



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau V. I., I.weg 35, S.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

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

g e g e n

die H. Lebensversicherung AG, vertr. d. d. Vorstand, d. vertr. d. d. Vorsitzenden
H. M., B. ring 7, N.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: w. Rechtsanwälte Partnerschaft mbH,
O. Wall 43, I.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 08.12.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Russin und den ehrenamtlichen Richter
Bartz

für R e c h t erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.04.2017 – AZ: 5 Ca 1764/16 – teilweise abgeändert.**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin über den Betrag von 776,41 EUR brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats, beginnend mit dem 01.01.2018, einen Betrag in Höhe von 51,45 EUR brutto zu zahlen.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 33,12 EUR brutto zu zahlen.
 3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 96,60 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 5,24 EUR seit dem 02.07.2014, dem 02.08.2014, dem 02.09.2014, dem 02.10.2014, dem 04.11.2014, dem 02.12.2014, dem 03.01.2015, dem 03.02.2015, dem 03.03.2015, dem 02.04.2015, dem 05.05.2015 sowie dem 02.06.2015 zu zahlen.
 4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 263,40 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 19,08 EUR 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 02.04.2016, dem 03.05.2016 sowie dem 02.06.2016 zu zahlen.
 5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 617,40 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 48,46 EUR seit dem 02.07.2016, dem 02.08.2016, dem 02.09.2016, dem 05.10.2016, dem 03.11.2016, dem 02.12.2016, dem 03.01.2017, dem 02.02.2017, dem 02.03.2017, dem 04.04.2017, dem 03.05.2017 sowie dem 02.06.2017 zu zahlen.
 6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 308,70 EUR brutto zu zahlen.
- II. Im Übrigen wird die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 35% und die Beklagte zu 65% zu tragen.

IV. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen. Soweit die Klägerin unterlegen ist, erfolgt keine Zulassung der Revision.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um eine Anpassung der Versorgungsbezüge der Klägerin zum 01.07.2013, 01.07.2014, 01.07.2015 und 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.

Die am 12.03.1950 geborene Klägerin war in der Zeit vom 15.10.1978 bis zum 31.12.2003 bei der W. beschäftigt. Seit dem 01.04.2010 bezieht die Klägerin von der Beklagten eine Betriebsrente.

Die Klägerin erhält zum einen Rentenleistungen aus einer konzerneigenen Versorgungskasse, die sog. *VK-Altersrente*. Daneben war ihr eine Altersversorgungszusage auf Basis eines im Wege einer Gesamtbetriebsvereinbarung vereinbarten Versorgungswerks als sog. Pensionsergänzung (im Folgenden: *Vofue-Rente*) erteilt worden. Diese „*Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes*“ (im Folgenden *BVW*) setzen sich zusammen aus den „Grundbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks“, den „*Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks*“ (im Folgenden: *BVW-A*) und den „*Übergangsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks*“.

In den *BVW* heißt es u.a.:

„Grundbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes

§ 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.

Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes

...

§ 4 Höhe der Gesamtversorgungsbezüge

Die für die Bemessung der Pensionsergänzung maßgebenden Gesamtversorgungsbezüge werden wie folgt festgesetzt:

1. Gesamt-Ruhebezüge und Gesamt-Invaliditätsbezüge

Die für den Fall des Bezuges einer Alters- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente der Versorgungskasse zu gewährenden monatlichen Gesamt-Ruhebezüge bzw. Gesamt-Invaliditätsbezüge betragen 40 % plus so viel Prozent, wie Dienstjahre bis zum Eintritt des Versorgungsfalles verfließen sind, höchstens jedoch 70 % des pensionsfähigen Arbeitsentgeltes nach Maßgabe der Ausführungsbestimmungen.

...

§ 5 Zusammensetzung der Versorgungsbezüge

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

1. Bestandteil der Gesamtversorgungsbezüge sind:

- 1.1. Die Rentenleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Hat der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung Renten

individuell zu kürzen, so gilt die ungekürzte Rente als Bestandteil der Gesamtversorgungsbezüge (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 W. 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 01.01.92 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.*

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.*

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die als *Anlage K 1* überreichten „Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes“ in der Fassung vom 19.04.2002 Bezug genommen.

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines Aufhebungsvertrages, in dessen Ziffer 8. Folgendes geregelt wurde:

” **8.**

Die W. Deutsche Lebensversicherung AG gewährt Frau I., unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der W. VVaG, mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab erstmals der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – ggf. auch mit Abschlägen – möglich ist, eine monatliche Rente von 419,08 € brutto. Die tariflichen Erhöhungen werden nachträglich anteilig berücksichtigt. Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst.

...“

Der genannte Betrag von 419,08 EUR entsprach demjenigen, der sich unter Anwendung der Regelungen der BVW unter Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens und einer Inanspruchnahme der Rente zum 01.04.2010 als sog. Vofue-Rente errechnete.

Zum 01.04.2010 bezog die Klägerin zum einen die o.g. Rente in Höhe von 419,08 EUR, zum anderen eine VK-Altersrente in Höhe von 310,68 EUR.

Die monatliche Rente von 419,08 EUR wurde bis einschließlich zum 01.07.2012 jährlich entsprechend den gesetzlichen Renten angepasst. Bezüglich der Anpassung zum 01.07.2013 informierte die Beklagte die Klägerin mit einem Schreiben aus September 2013 darüber, dass eine vertragliche Anpassung entsprechend einer Erhöhung der gesetzlichen Renten um 0,25% vorgenommen worden sei (Anlage K 8, Bl. 323 d.A.). Neben der vertraglichen Anpassung nahm die Beklagte die gesetzliche Anpassungsprüfung gemäß § 16 BetrAVG hinsichtlich der Vofue-Rente im Dreijahresrhythmus jeweils zum 01.07. eines Jahres vor. Für die Klägerin erfolgte die erste Anpassungsprüfung zum 01.07.2013. Im vorgenannten Schreiben teilte die Beklagte diesbezüglich mit, dass sich für die Klägerin ein Anpassungsbedarf von insgesamt 1,80% ergeben habe. Insgesamt betrug die von der Beklagten unmittelbar gezahlte Rente damit ab dem 01.07.2013 440,25 EUR. Zum 01.07.2014 wurde sie entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente auf 447,60 EUR erhöht.

Hinsichtlich der VK-Altersrente erfolgte eine Anpassung, soweit Überschussanteile gutzuschreiben waren. Sie betrug zum 01.07.2013 und zum 01.07.2014 jeweils 313,79 EUR.

Zum 01.07.2015 wurden die gesetzlichen Renten in den alten Bundesländern um 2,0972% erhöht. Laut einem Protokollauszug einer Vorstandssitzung vom 26.08.2015 fassten die Vorstände der Beklagten und der H. Versicherung AG den Beschluss, den Aufsichtsräten zur gemeinsamen Beschlussfassung vorzuschlagen, u.a. die Renten gemäß dem BVW zum 01.07.2015 nur um 0,5% anzupassen. Über die Erhöhung wurden die Betriebsrentner im Oktober 2015 schriftlich informiert. Das an die Klägerin gerichtete Schreiben vom 18.10.2015 lautete auszugsweise:

„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 449,84 EUR brutto.

