



**LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn I. F., I. Weg 237, M.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. L. u.a.,  
B. straße 77/79, F.,

**g e g e n**

die U. L. AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch die Herren  
Dr. I. I., P. C., Dr. E. L. und H. L., U. L. Allee 1, F.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte H. M.,  
M. straße 21, T.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 17.01.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-  
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Steinrücke und den ehrenamtli-  
chen Richter Bickhove-Swidarski

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 26.07.2017 – 4 Ca 3328/16 – unter Zurückweisung der weitergehenden Berufung des Klägers teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2011 Euro 1.550,16 brutto zu zahlen.**

2. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger zu 43% und der Beklagten zu 57% auferlegt.
3. Die Revision wird zugelassen.

### T A T B E S T A N D:

Die Parteien streiten über Betriebsrentenanpassungen zum 01.01.2008 und 01.01.2009.

Der am 18.11.1927 geborene Kläger war bei Rechtsvorgängerinnen der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 02.11.1978 mit der damaligen U. X. GmbH hieß es u.a.:

#### „6. Essener Verband und Unfallschadenverband

Für die Dauer Ihrer Firmenzugehörigkeit bleiben Sie zum Essener Verband und zum Unfallschadenverband angemeldet. Änderungen der Leistungen werden Ihnen schriftlich mitgeteilt. Evtl. gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

...

#### 21. Sonderübergangsregelungen bei Kündigung durch die Firma

Wird Ihnen seitens der Firma gekündigt, ohne daß ein von Ihnen verschuldeter wichtiger Grund vorliegt, und erheben Sie keine Kündigungsschutzklage, gelten folgende Sonderübergangsregelungen:

Sie erhalten beim Ausscheiden eine Abfindung in Höhe von zwölf mal 60 % Ihres letzten Bruttomonatsgehalts ...

Ab dem 13. Monat nach dem Ausscheiden zahlen wir Ihnen für die Dauer von längstens zwei Jahren und sechs Monaten ein monatliches Übergangsgeld in Höhe von 60% Ihres letzten Bruttomonatsgehalts ...

Im Anschluß an die vorstehende Regelung gelten die Bestimmungen in § 6 der Leistungsordnung des Essener Verbandes.

Die vorstehende Regelung erlischt mit Vollendung des 65. Lebensjahres oder bei einem Bezug von Altersruhegeld aus der Rentenversicherung oder bei einem Bezug von Altersruhegeld aus der Rentenversicherung oder einer analogen Leistung aus der befreienden Lebensversicherung. An ihre Stelle tritt dann ab diesem Zeitpunkt vollinhaltlich die Versorgungsregelung, wie sie in der Leistungsordnung des Essener Verbandes in der zu dieser Zeit für Sie geltenden Fassung vorgesehen ist.

Zur Berechnung der Leistungen des Essener Verbandes kommen die zum Ausscheiden festliegende Gruppe und dies bis dahin erreichten Dienstjahre in Ansatz.

...“

Mit der L. Stahl GmbH vereinbarte der Kläger unter dem 20.12.1985 eine Aufhebungsvereinbarung. In dieser hieß es u.a.:

„2. Ihr Anstellungsvertrag mit der L. Stahl AG endet wegen der Stilllegung des Werkes M. aus betriebsbedingten Gründen am 31.12.1987.

3. Nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses haben Sie Anspruch auf Leistungen entsprechend Ziff. 21 Ihres Anstellungsvertrages vom 02.11.1978 sowie der Sondereinbarung vom 12.12.1978.

...

5. Für die Leistungen aus dem Essener Verband ist maßgebend der jeweilige Endbetrag der Gruppe Q, in der Sie angemeldet sind.

...“

Seit dem 01.12.1992 bezog der Kläger eine Betriebsrente nach der Leistungsordnung A des Essener Verbandes (*im Folgenden LO*). In der Fassung der LO vom 01.01.1992 (im Folgenden LO 1992) hieß es u.a.:

**„TEIL I  
Leistungen an Angestellte, die bis zum Eintritt des Leistungsfalls in einem Dienstverhältnis zu einem Mitglied des Essener Verbandes gestanden haben und an deren Hinterbliebene**

### **§ 1 Leistungen**

Leistungen im Sinne dieser Leistungsordnung sind:

- a) Ruhegeld,
- b) Hinterbliebenenbezüge
- ...

### **§ 3**

#### **Berechnung des Ruhegeldes**

- ...
- (7) Nimmt der Angestellte eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in voller Höhe in Anspruch (§ 2 Abs. 1 c), werden die nach Anwendung der Bestimmungen der §§ 8 und 9 ermittelten Leistungen während der gesamten Laufzeit für jeden Monat des vorzeitigen Ausscheidens um 0,5 v.H. gekürzt.
- ...

### **§ 6**

#### **Übergangsregelungen bei Kündigung durch das Mitglied**

- (1) Kündigt das Mitglied einem Angestellten, der mit Ablauf der Kündigungsfrist das 50. Lebensjahr vollendet hat, vom Tage der Anmeldung an mindestens 10 Jahre ununterbrochen bei demselben Mitglied tatsächlich verbracht hat und keinen Grund zu einer fristlosen Entlassung gesetzt hat, und dem für den Verlust des Arbeitsplatzes Leistungen von anderer Seite nicht gewährt werden, wird
  - a) beim Ausscheiden die Hälfte des Ruhegeldes gewährt, das der Angestellte beziehen würde, wenn er mit Ablauf der Kündigungsfrist in den Ruhestand versetzt worden wäre, und zwar so lange er jeweils keine zumutbare Tätigkeit ausübt oder ausüben kann (Übergangsgeld).
  - b) beim Tode oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres die volle jeweils in Betracht kommende Leistung auf der Grundlage der mit Ablauf der Kündigungsfrist zu berücksichtigenden Dienstjahre gewährt; sofern der Angestellte Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt, erfolgt auf seinen Wunsch eine vorzeitige Zahlung der Leistung unter Anwendung der Kürzungsbestimmung des § 3 Abs. 7.

Diese Leistungen vermindern sich gegebenenfalls um die Leistungen aus Ansprüchen nach Teil II.

...

## **TEIL II**

**Leistungen an vorzeitig ausgeschiedene Angestellte, die einen unverfallbaren Anspruch nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 haben, und an deren Hinterbliebene.**

...“

Die Dynamisierung der Betriebsrente erfolgte bis 1997 dadurch, dass die Anhebung der Gruppenbeträge auf die laufenden Leistungen umgerechnet wurde. Durch eine Änderung der LO zum 01.01.1997 kam es zu der davon losgelösten Anpassung der laufenden Leistungen des Essener Verbandes, wie sie hier im Streit steht und die sich für die hier in Rede stehenden Anpassungstichtage aus § 9 LO 2006 und 2009 ergibt. In der seit dem 01.10. 2006 geltenden Fassung der LO (*im Folgenden LO 2006*) hieß es u.a.:

## **„T E I L I**

**Leistungen an Angestellte, die bis zum Eintritt des Leistungsfalles in einem Dienstverhältnis zu einem Mitglied des Essener Verbandes gestanden haben, und an deren Hinterbliebene**

### **§ 1**

#### **Leistungen**

Leistungen im Sinne dieser Leistungsordnung sind:

- a) Ruhegeld,
- b) Hinterbliebenenbezüge.

...

### **§ 3**

#### **Berechnung des Ruhegeldes**

- (1) Das Ruhegeld richtet sich unter Anwendung der Bestimmungen der §§ 7 und 8 nach
  - a) den einzelnen Gruppen, zu denen der Angestellte angemeldet worden ist,
  - b) den bei Eintritt des Leistungsfalles geltenden Gruppenbeträgen, ...
  - c) den Dienstjahren, die gemäß der Anmeldung in den einzelnen Gruppen zu berücksichtigen sind (Dienstjahre).

...

- (3) Das Ruhegeld beträgt für jedes zu berücksichtigende Dienstjahr 4 vH des Betrages der Gruppe, zu der der Angestellte jeweils angemeldet worden ist.

...

### **§ 9**

#### **Neuberechnung und Anpassung der Zahlbeträge**

...

- (2) Die Zahlbeträge werden vom Verband regelmäßig überprüft und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst.

## **T E I L II**

### **Leistungen an vorzeitig ausgeschiedene Angestellte und an deren Hinterbliebene**

#### **§ 10**

##### **Unverfallbarkeit**

- (1) Endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit dem Mitglied vor Eintritt des Leistungsfalles, bleibt die Versorgungswartung zu einem Teil erhalten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz erfüllt sind.

...

#### **§ 11**

##### **Höhe der unverfallbaren Anwartschaft**

- (1) Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft errechnet sich nach den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes.

...

- (3) Ab Eintritt des Leistungsfalles werden die Leistungen durch das Mitglied nach § 16 BetrAVG überprüft.“

In der seit dem 01.01.2009 geltenden Fassung der Leistungsordnung „A“ (*im Folgenden LO 2009*) wurde die Abkürzung „BetrAVG“ in § 11 Abs. 3 LO 2006 durch den Begriff „Betriebsrentengesetz“ ersetzt. Im Übrigen blieben die zitierten Regelungen der LO 2006 unverändert.

Die Satzung des Essener Verbandes in der Fassung vom 01.01.1997 lautete auszugsweise:

### **„§ 3**

#### **Aufgaben des Verbandes**

- (1) Der Verband hat die Leistungsordnungen bei Bedarf anzupassen.

...

- (3) Darüber hinaus hat er die Zahlbeträge der laufenden Leistungen regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen anzupassen.

...

### **§ 5**

#### **Pflichten der Mitglieder gegenüber dem Verband**

- (1) Die Mitglieder sind verpflichtet, die Satzung, die Leistungsordnungen und die Beschlüsse der Organe des Verbandes einzuhalten, es sei denn, daß dies einem Unternehmen aufgrund nachhaltiger wesentlicher Verschlechterung seiner wirtschaftlichen Lage nicht mehr zugemutet werden kann.“

Beim Essener Verband erfolgte zuletzt jährlich zum 01.01. eine Anpassungsprüfung. Diese von den Anpassungen der Gruppenbeträge losgelöste Anpassung der laufenden Leistungen wandte die Beklagte auch auf die Betriebsrente des Klägers an. Dessen Ruhegeld wurde jeweils entsprechend den Anpassungsbeschlüssen erhöht. Es betrug im Jahr 2007 zuletzt 4.112,85 Euro brutto monatlich.

Mit Schreiben vom 25.09.2007 informierte der Essener Verband den Kläger darüber, dass die Rente zum 01.01.2008 um 1,4% angepasst werde. Das Schreiben hatte auszugsweise folgenden Inhalt:

„Sehr geehrter Herr ...,

der Vorstand hat am 28.08. und 11.09.2007 folgende Beschlüsse gefasst:

#### **1. Anpassung Ihrer Leistungen ab 01.01.2008**

Ihr Versorgungsanspruch wird mit Wirkung vom 01.01.2008 um 1,40 % erhöht. ...

...

Weitergehende Hinweise zu dieser Entscheidung entnehmen Sie bitte der Rückseite.

**Ergänzende Hinweise an alle Leistungsempfänger mit Zusagen nach den Leistungsordnungen ‚A‘, ‚B‘ und ‚C‘ des Essener Verbandes zur Anpassung ab 01.01.2008**

Seit Rentenbeginn beziehen Sie eine Betriebsrente, die abweichend vom Betriebsrentengesetz nicht in 3-Jahresabständen, sondern jährlich angepasst wird. Bei der Anpassung sind im Rahmen des billigen Ermessens die Belange des ehemaligen Arbeitnehmers und des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Das Interesse des Arbeitnehmers richtet sich dabei in erster Linie auf einen Inflationsausgleich, während beim Arbeitgeber die wirtschaftliche Lage entscheidend ist; ihm ist nur dann und insoweit eine Anpassung der Betriebsrenten zuzumuten, soweit diese aus den Erträgen des Unternehmens finanzierbar ist.

...

Bei der Ermittlung der diesjährigen Anpassungshöhe der laufenden Renten des Essener Verbandes wurde erstmals berücksichtigt, dass sich der Wert der Versorgungsverpflichtungen auf Grund der steigenden Lebenserwartung von Jahr zu Jahr erhöht.

Als Maßstab für diese Erhöhung haben wir im Rahmen eines Versicherungsmathematischen Gutachtens ermitteln lassen, wie hoch der finanzielle Aufwand eines Jahres zur Berücksichtigung der Längerlebigkeit der Essener Verbandsrentner gegenüber dem durchschnittlichen Sozialversicherungsrentner ist. Danach liegt die durchschnittliche Längerlebigkeit der Rentner mit Zusagen nach den Leistungsordnungen des Essener Verbandes erheblich über der von Sozialversicherungsrentnern. Der die Längerlebigkeit berücksichtigende Korrekturaufwand beträgt bei den gegebenen Verhältnissen durchschnittlich 0,765% des Verpflichtungsumfanges, der in jedem Jahr finanziert werden muss.

