



LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn S. I., H. weg 47, X.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte X. u. a.,
N. ring 81, L.,

g e g e n

die H. Lebensversicherung AG, vertreten durch den Vorstand, dieser
vertreten durch den Vorsitzenden H. M., B. ring 7, N.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: w. Arbeitsrecht, Rechtsanwalt U. C., Neuer X.
43, I.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 11.04.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Thul und den ehrenamtlichen
Richter Brodrick

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 27.11.2017 – 1 Ca 361/17 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass es sich bei den ausgeurteilten Beträgen um Bruttobeträge handelt und dass die gerichtlichen Kosten erster Instanz dem Kläger zu 40 % und der Beklagten zu 60% auferlegt werden.**

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Beklagten auferlegt.
3. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Anpassung der Versorgungsbezüge des Klägers zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016.

Die Beklagte ist ein Lebensversicherungsunternehmen, das in den deutschen H. Konzern eingebunden ist. Sie ist Rechtsnachfolgerin der W. Deutsche Lebensversicherung AG (*im Folgenden: W.*). Muttergesellschaft der Beklagten ist die H. Deutschland AG. Neben der Beklagten gibt es als weitere Versicherungsgesellschaft die H. Versicherung AG. Der am 05.02.1948 geborene Kläger war in der Zeit vom 01.10.1983 bis zum 30.04.2010 bei der W. beschäftigt.

Der Kläger bezog seit dem 01.05.2010 zunächst von der W. und später von der Beklagten eine Betriebsrente aufgrund des Versorgungsfalls Alter, die monatlich zum Ersten zu zahlen war. Grundlage der an den Kläger gewährten Betriebsrente waren die Regelungen des Betrieblichen Versorgungswerks. Ausweislich dieser Regelungen erhielt der Kläger eine Gesamtversorgung, die sich aus Rentenleistungen der konzerneigenen Versorgungskasse (*im Folgenden VK-Altersrente*) 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*).

In den BVW hieß es u.a.:

„§ 1 Zweck des Pensionsergänzungsfonds

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 Versicherungen und die Leistungen der Versorgungskasse zusammen die Gesamtversorgungsbezüge gemäß § 4 der Ausführungsbestimmungen nicht erreichen.

...

§ 2 Berechtigter Personenkreis

...

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

In den In den BVW-A hieß es u.a.:

§ 5 Zusammensetzung der Versorgungsbezüge

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

1. Bestandteil der Gesamtversicherungsbezüge 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 Gesamtversicherung (z.B. familienrechtlicher Versorgungsausgleich)
- 1.2. Die Renten aus der freiwilligen Höherversicherung bei Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit für sie ein freiwilliger Firmenzuschuss seitens der V. geleistet wurde

...

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

§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse

1. Die Gesamtversicherungsbezüge 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).

2. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.
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.
Der Beschluss ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.
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.
Betriebsangehörige, die eine Pensionsergänzung zu den Leistungen der Versorgungskasse zunächst nicht bekommen haben, weil ihre anzurechnenden 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.

...

§ 12 Widerrufsvorbehalte

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
 - die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann,
 - der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern,
 - 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.

...“

Im Streit der Parteien steht die Anpassung gemäß § 6 BVW-A der – ohne die streitige Anpassung – der Höhe nach unstrittigen Pensionsergänzung, d.h. der Vofue-Rente, welche die Lücke zwischen der zugesagten Gesamtversorgung und den Zahlungen aus der gesetzlichen Rente und der Versorgungskasse ausglich. Bis Juni 2015 zahlte die Beklagte an den Kläger monatlich 802,87 Euro brutto Vofue-Rente und 541,86 Euro brutto VK-Altersrente. Die gesetzliche Rente erhöhte sich zum 01.07.2015 um 2,0972 %.

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

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:

„Versorgungskasse der W. VVaG

Sie erhalten von der Versorgungskasse der W. VVaG. die Rente aus Ihrer Pensionsversicherung. Aus dem Geschäftsjahr 2014 sind zum

01.07.2015 keine Überschussanteile gutschreiben. Die Rente wird daher in unveränderter Höhe weitergezahlt.

Betriebliches Versorgungswerk

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.

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.

Ab dem 01.07.2015 beträgt Ihre Versorgungsleistung aus dem Betrieblichen Versorgungswerk **806,88 EUR** brutto.

...

Den Betrag von 806,88 Euro brutto an Vofue-Rente zahlte die Beklagte ab dem 01.07.2015 auch tatsächlich an den Kläger aus.