...“

Damit erhielt die Klägerin ab dem 01.07.2015 insgesamt Betriebsrenten in Höhe von 763,63 EUR (Vofue-Rente in Höhe von 449,84 EUR + VK-Altersrente in Höhe von 313,79 EUR).

Die Klägerin erhielt im August 2016 folgendes Informationsschreiben der Beklagten:

„Versorgungskasse der W. VVaG

Zum 1. Juli 2016 werden den Renten der Versorgungskasse der W. VVaG. Überschussanteile aus dem Geschäftsjahr 2015 gutgeschrieben. Aus diesem Grunde erhöhen sich die Renten zu diesem Termin um 0,51%.

Ab 01.07.2016 beträgt Ihre Rente von der Versorgungskasse der W. VVaG. monatlich 315,39 EUR brutto.

Betriebliches Versorgungswerk

Die Versorgungsleistungen des Betrieblichen Versorgungswerks werden zum 1. Juli 2016 angepasst. Abweichend von § 6 Ziffer 1 der Ausführungsbestimmungen des BVW, wonach eine Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge in Höhe von 4,25% vorzunehmen wäre, steigen die Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten um 0,5% an, während die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,25% und die Leistungen aus der Versorgungskasse der W. VVaG. um 0,51% erhöht werden. Diese unterschiedlichen Anpassungssätze können zu einem Absinken oder Stagnieren der Pensionsergänzung führen. Um einen Werterhalt Ihrer betrieblichen Versorgungsleistung zu gewährleisten, erhöhen wir die zum 1. Juli 2016 tatsächlich gezahlte Pensionsergänzung ebenfalls um 0,5%, wenn sie infolge der Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge absinken oder stagnieren sollte.

...

Ab 01.07.2016 beträgt Ihre Versorgungsleistung aus dem Betrieblichen Versorgungswerk 452,09 EUR monatlich brutto.

...“

Damit bezog die Klägerin ab dem 01.07.2016 Betriebsrentenleistungen in Höhe von insgesamt 767,48 EUR, bestehend aus der VK-Altersrente in Höhe von 315,39 EUR und der Rente aus unmittelbarer Versorgungszusage in Höhe von

452,09 EUR. Zum 01.07.2017 wurden die unmittelbare Rente auf 460,71 EUR und die VK-Altersrente auf 315,71 EUR brutto erhöht.

Die Klägerin hat mit der Klage zum einen eine Anpassung der gesamten Betriebsrente (Vofue-Rente und VK-Altersrente) zum 01.07.2013 gemäß § 16 BetrAVG in Höhe der Teuerungsrate ab Rentenbeginn geltend gemacht. Zum anderen hat sie zum 01.07.2015 eine Anpassung der Gesamtrente um den Prozentsatz der gesetzlichen Rentenerhöhung in Höhe von 2,0972% gemäß § 6 BVW-A verlangt. Die Klageschrift ist der Beklagten von den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 30.06.2016 vorab per Telefax übersandt worden. Mit Schriftsatz vom 21.11.2016 hat die Klägerin die Klage erweitert und zusätzlich eine Erhöhung der Betriebsrente zum 01.07.2016 um 4,25% geltend gemacht.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, zum 01.07.2013 hätten sowohl die Vofue-Rente als auch die VK-Altersrente gemäß § 16 BetrAVG angepasst werden müssen. Sie hat vorgetragen, die Teuerungsrate seit Rentenbeginn habe 6% betragen. Aufbauend auf diesen erhöhten Rentenbetrag habe es dann zum 01.01.2014 auf die Gesamtrente eine Erhöhung entsprechend der gesetzlichen Rentenanpassung geben müssen, die sie mit 1,67% beziffert hat.

Weiter hat die Klägerin 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 die Klägerin sowohl die ordnungsgemäße Durchführung der Anhörung der örtlichen Betriebsräte als auch der Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat mit Nichtwissen bestritten. Ohnehin 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. Dies könne nicht im Nachhinein wieder rückgängig gemacht werden. Das gesamte Verfahren nach § 6 Ziff. 3 BVW-A müsse denotwendig vor dem 01.07. eines jeweiligen Jahres erfolgen.

Die Klägerin hat weiter die Ansicht vertreten, die Entscheidungen zur nicht vollständigen Anpassung seien jedenfalls ermessensfehlerhaft. Die wirtschaftliche Lage der Beklagten habe eine Anpassung zu sämtlichen streitgegenständlichen Stichtagen zugelassen. Die Beklagte sei – unstreitig – wirtschaftlich gesund, wie dem Jahresabschluss 2015 (*Anlage K 10*) zu entnehmen sei. Die Klägerin 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 konnten aber keine Unterlagen mehr gefunden werden. Diese seien bedauerlicherweise bei diversen Umzügen weggeworfen worden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin beginnend mit dem 01.12.2016 über den Betrag von 767,48 EUR brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von 69,03 EUR brutto zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 345,15 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 69,03 EUR brutto seit dem 02.07.2016, dem 02.08.2016, dem 02.09.2016, dem 02.10.2016 sowie dem 02.11.2016 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 465,36 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 38,78 EUR brutto seit dem 02.07.2015, dem 02.08.2015, dem 02.09.2015, dem 02.10.2015, dem 02.11.2015, dem 02.12.2015, dem 02.01.2016, dem 02.02.2016, dem 02.03.2016, dem 02.04.2016, dem 02.05.2016 sowie dem 02.06.2016 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 294,48 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 24,54 EUR brutto seit dem 02.07.2014, dem 02.08.2014, dem 02.09.2014, dem 02.10.2014, dem 02.11.2014, dem 02.12.2014, dem 02.01.2015, dem 02.02.2015, dem 02.03.2015, dem 02.04.2015, dem 02.05.2015 sowie dem 02.06.2015 zu zahlen;**
- 5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 227,76 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 18,98 EUR brutto seit dem 02.07.2013, dem 02.08.2013, dem 02.09.2013, dem 02.10.2013, dem 02.11.2013, dem 02.12.2013, dem 02.01.2014, dem 02.02.2014, dem**

02.03.2014, dem 02.04.2014, dem 02.05.2014 sowie dem 02.06.2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Klägerin vermische in unzulässiger Weise die vertragliche Anpassung auf der einen und die Anpassungsentscheidung nach § 16 BetrAVG auf der anderen Seite. Die gesetzliche Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG könne sich allein auf die Direktzusage beziehen. Die parallel gewährte Leistung aus der Versorgungsleistung werde nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG angepasst.

Die Beklagte hat vorgetragen, im Jahr 2015 sei es zu einer wirksamen Beschlussfassung gemäß § 6 Ziff. 3 BVW-A gekommen. Zunächst habe der Vorstand der H. Deutschland AG am 03.06.2015 beschlossen, dass eine Anpassung der Renten im BVW 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. Hinsichtlich der Einzelheiten der E-Mail, des Schreibens und der eingegangenen Stellungnahmen verweist sie auf die *Anlagenkonvolute B 6 und B 7*. 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.