Analog dem Vorgehen in der Versicherungswirtschaft oder auch in der gesetzlichen Rentenversicherung hat sich der Vorstand entschlossen, den Anpassungsrahmen der Betriebsrenten bzw. die Erhöhung der Zahlbeträge um diesen Zusatzaufwand auf Grund der Langlebigkeit zu vermindern.

...“

Die ab dem 01.01.2008 an den Kläger monatlich ausgezahlte Betriebsrente betrug 4.170,43 Euro brutto. Zum 01.01.2009 wurde bei der Anpassung wiederum der biometrische Faktor in Abzug gebracht. Hierzu führte der Essener Verband in einem Schreiben vom 22.09.2008 gegenüber dem Kläger aus:

„Sehr geehrter Herr...,  
gemäß Vorstandsbeschluss vom 13.08.2008 werden die laufenden Leistungen mit Wirkung vom 01.01.2009 um 2,50 v.H. erhöht. ...  
Bei der Anpassung zum 01.01.2009 wurde einerseits die erhöhte Inflation berücksichtigt, aber auch der gleiche biometrische Faktor

wie im Vorjahr angewandt. Durch den Faktor wird die mit der erhöhten Lebenserwartung verbundene zusätzliche Belastung der Arbeitgeber – so auch beim Essener Verband – bei der gebotenen Interessenabwägung im Rahmen des billigen Ermessens über die Rentenbezugsdauer verteilt.

...“

In beiden Anpassungsjahren betrug der in Abzug gebrachte biometrische Faktor 0,765 Prozentpunkte. Die ab dem 01.01.2009 an den Kläger monatlich ausgezahlte Betriebsrente betrug 4.274,69 Euro brutto. Bei den Anpassungen zum 01.01.2010 und 01.01.2011 wurde ein biometrischer Faktor nicht abgezogen. Die Betriebsrenten wurden durch den Essener Verband jeweils um 1,0% angepasst. Die an den Kläger monatlich ausgezahlte Betriebsrente betrug ab dem 01.01.2010 4.317,44 Euro brutto und ab dem 01.01.2011 4.360,61 Euro brutto.

Der Kläger war seit Juni 1985 Mitglied im Verband „Die Führungskräfte“ bzw. von dessen Rechtsvorgänger Verband der Führungskräfte (*im Folgenden DFK*). Der DFK bemängelte mit Schreiben vom 21.12.2007 gegenüber dem Essener Verband den Umstand, dass zum 01.01.2008 der Anstieg der Lebenserwartung zum Anlass genommen wurde, um vom Prinzip der Werterhaltung zu Gunsten der Pensionäre abzuweichen. Auszugsweise lautete dieses Schreiben wie folgt:

„Sehr geehrter Herr...,

die vom Vorstand des Essener Verbandes gefassten Beschlüsse über die Anhebung der Zahlbeträge haben in sehr hohem Maße zu Irritationen unter den betroffenen Pensionären geführt, zumindest unter denjenigen, die Mitglieder unseres Verbandes sind.

Insofern darf ich Ihnen namens des Vorstands unserer Fachgruppe Stahl mitteilen, dass nicht nur der Anpassungssatz von 1,4% angesichts der aktuellen Geldentwertungsrates auf Unverständnis gestoßen ist. Bemängelt wurde vor allem auch der Umstand, dass der Anstieg der Lebenserwartung zum Anlass genommen wurde, um bewusst vom Prinzip der Werterhaltung zu Gunsten der Pensionäre abzuweichen.

...

Schon unter diesem Blickwinkel kommen wir nicht umhin, namens der betroffenen Pensionäre der Entscheidung zu widersprechen. ...“

Im Jahr 2011 kam es jedenfalls zu einem Verfahren gegen ein Konzernunternehmen der Beklagten betreffend die Einführung des biometrischen Faktors (ArbG

Düsseldorf – 7 Ca 7748/11). Mit einem weiteren an den Essener Verband gerichteten Schreiben vom 30.12.2011 – welches diesem laut Faxprotokoll am selben Tage zugegangen ist – teilte der DFK u.a. Folgendes mit:

„...“

Die Fachgruppe Stahl unseres Verbandes hat sich sehr eingehend mit den Anpassungsentscheidungen des Essener Verbandes in den letzten Jahren befasst.

Nach wie vor sehen wir die Einführung und Umsetzung des biometrischen Faktors als ausgesprochen problematisch an. In dieser Hinsicht werden wir immer wieder durch Äußerungen unserer Mitglieder bestätigt, die es als nicht gerechtfertigt ansehen, ihnen die Kosten einer eventuellen statistischen Längerlebigkeit aufzubürden. Insofern möchte ich gerade im Namen der betroffenen Rentner auch auf diesem Wege die Bitte äußern, ... die bislang eingetretenen Minderungen auszugleichen.

...“

Ab Herbst 2012 bis in das Jahr 2013 existierten Schreiben der U. L. Dienstleistungen GmbH, in denen diese für verschiedene Konzernunternehmen auf Widerspruchsschreiben von Betriebsrentnern antwortete. In diesen wurde in nicht immer vollständig identischem Text darauf hingewiesen, dass derzeit ein Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht anhängig sei. Eine Aussage könne erst getroffen werden, wenn dieses abgeschlossen sei. Es werde nach einer rechtskräftigen Entscheidung bezüglich der Höhe des Ruhegeldes unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verfahren. In einem Schreiben im Namen und für Rechnung der U. L. AG vom 24.10.2012 hieß es wörtlich:

„unter Bezugnahme auf Ihr Widerspruchsschreiben vom ... bestätigen wir Ihnen, das wir dieses erhalten haben.

In der Sache als solcher haben Sie bereits selbst darauf hingewiesen, dass derzeit ein Revisionsverfahren beim Bundesarbeitsgericht anhängig ist. Insoweit bitten wir Sie um Verständnis dafür, dass wir erst dann eine abschließende Aussage treffen können, wenn dieses letztinstanzliche Verfahren abgeschlossen ist.

Nach Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung in dieser Sache wird bezüglich der Höhe Ihres Ruhegeldes unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes entsprechend verfahren werden.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der Schreiben wird auf die Anlagen K10 und K11 zum Schriftsatz des Klägers vom 08.05.2017 Bezug genommen. Es existierte weiterhin ein Schreiben des Geschäftsführers des Essener Verbandes Dr. S. an den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden des DFK vom 11.04.2013 betreffend eine besondere Personengruppe von Betriebsrentner. Dies endete wie folgt:

„Wir sollten auch bezüglich dieser Personengruppe den Ausgang des Musterrechtsstreits beim Bundesarbeitsgericht abwarten.“

Mit Urteil vom 30.09.2014 (AZ: 3 AZR 402/12) entschied das Bundesarbeitsgericht, dass die Berücksichtigung eines biometrischen Faktors zur Begrenzung des Anpassungsbedarfs nicht billigem Ermessen i.S.v. § 9 Abs. 2 LO 2006 und LO 2009 entsprochen habe. In einem Schreiben des Vorsitzenden des Vorstandes des Essener Verbandes C. an Herrn L., Finanzvorstand des DFK vom 20.11.2014 hieß es u.a.:

„Wir sind wie Sie der Auffassung, dass die Gespräche über den biometrischen Faktor fortgeführt werden müssen, nachdem das Bundesarbeitsgericht am 30.09.2014 hierzu entschieden hat. Allerdings geben wir zu bedenken, dass wir im Augenblick nur das Ergebnis kennen. ...

Was die Einrede der Verjährung anbelangt, ist auf diese in allen uns bekannten Fällen von unseren Mitgliedsunternehmen ausdrücklich verzichtet worden. Tatsächlich war dieser Verzicht aber nicht einmal erforderlich. Denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt aus § 315 BGB, dass eine Ermessensentscheidung, die den Anpassungsbedarf des Betriebsrentners nicht in der gebotenen Weise berücksichtigt, unbillig ist. ... Verjährungsfristen können deshalb erst mit einem Gestaltungsurteil in Gang gesetzt werden. Ein Verjährungseintritt kann deshalb bei keinem Ihrer Mitglieder drohen. Für Ihre Mitglieder ist u.E. auch ein Verwirkungseinwand ausgeschlossen, weil Sie hinreichend deutlich gemacht haben, für Ihren Mitgliederbestand die Anwendung des biometrischen Faktors nicht zu akzeptieren.“

Mit Schreiben vom 19.12.2014 widersprach der Kläger gegenüber dem Essener Verband der Anrechnung des biometrischen Faktors seit den Jahren 2007/ 2008 und rügte die fehlerhafte Anpassung der Betriebsrente. Er bat die Beklagte um eine bedingungslose Verzichtserklärung auf die Einrede der Verjährung und schlug dafür folgenden Text vor:

„Hiermit verzichten wir bis auf weiteres auf die Einrede der Verjährung in Bezug auf etwaige Ansprüche auf Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Essener Verband durch den Abzug des Biometrischen Faktors für die vergangenen Jahre seit dem der Biometrische Faktor eingeführt wurde.“

Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 22.12.2014 wie folgt:

„Hiermit verzichten wir – soweit nicht bereits jetzt Verjährung eingetreten ist – bis auf weiteres auf die Einrede der Verjährung in Bezug auf etwaige Ansprüche auf Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Essener Verband durch den Abzug des Biometrischen Faktors für die vergangenen Jahre.“

Der Essener Verband fasste in einer Vorstandssitzung am 11.02.2015 folgenden Beschluss:

„1) Im BAG-Urteil wurde über die Anpassungsentscheidungen für die Jahre 2008 und 2009 entschieden. Diese Grundsätze sind dem Grunde nach auch für weitere Stichtage anzuwenden. Entsprechend sind die Essener Verbands Rentner hinsichtlich der zukünftigen Rentenhöhe so zu stellen, als wäre der biometrische Abschlag nie zur Anwendung gekommen. Für Versorgungsberechtigte, deren Leistungsanspruch bereits zum 01.01.2008 einer Anpassungsprüfung ... unterlag, bedeutet dies eine Erhöhung der Rente zum 01.01.2015 in Höhe von 4,67 %.

...

2) Die Anpassungsbeschlüsse zum 01.01.2012, 01.01.2013 und 01.01.2014 sind in Bezug auf die Nachzahlungen korrigiert und neugefasst. Damit werden die Leistungen zum 01.01.2012 um 1,765 %, zum 01.01.2013 um 2,764 % und zum 01.01.2014 um 2,324 % angehoben. ...

Auf Basis dieses Berechnungsmodus erhalten Versorgungsberechtigte Nachzahlungen ab den Stichtagen 01.01.2012, 01.01.2013 und 01.01.2014. ...

...

Der Vorstand stellt fest, dass alle Mitglieder des Verbandes satzungsgemäß verpflichtet sind, die vorstehenden Beschlüsse zu befolgen und deshalb nur zu Gunsten der Versorgungsberechtigten davon abweichen dürfen. Den Mitgliedern bleibt es im Übrigen unbenommen, abweichend von den getroffenen Beschlüssen nachträgliche Zahlungen auch für den Zeitraum von 2008 bis 2011 zu leisten (soweit nicht ohnehin ein Rechtsanspruch der Versorgungsberechtigten z. B. aufgrund von Widersprüchen oder Klagen besteht).“

Die Beklagte passte die Rente des Klägers entsprechend dem obigen Beschluss zum 01.01.2015 an und leistete für die Jahre 2012 bis 2015 Nachzahlungen. Für die Jahre 2008 bis 2011 leistete die Beklagte keine Nachzahlungen an den Kläger.

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte habe auch zum 01.01.2008 und zum 01.01.2009 Anpassungen ohne Berücksichtigung des biometrischen Faktors, d.h. zum 01.01.2008 um 2,165% und zum 01.01.2009 um 3,265% vornehmen müssen. Die sich daraus ergebenden Differenzen für die Jahre 2008 bis 2011 macht der Kläger vorliegend geltend.

Er hat gemeint, seine Ansprüche auf Anpassung zum 01.01.2008 und zum 01.01.2009 seien nicht verwirkt. Da die Beklagte ihn in der Vergangenheit nie wirksam über die Einführung des biometrischen Faktors informiert habe, habe gar keine Rügeobliegenheit bestanden. Die Ausführungen der Beklagten auf der Rückseite der Anpassungsmitteilung seien inhaltlich unzutreffend und irreführend. Die Betriebsrentner seien bewusst in die Irre geführt worden. Im Übrigen könne man die dreijährige Rügeobliegenheit zu § 16 BetrAVG nicht auf die LO übertragen. Dagegen spreche schon, dass es sich – anders als bei § 16 BetrAVG – um jährliche Anpassungen handele. Der Betriebsrentner könne nicht überblicken, warum eine Anpassung so oder so ausfalle. Diese sei im Übrigen im Rahmen des Essener Verbandes gerade nicht am Verbraucherpreisindex orientiert gewesen, was die fehlende Vorhersehbarkeit der Entscheidungen belege. Die LO sei anders ausgestaltet, als die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes, so dass die Grundsätze zu dessen Leistungsordnung nicht übertragen werden könnten. Bei der LO gehe es um eine von § 16 BetrAVG abzugrenzende vertragliche Regelung. Werde von § 16 BetrAVG zu Gunsten der Betriebsrentner durch eine vertragliche Regelung abgewichen, dürfe die Regelung des § 16 BetrAVG zu Rüge- und Klagepflichten nicht zur Anwendung kommen. Die Vereinbarung einer ungünstigeren Rüge- und Klageverpflichtung als nach dem Gesetz sei wegen § 17 Abs. 3 BetrAVG im Übrigen unzulässig.

