



LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn Q. U., Auf der E. 14, W.,

- Kläger, Berufungsbeklagter und Anschlussberufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte V. X. & Partner mbB,
U.-I.-Ring 19 - 21, 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, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte W.,
Rechtsanwalt U. C., O. Wall 43, I.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 23.08.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Jansen und den ehrenamtlichen Richter Stolz

für R e c h t erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.02.2017 – 1 Ca 2206/16 – wird zurückgewiesen.

2. Auf die Anschlussberufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.02.2017 – 1 Ca 2206/16 – unter Zurückweisung der weitergehenden Anschlussberufung teilweise abgeändert und

- a) die Beklagte betreffend den Urteilsausspruch zu 2. zusätzlich verurteilt, an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 40,41 Euro brutto seit dem 04.07.2016, dem 02.08.2016, dem 02.09.2016, dem 05.10.2016, dem 03.11.2016, dem 02.12.2016 sowie dem 03.01.2017 zu zahlen;**
- b) die Beklagte betreffend den Urteilsausspruch zu 3. zusätzlich verurteilt, an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 13,68 Euro brutto seit dem 02.07.2015, dem 04.08.2015, dem 02.09.2015, dem 02.10.2015, dem 03.11.2015, dem 02.12.2015, dem 05.01.2016, dem 02.02.2016, dem 02.03.2016, dem 04.04.2016, dem 03.05.2016 sowie dem 02.06.2016 zu zahlen.**

3. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Beklagten auferlegt.

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

T A T B E S T A N D:

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 14.02.1932 geborene Kläger war in der Zeit vom 01.02.1973 bis zum 31.05.1990 bei der W. beschäftigt.

Nachdem der Kläger zunächst eine Invalidenrente bezogen hatte, bezog er seit dem 01.03.1997 zunächst von der W. und später von der Beklagten eine Betriebsrente aufgrund des Versorgungsfalls Alter, die monatlich zum Ersten zu

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

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

...“

In einer „Kurzfassung“ der BVW heißt es auszugsweise:

1.5 Anpassung der Leistungen

Gemäß § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 hat der Arbeitgeber spätestens alle drei Jahre eine Erhöhung seiner Versorgungsleistungen zu überprüfen. Dadurch soll der Wert der einmal gewährten Leistung erhalten bleiben. Die W. Deutsche Lebensversicherung AG kommt dieser Verpflichtung in der Weise nach, dass sie zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen Umfang wie die gesetzliche Rentenversicherung die Höhe ihrer Gesamtversorgungsbezüge verändert. Dabei werden allerdings die zum Überprüfungszeitpunkt aktuellen Renten der gesetzlichen Rentenversicherung der Versorgungskasse angerechnet.

Im Streit der Parteien steht die Anpassung gemäß § 6 BVW-A der im vorliegenden Fall – 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 698,58 Euro brutto, wobei die VK-Altersrente 504,29 Euro brutto und die Vofue-Rente 194,29 Euro brutto betragen. 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 gutzuschreiben. 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 **195,26 EUR** brutto.
...“

Den Betrag von 195,26 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-Altersrente aus der Versorgungskasse um 0,51 %. Dementsprechend zahlte die Beklagte ab Juli 2016 eine betriebliche Altersversorgung in Höhe von 703,10 Euro monatlich an den Kläger aus, und zwar eine VK-Altersrente von 506,86 Euro (+ 0,51 %) und eine Vofue-Rente von 196,24 Euro (+0,5 %).

Mit seiner am 19.08.2016 eingegangenen Klage verlangt der Kläger die Erhöhung seiner bis dahin gezahlten Versorgungsbezüge von monatlich 698,58 Euro zum 01.07.2015 um 2,0972 % auf 713,23 Euro und zum 01.07.2016 um weitere 4,2451 % auf 743,51 Euro.