Die gesetzliche Rente erhöhte sich zum 01.07.2016 um 4,2451%. Für 2016 beschlossen der Vorstand der H. Deutschland AG und die Beklagte am 17.05.2016, dass eine Anpassung der Renten des BVW um mehr als 0,5 % zum 01.07.2016 nicht als vertretbar erscheine. Wiederum existierten E-Mails, ausweislich derer die Beklagte vorher sämtliche Betriebsräte am 17.05.2016 zur geplanten Anpassung angehört hatte. Darin führte sie aus, dass im Hinblick auf die Gesamtsituation, insbesondere hinsichtlich des notwendigen Einsparkonzeptes für die aktiven Mitarbeiter, eine Erhöhung der Renten von 4,25 % mit Wirkung zum 01.07.2016 nicht vertretbar sei, sondern nur eine Anpassung um 0,5 % in Betracht komme. Diese niedrigere Anpassung würde zu einer Entlastung von 2,4 Mio. Euro im Jahr 2016 führen. Außerdem würde sie mehr als den seit Juli 2015 zu verzeichnenden Kaufkraftverlust kompensieren. Auch diesmal widersprachen die Betriebsräte der verkürzten Anpassung. Am 20.06.2016 fasste der Vorstand der Beklagten nach deren Angaben den Beschluss, die Erhöhung nach § 6 Ziffer 3 BVW um 0,5 % vorzuschlagen. Der Aufsichtsrat folgte nach Angaben der Beklagten am 22.06.2016. Außerdem erhöhte sich die VK-Alters-

rente aus der Versorgungskasse um 0,51 %. Dementsprechend zahlte die Beklagte ab Juli 2016 monatlich an den Kläger 810,91 Euro brutto Vofue-Rente und 544,62 Euro brutto VK-Altersrente aus.

Mit seiner Klage hat der der Kläger die Erhöhung seiner gezahlten Versorgungsbezüge verlangt. Er hat gemeint, seine Vofue-Rente sei zum 01.07.2015 um 2,1% und zum 01.07.2016 um 4,25% zu erhöhen. Dies ergebe ab dem 01.07.2015 einen von der Beklagten geschuldeten Mehrbetrag von monatlich 12,83 Euro brutto und ab dem 01.07.2016 von 43,64 Euro brutto monatlich. Daraus hat der Kläger für die Zeit vom 01.07.2015 bis zum 28.02.2017 einen Rückstand von insgesamt 503,08 Euro brutto und ab dem 01.03.2017 eine geschuldete monatliche Betriebsrente von 854,55 Euro brutto errechnet.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Entscheidungen der Beklagten, für die Jahre 2015 und 2016 eine Anpassung unterhalb der gesetzlichen Rentenanpassung vorzunehmen, seien rechtswidrig. Zum einen seien die Beschlüsse nicht formell ordnungsgemäß gefasst worden. Auch die Betriebsratsanhörung sei nicht ausreichend gewesen. Darüber hinaus sei die Regelung in § 6 Nr. 3 BVW-A viel zu unbestimmt, um hierauf tatsächlich begründete Beschlüsse fassen zu können. Der Begriff „vertretbar“ sei im Kontext der übrigen Regelungen völlig intransparent.

Der Kläger hat weiter gemeint, die Voraussetzungen von § 6 Nr. 3 BVW-A seien nicht gegeben. Ein Eingriff in die Gesamtversorgung bzw. Betriebsrente sei nach dieser Vorschrift nur sehr eingeschränkt und unter hohen Anforderungen möglich. Es müsse ein außerordentlicher Grund gegeben sein. Dieser sei nicht erkennbar. Die Beklagte sei wirtschaftlich gesund und könne die begehrte Anpassung zahlen. Eine besondere Marktveränderung, die zu einer anderen Bewertung führe, existiere nicht, selbst wenn man nur das Geschäft der Lebensversicherung betrachte.

Der Kläger hat mit den zunächst angekündigten Klageanträgen die H. Versicherung AG in Anspruch genommen, den geltend gemachten Anspruch auf den Tarifvertrag über die betriebliche Versorgungsordnung vom 01.04.1985 gestützt und sich in der Höhe an dem Bezug der VK-Altersrente orientiert. Mit Zustimmung der Beklagten hat er die Klage im Termin vor dem Arbeitsgericht am 29.06.2017 auf diese umgestellt und nachfolgend mit Schriftsatz vom 17.08.2017 auf die Erhöhung der Vofue-Rente geändert.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. **die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Rentenbezüge aus dem betrieblichen Versorgungswerk (BVW) für die Zeit vom 01.07.2015 bis 28.02.2017 in Höhe von 503,08 Euro zu zahlen.**
2. **festzustellen, dass die Beklagte an ihn monatlich 854,55 Euro ab dem 01.03.2017 aus Versorgungsbezügen nach dem betrieblichen Versorgungswerk ohne Berücksichtigung zukünftiger Erhöhungen zu zahlen hat.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

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.

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. Sie hat 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. 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 Solvency 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 zukunftsfristig neu ausrichten. Dies erfolge mit dem sog. SSY-Konzept. Dieses beinhalte eine organisatorische Verschlinkung der internen Strukturen. 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. 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. Für die aktiven Arbeitnehmer gebe es deutliche Einschnitte durch die – im Einzelnen unstrittigen – Maßnahmen wie Einstellungsstopp und Personalabbau in Form von Aufhebungsverträgen, Altersteilzeitvereinbarungen und Vereinbarungen zum Überbrückungsmodell. Zum 01.01.2017 seien – unstrittig – 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. Weiter sei eine Schließung von Standorten vorgesehen. Für Sach-, Reise-, Bewirtungs- und Fortbildungskosten seien Budget-Kürzungen vorgenommen worden. Bezüglich der betrieblichen Altersversorgung leiste die Führungsebene einen Beitrag zur Altersversor-

gung, 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 H. hätten – insoweit unstreitig – eigene Versorgungswerke. Die durchschnittliche Jahresrente nach dem BVW betrage 15.948,00 EUR, nach den sog. Münchener Versorgungsmöglichkeiten 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. Für das Jahr 2016 gelte Entsprechendes. Die Einschnitte bei dem Kläger und bei den klagenden Betriebsrentnern insgesamt seien zudem gering. 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. 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 veränderte wirtschaftliche Verhältnisse sei gerade nicht geregelt worden. Sie behauptet, ein anderes jahreslanges Verständnis der Betriebsparteien habe es nicht gegeben. 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 unterliegen. 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 habe, 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. Es sei außerdem zulässig gewesen, nur die Vofue-Rente zu erhöhen. Dem stehe § 6 Nr. 4 BVW-A nicht entgegen.

Schließlich hat die Beklagte gemeint, dass unabhängig von den vorherigen Ausführungen der zu 2. gestellte Feststellungsantrag unzulässig sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage weitgehend stattgegeben und die Beklagte für die Zeit vom 01.07.2015 bis zum 28.02.2017 zur Zahlung von insgesamt 501,84 Euro verurteilt. Es hat festgestellt, dass dem Kläger ab dem 01.03.2017 eine monatliche Vofue-Rente in Höhe von 854,48 Euro zustehe. Gegen das ihr am 11.12.2017 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 03.01.2018 Berufung eingelegt und diese am 07.02.2018 begründet.

Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung von § 6 Nr. 3 BVW-A sei unzutreffend. Dieses sei von unzutreffenden tatbestandlichen Voraussetzungen in § 6 Nr. 3 BVW-A ausgegangen, weil es den Begriff vertretbar unzutreffend und mit Blick auf die unternehmerischen Entscheidungsgrenzen beträchtlich zu eng ausgelegt habe. Es habe nicht ausreichend berücksichtigt, dass es sich um eine ausdrücklich vertragliche Rentenanpassungs- und Ausnahmeregelung handele. Aus der Überschrift lasse sich nicht ableiten, dass auf Arbeitgeberseite auf wirtschaftliche und finanzielle Gründe abzustellen sei. Die Überschrift gebe nur den allgemeinen Sinn und Zweck von Betriebsrentenanpassungen wieder. Sie könne nicht als systematisches Argument für die Auslegung der Ausnahmebestimmung in § 6 Nr. 3 BVW-A maßgeblich sein. Dies zeige sich auch daran, dass in der Nachfolgeregelung, der VO 1985, die Überschrift ganz fehle. In § 6 BVW-A lasse sich entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts auch kein Regel-Ausnahmeverhältnis erkennen. Aber selbst wenn dem so sei, seien an die „Vertretbarkeit“ keine besonders hohen Anforderungen zu stellen. Auch sei es nicht grundsätzlich so, dass Ausnahmebestimmungen eng auszulegen seien. Es sei § 6 Nr. 3 BVW-A gerade im Gegensatz zu § 16 BetrAVG zu sehen. Es handele sich um den Sondercharakter einer über das Gesetz hinausgehenden Anpassung. Diese Abgrenzung der freiwillig in § 6 BVW-A vereinbarten Anpassungsregelung belege, dass an den Ausnahmetatbestand andere, und zwar geringere Anforderungen zu stellen seien als im Rahmen von § 16 BetrAVG. Denn die Ausnahmeregelung sei von vornherein Bestandteil der Leistungszusage gewesen. Hätten die Betriebsparteien den gleichen Maßstab wie in § 16 BetrAVG vereinbart wollen, hätten sie eine dieser Vorschrift entsprechende Regelung gewählt. Sinn und Zweck der Ausnahmeregelung in § 6 Nr. 3 BVW-A sei es auch, eine gewisse unternehmerische Flexibilität zu gewährleisten. Dem Unternehmen sei dabei eine Einschätzungsprärogative zuzugestehen. Das Wort „vertretbar“ enthalte nämlich auch

eine subjektive Komponente. Zudem sei es einem unbestimmten Rechtsbegriff immanent, dass er von dem Anwender konkretisiert werden müsse. Stelle man so hohe Anforderungen an die Klausel wie das Arbeitsgericht dies tue, laufe sie in ihrem Anwendungsbereich weitgehend leer. Die Darlegung aller möglichen ausschlaggebenden Faktoren und Entscheidungsvariablen sei aus betriebswirtschaftlicher Sicht praxisfern. Sie sei kaum zu erfüllen und beinhalte zudem das Risiko wirtschaftlicher und reputativer Schäden durch Offenlegung finanzieller Probleme und Überlegungen. Maßgeblich sei deshalb ein anderer Prüfungsmaßstab, der sich an den Grundsätzen des Vertrauensschutzes aus dem dreistufigen Prüfungsschema des Bundesarbeitsgerichts zu orientieren habe. Dabei sei zu beachten, dass der Anpassungsvorbehalt von vornherein vereinbart war und es nur darum gehe, ob ein „mehr“ an Betriebsrente geschuldet sei. Berücksichtigt werden müsste zudem die Freiwilligkeit der Leistung sowie der Umstand, dass es lediglich um eine geringfügige Änderung der Betriebsrenten gehe. Ausreichend für die Anwendung von § 6 Nr. 3 BVW-A seien damit sachlich nachvollziehbare, Willkür ausschließende Gründe. Diese seien gegeben und folgten aus ihrem Sachvortrag. Die Interessen der Arbeitnehmer habe sie bei der Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A ausreichend berücksichtigt. Ihr Interesse daran, auch zukünftig wettbewerbsfähig zu sein, sei besonders hoch zu bewerten. Demgegenüber müssten die Interessen der Betriebsrentner auf die Anpassung der Rentenerhöhung zurücktreten. Schutzwürdiges Vertrauen hätten die Betriebsrentner angesichts des Änderungsvorbehalts nicht entwickeln können. Außerdem habe sie nicht vollständig von einer Anpassung abgesehen, was im Rahmen der nur vorzunehmenden Plausibilitätskontrolle zu berücksichtigen sei.

Die Beklagte beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 27.11.2017
– 1 Ca 361/17 abzuändern und die Klage abzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts.

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.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

A. Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht den zulässigen Klageanträgen in der Hauptsache zu Recht entsprochen hat.

I. Die Klage ist mit dem Leistungsantrag und mit dem Feststellungsantrag zulässig.

1. Bei beiden Anträgen handelt es sich bei den vom Kläger begehrten und vom Arbeitsgericht zugesprochenen Beträgen um Bruttobeträge. Dies hat die erkennende Kammer nach Anhörung der Parteien klarstellend im Tenor aufgenommen.

2. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Er bedarf indes der Auslegung.

a) Der Feststellungsantrag – in dem Umfang wie das Arbeitsgericht ihm entsprochen hat und er Streitgegenstand des Berufungsverfahrens ist – ist darauf gerichtet, festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger ab dem 01.03.2017 monatlich über die von der Beklagten gezahlten 810,91 Euro brutto an Vofue-Rente weitere 43,57 Euro brutto (insgesamt sind dies 854,48 Euro brutto) zu zahlen hat. Streitgegenstand ist nur der genannte Differenzbetrag. Dies folgt schon aus der Klagebegründung in der Klageschrift, die allerdings noch die H. Versicherung AG betrifft. Dort heißt es auf Seite 5 unten, dass sich das Feststellungsinteresse aus der Ablehnung höherer Zahlungen für die Zukunft ableite. Im Streit steht damit für die Beklagte erkennbar nur die Differenz zur tatsächlich geleisteten Zahlung. Für den zuletzt gegen die Beklagte gerichteten Feststellungsantrag gilt nichts anderes. Etwas anderes hat das Arbeitsgericht dem Kläger mit dem Entscheidungsausspruch zu 2. nicht zugesprochen, auch wenn es für den Urteilsstreit (IV. der Entscheidungsgründe) den vollen Rentenbetrag zu Grunde legt. Es hat zu II.1. der Entscheidungsgründe das Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO bejaht, weil der Antrag geeignet sei, den Streit der Parteien über die Höhe der Betriebsrente beizulegen. Streit besteht zwischen den Parteien aber nur in Bezug auf die oben genannte Differenz. Die erkennende Kammer hat den Parteien das Verständnis des Feststellungsantrags und des Zuspruchs durch Arbeitsgericht dahingehend, dass nur die streitige Differenz gemeint ist, im Termin mitgeteilt.

Einwände hat insoweit keine der Parteien erhoben. Aus dem Beginn 01.03.2017 und dem Klagevorbringen ergibt sich zudem, dass die Feststellung der Zahlungspflicht sich auf eine monatlich im Voraus zu leistende zusätzliche Vofue-Rente bezieht. Durch den Zusatz „ohne Berücksichtigung weiterer Erhöhungen“ wird weiter klar, dass Streitgegenstand nur die Erhöhungen zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 sind und weitere, zeitlich nachfolgende mögliche Erhöhungen von dem Antrag und dem zugesprochenen Streitgegenstand ebenfalls nicht erfasst sind.

b) Mit dieser Auslegung ist der Feststellungsantrag zulässig.

aa) Der Antrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses i.S.d. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 12.08.2014 – 3 AZR 82/12, juris Rn. 17). Dies ist hier der Fall.

bb) Das gemäß § 256 Abs. 2 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Die Beklagte bestreitet eine Leistungspflicht, die über die seit dem 01.03.2017 tatsächlich geleistete Vofue-Rente von 810,91 Euro brutto monatlich hinausgeht. Der Leistungsantrag und der Feststellungsantrag überschneiden sich zeitlich nicht, so dass die Frage einer Zwischenfeststellungsklage sich nicht stellt (vgl. dazu BAG 12.08.2014 a.a.O. Rn. 18). Dem Feststellungsinteresse steht nicht der Vorrang der Leistungsklage entgegen, denn der Feststellungsantrag ist auch auf die Zukunft gerichtet. Der Grundsatz des Vorrangs der Leistungsklage vor der Feststellungsklage gilt nicht für Klagen auf künftige Leistung nach § 258 ZPO, die hier auch möglich wäre. Der Rechtsschutz sollte durch die nachträglich in die ZPO eingefügten Bestimmungen der §§ 257 bis 259 ZPO im Verhältnis zu der bis dahin schon möglichen Feststellungsklage nicht eingeschränkt, sondern erweitert werden (BAG 20.01.2004 – 9 AZR 43/03, juris Rn. 35).

II. Beide Klageanträge sind begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die dem Kläger zustehende Gesamtversorgung zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen. Diese Erhöhungen begründen die vom Arbeitsgericht im Rahmen der gestellten Anträge ausgerichteten Beträge an Vofue-Rente. Streitgegenstand

dieser Entscheidung sind dabei alleine Anpassungen gemäß § 6 BVW-A zu den beiden genannten Stichtagen und nicht auch solche gemäß § 16 BetrAVG.

1. Die Beklagte ist verpflichtet, die dem Kläger zustehende Gesamtversorgung zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen. Dies folgt aus § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A. Die Voraussetzungen für eine abweichende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A sind nicht gegeben. Der dazu von der Beklagten 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. Dies hat die erkennende Kammer bereits in der Entscheidung vom 15.11.2017 (12 Sa 306/17, juris) begründet, auf die auch das Arbeitsgericht seine Entscheidung gestützt hat. Daran hält die erkennende Kammer auch unter Berücksichtigung der von der Beklagten in diesem Verfahren vorgebrachten weiteren Argumente fest.

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.).

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

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 Kontrollüberlegung, dass es nicht erforderlich ist, dass die Beklagte tätig wird und eine Anpassung prüft und festsetzt oder diese bei unterliegender 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 gegebenen 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.

(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. 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 entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.07.2015 und 01.07.2016 entgegensteht. Die Beklagte hat weder in der ersten noch in der zweiten Instanz dargelegt, aufgrund welchen Zahlenmaterials ihre wirtschaftliche Lage ausgerechnet eine Anpassung von 0,5 % erfordert, eine Anpassung von 2,0972 % hingegen nicht möglich ist. Die Beklagte hätte im Einzelnen darlegen müssen, wie sich eine Erhöhung um 2,0972 % 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. Für den 01.07.2016 gilt nichts anderes. Der Beklagten ist die Regelanpassung gemäß § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A zum 01.07.2015 und zum 01.06.2017 wirtschaftlich möglich. Dies wird von ihr nicht in Abrede gestellt. Davon gehen 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 ausreichen, um eine Änderungs- bzw. Ersetzungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A zu treffen. Dies ist – wie ausgeführt – nicht der Fall. Die von der Beklagten angeführten Argumente rechtfertigen weder zum 01.07.2015 noch zum 01.07.2016 eine 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 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 vorträgt, dass durch die verringerten Anpassungen in der Zeit vom 01.07.2015 bis 30.06.2016 insgesamt 739.536,00 Euro und in der Zeit vom 01.07.2016 bis 31.12.2016 Einsparungen von insgesamt 1.219.596,00 Euro 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 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 stellte 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 ersten hier in Rede stehenden 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 sei, 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.

(3) Die von der Beklagten in diesem Verfahren vorgebrachten Argumente rechtfertigen zur Überzeugung der Kammer keine andere Entscheidung. Wirtschaftliche Gründe, die rechtfertigen würden, dass der Beklagten die vom Kläger geforderte Anpassung nicht zumutbar ist, trägt die Beklagte auch in Kenntnis der bereits ergangenen Entscheidung der erkennenden Kammer nicht vor. Dies ist wie bereits bisher auch nicht ihr Ansatz. Vielmehr erlaube ihr § 6 Nr. 3 BVW-A auch ihr Interesse zu verfolgen, zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben. Der im Rahmen der Ausnahmebestimmung von den Arbeitsgerichten anzuwendende Prüfungsmaßstab reduziere sich auf eine Kontrolle des Vorliegens sachlicher Gründe, welche Willkür ausschließen. Dem folgt die erkennende Kammer nicht, sondern bleibt bei ihrer Auslegung von § 6 Nr. 3 BVW-A. Es mag sein, dass in der Nachfolgeregelung keine Überschrift enthalten ist. Auch unabhängig von der Überschrift ergibt sich aus Sinn und Zweck von § 6 BVW-A, dass diese Bestimmung darauf gerichtet ist, die Betriebsrenten in ihrem wirtschaftlichen Wert entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Renten zu erhalten. Es bleibt auch dabei, dass der Grundsatz die Anpassung und die Ausnahme die abweichende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A ist. § 6 Nr. 1 BVW-A ist als Anspruch ausgestaltet, der durch einen abweichenden Beschluss gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A ersetzt werden kann. Wird die Beklagte nicht tätig, verbleibt es bei § 6 Nr. 1 BVW-A, was belegt, dass dies der Regelfall ist. Richtig ist, dass hier keine erweiternde Auslegung vorzunehmen ist. Aus dem Verhältnis von Regel

und Ausnahme folgt jedoch, dass an die Ausnahme strengere Anforderungen zu stellen sind, denn andernfalls würde man die in § 6 BVW-A angelegte Systematik verändern. Je geringer die Anforderungen an die Ausnahmestimmung, desto kleiner wird der Anwendungsbereich der eigentlich als Regel vorgesehenen Vorschrift. Dem widerspricht es im konkreten Fall, bloße sachliche Gründe, die Willkür ausschließen, ausreichen zu lassen. Die Kammer hat dabei berücksichtigt, dass es sich um eine über § 16 BetrAVG hinausgehende Regelung handelt, die freiwillig durch Betriebsvereinbarung vereinbart ist. Dies ändert aber nichts daran, dass Sinn und Zweck der Werterhalt der betrieblichen Renten und nur der Anpassungsmechanismus ein anderer als im Gesetz ist. Unvertretbar ist diese eigentlich vorgesehene Anpassung nur dann, wenn sie dem Arbeitgeber wirtschaftlich nicht zumutbar ist. Damit läuft die Bestimmung nicht leer, denn der entsprechende Vortrag ist durchaus möglich. Dass die Beklagte in diesen Fällen ggfs. wirtschaftliche Überlegungen offen legen muss – was sie im Übrigen auch bei dem von ihr angenommenen Prüfungsmaßstab tun muss – ändert am Ergebnis nichts. Falls Geheimhaltungsinteressen dies erforderten, könnte mit den entsprechenden zivilprozessualen Mitteln (Ausschluss der Öffentlichkeit) durchaus reagiert werden. Im Übrigen geht der Gesetzgeber im Rahmen von § 16 BetrAVG selbst davon aus, dass Vortrag zu wirtschaftlichen Daten der Arbeitgeberseite zumutbar ist.

2. Die Anpassung der Gesamtversorgung des Klägers zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 begründet die vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Zahlbeträge in dem Leistungsantrag und in dem Feststellungsantrag.

a) Anpassungsobjekt ist die Gesamtversorgung und nicht nur die Vofue-Rente bzw. der Pensionsergänzungsanspruch. Dies ergibt die Auslegung der BVW-A. Gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A werden die Gesamtversorgungsbezüge angepasst. Dies regelt auch § 6 Nr. 2 BVW-A und daran knüpft auch § 6 Nr. 3 BVW-A an. Die Gesamtversorgungsbezüge sind in § 5 BVW-A definiert. Davon grenzen die BVW-A klar den Pensionsergänzungsanspruch ab und bezeichnen diesen auch so, wie z.B. in § 7 BVW-A, der die Zahlung der Pensionsergänzung oder der Vofue-Rente regelt. Und auch in § 6 BVW-A selbst wird insoweit differenziert, als § 6 Nr. 4 BVW-A das Absehen von einer Erhöhung der Pensionsergänzung regelt bzw. den Fall, dass eine Pensionsergänzung bzw. Vofue-Rente zunächst nicht gezahlt wurde. Angesichts dieser Systematik ist gemäß § 6 Nrn. 1 und 2 die Anpassung der Gesamtversorgung geschuldet. Dass damit über die Vofue-Rente mittelbar auch die VK-Rente erhöht werden kann, wenn die gesetzlichen Renten steigen, steht dem nicht entgegen, sondern ist Folge des vereinbarten Gesamtversorgungsystems, das gemäß § 5 Nr. 1.6 BVW-A auch

die VK-Altersrente mit in die Gesamtversorgung einbezieht. Davon, dass im Regelfall in einem ersten Schritt die Gesamtversorgung erhöht wird, geht auch die Beklagte aus (Berufungsbegründung Seite 6 unten).

b) Die gesetzliche Rente wurde zum 01.07.2015 um 2,0972 % und zum 01.07.2017 um 4,2451 % 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 % ($0,60 : 28,61 \times 100 = 2,09716\dots$, 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. Mit § 1 Abs. 1 der Rentenwertbestimmungsverordnung 2016 wurde der allgemeine Rentenwert zum 01.07.2016 auf 30,45 Euro, d.h. gegenüber 2015 um 1,24 Euro angehoben. Der Anstieg um 1,24 Euro entspricht 4,2451 % ($1,24 : 29,21 \times 100 = 4,24512\dots$, was gemäß Rundung nach § 121 Abs. 2 SGB VI 4,2451 ergibt). Der erhöhte Faktor, der sich ergäbe, wenn man auf den allgemeinen Rentenwert (Ost) abstellte, findet auch für den 01.07.2016 unstreitig keine Anwendung und ist der Höhe nach mit der Klage ohnehin nicht begehrt.

c) Die Anpassungen der Gesamtversorgung begründen unter Berücksichtigung der gestellten Anträge die vom Arbeitsgericht mit dem Leistungs- und Feststellungsausspruch ausgeurteilten Beträge. Die Gesamtversorgung des Klägers besteht unstreitig aus der gesetzlichen Rente, der VK-Altersrente und der Vofue-Rente. Die Erhöhung der Gesamtversorgung entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente kann auch dadurch berechnet werden, dass nur die Summe von VK-Altersrente und Vofue-Rente erhöht wird. Vollständig im Rechenweg wäre es, die Summe aus VK-Altersrente, Vofue-Rente und gesetzlicher Rente um 2,0974 % bzw. 4,2451 % zu erhöhen und von dieser Summe VK-Altersrente und die gesetzliche Altersrente wieder abzuziehen. Der hier angewandte Rechenweg führt zum gleichen Ergebnis. Dies zeigt folgendes Beispiel: VK-Altersrente 500,00 Euro, Vofue-Rente 200,00 Euro und gesetzlicher Rente 800,00 Euro, d.h. Gesamtversorgung 1.500,00 Euro. Erhöhung der gesetzlichen Rente, d.h. der

Gesamtversorgung um 2 % und der VK-Altersrente um 1 %. Rechenweg 1: Erhöhung der Gesamtversorgung um 2 % ergibt 1.530,00 Euro. Abzüge: gesetzliche Rente zzgl. 2 %, d.h. 816,00 Euro, VK-Altersrente zzgl. 1 %, d.h. 505,00 Euro. Es verbleibt eine Vofue-Rente von 209,00 Euro, d.h. eine um 9,00 Euro erhöhte Vofue-Rente, d.h. ein noch zu erfüllender Betrag von 9,00 Euro pro Monat. VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen ergeben 714,00 Euro. Vereinfachter Rechenweg 2: bei gleichen Ausgangsbeträgen. Die Summe von VK-Altersrente und Vofue-Rente ist 700 Euro. Erhöht um 2 % entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente ergibt dies 714,00 Euro. Wird davon die um 1 % erhöhte VK-Altersrente von 505,00 Euro abgezogen, verbleiben 209,00 Euro Vofue-Rente, d.h. ebenfalls ein monatlich zu zahlender weiterer Betrag von 9,00 Euro. Dies alles ändert sich nicht, wenn man eine unterhalb des Faktors der gesetzlichen Rentenversicherung angepasste Vofue-Rente in Ansatz bringt

Dies führt vorliegend zu folgenden Beträgen. Vor der Anpassung zum 01.07.2015 betragen VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 1.344,73 Euro brutto (802,87 Euro brutto + 541,86 Euro brutto). Erhöht um den Faktor 2,0974 % ergibt sich ein Erhöhungsbetrag von 28,20 Euro brutto, d.h. insgesamt ein monatlicher Anspruch von 1.372,93 Euro brutto. Ab dem 01.07.2015 betragen die tatsächlich gezahlte VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 1.348,74 Euro brutto (806,88 Euro brutto + 541,86 Euro brutto). Die monatliche Differenz an nicht gezahlter Vofue-Rente betrug damit 24,19 Euro brutto. Der Kläger hat indes ab dem 01.07.2015 eine um monatlich nur 12,83 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente verlangt, weil er den Anpassungssatz nur auf diese angewandt hat. Davon hat ihm das Arbeitsgericht für die Zeit ab dem 01.07.2015 bis zum 30.06.2015 eine monatlich um 12,82 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente zugesprochen. An diesen Betrag ist die erkennende Kammer gebunden (§ 308 Abs. 1 ZPO).

Vor der Anpassung zum 01.07.2016 mussten VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 1.372,93 Euro brutto betragen. Erhöht um den Faktor 4,2451 % ergibt sich ein Erhöhungsbetrag von 58,28 Euro brutto, d.h. insgesamt ein monatlicher Anspruch von 1.431,21 Euro brutto. Ab dem 01.07.2016 betragen die tatsächlich gezahlte VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 1.355,53 Euro brutto (810,91 Euro brutto + 544,62 Euro brutto). Die monatliche Differenz an nicht gezahlter Vofue-Rente betrug 75,68 Euro brutto. Der Kläger hat indes ab dem 01.07.2016 eine um monatlich nur 43,64 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente verlangt, weil er den Anpassungssatz nur auf diese angewandt hat. Davon hat ihm das Arbeitsgericht für die Zeit ab dem 01.07.2016 bis zum 28.02.2017 eine monatlich um 43,50 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente zugesprochen. An diesen Betrag ist die erkennende Kammer gebunden (§ 308 Abs. 1 ZPO).

Der Kläger kann mithin für die Zeit vom 01.07.2015 bis zum 28.02.2017 von der Beklagten die Zahlung von insgesamt 501,48 Euro brutto verlangen (12 x 12,82 Euro brutto + 8 x 43,50 brutto). Der Feststellungsantrag ist auf der Grundlage des Antrags des Klägers in der vom Arbeitsgericht zugesprochenen Höhe begründet. Ab dem 01.03.2017 stehen dem Kläger – wie ausgeführt – monatlich zum Monatsbeginn über die bereits gezahlte Vofue-Rente von 810,91 Euro brutto weitere 75,68 Euro brutto an Vofue-Rente zu. Die Beklagte ist deshalb ab dem 01.03.2017 verpflichtet, dem Kläger die vom Arbeitsgericht zugesprochenen weiteren 43,57 Euro brutto zu zahlen. Damit ergibt sich der vom Arbeitsgericht als Summe im Tenor ausgeführte Betrag von 854,48 Euro brutto (810,91 Euro brutto + 43,57 Euro brutto) bei erstinstanzlich beantragten 854,55 Euro brutto. Auch insoweit gilt § 308 Abs. 1 ZPO. Die Vofue-Rente war nach übereinstimmendem Parteivortrag zum Monatsersten zu zahlen. Anzumerken ist noch, dass eine etwaige Anpassung zum 01.07.2017 nicht Streitgegenstand ist und deshalb in das Verfahren keinen Eingang gefunden hat.

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 auf der Grundlage einer unzutreffenden Versorgungsordnung in niedriger Höhe als zuletzt beantragt verklagt und anschließend ein gewillkürter einvernehmlicher Parteiwechsel auf die Beklagte stattgefunden hat.

C. Das Gericht hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG für die Beklagte zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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

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

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

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

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

1. Rechtsanwälte,
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,
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.

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

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

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Dr. Gotthardt

Thul

Brodrick

Beglaubigt

Ullmann
Regierungsbeschäftigte