Aber selbst wenn eine Rügeobliegenheit bestanden hätte, sei dieser genügt. Der Kläger hat gemeint, dass der DFK mit den Schreiben vom 21.12.2007 und vom 30.12.2011 an den Essener Verband auch mit Wirkung für ihn als Mitglied des DFK eine Rüge betreffend die beiden hier streitigen Anpassungen erhoben habe. Es habe sich bei beiden Schreiben um rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Rügen gehandelt. Betreffend der Rüge vom 21.12.2007 müsse die Beklagte sich im Konditionenkartell das Wissen des Essener Verbandes zurechnen lassen. Unabhängig davon hat er folgendes behauptet: Mit der Information zur Einführung des biometrischen Faktors habe ein ständiger Gesprächs- und Verhandlungsaustausch zwischen dem DFK und dem Essener Verband zu dieser Frage

begonnen. Dass der Essener Verband an der Einführung des biometrischen Faktors festhielt, habe zu dem Schreiben vom 21.12.2007 geführt. Nachfolgend hätten der Hauptgeschäftsführer des Essener Verbandes und Rechtsanwalt T. für den DFK in regelmäßigen Abständen diskutiert und Argumente für und gegen die Erhöhung ausgetauscht.

In den Jahren 2010 und 2011 seien insgesamt 20 Klagen vor den Arbeitsgerichten betreffend den biometrischen Faktor eingereicht worden. Der Essener Verband habe für alle Verfahren die Kanzlei U. aus H. und insbesondere Rechtsanwalt Dr. T. mandatiert. Es sei dann eine dahingehende Absprache getroffen worden, dass ein Musterverfahren zum Bundesarbeitsgericht geführt werden solle und die anderen Verfahren ruhen. Es hätten weitere Klagverfahren vermieden werden sollen. Dies sei in mehreren Gesprächen mit Vertretern des Essener Verbandes und dem DFK abgestimmt worden. Bereits im Jahr 2008 hätten zwischen Rechtsanwalt T. und dem Geschäftsführer G. des Essener Verbandes Gespräche stattgefunden. Bei einer gemeinsamen Autofahrt am 09.07.2008 zu einem Vortrag hätten beide hinreichende Gelegenheit gehabt, Argumente in Bezug auf den biometrischen Faktor auszutauschen. Herr T. habe bekräftigt, dass die Einführung des biometrischen Faktors unzulässig sei und dem widersprochen werde und es zu Klageverfahren kommen werde. Im Rahmen eines dann stattfindenden Gesprächstermins am 07.03.2012 im Anschluss an das Widerspruchsschreiben von Herrn T. aus Dezember 2011 hätten die Parteien sich auf das Musterverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf geeinigt. Bereits in diesem Gespräch sei die Einführung des biometrischen Faktors gerügt worden. Mindestens eine mündliche Rüge aus dem Jahr 2012 und nachfolgend sei damit gegeben. Ausweislich des nicht abgestimmten Gesprächsvermerks sei am 07.03.2012 Folgendes gesagt worden:

„Der juristische Berater des Essener Verbandes, Herr Dr. T., bitte darum, nach Möglichkeit die anhängigen Klageverfahren zu bündeln bzw. ruhend zu stellen. Herr L. teilt mit, dass mit Ausnahme des Pilotverfahrens gegen W. N. (derzeit beim LAG Düsseldorf, Verkündungstermin am 30.03.2012), nahezu alle Verfahren ruhen. Der Ausgang dieses Verfahrens soll auch abgewartet werden, allerdings droht andererseits die Verjährung von Ansprüchen der betroffenen Betriebsrentner.“

Die Vereinbarung eines Musterverfahrens belegten auch die Schreiben der U. L. Dienstleistungen GmbH aus Herbst 2012 bis 2013 an die jeweiligen Betriebsrentner nach deren Widerspruch. Und auch das Schreiben des Geschäftsführers des Essener Verbandes Dr. S. an den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden des DFK vom 11.04.2013 belege die Vereinbarung eines Musterverfahrens. Diesem

Schreiben sei ein Gespräch am 26.02.2013 mit Vertretern des DFK und des Essener Verbandes vorausgegangen. Im Rahmen dieses Gesprächs sei von Seiten des DFK immer wieder der biometrische Faktor gerügt und dargestellt worden, dass er von den Mitgliedern des Verbandes nicht akzeptiert werde. Und während der gesamten Dauer des Musterverfahrens hätten der DFK und der Essener Verband in regelmäßigem Austausch gestanden. Der Vorsitzende des Essener Verbandes und mehrere Personen in dessen Vorstand seien Mitarbeiter von Konzernunternehmen der Beklagten bzw. dieser selbst gewesen, was ebenfalls für eine Zurechnung des Wissens des Essener Verbandes zur Beklagten führe. In diesen Gesprächen und auch im Rahmen der regelmäßigen Treffen der Personalleiter der Mitgliedsunternehmen der Beklagten sei immer deutlich zum Ausdruck gebracht worden, dass im Falle eines Obsiegens des Klägers im Musterverfahren die Betriebsrentner so gestellt werden sollten, als wenn der biometrische Faktor nicht zur Anwendung gekommen wäre.

Rechtsanwalt Dr. T. habe für den DFK während der gesamten Zeit 2008, 2009, 2010 und 2011 gegenüber dem Essener Verband und zwar gegenüber dem Geschäftsführer G. immer wieder deutlich gemacht, dass er den biometrischen Faktor für unzulässig hält.

Und auch in einem Gespräch vom 10.04.2014 hätten die anwesenden Vertreter der Unternehmen, auch der Beklagten, zugesagt, ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Sinne der Betriebsrentner umzusetzen, unabhängig davon, ob diese individuell Klage erhoben hätten oder nicht. Und schließlich belege das Schreiben des Essener Verbandes vom 20.11.2014, dass dieser selbst davon ausgehe, dass weder Verjährung noch Verwirkung eingetreten sei.

Im Übrigen sei in diesem konkreten Fall die erste Rüge des DFK aus dem Jahr 2007 ausreichend, denn es sei immer wieder um den gleichen Abzugsfaktor gegangen. Eine entsprechende Rüge betreffend den biometrischen Faktor müsse nicht bei jeder Anpassung wiederholt werden, zumal die Beklagte in 2009 ausgeführt habe, dass der gleiche biometrische Faktor wie im Vorjahr zur Anwendung komme.

Darüber hinaus liege in dem Beschluss des Essener Verbandes vom 11.02.2015 eine neue Entscheidung, die ein neues Rügerecht ausgelöst habe.

Und auch eine Klageobliegenheit habe unter der LO nicht bestanden, denn diese weiche deutlich von § 16 BetrAVG ab. Es bliebe dann nur noch bei den allgemeinen Grundsätzen der Verwirkung, deren Voraussetzungen nicht gegeben seien. Der Kläger hat gemeint, die Ansprüche seien nicht verjährt. Die Verjährung beginne erst mit einer rechtskräftigen Entscheidung zu laufen. Im Übrigen habe die Beklagte ja auf die Einrede der Verjährung verzichtet, so dass die Ansprüche zumindest zum Teil nicht verjährt wären. Nach dem Verzicht auf die Einrede der Verjährung im Dezember 2014 habe ein dauerhafter Kontakt mit den Vertretern des Essener Verbandes bis zur Klageerhebung bestanden. Im Übrigen verstoße

die Erhebung der Einrede der Verjährung angesichts des Gesamtablaufs gegen § 242 BGB. Gleiches gelte für die von der Beklagten geltend gemachte Verwirkung. In Ansehung der Schreiben der U. L. Dienstleistungen GmbH aus Herbst 2012 bis 2013 verhalte die Beklagte sich widersprüchlich, wenn sie sich nunmehr ihm gegenüber auf fehlende rechtzeitige Rüge und Klage berufe. Die Beklagte habe sich zudem selbst an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.

Der Kläger hat mit der am 27.12.2016 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 04.01.2017 zugestellten Klage beantragt,

**die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Betriebsrentendifferenz für die Zeit vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2011 einen Betrag in Höhe von 2.719,02 Euro brutto zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat die Einrede der Verjährung erhoben. Hier sei nicht das Rentestammrecht betroffen. Es gehe um monatliche Zahlungen, für welche die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gelte. Daraus, dass es sich vorliegend um Ansprüche aus einer einseitigen Leistungsbestimmung handele, die erst mit rechtskräftiger Entscheidung fällig würden, ergebe sich nichts anderes. Die Grundsätze zu § 315 BGB könnten nicht übertragen werden, weil es sich bei einer Entscheidung gemäß § 16 BetrAVG weitgehend um eine gebundene Entscheidung handele. Aber unabhängig davon liege hier eine Sonderkonstellation vor. Es sei nämlich eine klare Entscheidung zur Erhöhung getroffen worden und man habe insoweit alleine den biometrischen Faktor gegengerechnet. Auch die vom Bundesarbeitsgericht entschiedene Klage sei ja nur gegen den biometrischen Faktor gerichtet gewesen. Es sei also vom Anpassungstichtag an klar gewesen, um welchen genauen Betrag die Anpassungshöhe reduziert gewesen sei. Eine Unsicherheit habe nicht bestanden, weshalb es sachlich nicht gerechtfertigt wäre, die Verjährung erst mit dem Gestaltungsurteil beginnen zu lassen. Unabhängig davon habe der Kläger die Anpassungen zum 01.01.2008 und zum 01.01.2009 weder rechtzeitig gerügt noch rechtzeitig Klage erhoben. Insoweit müsse im Rahmen von § 16 BetrAVG die Rüge innerhalb des dreijährigen Anpassungszeitraums und die Klage innerhalb des nachfolgenden dreijährigen Anpassungszeitraums erfolgen. Jedenfalls diese Rüge- und Klagefristen seien auch bei § 9 Abs. 2 LO 2006 bzw. 2009 anwendbar. Mehr spreche allerdings aufgrund des einjährigen Anpassungsrhythmus dafür, jeweils von einjährigen Fristen auszugehen.

Eine rechtzeitige Rüge habe der Kläger zu keinem der beiden Anpassungstichte erheben. Die Rüge des DFK vom 21.12.2007 wirke anders als beim Bochumer Verband bei dem Essener Verband nicht für die Mitglieder des DFK, weil die Funktionsweise beider Verbände unterschiedlich sei. Auch habe der Essener Verband mit dem DFK nicht über die Anpassungen verhandelt. Dies sei Voraussetzung für die vom Kläger angenommene Wirkung der Rüge. Vertreter oder Funktionäre des Essener Verbandes seien auch keine rechtsgeschäftlichen Vertreter der Beklagten. Dieser habe nach der Satzung keine Befugnis die Rechtsverhältnisse seiner Mitglieder zu gestalten. Er habe die einzelnen Mitgliedsunternehmen nicht zu Nachzahlungen verpflichten können und habe dies – wie der Gesprächsvermerk vom 10.04.2014 belege – auch nicht getan. Im Übrigen werde die dort angeblich getätigte Äußerung von Herrn C. bestritten. Allenfalls habe dieser unverbindlich eine bestimmte Vorgehensweise in Aussicht gestellt.

Jedenfalls für den Stichtag 01.01.2009 fehle es an einer Rüge. Das Schreiben vom 21.12.2007 habe alleine den Anpassungstichtag zum 01.01.2018 betroffen. Das Schreiben vom 30.12.2011 enthalte inhaltlich keine Rüge. Und auch im Übrigen gebe es keine Rüge des DFK, die zwar mündlich abgegeben werden können, bei Einschaltung des DFK aber aus der Sicht des Erklärungsempfängers hinreichend deutlich sein müsse. Hinreichend deutlich sei eine Rüge im Jahr 2007 erfolgt, nachfolgend indes nicht.

Der Beschluss des Essener Verbandes habe für die Jahre 2008 bis 2011 keine neue Festsetzung enthalten, so dass keine neue Rügemöglichkeit eröffnet worden sei.

Unabhängig davon seien die Klagefristen nicht gewahrt. Seit dem Beginn der Meinungsverschiedenheiten mit Schreiben vom 01.12.2007 seien mehr als neun Jahre vergangen. Bevor die angeblichen Gespräche ab dem Jahre 2012 stattgefunden haben sollen, seien die Ansprüche auf Korrektur längst erloschen. Jedenfalls sei dies im Jahr 2014 der Fall gewesen, weshalb es auf Schreiben aus diesem Jahr nicht ankommen könne. Im Übrigen lebe ein verwirkter Anspruch nicht wieder auf, nur weil in einem Brief die Ansicht vertreten wird, Verwirkung sei nicht eingetreten. Und außerdem sei Herr C. kein Jurist und habe durch „u.E.“ deutlich zum Ausdruck gebracht, dass es sich um eine individuelle Rechtsmeinung, nicht aber um eine rechtsgeschäftliche Erklärung handelte. Das Schreiben habe nur deeskalierend den Aufruf enthalten, die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgerichts abzuwarten und dann zu einem Konsens zu gelangen. Es wäre für den DFK ein Leichtes gewesen, für seine Mitglieder die dreijährige Klagefrist zu wahren.