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. Dies folge bereits daraus, dass § 6 Nr. 3 BVW-A unwirksam sei, weil die Regelung zum einen zu unbestimmt sei und zum anderen der Gesamtbetriebsrat für die Anpassungen in unzulässiger Weise auf

sein Mitbestimmungsrecht verzichtet habe. Zudem hat der Kläger sowohl die ordnungsgemäße Durchführung der Anhörung der örtlichen Betriebsräte als auch der Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat mit Nichtwissen bestritten. Jedenfalls sei die Anpassungsentscheidung für 2015 zu spät erfolgt. Gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A sei die Betriebsrente automatisch zum 01.07.2015 in Höhe der gesetzlichen Rentenanpassung gestiegen. Diese könne nicht im Nachhinein wieder rückgängig gemacht werden. Das gesamte Verfahren nach § 6 Nr. 3 BVW-A müsse denkwürdig vor dem 01.07. eines jeweiligen Jahres erfolgen.

Der Kläger hat weiter die Ansicht vertreten, die Entscheidung sei jedenfalls ermessensfehlerhaft. Die wirtschaftliche Lage der Beklagten habe eine Anpassung zu beiden Stichtagen zugelassen. Sie sei – unstreitig – wirtschaftlich gesund, wie dem Jahresabschluss 2015 (*Anlage K 8*) zu entnehmen sei. Der Kläger hat behauptet, es sei gemeinsames Verständnis der Betriebsparteien gewesen, dass von § 6 Nr. 3 BVW-A nur Gebrauch gemacht werden sollte, wenn eine wirtschaftliche Notlage vorliege bzw. gravierende Veränderungen der wirtschaftlichen Unternehmensdaten dies zwingend erforderlich machten und eine Anpassung entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Renten nicht mehr aus den Gewinnen der Beklagten finanziert werden könne. Dies sei in den folgenden Jahren stets unstreitig gewesen und durch die Arbeitgeberseite beispielhaft in einer Aufsichtsratssitzung im Jahr 1995 bestätigt worden. Eine Bestätigung sei gegenüber dem Gesamtbetriebsrat u.a. in einer Aktennotiz erfolgt. Leider könnten aber keine Unterlagen mehr gefunden werden. Diese seien bedauerlicherweise bei diversen Umzügen weggeworfen worden.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend mit dem 01.02.2017 über den Betrag von 703,10 Euro brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von 40,41 Euro brutto zu zahlen,**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 282,87 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 40,41 Euro brutto seit dem 02.07.2016, dem 02.08.2016, dem 02.09.2016, dem 02.10.2016, dem 03.11.2016, dem 02.12.2016 sowie dem 03.01.2017 zu zahlen,**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 164,16 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 13,68 Euro brutto seit dem 02.07.2015, dem 02.08.2015, dem 02.09.2015, dem 02.10.2015, dem**

03.11.2015, dem 02.12.2015, dem 03.01.2016, dem 02.02.2016, dem 02.03.2016, dem 02.04.2016, dem 03.05.2016 sowie dem 02.06.2016 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. 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. Im Zeitpunkt der Anpassungsprüfung zum 01.07.2015 sei sie daher davon ausgegangen, dass das Wachstum im Versicherungsmarkt sich abschwächen werde. Hinzu trete die demographische Entwicklung der Gesellschaft mit einer steigenden Lebenserwartung, die für Lebensversicherer zu erhöhten Marktrisiken führe. Es sei auch ein zunehmender regulatorischer Druck durch neue gesetzliche Regelungen entstanden. Zum einen sei am 07.08.2014 das Lebensversicherungsreformgesetz (LVRG) in Kraft getreten.

Hierdurch sei der Höchstrechnungszins auf 1,25% gesunken und weitere Änderungen seien erfolgt. Der für Lebensversicherungsprodukte erforderliche finanzielle Aufwand habe sich merklich erhöht. Auch habe Sovency II – ein Projekt der EU-Kommission zu einer grundlegenden Reform des Versicherungsaufsichtsrechts – die Rahmenbedingungen deutlich verschlechtert. Zudem seien signifikant steigende Kundenanforderungen zu verzeichnen. Die geschilderten Umstände hätten bei ihren Wettbewerbern zu massiven Umstrukturierungen geführt. Sie müsse sich demgemäß zukunftsfähig neu ausrichten. Dies erfolge mit dem sog. SSY-Konzept. Dieses beinhalte eine organisatorische Verschlinkung der internen Strukturen. Die Effektivität und Effizienz solle deutlich erhöht werden. In finanzieller Hinsicht sei konzernweit eine Einsparung in Höhe von 160 bis 190 Millionen Euro pro Jahr vorgesehen. Es bestehe ein unbefristeter bundesweiter Einstellungsstopp. Es solle bis ins Jahr 2018 ein massiver Abbau von Arbeitsplätzen erfolgen. Weiter sei eine Schließung von Standorten vorgesehen. Für Sach-, Reise-, Bewirtungs- und Fortbildungskosten seien Budget-Kürzungen vorgenommen worden. Bezüglich der betrieblichen Altersversorgung leiste die Führungsebene einen Beitrag zur Altersversorgung, indem das Budget für Leistungszusagen für Neueintritte auf Vorstandsebene und der Ebene der leitenden Angestellten auf Konzernebene um die Hälfte gekürzt worden sei.