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 angesichts niedriger Zinsen (Leitzins im Euroraum im Jahr 2015: 0,05%) und einer 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 die Beklagte 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 seien der Höchstrechnungszins auf 1,25% gesenkt und weitere Änderungen 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. Die Beklagte müsse sich demgemäß zukunftsfähig neu ausrichten. Dies erfolge mit dem sog. SSY-Konzept, welches eine organisatorische Verschlan- kung der internen Strukturen beinhalte. Die Effektivität und Effizienz solle deutlich erhöht werden. In finanzieller Hinsicht sei konzernweit eine Einsparung in Höhe von 160 bis 190 Millionen EUR pro Jahr vorgesehen. Es bestehe ein unbefristeter bundesweiter Einstellungsstopp. Bis ins Jahr 2018 solle 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 der Klä- gerin bereits jetzt überdurchschnittlich hoch sei. Die Beklagte, die H. Versiche- rung AG und die H. hätten – insoweit unstrittig – eigene Versorgungswerke. Die durchschnittliche Jahresrente nach dem BVW betrage 15.948,- EUR, nach den sog. Münchener Versorgungsmöglichkeiten hingegen nur 7.486,- EUR. Weiter sei zu beden- ken, dass mit der Anpassung um 0,5% der Kaufpreisschwund im Jahr 2015 aus- reichend berücksichtigt sei.

Zur Anpassungsentscheidung betreffend das Jahr 2016 hat die Beklagte ausge- führt, Entscheidungsgrundlage seien die gleichen Rahmenbedingungen gewe- sen wie im Jahr 2015. Der Vorstand der Beklagten habe am 17.05.2016 einstim- mig im Umlaufverfahren beschlossen, dass eine Anpassung der Renten im BVW um mehr als 0,5 Prozent als nicht vertretbar erscheine. Nach Anhörung des Ge- samtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte – insoweit verweist sie auf die *Anlagenkonvolute B 13 und B 14* – sei am 20.06.2016 seitens des Vorstandes der Beklagten beschlossen worden, die in § 6 Ziff. 3 BVW- A normierte Ausnah- meregelung anzuwenden und dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorzu- schlagen, die zum 01. Juli 2016 zu gewährende Rentenanpassung nicht gemäß

der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern nur in Höhe von 0,5 Prozent zu gewähren. Der Aufsichtsrat habe dann am 22.06.2016 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Wegen der Einzelheiten verweist die Beklagte auf die Protokollauszüge vom 20.06.2016 und 22.06.2016 (*Anlagen B 12 und B 15*).

Schließlich hat die Beklagte die Ansicht vertreten, 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 die Klage mit Urteil vom 20.04.2017 abgewiesen. Die Regelung des § 6 Abs. 3 BVW-A sei so auszulegen, dass die Beklagte bei Vorliegen eines sachlichen Grundes die Anpassungsautomatik des § 6 Abs. 1 durch gemeinsamen Beschluss von Vorstand und Aufsichtsrat nach vorheriger Anhörung der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien nach billigem Ermessen abändern könne. Diese Voraussetzungen lägen hier vor. Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf nachträgliche Anpassung ihrer Betriebsrente zum 01.01.2013 gemäß § 16 BetrAVG. Sie habe die Fehlerhaftigkeit erst nach dem wirksam zum 01.07.2015 vereinheitlichten nächsten Anpassungstichtag gerügt und damit zu spät Rüge gegen die Anpassungsentscheidung vom 01.07.2012 erhoben.

Gegen dieses Urteil, welches der Klägerin am 27.04.2017 zugestellt worden ist, hat sie mit einem am 24.05.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 27.07.2017 – mit einem am 20.07.2017 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin rügt, das Urteil sei in mehrfacher Hinsicht unrichtig. Hinsichtlich des Anpassungstichtags 01.07.2015 bestreite sie weiterhin mit Nichtwissen, dass sämtliche örtliche Betriebsräte angehört worden seien. Aus den überreichten Anlagen ergebe sich dies nicht. Die Anhörung des Gesamtbetriebsrats sei nicht ordnungsgemäß erfolgt. Ausweislich des Anhörungsschreibens hätten sich die Vorstände bereits am 15.06.2015 eine abschließende Meinung gebildet. Die mit der Anhörung in § 6 Ziff. 3 BVW-A beabsichtigte Möglichkeit der Einflussnahme der Betriebsräte sei damit ausgeschlossen gewesen. Es werde auch bestritten, dass die Stellungnahmen der Betriebsräte vorgelegen und die Argumente in die Interessenabwägung von Vorstand und Aufsichtsrat eingeflossen seien. Die ordnungsgemäße Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat für die Anpassung der Jahre 2015 und 2016 werde bestritten.

Sie vertritt die Ansicht, die Regelung in § 6 Ziff. 3 BVW-A sei unwirksam, da die dort verwendeten Begriffe „vertretbar“ und „was geschehen soll“ zu unbestimmt seien. Zumindest aber müsse man entsprechend dem bei Abschluss der BVW vorhandenen allgemeinen Verständnis der Betriebsparteien davon ausgehen, dass von der als Ausnahmenvorschrift konzipierten Ziffer 3. nur Gebrauch gemacht werden könne, wenn eine wirtschaftliche Notlage vorliege bzw. gravierende Veränderungen der wirtschaftlichen Unternehmensdaten dies zwingend erforderlich machten. Bei seiner Auslegung habe das Arbeitsgericht die Überschrift von § 6 BVW-A „Anpassung ... an die veränderten wirtschaftlichen Verhältnisse“ außer Acht gelassen.

Das Arbeitsgericht gehe fehlerhaft davon aus, dass das Ermessen der Beklagten nahezu uferlos und nur durch Billigkeitsmaßstäbe begrenzt sei. Die Entscheidung der Beklagten sei ermessensfehlerhaft. Unerheblich sei die Höhe des Versorgungsniveaus der Betriebsrentner. Sie wisse nicht, wie hoch die Leistungen an andere Betriebsrentner auf Grundlage anderer Versorgungsordnungen seien. Das sei auch unerheblich, da das aktuelle Niveau von den Betriebsparteien bei Vereinbarung des BVW gewollt gewesen sei. Die gesamtwirtschaftliche Lage bzw. die Lage der Versicherungsbranche sei nicht von Relevanz. Es komme allein auf die Lage der Beklagten als Versorgungsschuldnerin an. Deren wirtschaftliche Lage sei aber – unstreitig – gut. Der Vortrag der Beklagten, sie müsse sich dem Wettbewerb stellen und sich deshalb strategisch neu ausrichten, sei unsubstantiiert. Auch hinsichtlich des Lebensversicherungsreformgesetzes und Solvency II bleibe es vollkommen unklar, welche Auswirkungen die Gesetzesänderungen auf die wirtschaftliche Lage der Beklagten hätten. Das sog. SSY-Konzept könne ebenfalls nicht zur Begründung herangeführt werden. Die Klägerin behauptet, die aktiven Arbeitnehmer hätten sogar Lohnerhöhungen bekommen.

Weiter meint die Klägerin, infolge der jährlichen Anpassung der Betriebsrenten entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Renten bis einschließlich zum Jahr 2013 sei eine betriebliche Übung entstanden.