Entgegen der Behauptung des Klägers habe es auch keine Abrede über ein Musterverfahren gegeben. Dies zeige sich schon daran, dass sämtliche Beschlüsse des Essener Verbandes vorbehaltlos und ohne irgendeine Bezugnahme auf ein vermeintliches Musterverfahren erfolgt sind. Soweit Verfahren terminlos gestellt

worden seien, sei dies auf Anregung des Gerichts erfolgt. Es fehle auch jeder konkrete Vortrag des Klägers dazu, wie eine solche Musterprozessvereinbarung habe inhaltlich aussehen sollen. Hätten alle Kläger wie derjenige des BAG-Verfahrens behandelt werden sollen? Hätte dies für alle Betriebsrentner gelten sollen, die dem biometrischen Faktor widersprochen haben? Oder seien unabhängig davon alle Betriebsrentner gemeint? Nur im zuletzt genannten Fall helfe eine Vereinbarung dem Kläger. Dafür fehle indes jeder Vortrag.

Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne der Kläger sich nicht berufen. Die Schreiben der U. L. Dienstleistungen GmbH aus Herbst 2012 bis 2013 hätten, wie sich aus den Schreiben selbst unschwer ergebe, nur Betriebsrentner betroffen, die Widerspruch eingelegt haben. Mit diesen sei der Kläger nicht vergleichbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen das ihm am 03.08.2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 01.09.2017 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.11.2017 – am 06.11.2017 begründet.

Der Kläger meint, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass er seine Ansprüche auf Nachzahlung der Differenzbeträge nicht rechtzeitig geltend bzw. nicht rechtzeitig Klage erhoben habe.

Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht die Grundsätze des § 16 BetrAVG auf die LO übertragen. Die Befriedigungsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei auf vertragliche Anpassungsentscheidungen, die anders als § 16 BetrAVG ausgestaltet seien, nicht übertragbar.

Aber auch bei Übertragung der Grundsätze des § 16 BetrAVG auf die LO sei keine Verwirkung eingetreten. Hierfür sei erforderlich, dass Zeit- und Umstandsmoment kumulativ gegeben seien. Dies sei nicht der Fall. Alleine der Zeitablauf seit 2008 von rund neun Jahren bis zur Klage reiche nicht aus. Es gebe ausreichende Umstände, aus denen sich ergebe, dass die Beklagte gerade nicht darauf vertrauen konnte, dass der Kläger sein Recht auf Nachzahlung nicht mehr geltend machen werde. Der DFK habe von Beginn an zum Ausdruck gebracht, dass er den biometrischen Faktor nicht akzeptiere. Hinzu komme das Musterverfahren. Es könne im Übrigen nicht sein, dass Betriebsrentner, die auf Bitten der Beklagten ein Musterverfahren abwarten, bevor sie ihre Ansprüche selbst geltend machen, ihr Recht alleine durch Abwarten auf einen Präzedenzfall verlieren.

Zu berücksichtigen sei weiter, dass – anders als bei § 16 BetrAVG – die Anpassungsmaßstäbe aus § 9 LO 2006 für den Betriebsrentner nicht zu erkennen seien. Übertrage man das Ergebnis des Arbeitsgerichts konsequent, müssten

alle Betriebsrentner jedes Jahr, schon um ihre Rechte zu wahren die Anpassungen rügen und nachfolgend Klage erheben. Dies bedeute eine Welle von hunderterten von Klagen.

Durch den Verweis auf die gesetzliche Rentenversicherung und auf die Versicherungsbranche in dem Anpassungsschreiben zum Stichtag 01.01.2008 habe die Beklagte den unzutreffenden Eindruck erweckt, der Abzug des biometrischen Faktors sei rechtmäßig, weil dies dort ebenfalls erfolge, was allerdings nicht zutrefte. Dies habe das Arbeitsgericht ebenso nicht berücksichtigt wie das Vorbringen, dass bereits die Vergleichsgruppen zur Begründung des biometrischen Faktors nicht richtig ausgewählt worden seien. Auch insoweit sei die Unterrichtung der Betriebsrentner zum biometrischen Faktor unzutreffend gewesen. Unabhängig davon seien die Hinweise auf der Rückseite des Anpassungsschreibens enthalten und damit nicht auf den ersten Blick ersichtlich und überraschend gewesen. Aufgrund der überraschenden und inhaltlich unzutreffenden Unterrichtung, mit der die Beklagte ihr Vorgehen als übliche Praxis und rechtmäßig dargestellt habe, habe eine etwaige Widerspruchsfrist frühestens im September 2014 mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu laufen begonnen.

Außerdem habe das Arbeitsgericht davon ausgehen müssen, dass der DFK sowohl im Dezember 2007 als auch im Dezember 2011 den biometrischen Faktor auch zu Gunsten des Klägers gerügt hat. Hinzu komme, dass fraglich sei, ob nach der Rüge aus 2007 überhaupt eine jährliche Rüge betreffend den biometrischen Faktor erforderlich gewesen sei.

Jedenfalls habe der erneute Anpassungsbeschluss des Essener Verbandes aus dem Jahre 2015 ein neues Rügerecht ausgelöst. Insoweit habe das Arbeitsgericht auch berücksichtigen müssen, dass sich aus dem Klammersatz, „soweit nicht ohnehin ein Rechtsanspruch z.B. aufgrund von Widersprüchen oder Klagen besteht“, der Anspruch des Klägers gegeben sei. Der Essener Verband habe in diesem Fall seine Mitgliedsunternehmen zur Zahlung verpflichten wollen. Der Widerspruch des DFK führe so zu einem Anspruch des Klägers.

Der Kläger ist weiterhin der Ansicht, dass die geltend gemachten Ansprüche auf Nachzahlung nicht verjährt seien.

Zu berücksichtigen sei weiter, dass aufgrund der Schreiben der U. L. Dienstleistungen GmbH aus Herbst 2012 bis 2013 der Anspruch aus Gründen der Gleichbehandlung zu gewähren sei. Die Beklagte verhalte sich außerdem widersprüchlich, wenn sie den Eindruck vermittle, sie werde sich entsprechend dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts verhalten, um sich in einem zweiten Schritt auf die Verwirkung der Ansprüche zu berufen.

Er ist weiter der Ansicht, bei der von ihm nach § 6 LO 1992 bezogenen Betriebsrente handele es sich um eine solche bei einem regulären Versorgungsfall und nicht um eine solche bei vorzeitigem Ausscheiden. Dies ergebe die Auslegung der damaligen LO 1992. Damit greife auch die Dynamisierung gemäß § 9 LO

2006 bzw. 2009. Auf etwas anderes könne die Beklagte sich angesichts der bisherigen tatsächlichen Praxis nicht mehr berufen. Andernfalls müssten sonst stattdessen die Steigerungen der Gruppenbeiträge auch auf ihn angewandt werden, was zu einem höheren Anspruch führe. Die Geltendmachung eines entsprechenden Differenzbetrags behalte er sich vor.

Der Kläger beantragt,

- 1. das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 26.07.2017 – 4 Ca 3328/16, zugestellt am 03.08.2017 abzuändern und**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Betriebsrentendifferenz für die Zeit vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2011 einen Betrag in Höhe von 2.719,02 Euro brutto zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung des Klägers zurückzuweisen.**

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Ausführungen des Klägers, dass im Rahmen von Gesprächen zwischen Vertretern des DFK und des Essener Verbands die Führung eines Musterverfahrens vereinbart worden sei, seien zu vage und unbestimmt. Dies könne nur mit Nichtwissen bestritten werden. Rechtsanwalt Dr. T. sei nicht Vertreter der Unternehmen des Essener Verbandes und des Essener Verbandes gegenüber dem DFK gewesen. Jedenfalls sie als Beklagte habe diesen nie bevollmächtigt, in ihrem Namen irgendwelche Erklärungen gegenüber dem Essener Verband abzugeben. In dieser Sache habe sie keinen Kontakt zu Dr. T. gehabt. Soweit auf Äußerungen von Herrn C. abgestellt werde, habe das Arbeitsgericht diese im Parallelverfahren mangels Substantiierung zu Recht als unerheblich eingestuft.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die zulässige Berufung des Klägers ist teilweise begründet.

**A.** Streitgegenstand sind die Anpassungen der Betriebsrente des Klägers zum 01.01.2008 und zum 01.01.2009 und die daraus nach Ansicht des Klägers folgenden Nachzahlungsbeträge für die Jahre 2008 bis 2011, weil bei den beiden vorgenannten Anpassungen nach seiner Ansicht zu Unrecht der biometrische Faktor von jeweils 0,765 Prozentpunkten bei dem Anpassungsprozentsatz der Betriebsrente abgezogen wurde. Dies ergibt rechnerisch folgende Bruttodifferenzbeträge:

2008:            377,52 Euro  
4.112,85 Euro x 1,02165 = 4.201,89 Euro  
4.201,89 Euro abzgl. gezahlter 4.170,43 Euro = 31,46 Euro  
31,46 Euro x 12 = 377,52 Euro

2009:            772,68 Euro  
4.201,89 Euro x 1,03265 = 4.339,08 Euro  
4.339,08 Euro abzgl. gezahlter 4.274,69 Euro = 64,39 Euro  
64,39 Euro x 12 = 772,68 Euro

2010:            780,36 Euro  
4.339,08 Euro x 1,01 = 4.382,47 Euro  
4.382,47 Euro abzgl. gezahlter 4.317,44 Euro = 65,03 Euro  
65,03 Euro x 12 = 780,36 Euro

2011:            788,16 Euro  
4.382,47 Euro x 1,01 = 4.426,29 Euro  
4.426,29 Euro abzgl. gezahlter 4.360,61 Euro = 65,68 Euro  
65,68 Euro x 12 = 788,16 Euro

Die Summe von 377,52 Euro brutto, 772,68 Euro brutto, 780,36 Euro brutto und 788,16 Euro brutto ergibt 2.718,72 Euro brutto. Bei für die Beklagte erkennbarer Auslegung des Klageantrags ergibt sich, dass der Kläger den rechnerisch richtigen Betrag von 2.718,72 Euro brutto für die Jahre 2008 bis 2011 verlangt und nicht die im Klageantrag angegebenen 2.719,02 Euro brutto. Dass die Kammer von dem rechnerisch zutreffenden Betrag von 2.718,72 Euro mit den rechnerisch richtigen Einzelbeträgen als Klagebegehren ausgeht, hat sie den Parteien im Ter-

min mitgeteilt. Dem hat keine der Parteien widersprochen. Der Kläger hat vielmehr ausgeführt, dass er die Zahlung des rechnerisch richtigen Zahlbetrags verlange.

**B.** Die Berufung ist zulässig. Insbesondere ist sie ausreichend begründet.

**I.** Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (st. Rspr. BAG 14.03.2017 – 9 AZR 54/16, juris Rn. 10; BAG 14.03.2017 – 9 AZR 633/15, Rn. 11 jeweils m.w.N.).

**II.** Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung des Klägers vom 06.11.2017 gerecht. Es ist zwar richtig – worauf die Beklagte zutreffend hingewiesen hat –, dass die Berufungsschrift weitgehend das Vorbringen erster Instanz wiederholt. Gleichwohl ist die Berufung ausreichend begründet. Der Kläger begründet u.a. im Einzelnen, aus welchen Gründen er der Meinung ist, dass die Beklagte ihn über den biometrischen Faktor bewusst falsch informiert habe, indem sie auf die gesetzliche Rentenversicherung und die Versicherungswirtschaft verwiesen und so den Eindruck erweckt habe, ihr Vorgehen sei rechtmäßig (S. 28 der Berufungsbegründung). Dies ist eine umfassendere Argumentation als sie das Arbeitsgericht (Seite 13 des Urteils) ausführt, wenn es davon ausgeht, dass es für die Übertragung der Rügepflicht aus § 16 BetrAVG unerheblich ist, ob der Betriebsrentner die Entscheidung des Arbeitgebers besser oder schlechter verstehen kann. Wenn der Kläger ausführt, dass hier ein bewusstes Vorspiegeln

rechtmäßigen Handels gegeben ist und deshalb eine etwaige Widerspruchsfrist erst mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2014 zu laufen begonnen habe, ist dies ausreichend und bringt die Argumentation des Arbeitsgerichts zu den beiden Anpassungstichtagen 01.01.2008 und 01.01.2009 insgesamt zu Fall. Ob die Argumentation des Klägers schlüssig und zutreffend ist, ist für die Zulässigkeit der Berufung unerheblich.