Die Beklagte hat weiter ausgeführt, für die Realisierung des SSY-Konzepts müssten alle ihren Beitrag leisten, nicht nur die aktiven Arbeitnehmer. Hinsichtlich der Betriebsrentner sei zu berücksichtigen, dass das Versorgungsniveau des Klägers bereits jetzt überdurchschnittlich hoch sei. Sie, die H. Versicherung AG und die GDIS hätten – insoweit unstreitig – eigene Versorgungswerke. Die durchschnittliche Jahresrente nach dem BVW betrage 15.948,00 EUR, nach den sog. Münchener Versorgungsniveaus 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.

Schließlich hat die Beklagte gemeint, für den Fall, dass die Klage entgegen ihrer Auffassung ganz oder teilweise begründet wäre, könnten jedenfalls Zinsen erst ab dem Tag der Rechtskraft anfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage abgesehen von einer Abweisung im Zinsanspruch stattgegeben. Zinsen hat es erst ab Rechtskraft zugesprochen und die Klage mit dem Zinsanspruch im Übrigen abgewiesen. Gegen das ihr am 23.02.2017 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 22.03.2017 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 23.05.2017 – am 23.05.2017 begründet. Die Berufungsbegründung ist dem Kläger am 30.05.2017 zugestellt worden. Er hat am 27.06.2017 Anschlussberufung eingelegt.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht der Klage in der Hauptsache zu Unrecht entsprochen habe. Sie behauptet, das von ihr dargestellte negative Marktumfeld habe konkrete Folgen für den Generalikonzern und sie selbst. So biete sie im Kreise der zehn größten Anbieter auf dem Lebensversicherungsmarkt die geringste Überschussbeteiligung. Wegen der Niedrigzinsphase falle die wichtige Möglichkeit der Gewinnerzielung durch Kapitalanlagen praktisch weg. Darüber hinaus müsse sie aufgrund gesetzlicher Anforderungen eine sogenannte Zinszusatzreserve bilden. Zur Sicherung der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit verweist die Beklagte erneut auf das Konzept SSY. Es gehe nicht darum, aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage tätig zu werden, sondern darum, aufgrund des schwierigen Marktumfelds die künftige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Im September 2015 hätten die Verhandlungen mit den Betriebsräten zu diesem Konzept abgeschlossen werden können. Es gehe um konzernweite Einsparungen von 160 Millionen bis 190 Millionen Euro, wobei die aktive Belegschaft – wie ausgeführt – einen erheblichen Beitrag leiste. Für die aktiven Arbeitnehmer gebe es deutliche Einschnitte durch die – 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.

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

Die Beklagte behauptet weiter, zu den Beschlüssen betreffend 2015 und 2016 seien die Betriebsräte ordnungsgemäß beteiligt worden. Die nachfolgenden Beschlüsse seien formell ordnungsgemäß zustande gekommen.

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 auszu-legen, dass der Vorstand jährlich zu entscheiden hat, wie der Teuerungsaus-gleich 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 sach-licher Grund die Anpassungsentscheidung rechtfertigt. Ziehe man die Rechtspre-chung zu Eingriffen in Versorgungsansprüche heran, sei die Anpassungsent-scheidung 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 anzustre-ben. Die Anpassungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A unterliege letztlich nur einer Willkürkontrolle. Die Interessen der Betriebsrentner müssten unter Be-rücksichtigung 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.

Verzugszinsen seien vor einer rechtskräftigen Entscheidung nicht geschuldet.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal – Gerichtstag Velbert – vom 20.02.2017 – 1 Ca 2206/16 teilweise abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

und im Wege der Anschlussberufung,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.02.2017 – 1 Ca 2206/16 teilweise abzuändern und

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend mit dem 01.02.2017 über den Betrag von 703,10 Euro brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von 40,41 Euro brutto zu zahlen,**

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 282,87 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 40,41 Euro brutto seit dem 02.07.2016, dem 02.08.2016, dem 02.09.2016, dem 02.10.2016, dem 03.11.2016, dem 02.12.2016 sowie dem 03.01.2017 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 164,16 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 13,68 Euro brutto seit dem 02.07.2015, dem 02.08.2015, dem 02.09.2015, dem 02.10.2015, dem 03.11.2015, dem 02.12.2015, dem 03.01.2016, dem 02.02.2016, dem 02.03.2016, dem 02.04.2016, dem 03.05.2016 sowie dem 02.06.2016 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen.

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

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

Verzugszinsen seien dem jeweiligen Fälligkeitstag der Betriebsrente geschuldet und nicht erst ab Rechtskraft.

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. Die zulässige Anschlussberufung des Klägers ist – abgesehen von geringfügigen Zuvielforderungen im Zinsanfangstermin – begründet.

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

I. Die Klageanträge sind zulässig. Dies gilt auch, soweit der Antrag auf die Zahlung künftiger Betriebsrentenansprüche gerichtet ist. Auf die zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts zu I.1. der Entscheidungsgründe wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

II. Die Zahlungsanträge 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. Dies ergibt der Höhe nach die vom Arbeitsgericht zutreffend beurteilten 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.

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 unterbliebener Anpassung vom Gericht ersetzt wird. Trifft der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vorstandes keine Entscheidung nach § 6 Nr. 3 BVW-A, so besteht ohne weiteres der Anspruch aus § 6 Nrn. 1 und 2 BVW-A. Dies kommt auch ausdrücklich in § 6 Nr. 3 Satz 2 BVW-A zum Ausdruck. Danach „ersetzt“ der Beschluss die ohne den Beschluss bestehende Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A. Dafür spricht außerdem § 6 Nr. 4 BVW-A, wonach die eigentlich als Anspruch gegebene Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung im Einzelfall unter

bestimmten Voraussetzungen nicht durchgeführt werden muss. Auch dies ist nichts anderes als eine Ausnahmebestimmung bezogen auf den ansonsten 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. Bereits das Arbeitsgericht hat betreffend den 01.07.2015 ausgeführt, es könne mangels belastbaren Zahlenmaterials nicht festgestellt werden, dass und warum die wirtschaftliche Lage der Beklagten ausgerechnet eine Anpassung von 0,5 % erfordert, eine Anpassung von 2,0972 % 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. Dies trifft nach wie vor auch unter Berücksichtigung des Vorbringens im Berufungsrechtszug vor. 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. Insoweit ist auch im Termin vor der erkennenden Kammer noch einmal erörtert worden, dass unstrittig ist, dass die Voraussetzungen, die gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG einer Anpassung entgegenstehen könnten, bei der Beklagten nicht gegeben sind. 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 auch im Berufungsrechtszug 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 auf Seite 12 der Berufungsbegründung 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 (ebenfalls Seite 12 der Berufungsbegründung) ausgeführt, dass es Ziel und Notwendigkeit eines jeden Wirtschaftsunternehmens sei, Gewinn zu erwirtschaften. Die Zahlen in den Jahresabschlüssen seien nur begrenzt aussagefähig. Vielmehr zeige der Personalabbau von ca. 8,5 % der Belegschaft, wie sehr auf den Marktdruck habe reagiert werden müssen. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit kann nach dem gefundenen Auslegungsergebnis § 6 Nr. 3 BVW-A indes nicht genutzt werden. Und genau darum geht es der Beklagten letztlich. Dies zeigt auch der Verweis auf das Konzept SSY, das gerade der Sicherung der künftigen Wettbewerbsfähigkeit im Konzern dienen soll. Es ist aus den genannten Gründen nicht geeignet, eine Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A zu begründen. Ganz unabhängig davon 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 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 Tarif-

gehälter 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.

2. Die Anpassung der Gesamtversorgung des Klägers zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 ergibt die vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Zahlbeträge.

a) Anpassungsobjekt ist entgegen der Ansicht der Beklagten 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.

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 Anpassung der Gesamtversorgung führt zu den vom Arbeitsgericht ausgeteilten Beträgen. 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 in diesem Fall 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 den eingeklagten und vom Arbeitsgericht ausgeteilten Beträgen. Vor der Anpassung zum 01.07.2015 betragen VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 698,58 Euro brutto (504,29 Euro brutto + 194,29 Euro brutto). Erhöht um den Faktor 2,0974 % ergibt sich ein Erhöhungsbetrag von 14,65 Euro brutto, d.h. insgesamt ein monatlicher Anspruch von 713,23 Euro

brutto. Ab dem 01.07.2015 betragen die tatsächlich gezahlte VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 699,55 Euro brutto (504,29 Euro brutto + 195,26 Euro brutto). Die monatliche Differenz an nicht gezahlter Vofue-Rente betrug 13,68 Euro brutto.

Vor der Anpassung zum 01.07.2016 mussten VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 713,23 Euro brutto betragen. Erhöht um den Faktor 4,2451 % ergibt sich ein Erhöhungsbetrag von 30,28 Euro brutto, d.h. insgesamt ein monatlicher Anspruch von 743,51 Euro brutto. Ab dem 01.07.2016 betragen die tatsächlich gezahlte VK-Altersrente und Vofue-Rente zusammen 703,10 Euro brutto (506,86 Euro brutto + 196,24 Euro brutto). Die monatliche Differenz an nicht gezahlter Vofue-Rente betrug 40,41 Euro brutto.

Der Kläger kann mithin ab dem 01.02.2017 zum jeden Ersten eines Monats eine weitere Betriebsrente als Vofue-Rente von 40,41 Euro brutto verlangen, die über den gezahlten Betrag der Summe von VK-Altersrente und Vofue-Rente von monatlich 703,10 Euro brutto hinausgeht (Zuspruch des Arbeitsgerichts zu 1.). Es ist insoweit unerheblich, dass die Summe der VK-Altersrente und der Vofue-Rente im Urteilsausspruch genannt ist, denn diese bezeichnet nur den Gesamtbetrag über den hinaus die aufgrund der erhöhten Gesamtversorgung sich ergebende Erhöhung der Vofue-Rente oder Pensionsergänzung von monatlich 40,41 Euro brutto zu zahlen ist. Für die Zeit von Juli 2015 bis Juni 2016 kann er 12 x 13,68 Euro brutto verlangen, d.h. 164,16 Euro brutto (Zuspruch des Arbeitsgerichts zu 3.). Für die Zeit von Juli 2016 bis Januar 2017 kann er 7 x 40,41 Euro brutto verlangen, d.h. 282,87 Euro brutto (Zuspruch des Arbeitsgerichts zu 2.). Dieses Rechenwerk ist zwischen den Parteien unstrittig, wenn man davon absieht, dass die Beklagte alleine aus Rechtsgründen nur eine Anpassung der Vofue-Rente für geboten hält. 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 zulässige Anschlussberufung ist – abgesehen von geringfügigen Zuvielforderungen im Zinsanfangstermin – begründet. Der geltend gemachte Zinsanspruch 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 BVW-A – wie ausgeführt – 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 BVW-A 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. Hierbei

hat der Kläger nicht sämtliche Samstage, Sonn- und Feiertage berücksichtigt, so dass sich abweichend von seinem Antrag, folgende späteren Zinsanfangstermine ergeben: 04.08.2015, 05.01.2016, 04.04.2016, 04.07.2016, 05.10.2016.

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

D. Das Gericht hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG für die Beklagte zugelassen. Soweit die Anschlussberufung betreffend des Zinsbeginns zu einzelnen Terminen teilweise zurückgewiesen wurde, bestand kein Grund für eine Zulassung der Revision.

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 Revisionschrift **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 Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

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

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

Dr. Gotthardt

Jansen

Stolz

Beglaubigt

Ullmann
Regierungsbeschäftigte