Bezüglich der gesetzlichen Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG rügt die Klägerin, das Arbeitsgericht habe nicht darauf hingewiesen, dass es den Anspruch an der fehlenden außergerichtlichen Geltendmachung scheitern lassen wolle. Ansonsten hätte die Klägerin ausgeführt, dass die Rüge mit Übersendung der Klageschrift am 30.06.2016 rechtzeitig vor dem nächsten Anpassungstichtag 01.07.2016 erfolgt sei. Wie das Gericht auf den Anpassungstichtag 2012 komme, sei nicht nachvollziehbar. Sie beziehe seit 2010 Versorgungsleistungen, so dass – bezüglich der Vofue-Rente unstreitig – erstmalig zum 01.07.2013 eine Anpassungsprüfung habe erfolgen müssen, wie auch dem Anpassungsschreiben

aus September 2013 zu entnehmen sei. Die Beklagte habe keinerlei Gründe vorgebracht, die darauf schließen ließen, dass eine vollständige Anpassung im Jahr 2013 aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich gewesen sei. Anzupassen seien – ebenso wie nach den BVW – die Gesamtversorgungsbezüge, nicht nur die Vofue-Rente.

Die Klägerin beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.04.2017
– 5 Ca 1764/16 – teilweise abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin beginnend mit dem 01.07.2017 über den Betrag von 776,41 EUR brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von 69,03 EUR brutto zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 828,36 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 69,03 EUR brutto seit dem 02.07.2016, dem 02.08.2016, dem 02.09.2016, dem 02.10.2016, dem 02.11.2016, dem 02.12.2016, dem 02.01.2017, dem 02.02.2017, dem 02.03.2017, dem 02.04.2017, dem 02.05.2017 sowie dem 02.06.2017 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 465,36 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 38,78 EUR brutto seit dem 02.07.2015, dem 02.08.2015, dem 02.09.2015, dem 02.10.2015, dem 02.11.2015, dem 02.12.2015, dem 02.01.2016, dem 02.02.2016, dem 02.03.2016, dem 02.04.2016, dem 02.05.2016 sowie dem 02.06.2016 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 294,48 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 24,54 EUR brutto seit dem 02.07.2014, dem 02.08.2014, dem 02.09.2014, dem 02.10.2014, dem 02.11.2014, dem 02.12.2014, dem 02.01.2015, dem 02.02.2015, dem 02.03.2015, dem 02.04.2015, dem 02.05.2015 sowie dem 02.06.2015 zu zahlen;**
- 5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 227,76 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 18,98 EUR brutto seit dem 02.07.2014, dem 02.08.2014, dem 02.09.2014, dem 02.10.2014, dem 02.11.2014, dem 02.12.2014, dem 02.01.2015, dem 02.02.2015, dem**

02.03.2015, dem 02.04.2015, dem 02.05.2015 sowie dem 02.06.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Sie trägt vor, 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. Für die aktiven Arbeitnehmer gebe es deutliche Einschnitte durch die – im Einzelnen unstreitigen – Maßnahmen wie Einstellungsstopp und Personalabbau in Form von Aufhebungsverträgen, Altersteilzeitvereinbarungen und Vereinbarungen zum Überbrückungsmodell. Zum 01.01.2017 seien – unstreitig – die Arbeitsverhältnisse auf die neue H. Deutschland AG übergegangen. Es habe im Jahr 2016 mit Ausnahme individueller Sonderfälle eine Nullrunde für außertarifliche Angestellte gegeben.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, die Sitzungsniederschriften erster und zweiter Instanz sowie sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Das angefochtene Urteil war auf die Berufung der Klägerin in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang teilweise abzuändern. Der Klägerin steht gemäß § 16 BetrAVG zum 01.07.2013 ein Anspruch auf nachträgliche Anpassung der Vofue-Rente in Höhe der Teuerungsrate seit Rentenbeginn und zum 01.07.2014, 01.07.2015 und 01.07.2016 ein Anspruch gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A auf Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge im Umfang der Erhöhung der gesetzlichen Renten zu.

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig.

Sie ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG und nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs.6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Eine ordnungsgemäße Begründung liegt auch vor, soweit sich die Klägerin gegen die Abweisung der Klage bezogen auf die Anpassung nach § 16 BetrAVG wendet. Zwar setzt sich die Klägerin insoweit nicht mit der Begründung des Arbeitsgerichts auseinander, der Anpassungstichtag sei wirksam für alle Arbeitnehmer zum 01.07.2015 vereinheitlicht worden. Das ist aber unschädlich, da dem Urteil nicht zu entnehmen ist, ob es sich hierbei um eine tragende Begründung handeln soll. Das Arbeitsgericht tätigt keine Ausführungen dazu, ob die Vereinheitlichung des Anpassungstichtages zugleich eine Verkürzung der Rügefrist zur Folge hat. Das lässt sich der Entscheidung auch nicht mittelbar entnehmen, da das Arbeitsgericht – vermutlich aufgrund irrtümlicher Datumsangaben der Beklagten im Schriftsatz vom 20.10.2016 – fälschlicherweise davon ausging, es sei eine Anpassungsprüfung zum 01.07.2012 erfolgt. Dementsprechend reicht es für die Ordnungsmäßigkeit der Berufungsbegründung aus, dass die Klägerin auf diesen Fehler des Arbeitsgerichts hinweist und zugleich zu der von ihr am 30.06.2016 erhobenen Rüge vorträgt.

II. Die Berufung der Klägerin hat überwiegend Erfolg.

Die Anpassungsentscheidung der Beklagten zum 01.07.2013 nach § 16 BetrAVG war fehlerhaft, da die Teuerungsrate seit Rentenbeginn nicht vollumfänglich ausgeglichen worden ist. Insoweit hatte eine Korrektur durch das Gericht zu erfolgen. Allerdings bezog sich die Anpassungsprüfung zu diesem Stichtag nicht auf die VK-Altersrente, so dass insoweit kein weitergehender Anspruch bestand. Zum

01.07.2014 ergab sich aus der – unstreitig nach § 6 Nr. 1 BVW-A vorzunehmen – Anpassung in Höhe der gesetzlichen Rentenanpassung ein höherer Anspruch. Bezüglich der Anpassungsentscheidungen zum 01.07.2015 und 01.07.2016 steht der Klägerin ebenfalls eine Anpassung im Umfang der Erhöhung der gesetzlichen Rente zu.

1. Die Klage ist insgesamt zulässig.

Dies gilt auch für den Klageantrag zu 1. Er ist auf Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Betriebsrentenansprüche – von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (vgl. BAG v. 14.07.2015 – 3 AZR 594/13 – Rn. 12, juris; BAG v. 17.06.2014 – 3 AZR 529/12 – Rn. 21, juris).

2. Die Zahlungsanträge sind teilweise begründet. Der Klägerin standen ab dem 01.07.2013 monatliche Betriebsrentenansprüche in Höhe von 756,80 EUR brutto, ab dem 01.07.2014 in Höhe von 759,44 EUR brutto, ab dem 01.07.2015 in Höhe von 785,58 EUR und ab dem 01.07.2016 in Höhe von 818,93 EUR brutto zu. Unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Zahlungen errechnen sich hieraus die ausgeurteilten monatlichen Differenzansprüche.

a) Die von der Beklagten gemäß § 16 BetrAVG vorgenommene Anpassung der Vofue-Rente zum 01.07.2013 hat die Teuerungsrate zu Unrecht nicht vollumfänglich ausgeglichen. Hieraus resultiert ab dem 01.07.2013 ein monatlicher Differenzanspruch in Höhe von 2,76 EUR brutto. Zu einer weitergehenden Betriebsrentenanpassung war die Beklagte zu diesem Stichtag nicht verpflichtet.

aa) Nach § 16 Abs. 1 Halbs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei hat er insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Die Belange des Versorgungsempfängers bestehen in erster Linie in der Erhaltung des wirtschaftlichen Wertes der ihm zugesagten Versorgungsleistungen. Nach § 16 Abs. 2 BetrAVG gilt die Verpflichtung nach Abs. 1 als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland (Nr. 1) oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens (Nr. 2) im Prüfungszeitraum. Der Prüfungszeitraum umfasst die Zeit vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag.

Dies gilt sowohl für den Anstieg des Kaufkraftverlustes als auch der Nettolöhne. Der Prüfungszeitraum steht nicht zur Disposition des Arbeitgebers (st. Rspr, vgl. nur BAG v. 18.03.2014 – 3 AZR 460/12 – Rn. 12, AP Nr. 94 zu § 16 BetrAVG).

Der gesetzlich vorgeschriebene Drei-Jahres-Rhythmus zwingt allerdings nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen; die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin ist zulässig (st. Rspr, vgl. BAG v. 21.02.2017 – 3 AZR 455/15 - Rn. 27, DB 2017, 1152; BAG v. 08.12.2015 – 3 AZR 475/14 – Rn. 19, AP Nr. 119 zu § 16 BetrAVG; BAG v. 18.03.2014 Rn. 17, aaO). Sie vermeidet unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand und beeinträchtigt die Interessen der Betriebsrentner nur geringfügig. Für diese verzögert sich allenfalls die erste Anpassungsprüfung. Die den Versorgungsempfängern daraus entstehenden Nachteile werden regelmäßig dadurch abgemildert, dass ein entsprechend angewachsener höherer Teuerungsausgleich zu berücksichtigen ist. In der Folgezeit muss der Drei-Jahres-Zeitraum allerdings eingehalten sein. Zudem darf sich durch den gemeinsamen Anpassungstichtag die erste Anpassung um nicht mehr als sechs Monate verzögern (vgl. BAG v. 08.12.2015 und v. 18.03.2014, jeweils aaO; vgl. weiter BAG v. 19.06.2012 – 3 AZR 464/11 – Rn. 18, AP Nr. 86 zu § 16 BetrAVG).

bb) Danach ergibt sich für die Vofue-Rente hier Folgendes:

aaa) Der 01.07.2013 war der zutreffende Anpassungstichtag.

Die Beklagte hatte schon vor der Bündelung der Anpassungsentscheidungen zum 01.07.2013 hinsichtlich der Vofue-Renten den Prüfungstermin jeweils auf den 01.07. gelegt. Für die zum 01.04.2010 in den Ruhestand getretene Klägerin ergab sich eine erstmalige Anpassungsprüfung zum 01.07.2013, wie dem Anpassungsschreiben aus September 2013 zu entnehmen ist. Insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass zum 01.07. ohnehin jeweils eine vertragliche Anpassung bzw. Überprüfung derselben gemäß § 6 BVW-A zu erfolgen hat, ist diese Vereinheitlichung des Prüfungstermins sachgerecht. Die erste Anpassungsprüfung der Rente der Klägerin wurde hierdurch auch nicht um mehr als sechs Monate verschoben.

bbb) Die Vofue-Rente hätte zum 01.07.2013 statt 440,25 EUR richtigerweise 443,01 EUR brutto betragen müssen. Hieraus ergibt sich der unter Ziffer 2. ausgerichtete Differenzanspruch in Höhe von monatlich 2,76 EUR brutto.

(1) Auf wirtschaftliche Gründe, die einer vollständigen Anpassung der Betriebsrente im Umfang der Teuerungsrate entgegengestanden hätten, hat sich die insoweit darlegungs- und beweispflichtige Beklagte nicht berufen.

(2) Die Teuerungsrate betrug nicht – wie von der Klägerin errechnet – 6%, sondern 5,71%.

Der einschlägige – am 20.02.2013 veröffentlichte – VPI 2010 weist folgende Werte auf:

März 2010 (= Monat vor dem Rentenbeginn):	99,9
Juni 2013 (= Monat vor der Anpassungsprüfung):	105,6

Daraus errechnet sich folgende Teuerungsrate: $(105,6/99,9 - 1) \times 100 = 5,7057$.

Üblicherweise ist auf zwei Stellen hinter dem Komma aufzurunden (vgl. etwa die Berechnung im Urteil des BAG v. 20.08.2013 – 3 AZR 750/11 – Rn. 25 und 26, juris). Daraus ergibt sich ein Wert von 5,71%. Die von der Klägerin vorgenommene Aufrundung auf die nächste natürliche Zahl führt hingegen zu nicht mehr hinnehmbaren Ungenauigkeiten und ist daher abzulehnen.

Danach ist folgende Berechnung durchzuführen:

Anfangsrente: 419,08 EUR x 5,71% = 23,93 EUR
419,08 EUR + 23,93 EUR = 443,01 EUR.
Tatsächlich gezahlt: 440,25 EUR.
Differenz: 443,01 EUR – 440,25 EUR = 2,76 EUR.
 $2,76 \times 12 = 33,12$ EUR (Tenor Ziffer 2.).

(3) Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts steht der nachträglichen Anpassung nicht entgegen, dass die Klägerin die Rügepflicht versäumt hat.

(a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss ein Versorgungsempfänger, der eine ausdrückliche Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers nach § 16 BetrAVG für unrichtig hält, dies grundsätzlich vor dem nächsten Anpassungstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Mit dem nächsten Anpassungstichtag erlischt der Anspruch auf Korrektur einer früheren Anpassungsentscheidung (vgl. BAG v. 10.02.2009 – 3 AZR 610/07 – juris; BAG v. 17.04.1996 – 3 AZR 56/95 – juris).

(b) Unter Beibehaltung des Dreijahreszeitraums des § 16 BetrAVG hätte danach die Rüge vor dem 01.07.2016 erfolgen müssen. Dem ist die Klägerin nachgekommen, indem sie am 30.06.2016 die Klageschrift mit der darin enthaltenen Geltendmachung der Anpassung zum 01.07.2013 per Telefax übersandt hat.

(c) Die von der Beklagten vorgenommene weitergehende Vereinheitlichung der Anpassungszeiträume auf einen gemeinsamen Stichtag für *alle* Vofue-Renten erstmalig zum 01.07.2015 vermag hieran nichts zu ändern.

Insoweit kann es dahingestellt bleiben, ob eine Abkürzung der dreijährigen Rügefrist überhaupt zulässig ist. Jedenfalls kann eine solche Verkürzung nicht in der Weise erfolgen, dass ohne entsprechende Vorlaufzeit unangekündigt die Anpassungsprüfung vorgezogen wird, da dem Betriebsrentner auf diese Weise einseitig die Möglichkeit einer rechtzeitigen Rüge genommen würde.

Aus diesem Grund kann es auch dahingestellt bleiben, ob die Vereinheitlichung der Anpassungsstichtage wirksam erfolgt ist. Unabhängig hiervon blieb es für die Klägerin bei der Möglichkeit einer Rüge bis einschließlich zum 30.06.2016.

cc) Die VK-Altersrente war nicht gemäß § 16 BetrAVG zum 01.07.2013 anzupassen.

aaa) Bei der Vofue-Rente und der VK-Altersrente handelt es sich nicht um eine einheitliche Rente.

Soweit die VK-Altersrente in den Regelungen der BVW miteinbezogen wird, beruht dies einzig und allein darauf, dass es sich bei der Rente nach den BVW um eine Gesamtversorgung handelt. Daraus folgt aber nicht, dass die Gesamtversorgung nach § 16 BetrAVG anzupassen ist. Wäre dies richtig, so müsste konsequenterweise auch die gesetzliche Rente als Bestandteil der Gesamtversorgung einer Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG unterzogen werden. Ein dahingehender Anspruch lässt sich § 16 BetrAVG nicht entnehmen. Richtigerweise muss man daher die vertragliche Anpassung nach § 6 BVW-A und die gesetzliche Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG voneinander trennen. Für letztere gilt, dass – nicht zuletzt im Hinblick auf den für die VK-Altersrente möglicherweise einschlägigen § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG – die Anpassung jeder Betriebsrente gesondert zu prüfen ist.

bbb) Ungeachtet der Frage, ob bezüglich der VK-Altersrente überhaupt eine Anpassungsprüfung vorzunehmen ist, musste diese jedenfalls nicht zum Stichtag

01.07.2013 erfolgen. Bezüglich dieser Rente ist keine Verschiebung des Stichtages erfolgt.

Die Verschiebung der ersten Anpassungsprüfung auf den 01.07.2013 bezog sich ausschließlich auf die Vofue-Rente, nicht auf die VK-Altersrente. Dies lässt sich dem Schreiben aus September 2013 zweifelsfrei entnehmen. So wird dort explizit zwischen der VK-Altersrente und derjenigen aus dem BVW differenziert. Die Ausführungen zur Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG finden sich unter der Überschrift „*Pensionsergänzungsfonds (Betriebliches Versorgungswerk)*“. Hingegen erfolgen unter der Überschrift „*Versorgungskasse der W. VVaG*“ ausschließlich Mitteilungen hinsichtlich der Überschussanteile. Wörtlich heißt es dort: „*In § 13 der Allgemeinen Versicherungsbedingungen ist geregelt, dass die Rente immer dann anzupassen ist, wenn nach den Bestimmungen des Geschäftsplanes Überschussanteile gutzuschreiben sind.*“ Damit bringt die Beklagte deutlich zum Ausdruck, dass sie der Auffassung ist, diesbezüglich keine Anpassungsprüfung vornehmen zu müssen. Wenn aber überhaupt keine Prüfung erfolgen soll, kann bezüglich dieser Rente auch keine Bündelung von Anpassungsterminen erfolgt sein.

ccc) Eine Anpassungsprüfung zum zutreffenden Stichtag 01.04.2013 war von der Kammer nicht zu prüfen. Hierin hätte ein Verstoß gegen § 308 ZPO gelegen. Die Prüfung zu einem anderen Stichtag beinhaltet nämlich einen anderen Streitgegenstand, da nach der gesetzlichen Systematik die Anpassungsprüfung und -entscheidung stichtagsbezogen anhand der zu diesem Zeitpunkt möglichen Prognose unter Zugrundelegung der zum Stichtag vorliegenden Daten vorzunehmen ist (vgl. BAG v. 11.11.2014 – 3 AZR 117/13 –, Rn. 17, aaO).

b) Ab dem 01.07.2014 bestand ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung von Betriebsrenten in Höhe von insgesamt 769,44 EUR.

aa) Da die Beklagte keine abweichende Entscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A getroffen hat, bestand ein Anspruch auf Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A im Umfang der gesetzlichen Rentenerhöhung.

bb) Die gesetzliche Rentenerhöhung für die alten Bundesländer betrug zum 01.07.2014 1,6702%. Dieser Wert errechnet sich aus der Veränderung des Rentenwertes von 28,14 auf 28,61 EUR. Da der von der Klägerin der Klage zugrunde gelegte Wert von 1,67% geringfügig darunter liegt, ist von diesem auszugehen.

cc) Die Verpflichtung der Beklagten zur Anpassung der Betriebsrente um 1,67% durfte nicht auf die Vofue-Rente beschränkt werden. Bei der Berechnung der ab

dem 01.07.2014 zu zahlenden Pensionsergänzung ist auch die VK-Altersrente mit einzubeziehen.

aaa) Anpassungsobjekt ist entgegen der Ansicht der Beklagten die Gesamtversorgung und nicht nur die Vofue-Rente bzw. der Pensionsergänzungsanspruch (ebenso die 12. Kammer des LAG Düsseldorf, Urteil v. 15.11.2017 – 12 Sa 306/17 – Rn. 91, juris).

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 § 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 bzw. der Vofue-Rente regelt. In § 6 BVW-A wiederum 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-Altersrente 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 diese Rente in die Gesamtversorgung miteinbezieht.

Entgegen der Ansicht der Beklagten widerspricht dies nicht dem in § 1 BVW niedergelegten Zweck der Pensionsergänzung. Im Gegenteil: Mit der Pensionsergänzung soll ein bestimmtes Gesamtversorgungsniveau sichergestellt werden. Diesem Zweck wird aber nur dann Genüge getan, wenn eine ungünstige Entwicklung in einem der Teile der Gesamtversorgung – hier der VK-Altersrente – durch eine entsprechende Erhöhung der Pensionsergänzung ausgeglichen wird. Umgekehrt würde eine positive Entwicklung der VK-Altersrente durch Erwirtschaftung hoher Überschüsse dazu führen, dass die Vofue-Rente geringer oder gegebenenfalls sogar gar nicht steigen würde.

Schließlich spricht die Regelung in § 6 Nr. 4 Abs. 2 BVW-A zwingend dafür, dass der Anpassungsanspruch sich auf die Gesamtversorgung, nicht allein auf den Pensionsergänzungsanspruch bezieht. Danach kann das Anpassungsverfahren dazu führen, dass Betriebsrentner, die zunächst keine Vofue-Rente erhalten haben, weil ihre Gesamtversorgungsbezüge bereits ohne die Pensionsergänzung das vereinbarte Versorgungsniveau erreicht haben, zu einem späteren Zeitpunkt infolge des Verfahrens nach § 6 Nr. 1 bzw. 3 BVW-A einen Anspruch erwerben.

Das ist aber nur möglich, wenn Anpassungsobjekt die Gesamtversorgung ist, denn eine Pensionsergänzung von 0,- EUR kann prozentual nicht erhöht werden.

bbb) Etwas anderes ergibt sich nicht daraus, dass die Parteien in Ziffer 8. des Aufhebungsvertrages eine abweichende Regelung getroffen haben. Der Aufhebungsvertrag sieht inhaltlich allerdings nur eine Anpassung der dort bezifferten Rente vor. In diesem Betrag ist die VK-Altersrente nicht miteinbezogen.

Durch den Aufhebungsvertrag wurde § 6 BVW-A aber weder abgelöst noch modifiziert. Die ausschließlich die unmittelbare Rentenzusage betreffende Regelung in Ziffer 8. des Aufhebungsvertrages ist nicht günstiger als die auf die Gesamtversorgung bezogene Regelung in § 6 BVW-A. Ein etwaig in der Vereinbarung liegender Verzicht auf die Rechte aus dem Betrieblichen Versorgungswerk ist gemäß § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG unwirksam. Eine Zustimmung des Betriebsrats zu einem Verzicht auf Rechte aus der Gesamtbetriebsvereinbarung „BVW“ liegt nicht vor.

dd) Danach errechnet sich zum 01.07.2014 folgender Anspruch:

Rentenanspruch zum 30.06.2013: 443,01 EUR + 313,79 EUR = 756,80 EUR.

756,80 EUR x 1,67% = 12,64 EUR.

756,80 + 12,64 EUR = 769,44 EUR.

769,44 EUR – 761,39 EUR (tatsächliche Zahlungen) = 8,05 EUR.

8,05 EUR x 12 = 96,60 EUR (Tenor Ziffer 3.).

Bei der Berechnung konnte die gesetzliche Rente außen vor bleiben. Zwar gehört zu der gemäß § 6 BVW-A anzupassenden Gesamtversorgung die gesetzliche Rente. Sofern jedoch die Anpassung der Gesamtversorgung im Umfang der gesetzlichen Rentenerhöhung erfolgt, macht es rechnerisch keinen Unterschied, ob die gesetzliche Rente Bestandteil der Berechnung ist oder nicht, da die erhöhte gesetzliche Rente ohnehin ihrerseits angerechnet und damit wieder in Abzug gebracht werden müsste.

c) Ab dem 01.07.2015 bestand ein Betriebsrentenanspruch in Höhe von insgesamt 785,58 EUR.

aa) Die Beklagte war verpflichtet, die Gesamtversorgung zum 01.07.2015 entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung (alte Bundesländer) um 2,0972% anzupassen.

aaa) § 6 Nr. 3 BVW-A ist so zu verstehen, dass eine Anpassung nach § 6 Nr. 1 BVW-A nur dann unterbleiben kann, sofern eine solche unvertretbar ist. Diese Voraussetzung ist jedenfalls dann nicht erfüllt, solange keine Gründe vorliegen, die auch einer vollen Anpassung nach § 16 BetrAVG entgegenstünden. Beides ergibt sich aus der erforderlichen Auslegung der im Wege einer Gesamtbetriebsvereinbarung vereinbarten Norm des § 6 BVW-A.

(1) 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 v. 24.01.2017 – 3 AZR 372/15 –, Rn. 32 mwN, juris).

(2) In Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich das oben dargestellte Auslegungsergebnis.

(a) Sowohl aus dem Wortlaut als auch der Systematik der Bestimmung des § 6 BVW-A ergibt sich, dass § 6 Nr. 1 BVW-A einen Anspruch normiert, der mit einem in § 6 Nr. 3 BVW-A geregelten Änderungs- oder Ersetzungsvorbehalt verbunden ist.

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 v. 28.06.2011 – 3 AZR 282/09 -, Rn. 50, juris).

In diesem Sinne haben die Betriebsparteien in § 6 Nr. 1 und 2 BVW-A 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. 3 BVW-A – um einen Anspruch handelt, zeigt folgende Kontrollüberlegung: Wird die Beklagte nicht tätig, so findet automatisch eine Anpassung

gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A statt, ohne dass es insoweit einer gerichtlichen Entscheidung gemäß § 315 Abs. 3 BGB bedarf.

(b) § 6 Nr. 3 BVW-A 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 v. 01.02.2006 – 5 AZR 187/05 – Rn. 23 und 26 ff., juris). Eine solche Regelung haben die Betriebsparteien in § 6 BVW-A getroffen.

Dieses Verständnis steht nicht in Widerspruch dazu, dass in § 12 BVW-A ein eigenständiger Widerrufsvorbehalt geregelt ist. Hierbei handelt es sich um unterschiedliche Regelungsbereiche. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 12 BVW-A soll nach dem Willen der Betriebsparteien 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 v. 26.04.1988 – 3 AZR 277/97 – Rn. 24, juris). Demgegenüber regelt der Änderungsvorbehalt in § 6 Nr. 3 BVW-A, unter welchen Voraussetzungen von einer Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A abgewichen werden kann.

Mangels anderer Anhaltspunkte ist zunächst einmal festzuhalten, dass Vorstand und Aufsichtsrat ihre Entscheidung, ob und in welcher Weise von § 6 Nr. 1 BVW-A 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 v. 11.12.2013 – 10 AZR 364/13 – Rn. 27, juris; *Würdinger* in Münchener Kommentar zum BGB, Band 2, 7. Auflage 2016, § 315 BGB Rn. 81). Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (BAG v. 11.12.2013, Rn. 29, aaO).

(c) Hier findet allerdings ein engerer Maßstab Anwendung. Dies lässt sich § 6 Nr. 3 BVW-A entnehmen.

Danach ist die Beklagte nicht etwa frei darin, unter Beachtung billigen Ermessens eine von § 6 Nr. 1 BVW-A 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 Betriebsparteien entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht nur 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 BVW-A 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 BVW-A 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 BVW-A 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 BVW-A angelegten Regel-/Ausnahmeverhältnis. Wie aufgezeigt, ist § 6 BVW-A systematisch so aufgebaut, 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 Abs. 3 S. 2 BVW-A zum Ausdruck. Danach „ersetzt“ der nach § 6 Nr. 3 S. 1 BVW-A getroffene Beschluss die Anpassung gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A. Für ein Regel-/Ausnahmeverhältnis spricht zudem § 6 Nr. 4 BVW-A, wonach die eigentlich als Anspruch gegebene Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung im Einzelfall unter bestimmten Voraussetzungen nicht durchgeführt werden muss. Auch hieraus lässt sich der Ausnahmecharakter der Nichtanpassung bezogen auf den Anspruch auf Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge nach Nr. 1 entnehmen.

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 Betriebsparteien auf die Aufnahme dieses Kriteriums gänzlich verzichten können. Stattdessen haben die Betriebsparteien mit der Verwendung dieses Begriffs zum Ausdruck gebracht, dass

die Abweichung von der Regelung in § 6 Nr. 1 BVW-A nicht in das Belieben der Beklagten gestellt sein soll.

(d) Damit sind der Entscheidung zur Nichtanwendung von § 6 Nr. 1 BVW-A 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 v. 20.02.2017 – 2 BvR 63/15 – Rn. 8, juris). Für die weitere Ausfüllung dieses Begriffs im Sinne des § 6 Nr. 3 BVW-A 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, wie bereits die Überschrift „Anpassung an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse“ verdeutlicht, 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 BVW-A 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 A des Essener Verbandes: BAG v. 30.09.2014 – 3 AZR 402/12 –, Rn. 23, juris). Wenn dies der 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 in erster Linie die Belange der Ruhegeldempfänger und die wirtschaftliche Lage des Anpassungsschuldners (BAG v. 30.09.2014, Rn. 22, aaO). Die hier getroffene ausnahmsweise Änderungs- und Ersetzungsbefugnis in § 6 Nr. 3 BVW-A 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 BVW-A 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).

bbb) 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 entgegensteht. Sie hätte hierzu 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 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. 3 BVW-A gerade nicht auf ihre eigene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ankomme, sondern 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 keine von § 6 Nrn.1 und 2 BVW-A abweichende Ersetzungsentscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A.

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. 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 (vgl. BAG v. 11.11.2014 – 3 AZR 116/13 – Rn. 44, juris). 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. 3 BVW-A 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. 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. Ein solcher Vergleich mit anderen Versorgungsordnungen ist vom Zweck der Regelung in § 6 BVW-A nicht erfasst. Es geht darum, die Gesamtversorgung in ihrem Wert zu erhalten. Dieses Ziel würde verfehlt, wenn § 6 Nr. 3 BVW-A 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 v. 30.09.2014 – 3 AZR 402/12 –, Rn. 23, juris). Der Hinweis darauf, dass der Kaufkraftverlust bereits ausgeglichen sei, ist irrelevant, weil die Beklagte damit das Prüfungsprogramm von § 6 BVW-A 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.

bb) Danach errechnet sich ab dem 01.07.2015 folgender Anspruch:

$769,44 \text{ EUR} \times 2,0972\% = 16,14 \text{ EUR}.$

$769,44 \text{ EUR} + 16,14 \text{ EUR} = 785,58 \text{ EUR}.$

$785,58 \text{ EUR} - 763,63 \text{ EUR} (= \text{tatsächliche Leistungen}) = 21,95 \text{ EUR}.$

$21,95 \text{ EUR} \times 12 = 263,40 \text{ EUR} (= \text{Tenor Ziffer 4}).$

d) Ab dem 01.07.2016 standen der Klägerin Betriebsrenten in Höhe von insgesamt monatlich 818,93 EUR zu.

aa) Die Gesamtversorgung hat sich im Umfang der gesetzlichen Rentenentwicklung erhöht. Die Voraussetzungen für eine hiervon abweichende Ermessensentscheidung gemäß § 6 Nr. 3 BVW-A sind wiederum nicht erfüllt. Die obigen Ausführungen unter Ziffer c) aa) Bezug gelten entsprechend.

bb) Allerdings waren die Betriebsrenten entgegen der Ansicht der Klägerin nicht um 4,25%, sondern lediglich um 4,2451% zu erhöhen.

Dies entspricht der gesetzlichen Rentenerhöhung. Zum 01.07.2015 betrug der Rentenwert gemäß der Rentenwertbestimmungsverordnung 2015 29,21 EUR.

Dieser Wert wurde zum 01.07.2016 gemäß der Rentenwertbestimmungsverordnung 2016 auf 30,45 EUR angehoben. Gemäß § 121 Abs. 1 SGB VI werden Berechnungen auf vier Dezimalstellen durchgeführt, wenn nichts anderes bestimmt ist. Eine andere Bestimmung ist für die Berechnung der gesetzlichen Rentenerhöhung nicht erfolgt. Damit ist wie folgt zu rechnen:

$$30,45 - 29,21 = 1,24 \text{ EUR.}$$

$$1,24 : 29,21 \times 100 = 4,2451.$$

cc) Danach errechnet sich ab dem 01.07.2016 folgender Anspruch:

$$785,58 \text{ EUR} \times 4,2451\% = 33,35 \text{ EUR.}$$

$$785,58 \text{ EUR} + 33,35 \text{ EUR} = 818,93 \text{ EUR.}$$

$$818,93 \text{ EUR} - 767,48 \text{ EUR} (= \text{tatsächliche Leistungen}) = 51,45 \text{ EUR.}$$

Der unter Ziffer 5. tenorierte Anspruch für die Monate Juli 2016 bis Juni 2017 wurde wie folgt berechnet:

$$51,45 \text{ EUR} \times 12 = 617,40 \text{ EUR.}$$

Unter Ziffer 6. wurden die Nachzahlungsansprüche für Juli 2017 bis Dezember 2017 ausgeurteilt. Diese waren Gegenstand des auf zukünftige Leistungen gerichteten Klageantrags zu 1. Hierüber konnte auch ohne Umstellung der Klage entschieden werden. Sofern Ansprüche, die für zukünftige Zeitpunkte eingeklagt werden, im Laufe des Verfahren fällig werden, so hat eine Verurteilung zur Zahlung zu erfolgen (vgl. BAG v. 22.10.2014 – 5 AZR 731/12 – Rn. 15, juris; BAG v. 28.01.2009 – 4 AZR 904/07 – Rn. 40, juris).

Soweit der Klägerin ab Juli 2017 eine erhöhte Betriebsrente gezahlt wurde, ist hinsichtlich der ihr zustehenden Differenzbeträge keine teilweise Erfüllung eingetreten. Die Erhöhung beruht vielmehr auf der hier nicht streitgegenständlichen Rentenanpassung zum 01.07.2017.

e) Der Klägerin stehen gemäß §§ 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB Verzugszinsen in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang zu. Im Einzelnen:

aa) Bezüglich der nachträglichen Rentenanpassung gemäß § 16 BetrAVG zum 01.07.2013 besteht derzeit kein Zinsanspruch.

Der Anspruch auf Verzugszinsen entsteht frühestens ab Fälligkeit der Forderung. Die Fälligkeit der Forderungen, die auf der gesetzlichen Anpassungsprüfung

nach § 16 BetrAVG beruhen, tritt nicht vor Rechtskraft des klagestattgebenden Urteils ein. Leistungen, die nach billigem Ermessen zu bestimmen sind, werden bei gerichtlicher Bestimmung erst aufgrund eines rechtskräftigen Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 3 BGB fällig. Dazu gehören auch die aufgrund einer Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu gewährenden Leistungen (vgl. etwa BAG v. 10.12.2013 – 3 AZR 595/12 – Rn. 9, juris; BAG v. 19.12.2012 – 3 AZR 464/11 – Rn. 49, juris). Gegenwärtig lässt sich aber der Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung nicht bestimmen.

bb) Daraus folgt zugleich, dass der Zinsanspruch auch für den Teil der Ansprüche ab dem 01.07.2014, der auf der Rentenerhöhung um 2,76 EUR zum 01.07.2013 beruht, unbegründet ist.

cc) Hingegen besteht für die Forderungen, die sich allein aus der Nichtweitergabe der Rentenerhöhungen gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A ergeben, ein Anspruch auf Verzugszinsen.

Diesbezüglich befand sich die Beklagte schon vor Rechtskraft des Urteils in Verzug. 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 erhöhten Betriebsrenten mit dem in der Versorgungsordnung genannten Zeitpunkt fällig (vgl. BAG 28.06.2011 – 3 AZR 282/09 – Rn. 50, juris). Der Verzug beginnt am Folgetag des Monatsersten. Soweit der Monatserste auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag fällt, verschiebt sich die Fälligkeit gemäß § 193 BGB auf den nächsten Werktag. Verzug tritt dann erst am Folgetag ein. Daraus ergeben sich die aus dem Tenor ersichtlichen Zinsanfangstermine.

B.

I. Die Kostenentscheidung entspricht dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen (§ 92 Abs. 1 ZPO).

II. Die Kammer hat die Revision für die Beklagte wegen einer Divergenz zur Entscheidung des Hess. Landesarbeitsgerichts vom 22.02.2017 – 6 Sa 972/16 – zugelassen. Soweit die Klägerin unterlegen ist, 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.

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.**

Barth

Russin

Bartz