**C.** Die Berufung ist teilweise begründet. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung von 1.550,16 Euro brutto verlangen, weil die Beklagte zum Anpassungstichtag 01.01.2008 nicht berechtigt war, den biometrischen Faktor von 0,765 Prozentpunkten vom Anpassungsprozentsatz im Rahmen der Anpassung gemäß § 9 LO 2006 in Abzug zu bringen. Daraus folgen die Nachzahlungen von 377,52 Euro brutto für 2008, 387,00 Euro brutto für 2009, 390,84 Euro brutto für 2010 und 394,80 Euro brutto für 2011. Der Kläger kann diese Zahlungen aufgrund der rechtzeitigen Rüge durch den DFK von der Beklagten verlangen. Weder war sein diesbezügliches Klagerecht verwirkt noch waren die Ansprüche verjährt. Im Übrigen ist die Klage unbegründet und die Berufung des Klägers unterlag insoweit der Zurückweisung. Für die Anpassung zum 01.01.2009 liegt keine rechtzeitige Rüge des Klägers oder des DFK vor. Die Korrektur der Anpassungsentscheidung kann der Kläger aus diesem Grund nicht mehr verlangen.

**I.** Richtig ist, dass die Beklagte zunächst an sich verpflichtet ist, das Ruhegeld des Klägers zum 01.01.2008 nach § 9 Abs. 2 LO 2006 i.V.m. § 315 Abs. 3 BGB um 2,165% und zum 01.01.2009 nach § 9 Abs. 2 LO 2009 i.V.m. § 315 Abs. 3 BGB um 3,265 % zu erhöhen.

**1.** Der Kläger dieses Verfahrens, der am 31.12.1987 tatsächlich bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden ist und seit dem 01.01.1992 Betriebsrente bezieht, kann von der Beklagten die Anpassung nach den genannten Vorschriften, insbesondere nach § 9 Abs. 2 LO 2006 und 2009 verlangen.

**a)** Die ihm erteilte Versorgungszusage ist dynamisch ausgestaltet. Dies war bereits ursprünglich der Fall. Die Zusage bezog sich auf die jeweils geltende LO. Wird in einer Ruhegeldzusage die Leistungsordnung eines Verbandes in Bezug genommen, der als sog. Konditionenkartell einheitliche Versorgungsbedingungen für einen ganzen Wirtschaftszweig schaffen soll, ist davon auszugehen, dass auf die jeweils geltende Fassung verwiesen wird (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 17). Gemäß Ziff. 6 des Arbeitsvertrags vom 02.11.1978 erfolgt die Anmeldung zum Essener Verband, wobei Änderungen der Leistungen schriftlich mitgeteilt werden. Dies indiziert bereits den Verweis auf die jeweils gültige LO. Eine Dyna-

mik ist auch in Ziffer 21 Abs. 7 aE des Arbeitsvertrags vom 02.11.1978 angesprochen. Es bestehen jedenfalls keine Anhaltspunkte dafür, dass abweichend vom Regelfall im Konditionenkartell eine statische Bezugnahme auf die LO mit dem Kläger vereinbart worden ist. Die Dynamik haben die Parteien durch den mit der Rechtsvorgängerin abgeschlossenen Aufhebungsvertrag vom 20.12.1985 nicht beendet (vgl. zu diesem Aspekt BAG 26.07.2000 – 3 AZR 676/99, juris Rn. 52). Die Versorgungsregelungen wurden nicht näher beschrieben, insbesondere nicht datumsmäßig fixiert. Der Kläger sollte durch den Aufhebungsvertrag einige punktuelle Verbesserungen erhalten und im Übrigen nicht schlechter gestellt werden als bei einer betriebsbedingten Kündigung. Auch nach einer Arbeitgeberkündigung hätte sich die Altersversorgung nach der jeweils gültigen Leistungsordnung gerichtet. Ziff. 5. des Aufhebungsvertrags nimmt außerdem Bezug auf den „jeweiligen“ Endbetrag der Gruppe Q, was ebenfalls für eine fortbestehende Dynamik spricht. Dem entspricht im Übrigen die tatsächliche Handhabung der Parteien. Die Kammer hat den Parteien im Termin mitgeteilt, dass sie davon ausgeht, dass die dem Kläger zugesagte Altersversorgung eine solche ist, die sich dynamisch nach der LO richtet. Dem hat keine der Parteien widersprochen. Ebenso besteht kein Streit darüber, dass maßgeblich die jeweilige Leistungsordnung A des Essener Verbandes ist.

**b)** Der Kläger kann grundsätzlich aufgrund der dynamischen Bezugnahme auf die LO die Anpassung seiner Betriebsrente nach § 9 Abs. 2 LO 2006 und 2009 verlangen. Es ist zwar zutreffend, dass zunächst eine Anpassung der Gruppenbeträge erfolgte und keine Dynamisierung des Ruhegeldes. Die am 01.01.1997 in Kraft getretene Neufassung der LO hat die Anpassung der laufenden Betriebsrenten aber wirksam von der Anpassung der Gruppenbeträge abgekoppelt (BAG 26.07.2000 a.a.O. Rn. 48 ff.). Darauf hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung selbst hingewiesen. Für den Kläger findet auch nicht Teil II LO 2006 bzw. 2009 Anwendung. Es ist zwar richtig, dass er vorzeitig am 31.12.1987 ausgeschieden ist. Gleichwohl richtet sich seine Betriebsrente nach Teil I LO 2006 bzw. 2009. Die dem Kläger auf der Grundlage des Aufhebungsvertrags i.V.m. § 6 Abs. 1 b LO 1992 gewährte Betriebsrente ist eine solche, die nicht zeitratierlich gekürzt wird und die anders als nach Teil II auch nach der damaligen LO 1992, dynamisiert ausgestaltet ist, wenn auch die Dynamik damals einen anderen Inhalt hatte. Die Kammer hat die Parteien im Termin darauf hingewiesen, dass sie davon ausgeht, dass es sich bei der dem Kläger gewährten Betriebsrente um eine Vollrente i.S. der LO handelt, auf die dessen Teil II keine Anwendung findet. Inhaltliche Einwände hat keine der Parteien erhoben. Dies hat zur Folge, dass dem Kläger ein Ruhegeld nach Teil I gewährt wird, das aufgrund der dynamisch ausgestalteten Zusage nunmehr grundsätzlich gemäß § 9 Abs. 2 LO

2006 bzw. 2009 zu dynamisieren ist. Dies entspricht der bisherigen Handhabung der Parteien.

**2.** Der Abzug des biometrischen Faktors bei den beiden Anpassungsentscheidungen zum 01.01.2008 und zum 01.01.2009 ist zu Unrecht erfolgt. Dies folgt aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2014 (- 3 AZR 402/12, juris), von der abzuweichen kein Anlass besteht. Diese Entscheidung wird auch von keiner der beiden Parteien in Frage gestellt. Streitig ist zwischen den Parteien alleine, ob der Kläger die Korrektur der Anpassungen *noch* verlangen kann.

**II.** Der Kläger kann von der Beklagten die Korrektur der Anpassung zum 01.01.2008 um den zu Unrecht abgezogenen biometrischen Faktor von 0,765 Prozentpunkten noch verlangen. Der Kläger hat die Anpassung durch den DFK rechtzeitig gerügt. Weder war sein diesbezügliches Klagerecht verwirkt noch waren die Ansprüche verjährt. Daraus folgt ein Zahlungsanspruch von 1.550,16 Euro brutto für die Jahre 2008 bis 2011.

**1.** Entgegen der Ansicht des Klägers besteht auch im Rahmen der LO die Verpflichtung, eine Anpassungsentscheidung gemäß § 9 Abs. 2 LO 2006, die für unzutreffend gehalten wird, bis zum nächsten Anpassungstichtag zu rügen. Davon geht die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf ebenso wie dessen 6. Kammer, die allerdings die Dauer der Rügefrist offen gelassen hat (Urteil vom 10.11.2017 – 6 Sa 473/17), aus. Ansprüche auf eine Korrektur der Anpassungsentscheidungen gemäß § 9 Abs. 2 LO 2006 erlöschen, wenn deren Fehlerhaftigkeit nicht rechtzeitig bis zum nächsten Anpassungstichtag gerügt wird.

**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 außergesichtlich geltend machen. Mit dem nächsten Anpassungstichtag erlischt der Anspruch auf Korrektur einer früheren Anpassungsentscheidung (BAG 17.04.1996 – 3 AZR 56/95, juris; BAG 10.02.2009 – 3 AZR 610/07, juris). Diese Grundsätze hat das Bundesarbeitsgericht auf die Anpassungsentscheidungen des Bochumer Verbandes übertragen, weil sich § 20 LO 1985 Bochumer Verband nach Wortlaut und Inhalt an § 16 BetrAVG anlehne (BAG v. 17.08.2004 – 3 AZR 367/03 – juris, Rn. 31).

**b)** Diese Grundsätze kommen auch bei den Anpassungsentscheidungen nach § 9 Abs. 2 LO zur Anwendung.

**aa)** Das Bundesarbeitsgericht hat die Rügepflicht mit folgenden Überlegungen begründet:

§ 16 BetrAVG wolle nach seinem Schutzzweck einerseits eine Entwertung der Betriebsrente durch Kaufkraftverluste möglichst verhindern, andererseits die Gesamtbelastung aus bereits bestehenden Versorgungspflichten berechenbar gestalten und eine zuverlässige Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers ermöglichen. Die streitbeendende Wirkung einer früheren, nicht gerügten Anpassungsentscheidung verhindere, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers im Nachhinein aus der Sicht weit zurückliegender Anpassungstichtage zu beurteilen sei, sich unter Umständen die Versorgungspflichten nachträglich erhöhten, dadurch eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers eintrete und den anstehenden Anpassungen ganz oder teilweise die Grundlage entzogen werde. Im Interesse der Rechtssicherheit müssten deshalb Betriebsrentner ihre Ansprüche auf Korrektur der Anpassungsentscheidung rechtzeitig geltend machen. Die Interessen dieser Betriebsrentner, die frühere Anpassungsentscheidungen nicht beanstandet haben, würden durch die Verpflichtung des Versorgungsschuldners zur nachholenden Anpassung ausreichend berücksichtigt. Der, aus welchen Gründen auch immer, ungedeckter Anpassungsbedarf aus früheren Anpassungsperioden könne zu einer nachholenden Anpassung führen, müsse jedoch nicht mehr vorrangig befriedigt werden (BAG 17.04.1996 a.a.O. Rn. 30).

**bb)** Diese zutreffenden Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts gelten auch im Anwendungsbereich von § 9 Abs. 2 LO.

Zunächst einmal ist der Schutzzweck dieser Norm mit § 16 BetrAVG identisch. § 9 Abs. 2 LO zielt ebenso wie § 16 BetrAVG darauf ab, die laufenden Ruhegelder in ihrem Wert zu erhalten (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 20). Unerheblich ist dabei, ob der Essener Verband sich in der Vergangenheit an dem Verbraucherpreisindex orientiert hat oder aber – wie die Klägerseite moniert hat – losgelöst hiervon, Anpassungsentscheidungen getroffen hat. Angesichts des auch im Wortlaut („gegebenenfalls den geänderten Verhältnissen angepasst“) zum Ausdruck kommenden Zwecks eines Werterhalts der Betriebsrenten hat im Ergebnis ein Rückgriff auf die Kaufpreisentwicklung zu erfolgen.

Auf der anderen Seite kann die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Anpassung entgegenstehen, allerdings – anders als bei § 16 BetrAVG – nicht die wirtschaftliche Lage des einzelnen Unternehmens, sondern der im Essener Verband angeschlossenen Unternehmen (vgl. BAG 30.09.2014 a.a.O., Rn. 20). Dieser

Unterschied rechtfertigt aber keine Abweichung von der Rügepflicht, wie die vergleichbare Ausgangssituation beim Bochumer Verband zeigt (vgl. hierzu BAG 17.08.2004 a.a.O.). Ohne eine Streitbeendende Wirkung früherer Anpassungsentscheidungen bestünde die Gefahr, dass sich die wirtschaftliche Lage der Mitgliedsunternehmen insgesamt durch die Verpflichtung zur nachträglichen Anpassung verschlechtern würde.

Dies gilt umso mehr, als auch durch die Rechtsgrundsätze der Verjährung keine Rechtssicherheit eintreten könnte. Zur Leistungsordnung des Bochumer Verbandes hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Anspruch auf Zahlung einer erhöhten Betriebsrente erst entstehe, wenn der Bochumer Verband eine entsprechende Anpassungsentscheidung getroffen habe oder das Gericht ein dahingehendes rechtsgestaltendes Urteil erlassen habe. Vorher beginne auch die Verjährungsfrist hinsichtlich der Nachzahlungen nicht zu laufen, (vgl. BAG 17.08.2004 a.a.O.). Es ist kein Grund ersichtlich, warum für die Betriebsrentenansprüche des Essener Verbandes etwas anderes gelten sollte. Dies hätte aber zur Folge, dass ohne die Begrenzung im Sinne einer Rügepflicht Nachzahlungsansprüche für mehrere Jahrzehnte auflaufen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen des Verbandes beeinträchtigen könnten. Dem kann nicht entgegen gehalten werden, dass jedenfalls die allgemeinen Grundsätze der Verwirkung gelten würden. Diese können lediglich im Einzelfall, nicht aber generell zu einer Beschränkung der Nachzahlungspflicht führen und dürften dementsprechend bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der gesamten Unternehmen keine Berücksichtigung finden.

Auch die Lage der Versorgungsschuldner des Essener Verbandes ist mit derjenigen sonstiger Betriebsrentner, insbesondere derjenigen des Bochumer Verbandes vergleichbar. Ihre Interessen werden dadurch geschützt, dass der ungedeckte Anpassungsbedarf bei späteren Anpassungen „nachgeholt“ werden kann. Es ist dementsprechend sichergestellt, dass ihre Betriebsrente nicht zu Unrecht dauerhaft infolge des Kaufkraftverlusts an Wert verliert. Zudem werden an die Betriebsrentner keine unzumutbaren Anforderungen gestellt, denn zur Wahrung der Rechte genügt – jedenfalls zunächst – eine formlose Geltendmachung, die keiner Begründung bedarf. Hinzu kommt, dass sie sich durch einen Interessenverband unternehmens- und personenübergreifend vertreten lassen können (vgl. für den Bochumer Verband: BAG 17.08.2004 a.a.O.). Dies ergibt sich als Konsequenz daraus, dass es sich beim Essener Verband ebenso wie beim Bochumer Verband um ein auf branchenweite Vereinheitlichung ausgerichtetes Konditionenkartell handelt (vgl. BAG v. 30.09.2014 a.a.O. Rn. 19).

**cc)** Eine abweichende Beurteilung ist nicht etwa deshalb gerechtfertigt, weil der Essener Verband abweichend von § 16 BetrAVG und anders als der Bochumer Verband nicht im Dreijahresrhythmus, sondern jährlich eine Anpassungsentscheidung trifft. Ausgehend von der zeitlichen Begrenzung der Rügepflicht bis zur nächsten Anpassungsentscheidung hat dies lediglich zur Folge, dass sich die Rügepflicht auf ein Jahr verkürzt. Dies war für die Versorgungsberechtigten erkennbar. Die Kammer verkennt dabei nicht, dass es sich bei der LO um eine vertragliche Versorgungsregelung handelt, auf welche die Unklarheitenregelung Anwendung findet (vgl. insoweit zu deren fehlender Anwendung betreffend die Rügefristen bei § 16 BetrAVG BAG 10.02.2009 a.a.O. Rn. 25). Die Rügefrist ist jedenfalls der Anpassungsregelung gemäß § 9 Abs. 2 LO erkennbar immanent. Dies folgt daraus, dass die Regelung erkennbar an die Stelle der den einzelnen Mitgliedsfirmen obliegenden Pflicht zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG tritt (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 19). Wenn dies aber der Fall ist, ist kein Grund ersichtlich, warum dann nicht an sich ebenso die aus § 16 BetrAVG bestehenden Rügepflicht gelten soll. Weiter gewährleistet die Anpassung gemäß § 9 Abs. 2 LO durch die jährliche Prüfung eine größere Anpassungskontinuität und ist im Hinblick auf das Abstellen auf die wirtschaftliche Lage der Branche zwar nicht in jedem Fall aber doch tendenziell günstiger als diejenige nach § 16 BetrAVG (BAG 30.09.2004 – 3 AZR 402/12, juris Rn. 20). Dann ist es nur konsequent, wenn mit diesen Vorteilen eine jährliche Rügepflicht korrespondiert. Dies ist keine Schlechterstellung gegenüber der gesetzlichen Regelung, sondern eine durch die stärkere Anpassungskontinuität günstigere Regelung, die dann die jährliche Rügepflicht in sich trägt. Dies ist für die Versorgungsberechtigten erkennbar, auch wenn dies so nicht in der Versorgungsordnung geregelt ist, denn ihren Grund hat die Rügefrist nicht in § 242 BGB, sondern in der Befriedungsfunktion jeder einzelnen Anpassungsprüfung. Die Streitbeendende Wirkung ist dieser Anpassungsprüfung immanent (BAG 10.02.2009 a.a.O. Rn. 22). Jedenfalls dann, wenn eine vertragliche Regelung ausdrücklich und ersichtlich die Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ersetzen soll und zu Gunsten der Arbeitnehmer die Anpassungskontinuität verbessert, ist erkennbar, dass die Streitbeendende Wirkung bereits bei dem nächsten vertraglichen Anpassungstichtag eintritt, wenn der Betriebsrentner die getroffene Anpassungsentscheidung bis dahin nicht rügt. Dies ist auch eine inhaltlich angemessene Regelung i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB. Mit der höheren Anpassungskontinuität korrespondiert die kürzere Rügefrist, die mit einem Jahr noch angemessen ist, zumal an die Rüge keine strengen Anforderungen zu stellen sind. Letztlich geschieht nichts anderes als systemimmanent die gesetzliche Regelung auf die verbesserte Regelung in § 9 Abs. 2 LO im Hinblick auf die Rügefrist zu übertragen. Dies benachteiligt die Betriebsrentner nicht unangemessen.

**2.** Zwar hat der Kläger selbst betreffend die Anpassung zum 01.01.2008 keine rechtzeitige Rüge erhoben. Ausreichend war indes die vom DFK erhobene Rüge mit Schreiben vom 21.12.2007. Dass dies inhaltlich als ausreichende Rüge zu verstehen ist, wird von der Beklagten nicht in Abrede gestellt und ist auch in der Sache zutreffend. Entgegen der Ansicht der Beklagten wirkt diese Rüge auch zu Gunsten des Klägers als Mitglied des DFK.

**a)** Für den Bochumer Verband hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es dessen Vereinheitlichungsziel und den sich daraus ergebenden Besonderheiten dieses Versorgungssystems entspricht, dass nicht nur die Arbeitgeber gebündelt durch den Bochumer Verband handeln, sondern auch die Arbeitnehmer durch eine Interessenvertretung unternehmens- und personenübergreifend gegenüber dem Bochumer Verband auftreten können (BAG 25.04.2006 – 3 AZR 372/05, juris Rn. 16; BAG 10.02.2009 a.a.O. Rn. 36).

**b)** Für den Essener Verband gilt nichts anderes. Soweit die Beklagte darauf hinweist, dass vor dem 01.01.2008 bzw. der davor liegenden Anpassungsentscheidung über den biometrischen Faktor mit dem DFK nicht verhandelt wurde, mag dies zutreffen. Richtig ist auch, dass das Bundesarbeitsgericht zum Bochumer Verband auch ausgeführt hat, dass dieser vor der dort streitigen Anpassung mit dem damaligen VdF verhandelt hatte (BAG 17.08.2004 a.a.O. Rn. 34). Dies ist aber nicht alleine maßgeblich. Entscheidend ist, dass auch im Essener Verband auf Arbeitgeberseite die Anpassungsprüfung und -entscheidung kollektiv erfolgt. Der Essener Verband handelt bei seiner Entscheidung über die Anpassung der Versorgungsleistungen nicht als Dritter i.S.d. §§ 317, 319 BGB; er nimmt die Pflicht zur Anpassungsprüfung und -entscheidung vielmehr für die Mitgliedsunternehmen wahr, die damit gebündelt durch den Essener Verband handeln (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 19). Dann ist es nur folgerichtig, auf der Seite der Arbeitnehmer ebenfalls eine kollektive Wahrnehmung der Rechte bei der erforderlichen Rüge zuzulassen. Dies ist auch aus Sicht der betroffenen Arbeitgeber erkennbar. Wenn diese sich kollektiv des Essener Verbandes zur Durchführung der Anpassungsprüfung und -entscheidung bedienen, müssen sie davon ausgehen, dass die Arbeitnehmer durch ihre Verbände – z.B. durch den DFK, aber auch durch die Gewerkschaften – für deren Mitglieder gebündelt ihre Interessen dem Verband gegenüber wahrnehmen können. Im Übrigen ist auch tatsächlich davon auszugehen, dass der Essener Verband den DFK als einen ihm gegenüber für seine Mitglieder tätigen Gesprächspartner angesehen hat. Der Verband hat schon das Schreiben vom 21.12.2007 nicht mit dem Bemerkens zurückgewiesen, dass er den DFK nicht als Gesprächspartner akzeptiert, der nicht berechtigt sei, für seine Mitglieder eine Rüge ausüben. Und auch aus dem

Schreiben vom 20.11.2014 des Essener Verbandes an Herrn L. wird klar, dass man den DFK bzw. zuvor den VdK als Gesprächspartner bzw. „Rügeberechtigten“ akzeptiert hat. Denn der Essener Verband geht durch seinen Vorsitzenden selbst davon aus, dass der DFK für seine Mitglieder deutlich gemacht habe, dass er den biometrischen Faktor ablehnt. Trotz des Wortes „u.E.“ enthält dies eine tatsächliche Erklärung, die zeigt, dass man den DFK durchaus als Gesprächspartner akzeptiert hat. Aber auch unabhängig davon folgt – wie ausgeführt – die Rügefähigkeit des DFK für seine Mitglieder aus der kollektiven Ausgestaltung des Konditionenkartells.

**3.** Der Kläger hat sein Klagerecht betreffend die Anpassung zu 01.01.2008 nicht verwirkt.

**a)** Vom Erlöschen des Anspruchs auf nachträgliche Anpassung wegen Versäumung der Rügefrist ist die Verwirkung des Klagerechts zu unterscheiden. Nach einer rechtzeitigen außergerichtlichen Rüge kann das Klagerecht verwirken, wenn nicht bis zum Ablauf des nächsten auf die Rügefrist folgenden Anpassungszeitraums Klage erhoben wird (BAG 25.04.2006 a.a.O. Rn. 20; BAG 10.02.2009 a.a.O. Rn. 31). Für § 16 BetrAVG geht das Bundesarbeitsgericht dabei von folgenden Grundsätzen aus: Sind nach dem maßgeblichen Anpassungstichtag sechs Jahre (falls eine Anpassungsentscheidung getroffen wurde) bzw. neun Jahre (falls eine Anpassungsentscheidung nicht getroffen wurde) verstrichen, so liegen in der Regel die für eine Verwirkung erforderlichen Zeit-, Umstands- und Zumutbarkeitsmomente vor. Die Besonderheiten des Einzelfalles, insbesondere das Verhalten des Arbeitgebers, können jedoch zu einer abweichenden Beurteilung führen. Dadurch wird vermieden, dass der Zugang des Versorgungsberechtigten zu den Gerichten unzumutbar beschnitten wird (BAG 10.02.2009 a.a.O. Rn. 31). Anders als das Rügerecht folgt die Verwirkung des Klagerechts damit nicht aus der streitbeendenden Wirkung einer Anpassungsentscheidung. Es handelt sich vielmehr um die allgemeinen Grundsätze, nach denen ein Klagerecht verwirken kann, was im Rahmen von § 16 BetrAVG lediglich im Rahmen einer typisierten Betrachtung mit Rückausnahme nach bestimmten Fristen regelmäßig der Fall ist (vgl. zu einer vergleichbaren typisierten Betrachtung jetzt für den Fall der Verwirkung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergang BAG 24.08.2017 – 8 AZR 265/17, juris Rn. 24).

**b)** Die Kammer geht nicht davon aus, dass bei typisierter Betrachtungsweise unter der Geltung der LO das Klagerecht bei getroffener Anpassungsentscheidung bereits nach zwei Jahren, d.h. innerhalb einer Frist, die kürzer als die gesetzliche Verjährungsfrist ist, regelmäßig verwirkt ist. Es handelt sich bei dem Anspruch auf Korrektur einer Anpassung auch nach § 9 Abs. 2 LO um einen

Anspruch, der grundsätzlich der Verjährung unterliegt (vgl. BAG 17.08.2004 a.a.O. Rn. 35 ff.; anders für das Widerspruchsrecht bei Betriebsübergang als einseitiges Gestaltungsrecht BAG 24.08.2017 a.a.O. Rn. 28). Die Erhebung einer Klage ist auch qualitativ etwas anderes als die formlose Rüge, an welche geringe Anforderungen zu stellen sind und die anders als die Erhebung einer Klage nicht mit einem entsprechenden Kostenrisiko verbunden ist. Nach welcher Frist im Konditionenkartell des Essener Verbandes bei typisierter Betrachtung regelmäßig Verwirkung eintritt, kann offen bleiben. Jedenfalls liegen im gegebenen Fall Umstände vor, die dazu führen, dass die Beklagte sich nicht auf die Verwirkung des Klagerechts berufen kann.

**aa)** Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB). Mit ihr wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie beruht auf dem Gedanken des Vertrauensschutzes und dient dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Verwirkung verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat (Zeitmoment). Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erweckten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, sodass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (Umstandsmoment). Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auf Seiten des Verpflichteten das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr zuzumuten ist (BAG 24.08.2017 a.a.O. Rn. 18). Zeitmoment und Umstandsmoment beeinflussen sich wechselseitig in dem Sinne, dass beide Elemente bildhaft im Sinne „kommunizierender Röhren“ miteinander verbunden sind. Je stärker das gesetzte Vertrauen oder die Umstände sind, die eine Geltendmachung für den Gegner unzumutbar machen, desto schneller kann ein Anspruch oder Recht verwirken und umgekehrt. Es müssen letztlich besondere Verhaltensweisen sowohl des Berechtigten als auch des Verpflichteten vorliegen, die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen (BAG 24.08.2017 a.a.O. Rn. 19).

**bb)** Wendet man diese Grundsätze an, ist im konkreten Fall betreffend die Anpassungsentscheidung zum 01.01.2008 keine Verwirkung des Klagerechts eingetreten. Die Kammer verkennt nicht, dass es um eine Anpassungsentscheidung zum 01.01.2008 geht und der Kläger erst Ende 2016 Klage eingereicht hat, die der Beklagten am 04.01.2017 zugestellt worden ist. Dies ist ein Zeitraum, bei dem durchaus die Verwirkung des Klagerechts auch unter der Geltung der LO angenommen werden kann. Dabei ist auch im Rahmen des Essener Verbandes

zu berücksichtigen, dass der Versorgungspflichtige ein erhebliches Interesse an der Klärung seiner Anpassungspflichten hat, zumal die weiteren Rentenerhöhungen auf den früheren Anpassungen aufbauen (BAG 25.04.2006 a.a.O. Rn. 21). Gleichwohl liegen Umstände vor, die zur Überzeugung der Kammer begründen, dass keine Verwirkung eingetreten ist. Die Beklagte durfte auch im Januar 2017 nicht darauf vertrauen, betreffend den Mitgliederbestand des DFK auf eine Korrektur der Anpassung zum 01.01.2008 um den biometrischen Faktor nicht mehr in Anspruch genommen zu werden.

**(1)** Maßgeblich ist dabei nicht alleine etwaiges Verhalten oder Vertrauen der Beklagten. Vielmehr muss diese sich insoweit Verhalten und Vertrauen des Essener Verbandes zurechnen lassen. Dieser handelt nicht isoliert, sondern im Konditionenkartell. Der Essener Verband handelt bei seiner Entscheidung über die Anpassung der Versorgungsleistungen nicht als Dritter i.S.d. §§ 317, 319 BGB; er nimmt die Pflicht zur Anpassungsprüfung und -entscheidung vielmehr für die Mitgliedsunternehmen wahr, die damit gebündelt durch den Essener Verband handeln (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 19). Er handelt letztlich im Rahmen der Anpassungsprüfung als Erfüllungsgehilfe für die Mitgliedsunternehmen. Diese müssen sich das Verhalten des Verbandes gemäß § 278 BGB zurechnen lassen (vgl. BAG 28.10.2008 – 3 AZR 171/07, juris Rn. 32). Im Rahmen von § 242 BGB zur Beurteilung der Verwirkung des Klagerechts gilt nichts anderes.

**(2)** Würdigt man all dies, liegt bei der Beklagten kein ausreichender Vertrauensstatbestand i.S.v. § 242 BGB vor, der im Januar 2017 zur Verwirkung des Klagerechts geführt hat. Zunächst liegt betreffend den Anpassungstichtag 01.01.2008 eine ausdrückliche Rüge des DFK für seine Mitglieder vor. Der Essener Verband konnte mithin nicht davon ausgehen, dass der DFK für die Anpassung zum 01.01.2008 für seine Mitglieder den Abzug des biometrischen Faktors akzeptiert. Dass diese Rüge auch gegenüber der Beklagten wirkt, ist bereits ausgeführt. Unabhängig davon, ob es nachfolgend zu einem vereinbarten Musterverfahren gekommen ist, gab es doch immerhin Klagen aus dem Jahr 2010 und 2011, die den Abzug des biometrischen Faktors im Konditionenkartell des Essener Verbandes zum Gegenstand hatten. Dass dies auch im Jahr 2010 bereits der Fall war, ergibt sich aus dem Aktenzeichen der Vorinstanz zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2014 (a.a.O.), nämlich Arbeitsgericht Düsseldorf 14 Ca 7164/10, Urteil vom 23.02.2011. Selbst wenn die Zustellung in diesem Verfahren erst im Januar 2011 erfolgt sein sollte, gab es diesbezügliche Verfahren jedenfalls seit Anfang 2011. Der DFK hat von der Kritik am biometrischen Faktor auch zu keiner Zeit abgelassen. Das Gegenteil ist der Fall. Mit dem Schreiben vom 30.12.2011 bittet er um einen Ausgleich der bislang eingetrete-

nen Minderungen. Er meint, dass bei kommenden Anpassungen Ausgleichsleistungen zum Tragen kommen sollten. Es spricht einiges dafür, dass dies keine ausreichende Rüge, sondern eher eine Gesprächsbitte ist. Allerdings hat das Schreiben auch einen klar vergangenheitsbezogenen Aspekt. Es sollen nämlich „bislang eingetretene Minderungen“ ausgeglichen werden. Auch wenn dies erst bei den nächsten Anpassungen erfolgen und dies besprochen werden soll, wird damit nicht nur ausgeführt, dass bei künftigen Anpassungen der biometrische Faktor nicht mehr berücksichtigt werden soll, sondern, dass in der Vergangenheit eingetretene Minderungen ausgeglichen werden sollen. Daraus ist jedenfalls im Rahmen von § 242 BGB erkennbar, dass der DFK nach wie vor nicht mit dem Abzug des biometrischen Faktors einverstanden ist. Vertrauen darauf, dass dies in Ansehung der laufenden Klageverfahren für die Vergangenheit, soweit eine Rüge erfolgt ist, nicht mehr geltend wird, konnte auf Seiten des Essener Verbandes nicht entstehen. Ein solches Vertrauen ist auch tatsächlich weder bei der Beklagten noch bei dem Essener Verband entstanden. Dies belegen die Schreiben an die Betriebsrentner aus Herbst 2012 bis 2013. Auch für die Beklagte (im Namen und deren Auftrag – Schreiben vom 24.10.2012) wird darauf hingewiesen, dass derzeit ein Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht anhängig ist, dessen Abschluss abgewartet werden solle. Nach Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung werde unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verfahren. Es ist zutreffend, dass damit keine ganz generelle Zusage unabhängig von Rüge oder Widerspruch mitgeteilt wird. Die Beklagte hat selbst ausgeführt – und das trifft zu – dass die Schreiben alle an einen Widerspruch anknüpfen. Ein solcher in Form einer wirksamen Rüge liegt aber für den Mitgliederbestand des DFK betreffend den 01.01.2008 vor. Wenn ausgeführt wird, dass erst ein Klageverfahren abgewartet werden soll, so hat die Beklagte doch noch im Herbst mit dem Schreiben zum Ausdruck gebracht, dass es individueller Klageverfahren nicht bedurfte, sondern mitgeteilt, dass das Revisionsverfahren bei dem Bundesarbeitsgericht abgewartet werden kann. Auch in Ansehung des Anpassungsturnus des Essener Verbandes war hier angesichts der erhobenen Rüge durch den DFK am 21.12.2007, der schon laufenden Klageverfahren und angesichts des Schreibens des DFK vom 30.12.2011 nicht davon auszugehen, dass die Beklagte darauf vertraute, von Betriebsrentnern, welche die Anpassung zum 01.01.2008 rechtzeitig – und sei es wie der Kläger über den DFK – gerügt hatten, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Ein anderes Verständnis bestand auch bei dem Essener Verband nicht. Dies zeigt deutlich das Schreiben des Vorsitzenden des Essener Verbandes C. vom 20.11.2014, wenn er mitteilt, dass der Verwirkungseinwand ausgeschlossen ist, weil der DFK für seine Mitglieder hinreichend deutlich gemacht habe, dass er für seinen Mitgliederbestand die Anwendung eines biometrischen Faktors nicht akzeptiere. Und dies alles erfolgt im

Zusammenhang damit, dass die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2014 nicht vorliegen. Es ist insoweit auch unerheblich, dass Herr C. kein Jurist ist und er keine verbindliche Zusage geben wollte, wie der Einschub „u.E.“ ausdrückt. Dies ändert aber nichts daran, dass er etwas Tatsächliches mitteilt, wie es der Essener Verband – nicht er, denn er spricht von „unseres Erachtens“, verstanden hat. Aus der Mitteilung wird zur Überzeugung der Kammer zusätzlich deutlich, wie schon die zuvor ausgeführten Umstände belegen, dass eben kein Vertrauen der Beklagten oder des Essener Verbandes bestand, von den Mitgliedern des DFK auf die Korrektur der Anpassung zum 01.01.2008 um den biometrischen Faktor nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Wenn die Beklagte dann mit Schreiben vom 22.12.2014 gegenüber dem Kläger auf die Einrede der Verjährung verzichtete, kann sie sich nicht im Jahr 2017 in Ansehung der dargestellten Vorgeschichte darauf berufen, dass das Klagerecht des Klägers verwirkt sei. Richtig ist, dass bereits verjährte Ansprüche ausgenommen waren, was ebenso für bereits verwirkte Ansprüche gilt. Der Korrekturanspruch zum 01.01.2008 war jedoch – wie ausgeführt – bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts am 30.09.2014 nicht verwirkt. Er war mithin von dem Verjährungsverzicht nicht ausgenommen. Nach dem ausgesprochenen Verjährungsverzicht konnte die Beklagte sich – wie ausgeführt – nicht darauf berufen, dass das Klagerecht des Klägers in 2017 verwirkt sei.

**4.** Der Anspruch des Klägers auf die Korrektur der zum 01.01.2008 um den biometrischen Faktor ist nicht verjährt. Zu dem Zeitpunkt, als die Beklagte am 22.12.2014 gegenüber dem Kläger auf die Einrede der Verjährung verzichtete, war die Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen. Nach § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB hängt der Verjährungsbeginn von der Entstehung des Anspruchs ab. Auch bei der Anpassungsentscheidung des Essener Verbandes handelt es sich um eine solche, die im Falle der Unbilligkeit gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch Urteil erfolgt (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 41). In einem solchen Fall beginnt zumindest in einem Konditionenkartell die Verjährungsfrist nicht, bevor die Gestaltung durch das Urteil eingetreten ist, weil der Verband wegen des sich aus dem Konditionenkartell ergebenden Vereinheitlichungsinteresses die Möglichkeit hat, bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz eine neue unternehmensübergreifende Anpassungsentscheidung zu treffen (BAG 17.08.2004 a.a.O. Rn. 42 für den Bochumer Verband). Die Verjährungsfrist hatte deshalb frühestens mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2014 zu laufen begonnen. Verjährung war damit am 22.12.2014 nicht eingetreten. Aus dem Umstand, dass „nur“ der biometrische Faktor vom Anpassungsfaktor abgezogen worden ist, ergibt sich entgegen der Ansicht der Beklagten nicht, dass die Verjährung der laufenden Leistungen bereits mit der jeweiligen Fälligkeit der monatlichen Zah-

lung beginnt. Der Abzug des biometrischen Faktors ist Teil der vom Essener Verband im Konditionenkartell vorgenommenen Anpassungsentscheidung. Genau diese hat das Bundesarbeitsgericht um den zu Unrecht erfolgten Abzug des biometrischen Faktors korrigiert und gemäß § 315 Abs. 3 BGB eine eigene der Billigkeit entsprechende Entscheidung getroffen (BAG 30.09.2014 a.a.O. Rn. 28). Wenn das aber so ist, ist kein Grund ersichtlich, für die Verjährung andere Grundsätze anzuwenden als sonst im Konditionenkartell.

5. Weil die Beklagte von der Anpassung zum 01.01.2008 den biometrischen Faktor von 0,765 Prozentpunkten vom Anpassungsfaktor nicht in Abzug zu bringen durfte, ergibt sich für den Kläger für die Jahre 2008 bis 2011 ein Zahlungsanspruch von 1.550,16 Euro brutto, und zwar als Summe aus 377,52 Euro brutto für 2008, 387,00 Euro brutto für 2009, 390,84 Euro brutto für 2010 und 394,80 Euro brutto für 2011. Dies berechnet sich wie folgt:

2008:           377,52 Euro  
4.112,85 Euro x 1,02165 = 4.201,89 Euro  
4.201,89 Euro abzgl. gezahlter 4.170,43 Euro = 31,46 Euro  
31,46 Euro x 12 = 377,52 Euro

2009:           387,00 Euro  
4.201,89 Euro x 1,025 = 4.306,94 Euro  
4.306,94 Euro abzgl. gezahlter 4.274,69 Euro = 33,25 Euro  
33,25 Euro x 12 = 387,00 Euro

2010:           390,84 Euro  
4.306,94 Euro x 1,01 = 4.350,01 Euro  
4.350,01 Euro abzgl. gezahlter 4.317,44 Euro = 32,57 Euro  
32,57 Euro x 12 = 390,84 Euro

2011:           394,80 Euro  
4.350,01 Euro x 1,01 = 4.393,51 Euro  
4.393,51 Euro abzgl. gezahlter 4.360,61 Euro = 32,90 Euro  
32,90 Euro x 12 = 394,80 Euro

Auf der Grundlage des höheren Ausgangsbetrag ab dem 01.01.2008 aufgrund des nicht berücksichtigten biometrischen Faktors ergeben sich auch in den Folgejahren höhere Beträge, die allerdings nicht so hoch wie vom Kläger beantragt ausfallen, weil der Abzug des biometrischen Faktors zum 01.01.2009 nicht zu korrigieren war.

