



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Frau C. T.-H., F. weg 6, N.,

**- Klägerin und Berufungsklägerin -**

**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 und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte W.,  
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 Mönchengladbach vom 23.05.2017 – AZ: 1 Ca 441/17 – teilweise abgeändert.**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin über den Betrag von 1.127,62 EUR brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats, beginnend mit dem 01.01.2018, einen Betrag in Höhe von 41,48 EUR brutto zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 497,76 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 41,48 EUR brutto 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.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 207,40 EUR brutto zu zahlen.

II. Im Übrigen wird die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

III. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte 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 01.07.2016.

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 20.12.1952 geborene Klägerin war in der Zeit vom 15.01.1971 bis zum 30.09.2009 bei der W. beschäftigt. Seit dem 01.01.2016 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 T. H., 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 599,46 EURO brutto. Die tariflichen Erhöhungen werden nachträglich anteilig berücksichtigt. Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst.*

...“

Der Vereinbarung lag ein Sozialplan vom 26.03.2007 zugrunde, der unter Ziffer 1.1.2 u.a. folgende Regelung enthielt:

**„1.2.2. Frühpensionierung**

...

c) Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und der Volkfürsorge zum Zwecke der Inanspruchnahme von Leistungen der Frühpensionierung beendet. ...

...

*e) Ab Beginn der gesetzlichen Rentenversicherung zahlt die W. die betriebliche Versorgungsleistung nach den Bestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes oder der Versorgungsordnung 1985 aus dem unverfallbaren Versorgungsanspruch nach dem Betriebsrentengesetz (m/n-Verfahren). Die Leistung wird zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet und unabhängig von der Höhe der Sozialversicherungsrente oder der Versorgungskassenrente gezahlt.*

*...“*

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die von der Klägerin überreichte *Anlage BK 4* Bezug genommen.

Der im Aufhebungsvertrag genannte Betrag von 599,46 EUR entsprach demjenigen, der sich zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unter Anwendung der Regelungen der BVW unter Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens und einer Inanspruchnahme der Rente zum 01.01.2016 als sog. Vofue-Rente errechnete. Mit Schreiben vom 02.11.2009 (*Anlage BK 7*) informierte die Beklagte die Klägerin darüber, dass die ihr gemäß Ziffer 8 des Aufhebungsvertrages zustehende Betriebsrente unter Berücksichtigung der nach Abschluss des Aufhebungsvertrages erfolgten Tarifierhöhungen 2008 und 2009 neu berechnet wurde und nunmehr 666,36 EUR betrage.

Ab dem 01.01.2016 bezog die Klägerin sodann die o.g. Rente in Höhe von 666,36 EUR brutto, zum anderen eine VK-Altersrente in Höhe von 442,47 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 **444,73 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 **669,69 EUR** monatlich brutto.*

...“

Damit bezog die Klägerin ab dem 01.07.2016 Betriebsrentenleistungen in Höhe von insgesamt 1.114,42 EUR brutto. Zum 01.07.2017 wurden die Renten auf insgesamt 1.127,62 EUR brutto erhöht.

Die Klägerin hat mit der Klage eine Erhöhung der gesamten Betriebsrente zum 01.07.2016 um 4,2451% geltend gemacht.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Entscheidung der Beklagten, für das Jahr 2016 eine Anpassung unterhalb der gesetzlichen Rentenanpassung vorzunehmen, sei rechtswidrig. Dies folge bereits daraus, dass § 6 Nr. 3 BVW-A unwirksam sei, weil die Regelung zum einen zu unbestimmt sei und zum anderen der Gesamtbetriebsrat für die Anpassungen in unzulässiger Weise auf sein Mitbestimmungsrecht verzichtet habe. Zudem hat die Klägerin sowohl die ordnungsgemäße Durchführung der Anhörung der örtlichen Betriebsräte als auch der Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat mit Nichtwissen bestritten.

Die Klägerin hat gemeint, die Entscheidung zur nicht vollständigen Anpassung sei jedenfalls ermessensfehlerhaft. Die wirtschaftliche Lage der Beklagten habe



eine Anpassung zum 01.07.2016 zugelassen. Die Beklagte sei – unstreitig – wirtschaftlich gesund, wie dem Jahresabschluss 2015 (Anlage K 7) 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 könnten aber keine Unterlagen mehr gefunden werden. Diese seien bedauerlicherweise bei diversen Umzügen weggeworfen worden.

Außerdem beruft sich die Klägerin auf eine betriebliche Übung. Eine solche sei entstanden, weil die Beklagte vor 2015 nie von der Ausnahmeregelung in § 6 Nr. 3 BVW-A Gebrauch gemacht habe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin beginnend mit dem 01.06.2017 über den Betrag von 1.114,42 EUR brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von 41,48 EUR brutto zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 456,28 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 41,48 EUR 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, dem 02.01.2017, dem 02.02.2017, dem 02.03.2017, dem 02.04.2017 sowie dem 03.05.2017 zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat vorgetragen, ihr Vorstand habe am 17.05.2016 einstimmig im Umlaufverfahren beschlossen, dass eine Anpassung der Renten im BVW um

mehr als 0,5 Prozent als nicht vertretbar erscheine. Nach Anhörung des Gesamtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte – insoweit verweist sie auf die *Anlagenkonvolute B 12 und B 13* – sei am 20.06.2016 seitens des Vorstandes der Beklagten beschlossen worden, die in § 6 Ziff. 3 BVW- A normierte Ausnahmeregelung anzuwenden und dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorzuschlagen, 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 11 und B 14*).

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 01.07.2016 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 Klägerin bereits jetzt überdurchschnittlich hoch sei. Die Beklagte, die H. Versicherung AG und die H. hätten – insoweit unstreitig – eigene Versorgungswerke. Die durchschnittliche Jahresrente nach dem BVW betrage 15.948,- EUR, nach den sog. Münchener Versorgungsen hingegen nur 7.486,- EUR. Weiter sei zu bedenken, dass mit der Anpassung um 0,5% der Kaufpreisschwund im Jahr 2015 ausreichend berücksichtigt sei.

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 23.05.2017 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 BVW-A durch gemeinsamen Beschluss von Vorstand und Aufsichtsrat nach vorheriger Anhörung der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien nach billigem Ermessen abändern könne. Diese Voraussetzungen lägen hier vor.

Gegen dieses Urteil, welches der Klägerin am 31.05.2017 zugestellt worden ist, hat sie mit einem am 21.06.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 28.07.2017 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin rügt, das Urteil sei in mehrfacher Hinsicht unrichtig. Sie bestreite mit Nichtwissen, dass sämtliche örtlichen 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 vor der Stellungnahme des Gesamtbetriebsrats 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 werde ebenfalls bestritten.

Die Klägerin 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 des 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 Situation der Versicherungsbranche sei nicht von Relevanz. Es komme allein auf die Beklagte als Versorgungsschuldnerin an. Deren wirtschaftliche Lage sei aber – unstrittig – 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.

Die Klägerin beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 23.05.2017  
– 1 Ca 441/17 – abzuändern und**

**1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin beginnend mit dem 01.08.2017 über den unstrittig geleisteten Betrag von 1.127,62 EUR brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von 41,48 EUR brutto zu zahlen;**

**2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 497,76 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz aus jeweils 41,48 EUR 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, dem 03.01.2017, dem 02.02.2017, dem 02.03.2017, dem 02.04.2017, dem 03.05.2017 sowie dem 02.06.2017 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.

Weiter vertritt die Beklagte die Ansicht, es sei nicht zu beanstanden, dass die Anpassung nur die Pensionsergänzung betreffe. Bei jeder Anpassung nach § 6 BVW-A gehe es ausschließlich um die Direktzusage. Im Gesamtversorgungssystem des BVW spiele die auf einer ganz anderen Leistungszusage beruhende Versorgungskasse nur mittelbar bei der Ermittlung der Pensionsergänzung eine Rolle. Die Anpassung der Versorgungskasse vollziehe sich hingegen über eine Überschussbeteiligung nach § 16 Abs. 2 Ziff. 2 BetrAVG. Eine Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge würde daher zu dem Ergebnis führen, dass die Zahlungen der Versorgungskasse faktisch einer doppelten Anpassung unterlägen, was so vom Gesamtversorgungssystem des BVW nicht gewollt sei. Dies verdeutliche bereits der in § 1 BVW niedergelegte Zweck des Pensionsergänzungsfonds.

Jedenfalls aber sei mit Abschluss des Aufhebungsvertrages vereinbart worden, dass nur die auf der Direktzusage beruhende – im Aufhebungsvertrag betragsmäßig festgelegte – Rente der Anpassung nach § 6 BVW-A unterliege. Ein etwaig

darin liegenden Verzicht auf Ansprüche aus der BVW-A sei gemäß § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG wirksam, da die Vereinbarung auf der entsprechenden Regelung in Ziffer 1.2.2 des Sozialplans beruhe.

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.**

Die Berufung der Klägerin hat – abgesehen von geringfügigen Zuvielforderungen im Zinsanfangstermin – Erfolg.

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.

II. Die Berufung der Klägerin ist ganz überwiegend begründet.

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 bezüglich der Hauptforderungen vollumfänglich und hinsichtlich der Zinsanträge ganz überwiegend begründet.

**a)** Ab dem 01.07.2016 bestand ein Betriebsrentenanspruch in Höhe von 1.155,90 EUR.

**aa)** Die Beklagte war verpflichtet, die Gesamtversorgung zum 01.07.2016 entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung (alte Bundesländer) um 4,2451% 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 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).

**ccc)** 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.

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)** Die Anpassung ist nicht auf die bislang gewährte Vofue-Rente zu beschränken. Vielmehr ist bei der Berechnung der ab dem 01.07.2016 zu zahlenden Pensionsergänzung auch die VK-Altersrente mit einzubeziehen.

**aaa)** Objekt der Anpassung nach § 6 Nr. 1 BVW-A 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 Gesamtversorgungssystems, 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 hier weder aus dem Sozialplan vom 26.03.2007 noch aus dem Aufhebungsvertrag.

**(1)** Der Sozialplan beinhaltet keine Änderung der BVW.

Dem steht schon der Wortlaut von Ziffer 1.2.2 Abs. 1 S. 1 des Sozialplans entgegen, wonach „die betriebliche Versorgungsleistung **nach den Bestimmungen des betrieblichen Versorgungswerkes** oder der Versorgungsordnung 1985“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) erfolgen soll. Dass keine Abänderung bestehender Bestimmungen beabsichtigt war, lässt sich zusätzlich daraus ersehen, dass nicht nur das im Wege der Gesamtbetriebsvereinbarung vereinbarten BVW, sondern im gleichen Zusammenhang die *tarifvertraglich* vereinbarte „Versor-

gungsordnung 1985“ genannt werden. Eine Abänderung tarifvertraglicher Bestimmungen durch einen Sozialplan ist aber ohnehin nicht möglich. Ein anderes Ergebnis lässt sich nicht etwa der Formulierung „*Die Leistung wird ... unabhängig von der Höhe der Sozialversicherungsrente oder der Versorgungskassenrente gezahlt*“ entnehmen. Da festgelegt wird, dass die Berechnung der Vofue-Rente nach den bestehenden Regelungen „zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ erfolgen soll, kann diese Formulierung nur etwaige Änderungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses meinen. Sie gibt somit deklaratorisch den Inhalt von § 1b Abs. 5 S. 1 BetrAVG wieder.

