen. Nichts anderes gilt für die demografische Entwicklung (vgl. insoweit zur nicht zulässigen Berücksichtigung eines biometrischen Faktors bei einer Anpassungsprüfung BAG 30.09.2014 - 3 AZR 402/12, juris Rn. 23). Und auch der Hinweis darauf, dass der Kaufkraftverlust bereits ausgeglichen ist, verlässt das Prüfungsprogramm von § 6 BVW-A. Dieses ist auf den Werterhalt entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgerichtet. Dieser Werterhalt muss unvertretbar sein, was nicht damit begründet werden kann, dass der vereinbarte Anpassungsfaktor durch einen anderen (Inflationsausgleich) ersetzt wird. Trotz

möglicher Einschnitte im Übrigen ist nicht ersichtlich, dass die Entwicklung der Tarifgehälter im Sinne einer reallohnbezogenen Obergrenze der Anpassung entgegenstünde. Auch dafür fehlt es an Vortrag. Vielmehr hat die Beklagte ausgeführt, dass die Tarifgehälter im Übrigen unberührt bleiben und sie auf deren Entwicklung keinen Einfluss gehabt habe. Sie hat sich letztlich nur auf andere Einsparungen - die außertariflichen Angestellten ausgenommen - berufen. Eine fehlende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wird damit ohnehin nicht begründet.

4.Die Anpassung der Vofue-Rente des Klägers zum 01.07.2015 ergibt eine noch nicht seitens der Beklagten erfüllte restliche monatliche Zahlung von 8,48 Euro brutto. 98

a)Die gesetzliche Rente wurde zum 01.07.2015 um 2,0972 % und nicht um 2,1 % erhöht. Da § 6 Nrn 1. und 2 BVW-A an die Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung anknüpfen, sind deren Berechnungsregeln maßgeblich. Gemäß § 121 Abs. 1 SGB VI werden Berechnungen auf vier Dezimalstellen durchgeführt, wenn nichts anderes bestimmt ist. Eine andere Bestimmung ist für die Erhöhung der gesetzlichen Rente nicht erfolgt. Die mit dem Rentenerhöhungsfaktor mit vier Dezimalstellen errechneten Geldbeträge werden dann wieder auf zwei Dezimalstellen gerundet (§ 123 Abs. 1 SGB VI). Der aktuelle Rentenwert betrug gemäß § 1 Abs. 1 der Rentenwertbestimmungsverordnung 2014 zum 01.07.2014 28,61 Euro. Zum 01.07.2015 wurde er gemäß § 1 Abs. 1 der Rentenwertbestimmungsverordnung 2015 auf 29,21 Euro angehoben. Der Anstieg um 0,60 Euro entspricht 2,0972 % (0,60 : 28,61 x 100 = 2,09716 , was gemäß Rundung nach § 121 Abs. 2 SGB VI 2,0972 ergibt). Der erhöhte Faktor, der sich ergäbe, wenn man auf den allgemeinen Rentenwert (Ost) abstellte, findet unstreitig keine Anwendung und ist der Höhe nach mit der Klage ohnehin nicht begehrt. 99

b)Die zuletzt von der Beklagten im Monat Juni 2015 an den Kläger gezahlte Vofue-Rente von monatlich 530,58 Euro brutto war um 2,0972 % zu erhöhen. Dies ergibt einen Betrag von 541,71 Euro brutto monatlich, auf den die Beklagte seit Juli 2015 einen Betrag von monatlich 533,23 Euro brutto zahlt. Die offene Differenz sind 8,48 Euro brutto monatlich. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass richtiger Ausgangswert im Juni 2015 530,58 Euro brutto waren. Die Beklagte hat zwar noch einmal darauf hingewiesen, dass sie nicht mehr nachvollziehen könne, aus welchen Gründen zwischen der ersten Rentenzahlung und dem Abschluss der FVP 2008 eine Erhöhung vom vereinbarten auf den ersten Zahlbetrag stattgefunden hat. Sie hat aber ausdrücklich erklärt, dass sie dies in diesem Verfahren nicht thematisieren möchte und unstreitig davon ausgegangen werden kann, dass der tatsächlich richtige Ausgangsbetrag an vereinbarter Vofue-Rente für die Erhöhung zum 01.07.2015 530,58 Euro brutto ist. Die geschuldete Erhöhung um weitere 8,48 Euro brutto ab dem 01.07.2015 ist seitens der Beklagten nicht - auch nicht teilweise - erfüllt worden. Soweit es zu einer Nachzahlung von 20,20 Euro gekommen ist, hatte sie mit diesem Streitgegenstand nichts zu tun. Die nachträglich erfolgten Anpassungen zum 01.07.2016 und 01.07.2017 haben den geschuldeten Erhöhungsbetrag ab dem 01.07.2015 von monatlich 8,48 Euro brutto ebenfalls nicht erfüllt. Die nachfolgenden Erhöhungen waren nicht Streitgegenstand. Aus den vorgenannten Gründen ist es im Tenor dabei geblieben, dass der Zahlbetrag von 8,48 Euro brutto weiterhin in Relation zu 533,23 Euro brutto - dem Betrag, der sich aus der tatsächlich von der Beklagten zum 01.07.2015 vorgenommenen Erhöhung ergibt - bleibt. 100

B.Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 Abs. 1, 100 Abs. 1, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Die unterschiedliche Kostenquote erster und zweiter Instanz ergibt sich daraus, dass der Kläger in erster Instanz zunächst die H. Versicherung AG verklagt und anschließend ein gewillkürter einvernehmlicher Parteiwechsel auf die Beklagte stattgefunden hat. 101

102

C.Das Gericht hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG für die Beklagte zugelassen. Es bestand kein Anlass, die Revision für den Kläger zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG 103

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei 104

R E V I S I O N 105

eingelegt werden. 106

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 107

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 108

Bundesarbeitsgericht 109

Hugo-Preuß-Platz 1 110

99084 Erfurt 111

Fax: 0361-2636 2000 112

eingelegt werden. 113

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 114

Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 115

1.Rechtsanwälte, 116

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, 117

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 anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 118

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 119

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 120

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. 121

122

* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE