



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn I.-E. L., H. str. 166, N.,

- 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.,
O. Wall 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 362/17 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass es sich bei den ausgerichteten Beträgen um**

Bruttobeträge handelt und dass die gerichtlichen Kosten erster Instanz dem Kläger und der Beklagten zu jeweils 50% 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 10.12.1946 geborene Kläger war in der Zeit vom 01.04.1985 bis zum 31.12.2007 bei der W. beschäftigt.

Der Kläger bezog seit dem 01.01.2008 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 war der Tarifvertrag über die betriebliche Versorgungsordnung vom 01.04.1985 (*im Folgenden VO 85*). Bei der W. hatte es ursprünglich ein im Wege einer Betriebsvereinbarung vereinbartes „Betriebliches Versorgungswerk“, welches Regelungen über die Gewährung einer Gesamtversorgung beinhaltete, gegeben. Die hierzu vereinbarten Ausführungsbestimmungen (BVW-A) enthielten folgende Bestimmung über eine Anpassung der Betriebsrenten:

„§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse

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 01.01.92 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.
...“

Für Mitarbeiter, die ab dem 01.04.1985 eingestellt wurden, galt stattdessen der VO 85. In diesem hieß es u.a.

„§ 1 Geltungsbereich

1. Diese Versorgungszusage gilt für die Arbeitnehmer der W. Unternehmensgruppe; ...
2. Diese Versorgungszusage gilt nicht für diejenigen Arbeitnehmer, die bis zum 31.03.85 Arbeitnehmer im Sinne der Ziffer 1 geworden sind.
3. ... Die W. Unternehmen behalten sich aber vor, durch Beschlüsse im Vorstand und im Aufsichtsrat die Leistungen zu kürzen oder einzustellen wenn die bei Erteilung der Versorgungszusage maßgeblichen Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass den W. Unternehmen die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann.
...

§ 6 Anpassung der Renten

1. Die Renten werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst.

2. Die Anpassung der Renten erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.
3. Die Renten werden angepasst, wenn der Versorgungsfall vor dem 01.12. des Vorjahres eingetreten ist.
4. Hält der Vorstand die Veränderung der Renten 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. Die Beschlussfassung ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.

§ 7 Zahlung der Renten

1. Die Renten werden monatlich im Voraus am Ersten eines jeden Monats gezahlt. ...
...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die als Anlage K 2 überreichte VO 85 Bezug genommen. Bis Juni 2015 zahlte die Beklagte an den Kläger monatlich 972,49 Euro brutto Vofue-Rente VO 85. 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 liegen, 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:

„Die Vorstände und Aufsichtsräte der H. Versicherungen haben beschlossen, die Renten der VO 85 unter Anwendung der in § 6 Ziffer 4 der VO 85 normierten Regelung zum 01.07.2015 für diesen Stichtag um 0,5% zu erhöhen. Voraussetzung ist, dass Sie bereits am 01.12.2014 die Rente erhalten haben.

Ab dem 01.07.2015 beträgt Ihre Rente **977,35 EUR** monatlich brutto.

Die VO 85 beruht auf einem Tarifvertrag, in dem die Anpassungsregelung in § 6 geregelt ist. Nach diesen tarifvertraglichen Bestimmungen ist die gesetzliche Vorgabe zur Anpassung von Betriebsrenten vollumfänglich erfüllt (vgl. § 17 Abs. 3 Betriebsrentengesetz – BetrAVG). Eine weitergehende Anpassungspflicht nach § 16 Betriebsrentengesetz entfällt somit.

...“

Den Betrag von 977,35 Euro brutto an Vofue-Rente VO 85 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 VO 85 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 Nr. 4 VO 85 um 0,5 % vorzuschlagen. Der Aufsichtsrat folgte nach Angaben der Beklagten am

22.06.2016. Dementsprechend zahlte die Beklagte ab Juli 2016 monatlich an den Kläger 982,24 Euro brutto Vofue-Rente VO 85.

Mit seiner Klage hat der der Kläger die Erhöhung seiner gezahlten Versorgungsbezüge verlangt. Er hat gemeint, seine Vofue-Rente VO 85 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 15,53 Euro brutto und ab dem 01.07.2016 von 37,31 Euro brutto monatlich. Daraus hat der Kläger für die Zeit vom 01.07.2015 bis zum 28.02.2017 einen Rückstand von insgesamt 484,84 Euro brutto und ab dem 01.03.2017 eine geschuldete monatliche Betriebsrente von 1035,08 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. 4 VO 85 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. 4 VO 85 seien nicht gegeben. Ein Eingriff in die 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. Mit Zustimmung der Beklagten hat er die Klage im Termin vor dem Arbeitsgericht am 29.06.2017 auf diese umgestellt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 484,84 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2017 zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass ihm gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung betrieblicher Versorgungsbezüge ab dem 01.03.2017 in Höhe von 1.035,08 Euro monatlich zusteht;**

3. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem 01.03.2017 betriebliche Versorgungsbezüge in Höhe von 1.035,08 Euro monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, im Jahr 2015 sei es zu einer wirksamen Beschlussfassung gemäß § 6 Nr. 4 VO 85 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. 4 VO 85 müsse nicht auf ihre wirtschaftliche Lage abstellen, denn § 16 BetrAVG sei durch die Regelung nicht umgesetzt worden. Die Erhöhung nach § 6 Nr. 1 VO 85 stehe nach § 6 Nr. 4 VO 85 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 zukunftsfähig 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 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 H. hätten – insoweit unstreitig – eigene Versorgungswerke, aus denen sich geringere Leistungen ergäben. 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. 4 VO 85 bestehe bei dem Kläger auch kein schutzwürdiges Vertrauen.

In der Sache habe sie sich auf § 6 Nr. 4 VO 85 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 jahrelanges 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. 4 VO 85 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 § 6 VO 85 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. 4 VO 85 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.

Und selbst wenn die Klageforderung begründet sei, bestehe kein Zinsanspruch. Dieser sei erst nach rechtskräftiger gestaltender gerichtlicher Entscheidung geschuldet.

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 483,36 Euro verurteilt. Es hat festgestellt, dass dem Kläger ab dem 01.03.2017 eine monatliche Vofue-Rente VO 85 in Höhe von 1.035,00 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. 4 VO 85 sei unzutreffend. Dieses sei von unzutreffenden tatbestandlichen Voraussetzungen in § 6 Nr. 4 VO 85 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 tarifvertragliche Rentenanpassungs- und Ausnahmeregelung handele. Die Tarifvertragsparteien dürften die Anpassungsprüfung laufender Versorgungsregelungen nach § 16 BetrAVG gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG abweichend auch zum Nachteil der Arbeitnehmer regeln. Wenn sie ganz von der Anpassung absehen könnten, dürften an die hier vereinbarte tarifliche Regelung keine überspannten Anforderungen gestellt werden. Aus der Überschrift lasse sich hier nicht ableiten, dass auf Arbeitgeberseite auf wirtschaftliche und finanzielle Gründe abzustellen sei. § 6 VO 85 habe schließlich keine Überschrift. In § 6 VO 85 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 Ausnahmeregelungen eng auszulegen seien. Es sei § 6 Nr. 4 VO 85 gerade im Gegensatz zu § 16 BetrAVG zu sehen. Es handele sich um den Sondercharakter einer vom Gesetz abweichenden Anpassung. Diese Abgrenzung der freiwillig in § 6 VO 85 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. Dies belege auch § 1 Nr. 3 Satz 2 VO 85. Hätten die Betriebsparteien den gleichen Maßstab wie in § 16 BetrAVG vereinbaren wollen, hätten sie eine dieser Vorschrift entsprechende Regelung gewählt. Sinn und Zweck der Ausnahmeregelung in § 6 Nr. 4 VO 85 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. 4 VO 85 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. 4 VO 85 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 362/17 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 zu 1. und mit dem Feststellungsantrag zulässig. Der Hilfsantrag ist der erkennenden Kammer auch in der Berufungsinstanz nicht zur Entscheidung angefallen.

1. Bei beiden Anträgen, denen das Arbeitsgericht entsprochen hat, 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 982,24 Euro brutto an Vofue-Rente VO 85 weitere 52,76 Euro brutto (insgesamt sind dies 1.035,00 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 (V. 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 mit der oben verwandten Formulierung 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 VO 85 bezieht. Auch ohne besonderen Zusatz ist aus dem Parteivorbringen 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 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 VO 85 von 982,24 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. Der Leistungsantrag zu 1. und der Feststellungsantrag sind begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die dem Kläger zustehende Vofue-Rente VO 85 zu 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 ausgeurteilten Beträge an Vofue-Rente VO 85. Streitgegenstand dieser Entscheidung sind dabei alleine

Anpassungen gemäß § 6 VO 85 zu den beiden genannten Stichtagen und nicht auch solche gemäß § 16 BetrAVG.

1. Die Beklagte ist verpflichtet, die dem Kläger zustehende Vofue-Rente VO 85 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 VO 85. Die Voraussetzungen für eine abweichende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 4 VO 85 sind nicht gegeben. Der dazu von der Beklagten gehaltene Sachvortrag genügt den von der Ausnahmebestimmung geforderten Anforderungen des § 6 Nr. 4 VO 85 nicht. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmungen des VO 85, bei denen es sich um einen Tarifvertrag handelt. Für die tarifliche Regelung hat dies die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 08.12.2017 – 6 Sa 193/17, juris) begründet. Die erkennende Kammer kommt auch unter Berücksichtigung der von der Beklagten in diesem Verfahren vorgebrachten weiteren Argumente zu keinem anderen Ergebnis.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur BAG 13.01.2016 – 10 AZR 42/15, juris Rn. 15, juris). Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 13.01.2016 a.a.O. Rn. 15; BAG 28.08.2013 – 10 AZR 701/12, juris Rn. 13).

b) Sowohl aus dem Wortlaut als auch der Systematik der Bestimmung des § 6 VO 85 ergibt sich, dass § 6 Nr. 1 VO 85 einen Anspruch normiert, der mit einem in § 6 Nr. 4 VO 85 geregelten Änderungs- oder Ersetzungsvorbehalt verbunden ist.

aa) Eine Versorgungsordnung kann vorsehen, dass eine Betriebsrente zu bestimmten Stichtagen ohne zwischengeschaltete Entscheidung des Arbeitgebers in einem bestimmten Umfang, z.B. entsprechend der Inflationsrate oder um den Prozentsatz der Erhöhung der Nettovergütungen der aktiven Beschäftigten angepasst wird. Es handelt sich dann um einen Anspruch und nicht lediglich um eine Anpassungsprüfung mit dem Maßstab billigen Ermessens (vgl. BAG 28.06.2011 – 3 AZR 282/09, juris Rn. 50).

In diesem Sinne haben die Tarifvertragsparteien in § 6 Nr. 1 und 2 VO 85 einen Anspruch normiert, indem sie vereinbart haben, dass die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt. Der Anpassungszeitpunkt ist exakt festgelegt. Er entspricht dem Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden. Dass es sich insoweit – ungeachtet der Regelung in § 6 Nr. 4 VO 85 – um einen Anspruch handelt, zeigt folgende Kontrollüberlegung: Wird die Beklagte nicht tätig, so findet automatisch eine Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 VO 85 statt, ohne dass es insoweit einer gerichtlichen Entscheidung gemäß § 315 Abs. 3 BGB bedarf.

bb) § 6 Nr. 4 VO 85 beinhaltet demgegenüber einen Änderungsvorbehalt.

Ein in einer Betriebsvereinbarung gewährter Anspruch muss nicht uneingeschränkt erfolgen, sondern kann mit einem Änderungs- oder Widerrufsvorbehalt verbunden werden (vgl. allgemein BAG 01.02.2006 – 5 AZR 187/05 – Rn. 23 und 26 ff., juris). Nichts anderes gilt für tarifvertragliche Ansprüche.

Dieses Verständnis des Vorliegens eines Änderungsvorbehalts steht nicht in Widerspruch dazu, dass in § 1 Nr. 3 VO 85 ein eigenständiger Widerrufsvorbehalt geregelt ist. Hierbei handelt es sich um unterschiedliche Regelungsbereiche. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Nr. 3 VO 85 soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der Rechtsanspruch auf die Versorgungszusage insgesamt eingeschränkt werden können. Diese Regelung 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 (vgl. BAG 26.04.1988 – 3 AZR 277/97, juris Rn. 24). Demgegenüber regelt der Änderungsvorbehalt in § 6 Nr. 4 VO 85, unter welchen Voraussetzungen von einer Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 VO 85 abgewichen werden kann.

cc) Mangels anderer Anhaltspunkte ist zunächst einmal festzuhalten, dass Vorstand und Aufsichtsrat ihre Entscheidung, ob und in welcher Weise von § 6 Nr. 1 VO 85 abgewichen wird, gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen zu treffen haben. Räumen die Betriebsparteien dem Arbeitgeber ein einseitiges Bestimmungsrecht ein, so findet § 315 BGB grundsätzlich Anwendung (vgl. BAG 18.02.2015 – 4 AZR 778/13, juris Rn. 47; BAG 11.12.2013 – 10 AZR 364/13, juris Rn 27; *Würdinger* in Münchener Kommentar zum BGB, Band 2, 7. Auflage 2016, § 315 BGB Rn. 81). Für Tarifverträge gilt insoweit nichts anderes. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (BAG 11.12.2013 a.a.O. Rn. 29).

dd) Hier findet allerdings ein engerer Maßstab Anwendung. Dies lässt sich § 6 Nr. 4 VO 85 entnehmen.

Danach ist die Beklagte nicht etwa frei darin, unter Beachtung billigen Ermessens eine von § 6 Nr. 1 VO 85 abweichende Anpassungsentscheidung zu treffen. Diese darf vielmehr vom Vorstand nur herbeigeführt werden, sofern er die Anpassung nach Ziffer 1 nicht für vertretbar hält. Damit haben die Tarifvertragsparteien entgegen der Ansicht der Beklagten nicht eine rein subjektive – gerichtlich nicht überprüfbare – Vorgabe für den Vorstand geschaffen, sondern zugleich das Ermessen der Arbeitgeberin bei der sodann herbeigeführten gemeinsamen Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat gebunden.

Wenn schon der Vorstand nur dann eine von § 6 Nr. 1 VO 85 abweichende Regelung vorschlagen darf, sofern er eine solche für unvertretbar hält, dann kann für die anschließend zu treffende gemeinsame Entscheidung der beiden Gremien kein geringerer Maßstab gelten. Es wäre widersprüchlich, wenn für beide Entscheidungen – Vorlage und Beschlussfassung – ein unterschiedlicher Maßstab hinsichtlich des „Ob“ eines Abweichens von § 6 Nr. 1 VO 85 gelten würde. Das kann schon deshalb nicht sein, weil – vorausgesetzt, der Vorstand verstößt nicht gegen die Prüfungsvorgabe – eine gemeinsame Beschlussfassung in dieser Sache nur dann zustande kommt, wenn eine Anpassung nach § 6 Nr. 1 VO 85 unvertretbar ist. Kämen die Gremien aber in ihrer Entscheidung zum Ergebnis, dass diese Voraussetzung objektiv nicht vorlag, kann es nicht billigem Ermessen entsprechen, sie dennoch zu treffen.

Nur dieses Verständnis entspricht auch dem in § 6 VO 85 angelegten Regel-/Ausnahmeverhältnis. Wie aufgezeigt, ist § 6 VO 85 systematisch so auf-

gebaut, dass die Anpassung gemäß Ziffer 1 zu erfolgen hat, es sei denn, es erfolgt eine anderweitige Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat. Dass letzteres die Ausnahme von der Regel ist, kommt im Wortlaut durch § 6 Nr. 4 S. 2 VO 85 zum Ausdruck. Danach „ersetzt“ der nach § 6 Nr. 4 S. 1 VO 85 getroffene Beschluss die Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 VO 85.

Schließlich wird die Richtigkeit dieser Auslegung durch folgende Kontrollüberlegung bestätigt: Würde man davon ausgehen, dass der Maßstab „unvertretbar“ ausschließlich der gerichtlich nicht überprüfbaren – rein subjektiven – Einschätzung des Vorstandes unterliegen soll, so hätten die Tarifvertragsparteien auf die Aufnahme dieses Kriteriums gänzlich verzichten können. Stattdessen haben sie mit der Verwendung dieses Begriffs zum Ausdruck gebracht, dass die Abweichung von der Regelung in § 6 Nr. 1 VO 85 nicht in das Belieben der Beklagten gestellt sein soll.

ee) Damit sind der Entscheidung zur Nichtanwendung von § 6 Nr. 1 VO 85 enge Grenzen gesetzt.

Synonyme für „vertretbar“ sind „begründet“ und „legitim“ (Duden, das Bedeutungswörterbuch, 4. Aufl. 2010). 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). Dies erfasst die Ausnahmebestimmung aber nicht zutreffend, denn die eigentlich vorgesehene Anpassung muss „**nicht** vertretbar“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) sein. Das Synonym für „nicht vertretbar“ bzw. „nicht zu vertreten“ ist „unvertretbar“ (Brockhaus Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1984, zum Begriff „unvertretbar“). Anknüpfend an die Definition von „vertretbar“ ist davon auszugehen, dass eine Entscheidung dann unvertretbar ist, 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). Für die weitere Ausfüllung dieses Begriffs im Sinne des § 6 Nr. 4 VO 85 muss der Sinn und Zweck der Anpassung und die Interessenlage der Parteien in den Blick genommen werden, wie sie in der Norm zum Ausdruck gekommen sind. Es geht darum, mit der Anpassung der Betriebsrente entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung die laufenden Ruhegelder in ihrem Wert zu erhalten. Dass es sich hierbei in § 6 VO 85 um eine eigenständige, von § 16 Abs. 1 BetrAVG abweichende Regelung handelt, steht diesem Zweck nicht entgegen (vgl. für den

Zweck der Anpassung nach § 9 der Leistungsordnung des Essener Verbandes: BAG v. 30.09.2014 – 3 AZR 402/12 –, Rn. 23, juris). Wenn dies der Zweck der Anpassung gemäß § 6 VO 85 ist, dann können zwar auch weitere Umstände in eine Anpassungsprüfung einzubeziehen sein. Wichtige Belange, die bei einer Ermessenentscheidung zu berücksichtigen sein würden, sind aber in erster Linie 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. 4 VO 85 ist zudem enger gefasst als § 16 BetrAVG bzw. der vom Bundesarbeitsgericht in der vorgenannten Entscheidung zu beurteilende § 9 LO Essener Verband. Die eigentlich vorgesehene Anpassung als Regelfall muss *unvertretbar* sein. Dann kann der Maßstab für eine Nichtanpassung oder nicht vollständigen Anpassung jedenfalls kein geringerer sein als in den vorgenannten Regelungen. Unvertretbar ist eine Anpassung demnach, wenn die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten ihr eine Anpassung der Gesamtversorgung im eigentlich geschuldeten Umfang nicht mehr ermöglicht. Sofern man andere Gründe überhaupt für zulässig erachten sollte, so kann es sich doch angesichts des dargestellten Zwecks des § 6 VO 85 allenfalls um solche handeln, die auch bei § 16 BetrAVG Berücksichtigung finden könnten (vgl. zur etwaigen Zulässigkeit der Berücksichtigung weiterer Gesichtspunkte im Rahmen der Ermessensabwägung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG: Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 6. Auflage 2015, § 16 Rn. 123; Kemper/Kisters-Kölkes, BetrAVG, 7. Auflage 2016, § 16 Rn. 99).

Für dieses Ergebnis spricht auch die Tariffhistorie. § 6 VO 85 stimmt in den wesentlichen, hier zu beurteilenden Punkten der Anpassungsregelung in dem Vorgänger-Versorgungswerk, dem § 6 BVW-A. Aus der dortigen Überschrift „Anpassung an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse“ ließ sich der dargestellte Sinn und Zweck der Regelung zweifelsfrei entnehmen. Zwar haben die Tarifvertragsparteien diese Überschrift nicht übernommen, es gibt aber keinen Anhaltspunkt dafür, dass dies in der Intention geschehen ist, den Zweck der Anpassungsregelung gegenüber dem Vorgänger-Versorgungswerk zu ändern.

Schließlich spricht noch folgende Überlegung dafür, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des Abweichens von der Anpassungsverpflichtung nicht hinter den Voraussetzungen des § 16 BetrAVG zurückbleiben wollten: Die Regelung in § 6 VO 85 tritt gemäß § 17 Abs. 3 S. 1 BetrAVG anstelle der gesetzlichen Anpassung nach § 16 BetrAVG. Wie aus § 6 Nr. 1 und 2 VO 85 hervorgeht, wollten die Tarifvertragspartner die Betriebsrentner mit der Anpassungsautomatik und der Jährlichkeit der Anpassung gegenüber § 16 BetrAVG besser stellen. Mit diesem in der Tarifnorm zum Ausdruck gekommenen Willen wäre es aber nicht vereinbar, wenn hinsichtlich der Gründe für eine nicht (vollständige) Anpassung der

Betriebsrenten geringere Anforderungen gestellt würden als im Gesetz vorgesehen.

c) Den dargestellten Anforderungen wird der Vortrag der Beklagten nicht gerecht.

Die Beklagte 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. Sie hätte hierzu im Einzelnen darlegen müssen, wie sich eine Erhöhung um 2,0972 % bzw. um 4,2451% im Verhältnis zu einer Erhöhung um nur 0,5 % auf ihre wirtschaftliche Situation auswirkt. Es wird nicht einmal vorgetragen, geschweige denn ließe sich anhand belastbaren Zahlenmaterials feststellen, dass und warum die wirtschaftliche Lage der Beklagten eine Anpassung im Umfang der gesetzlichen Rentenerhöhungen entgegen stünde.

Die Beklagte vertritt stattdessen die Ansicht, dass es bei § 6 Nr. 4 VO 85 gerade nicht auf ihre eigene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ankomme, sondern geringere, auch nichtwirtschaftliche Anforderungen ausreichen, um eine Änderungs- bzw. Ersetzungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 4 VO 85 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 VO 85 abweichende Ersetzungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 4 VO 85.

Im Einzelnen ergibt sich dies 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 ihre eigene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit 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. 4 VO 85 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 (vgl. BAG 11.11.2014 – 3 AZR 116/13, juris Rn. 44). Hier gilt nichts anderes.

Soweit die Beklagte vorträgt, dass durch die verringerten Anpassungen hohe Einsparungen erzielt würden, 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, Gewinne zu erwirtschaften. Die Zahlen in den Jahresabschlüssen seien nur begrenzt aussagefähig. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit kann nach dem gefundenen Auslegungsergebnis § 6 Nr. 4 VO 85 indes nicht genutzt werden. Genau darum geht es der Beklagten letztlich. Dies zeigt 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. 4 VO 85 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 Anpassungsstichtag.

Das angeblich hohe Versorgungsniveau des Klägers bzw. der Betriebsrentner nach der VO 85 ist kein Grund für eine ersetzende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 4 VO 85. Ein solcher Vergleich mit anderen Versorgungsordnungen ist vom Zweck der Regelung in § 6 VO 85 nicht erfasst. Es geht darum, die Betriebsrente in ihrem Wert zu erhalten. Dieses Ziel würde verfehlt, wenn § 6 Nr. 4 VO 85 dazu genutzt werden könnte, eine Angleichung des Betriebsrentenniveaus im Konzern der Beklagten herbeizuführen.

Auch die demografische Entwicklung macht eine volle Anpassung der Betriebsrenten nicht unvertretbar (vgl. insoweit zur nicht zulässigen Berücksichtigung eines biometrischen Faktors bei einer Anpassungsprüfung: BAG 30.09.2014 – 3 AZR 402/12, juris Rn. 23). Der Hinweis darauf, dass der Kaufkraftverlust bereits ausgeglichen sei, ist irrelevant, weil die Beklagte damit das Prüfungsprogramm von § 6 VO 85 verlässt. Dieses ist auf den Werterhalt entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgerichtet. *Dieser*

Werterhalt muss unvertretbar sein. Eine Unvertretbarkeit kann sich aber nicht daraus ergeben, dass der vereinbarte Anpassungsfaktor durch einen anderen (Inflationsausgleich) ersetzt wird.

Unerheblich ist weiterhin die Behauptung, die aktiven Arbeitnehmer hätten ebenfalls Einschnitte hinnehmen müssen. Es ist nicht ersichtlich, dass die Entwicklung der Tarifgehälter im Sinne einer reallohnbezogenen Obergrenze der Anpassung entgegenstünde. Allenfalls bei den außertariflichen Angestellten hat es im Jahr 2016 keine Erhöhungen gegeben. Die Beklagte hat sich letztlich insgesamt auf andere Einsparungen berufen. Eine fehlende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wird damit ohnehin nicht begründet.

d) An diesen Erwägungen und dem gefundenen Ergebnis ändern auch die von der Beklagten in diesem Berufungsverfahren vorgebrachten Argumente nichts. 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 Entscheidungen der erkennenden und der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf Kammer nicht vor. Dies ist wie bereits bisher auch nicht ihr Ansatz. Vielmehr erlaube ihr § 6 Nr. 4 VO 85 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 ausschließt. Dem folgt die erkennende Kammer nicht, sondern bleibt bei der Auslegung von § 6 Nr. 4 VO 85. Es trifft zu, dass in VO 85 keine Überschrift enthalten ist. Auch unabhängig von der Überschrift ergibt sich aus Sinn und Zweck von § 6 VO 85, 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. 4 VO 85 ist. § 6 Nr. 1 VO 85 ist als Anspruch ausgestaltet, der durch einen abweichenden Beschluss gemäß § 6 Nr. 4 VO 85 ersetzt werden kann. Wird die Beklagte nicht tätig, verbleibt es bei § 6 Nr. 1 VO 85, 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 VO 85 angelegte Systematik verändern. Je geringer die Anforderungen an die Ausnahmestimmung, desto kleiner wird der Anwendungsbereich der eigentlich als Regel vorgesehene 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 von § 16 BetrAVG abweichende tarifliche Regelung im Sinne von § 17 Abs. 3 BetrAVG handelt. 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 indes 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 Vofue-Rente VO 85 des Klägers zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 begründet die vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Zahlbeträge in dem Leistungsantrag zu 1. und in dem Feststellungsantrag.

a) Die gesetzliche Rente wurde zum 01.07.2015 um 2,0972 % und zum 01.07.2016 um 4,2451 % erhöht. Da § 6 Nrn. 1 und 2 VO 85 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.

b) Die Anpassungen der Vofue-Rente VO 85 begründen unter Berücksichtigung der gestellten Anträge die vom Arbeitsgericht mit dem Leistungs- und Feststellungsausspruch ausgeurteilten Beträge.

Vor der Anpassung zum 01.07.2015 betrug die Vofue-Rente VO 85 monatlich 972,49 Euro brutto. Erhöht um den Faktor 2,0974 % ergibt sich ein Erhöhungsbetrag von 20,40 Euro brutto, d.h. insgesamt ein monatlicher Anspruch von 992,89 Euro brutto. Ab dem 01.07.2015 betrug die tatsächlich gezahlte Vofue-Rente VO 85 monatlich 977,35 Euro brutto. Die monatliche Differenz an nicht gezahlter Vofue-Rente VO 85 betrug damit 15,54 Euro brutto. Der Kläger hat indes ab dem 01.07.2015 eine um monatlich nur 15,53 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente VO 85 verlangt. Davon hat ihm das Arbeitsgericht für die Zeit ab dem 01.07.2015 bis zum 30.06.2015 eine monatlich um 15,50 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente VO 85 zugesprochen. An diesen Betrag ist die erkennende Kammer gebunden (§ 308 Abs. 1 ZPO).

Vor der Anpassung zum 01.07.2016 musste die Vofue-Rente VO 85 monatlich 992,89 Euro brutto betragen. Erhöht um den Faktor 4,2451 % ergibt sich ein Erhöhungsbetrag von 42,15 Euro brutto, d.h. insgesamt ein monatlicher Anspruch von 1.035,04 Euro brutto. Ab dem 01.07.2016 betrug die tatsächlich gezahlte Vofue-Rente VO 85 monatlich 982,24 Euro brutto. Die monatliche Differenz an nicht gezahlter Vofue-Rente VO 85 betrug 52,80 Euro brutto. Der Kläger hat indes ab dem 01.07.2016 eine um monatlich nur 37,31 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente VO 85 verlangt. Davon hat ihm das Arbeitsgericht für die Zeit ab dem 01.07.2016 bis zum 28.02.2017 eine monatlich um 31,17 Euro brutto erhöhte Vofue-Rente VO 85 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 483,36 Euro brutto verlangen (12 x 15,50 Euro brutto + 8 x 37,17 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 VO 85 von 982,24 Euro brutto weitere 52,80 Euro brutto an Vofue-Rente VO 85 zu. Die Beklagte ist deshalb ab dem 01.07.2017 verpflichtet, dem Kläger die vom Arbeitsgericht zugesprochenen weiteren 52,76 Euro brutto zu zahlen. Der Feststellungsantrag ist insoweit weiter gefasst als der Leistungsantrag für die Zeit vom 01.07.2015 bis zum 28.02.2017. Damit ergibt sich der vom Arbeitsgericht als Summe im Tenor ausgeführte Betrag von 1.035,00 Euro brutto (982,24 Euro brutto + 52,76 Euro brutto) bei erstinstanzlich beantragten 1.035,08 Euro brutto. Auch insoweit gilt § 308 Abs. 1 ZPO. Die

Vofue-Rente VO 85 war nach § 7 nr. 1 VO 85 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.

c) Der geltend gemachte Zinsanspruch zum Leistungsantrag zu 1. der zum Monatsersten fälligen Beträge folgt aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. Es handelt sich nicht um eine Anpassung nach billigem Ermessen. Vielmehr besteht gemäß § 6 Nrn. 1 und 2 VO 85 ein Anspruch, der mit einem Änderungs- bzw. Ersetzungsvorbehalt versehen ist. Bei einem wie hier nicht wirksam ausgeübten Änderungs- bzw. Ersetzungsvorbehalt werden die Ansprüche wie auch sonst ab dem in § 6 Nr. 2 VO 85 genannten Zeitpunkt mit den monatlichen Zahlungen fällig (vgl. BAG 28.06.2011 - 3 AZR 282/09, juris Rn. 50). Der Verzug beginnt am Folgetag des Monatsersten. Der Kläger hat hier als Zinsanfangstermin für alle Zahlungen in der Zeit vom 01.07.2015 bis zum 28.02.2017 den 01.03.2017 gewählt. Dies ist zulässig und begründet den Zinsanspruch insgesamt. Mit der letzten erhöhten Rate für Februar 2017 war die Beklagte ab dem 02.02.2017 in Zahlungsverzug.

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.

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

REVISION

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