Selbst wenn der Regelung im Sozialplan aber entgegen der Auffassung der Kammer eine eigenständige Bedeutung zukommen sollte, so kann allenfalls ein Schutz der Arbeitnehmer vor Veränderungen der Betriebsrente zu ihrem Nachteil gemeint sein, nicht aber, dass die Norm des § 6 BVW-A verschlechtert werden soll. Es wird nämlich weder § 6 BVW-A dort erwähnt noch findet sich im Sozialplan eine eigenständige Anpassungsregelung. Zudem wäre die Auslegung einer – teilweisen – Änderung des § 6 BVW-A mit dem Zweck des Sozialplanes nicht vereinbar. Dieser besteht in dem Ausgleich bzw. der Milderung infolge einer geplanten Betriebsänderung zu erwartender wirtschaftlicher Nachteile (vgl. § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Angesichts dieses Zwecks gibt es keinen Grund, dass die Betriebsparteien die bestehenden Regelungen zu Lasten der infolge der Betriebsänderung ausscheidenden Arbeitnehmer hätten verschlechtern sollen, ohne dass ihnen im Gegenzug – etwa durch eine günstigere Berechnung der Rente – Vorteile zukommen würden.

**(2)** 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 BVW ist gemäß § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG unwirksam. Eine ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats zu einem Verzicht auf Rechte aus der Gesamtbetriebsvereinbarung „BVW“ liegt nicht vor. Auch der Sozialplan beinhaltet keine vorweggenommene Zustimmung. Er enthält keinerlei Regelung über die Frage der Rentenanpassung. Auf die obigen Ausführungen unter Ziffer (1) wird Bezug genommen.

**cc)** Danach errechnet sich ab dem 01.07.2016 ein Betriebsrentenanspruch in Höhe von insgesamt 1.155,90 EUR brutto.

**aaa)** Die gesetzlichen Renten wurden in den alten Bundesländern – dem hier unstreitig maßgeblichen Vergleichsmaßstab – um 4,2451% erhöht.

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. Die Erhöhung entspricht exakt der genannten Prozentzahl, wenn man – wie in § 121 Abs. 1 SGV VI vorgeschrieben – eine Berechnung auf vier Dezimalstellen durchführt.

**bbb)** Bei der Berechnung kann die gesetzliche Rente außen vor bleiben.

Zwar gehört diese zu der gemäß § 6 BVW-A anzupassenden Gesamtversorgung. 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.

**ccc)** Damit errechnet sich folgender Rentenanspruch:

$1.108,83 \text{ EUR} \times 4,2451\% = 47,07 \text{ EUR}.$

$1.108,83 \text{ EUR} + 47,07 \text{ EUR} = 1.155,90 \text{ EUR}.$

$1.155,90 \text{ EUR} - 1.114,42 \text{ EUR (tatsächliche Zahlungen)} = 41,48 \text{ EUR}.$

**b)** Die ausgerichteten Rentenansprüche wurden auf Grundlage der monatlichen Differenz von 41,48 EUR brutto wie folgt errechnet:

**aa)** Ziffer 2. des Tenors umfasst die Nachzahlungsansprüche für Juli 2016 bis Juni 2017.

Diese berechnen sich wie folgt:  $41,48 \text{ EUR} \times 12 = 497,76 \text{ EUR}.$

**bb)** Unter Ziffer 3. wurden die Nachzahlungsansprüche für August 2017 bis Dezember 2017 ausgerechnet. 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 Verfahrens 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.

**cc)** Ziffer 1. des Tenors betrifft dementsprechend den Zeitraum nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung unter Benennung der aktuell unstreitig gezahlten Betriebsrenten in Höhe von insgesamt 1.127,62 EUR.

**c)** 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:

Für die Forderungen, die sich aus der Nichtweitergabe der Rentenerhöhungen gemäß § 6 Nr. 1 BVW-A ergeben, besteht ein Anspruch auf Verzugszinsen. Anders als bei § 16 BetrAVG tritt Fälligkeit nicht erst mit Rechtskraft des Urteils ein. Es handelt sich bei der Erhöhung nach § 6 Nr. 1 BVW-A 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 folgt aus § 92 Abs. 2 Nr. 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

### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

Die 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](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

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

Barth

Russin

Bartz