**III.** Für die Anpassung zum 01.01.2009 liegt keine rechtzeitige Rüge des Klägers oder des DFK vor. Die Korrektur der Anpassungsentscheidung kann der Kläger aus diesem Grund nicht mehr verlangen. Der Anspruch folgt nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

**1.** Wie bereits ausgeführt, ist es erforderlich, dass bei einer Anpassung des Ruhegeldes gemäß § 9 Abs. 2 LO 2009, die der Kläger nicht für zutreffend erachtet und die diesem – wie vorliegend mit Schreiben vom 22.09.2008 mitgeteilt worden ist –, bis zum nächsten Anpassungstichtag eine Rüge erhebt. Dies ist bis zum 01.01.2010 weder durch den Kläger persönlich noch durch den DFK erfolgt.

**a)** Die Rüge vom 21.12.2007 des DFK betraf bereits ausweislich der Betreffzeile die Anpassung der Betriebsrentenleistungen zum 01.01.2008. Es wird ausweislich des letzten Absatzes ausdrücklich der Entscheidung widersprochen, d.h. der getroffenen Entscheidung. Die Rüge ist konkret auf die zu diesem Zeitpunkt auch nur bekannte Anpassungsentscheidung zum 01.01.2008 bezogen.

**b)** Entgegen der Ansicht des Klägers wirkt die Rüge vom 21.12.2007 nicht auch für die Anpassung zum 01.01.2009, weil auch bei dieser ausweislich der Anpassungsmitteilung „der gleiche biometrische Faktor“ in Abzug gebracht worden ist. Ebenso wie das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 09.01.2018 – 9 Sa 989/17) geht die erkennende Kammer hierzu von Folgendem aus:

**aa)** Richtig ist zwar, dass durch die einmalige ordnungsgemäße Geltendmachung eine Ausschlussfrist auch im Hinblick auf noch nicht entstandene Ansprüche gewahrt sein kann. Dies ist der Fall, wenn ein bestimmter Anspruch jeweils aus einem ständig gleichen Grundtatbestand entsteht. Die einschränkende Auslegung ist insbesondere dann geboten, wenn lediglich über die stets gleiche Berechnungsgrundlage von im Übrigen unstreitigen Ansprüchen gestritten wird; hier reicht im Zweifel die einmalige Geltendmachung der richtigen Berechnungsmethode auch für später entstehende Zahlungsansprüche aus (BAG 16.01.2013 – 10 AZR 863/11, juris Rn. 31). Steht allein ein bestimmtes Element einer bestimmten Art von Ansprüchen in Streit, erfüllt die Aufforderung, dieses zukünftig in konkreter Art und Weise zu beachten, die Funktion einer Inanspruchnahme. Für den Schuldner kann kein Zweifel bestehen, was von ihm verlangt wird, und der Gläubiger darf ohne weiteres davon ausgehen, dass er seiner Obliegenheit zur Geltendmachung Genüge getan hat (BAG 16.01.2013 a.a.On. 33).

**bb)** Diese zu tariflichen Ausschlussfristen ergangene Rechtsprechung trägt die Erstreckung der einmaligen Rüge vom 27.11.2007 auf die nachfolgende Anpassungsprüfungsentscheidung zum 01.01.2009 auch im Falle ihrer entsprechenden Übertragung auf das Recht der Anpassungsprüfung nicht. Es ist nicht ausreichend, dass der rechtliche Gesichtspunkt fehlerhafter Anwendung eines biometrischen Faktors gleich geblieben ist. Anders als in Fällen eines umstrittenen Elements einer wiederkehrenden Berechnung liegt jeder Anpassungsprüfung nicht eine bloße Arithmetik einiger Berechnungsgrößen- und Faktoren zu Grunde. Die Anpassungsprüfung- und Entscheidung beinhaltet vielmehr die Bewertung einerseits des Anpassungsbedarfs der Versorgungsempfänger und andererseits die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners als Elemente der nach § 315 BGB zu treffenden Ermessensentscheidung. Die wirtschaftliche Lage wird nicht selten nur ein definiertes Volumen zur Tragung der Anpassungslast zulassen. Dieses wird wiederum auch bilanzrechtlich stets zu Rückstellungen veranlassen, deren Höhe auch von derjenigen der Anpassung abhängt. Dabei hat die Entscheidung jeweils nach billigem Ermessen, also innerhalb einer noch beanstandungsfreien Bandbreite und im Rahmen einer Prognoseentscheidung zu erfolgen. Dies zeigt, dass der Versorgungsschuldner bei jeder Anpassungsprüfung genau wissen muss, wie hoch die Versorgungsschuld für die Versorgungsempfänger ist und mit welcher zusätzlichen Last er aufgrund von gegen frühere Entscheidungen erhobenen Rügen zu rechnen hat. Dies wird wegen der Einbindung eines jeden Einzelfaktors der Anpassungsprüfung in die nach billigem Ermessen zu treffende Entscheidung nur dann erfüllt, wenn jede einzelne Anpassungsentscheidung für sich gerügt wird bzw. zu rügen ist. Das lässt die Annahme einer einmaligen Rügemöglichkeit mit Wirkung für künftige Entscheidungen nicht zu.

**c)** Eine Rüge ist seitens des DFK bis zum 01.01.2010 auch nicht in anderer Weise erfolgt.

**aa)** So genügt der Sachvortrag des Klägers wie bereits vom Arbeitsgericht angenommen zu dem Gespräch auf der Autofahrt am 09.07.2008 den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Rüge nicht. Richtig ist, dass die Anforderungen an eine Rüge gering sind, diese formlos erfolgen kann und keiner näheren Begründung bedarf (BAG 10.02.2009 a.a.O. Rn. 28). Der Austausch von Argumenten zum biometrischen Faktor zwischen den Herren T. und G. ist keine Rüge. Allerdings – so der Sachvortrag des Klägers – habe Herr T. bekräftigt, dass der Einführung des unzulässigen biometrischen Faktors widersprochen und es zu Klageverfahren kommen werde. Zu diesem Zeitpunkt war indes die Anpassungsentscheidung für 2009 noch gar nicht getroffen, die am 13.08.2009 erfolgte. Es ging

mithin mehr um die Beeinflussung einer künftigen noch zu treffenden Entscheidung und der Ankündigung eines Widerspruchs, der, nachdem die Anpassungsentscheidung getroffen worden ist, aber bis zum 01.01.2010 nicht erfolgte. Insofern ist es auch zutreffend, dass für den Inhalt einer Erklärung unabhängig von der Form auf den objektiv gewerteten Empfängerhorizont abzustellen ist. Weder aus der Sicht des Essener Verbandes noch aus Sicht der Beklagten konnte dieses Gespräch im Vorfeld einer Anpassung bereits als Widerspruch des DFK zur Anpassung zum 01.01.2009 aufgefasst werden. Hier war aus objektiver Empfängersicht zu erwarten, dass – wenn nicht ein Schreiben mit konkreter Rüge für die Mitglieder des DFK einging – nach der getroffenen Entscheidung der Vorstand des DFK zumindest mündlich ausdrücklich gegenüber dem Essener Verband kundtat, dass er die getroffene Anpassung für seinen Mitgliederbestand nicht akzeptiert und ihr widerspricht. Daran fehlt es.

**bb)** Soweit der Kläger ohne Konkretisierung wenigstens in etwa des Zeitrahmens, der Teilnehmer und des Inhalts allgemein vorträgt, der DFK und der Essener Verband hätten Gespräche bzw. Verhandlungen geführt, welche inhaltlich dem Rügeerfordernis entsprächen, ist dies bereits mangels Substantiierung unerheblich. Der Vortrag hierzu ist derart unbestimmt, dass seine nähere Würdigung wie auch eine substantiierte Erwiderung nicht möglich ist. Ebenso wenig ist es ausreichend, wenn pauschal behauptet wird, Dr. T. habe gegenüber dem Essener Verband während der gesamten Zeit in 2008, 2009, 2010 und 2011 immer wieder deutlich gemacht, dass er den biometrischen Faktor für unzulässig hält.

**d)** Etwaige Erklärungen nach dem 01.01.2010 wie auch in 2010 etwaig anhängig gemachte Klageverfahren waren für eine Rüge betreffend die Anpassung zum 01.01.2009 zu spät.

**2.** Auf das Rügeerfordernis haben weder der Essener Verband noch die Beklagte verzichtet und zwar weder durch eine Musterprozessvereinbarung noch in sonstiger Weise.

**a)** Für die Annahme einer Musterprozessvereinbarung fehlt es an hinreichendem Vortrag zu deren Inhalt. Die Beklagte hat ausdrücklich gerügt, dass der Kläger nicht konkret vorgetragen hat, welchen Inhalt eine Musterprozessvereinbarung konkret haben sollte. Aus dem Sachvortrag des Klägers mag sich ganz allgemein entnehmen lassen, dass man das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht abwarten wollte. Dass dies aber unabhängig von der Einhaltung der Rügeobliegenheit zu den einzelnen Anpassungstichtagen erfolgen sollte, ergibt sich aus dem Sachvortrag des Klägers nicht.

Soweit der DFK und der Essener Verband während des angeblichen Musterverfahrens in regelmäßigem Austausch gestanden haben und im Rahmen der regelmäßigen Treffen der Personalleiter auch über das Musterverfahren und den biometrischen Faktor gesprochen wurde, ist dies nicht ausreichend. Soweit behauptet wird (Seite 5 des Schriftsatzes des Klägers vom 22.03.2017), in den Gesprächen sei immer wieder zum Ausdruck gebracht worden, dass im Falle des Obsiegens des Klägers des Musterverfahrens die Betriebsrentner so gestellt werden würden, als wenn der biometrische Faktor nicht zur Anwendung gekommen wäre, kann dies nicht als Rügeverzicht aufgefasst werden. Dass damit auch auf eine Rüge zumindest eines Verbandes verzichtet wurde, ergibt sich daraus ebenso nicht wie, ob denn nunmehr alle Betriebsrentner oder nur diejenigen des DFK gemeint sein sollten. Ohne nähere Präzisierung des Gesprächsablaufs kann dies nur so verstanden werden, dass die Betriebsrentner – im Rahmen der allgemein gültigen Regularien, zu denen die Rügeobliegenheit gehört – so gestellt werden, als wenn der biometrische Faktor nicht zur Anwendung kommt. Auch im Hinblick auf die weitreichenden wirtschaftlichen Folgen eines solchen Rügeverzichts bedurfte es aus objektiver Empfängersicht erkennbar einer klaren Aussage dazu. Diese ergibt sich aus dem Sachvortrag des Klägers nicht.

**b)** Und auch aus dem Gesprächsvermerk vom 07.03.2012 ergibt sich keine Musterprozessvereinbarung, die einen Verzicht auf die Rügeobliegenheit enthält. Davon geht die erkennende Kammer ebenso wie das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 09.01.2018 a.a.O.) aus. Der Vermerk weist lediglich aus, dass eingehend über den biometrischen Faktor gesprochen wurde und Dr. N. für den DFK darauf hinwies, die Juristen des DFK seien satzungsgemäß angehalten, Klageverfahren anzustrengen, sofern diese hinreichend Aussicht auf Erfolg böten. Sodann wurde ein künftig gegenseitig transparenter Austausch vereinbart. Der als juristischer Berater des Essener Verbandes bezeichnete Rechtsanwalt Dr. T. bat dem Vermerk zu Folge darum, nach Möglichkeit die anhängigen Klageverfahren zu bündeln beziehungsweise ruhend zu stellen. Darauf informierte Herr Rechtsanwalt L. als Mitarbeiter des DFK, dass bis auf das Pilotverfahren gegen W. N., derzeit bei dem LAG Düsseldorf, alle Verfahren ruhen würden und der Verfahrensausgang abgewartet werden solle, andererseits drohe die Verjährung von Ansprüchen der Betriebsrentner. Ein Rügeverzicht lässt sich dem nicht entnehmen. Im Gegenteil spricht die im internen Vermerk des DFK widergegebene Äußerung des Herrn L. dafür, dass auch dem DFK die Möglichkeit des Rechtsverlusts durch Zeitablauf für seine Mitglieder bewusst war.

**c)** Aus den Schreiben aus Herbst 2012 und 2013 der U. L. Dienstleistungen GmbH ergibt sich nichts anderes. Es wird in diesen zwar auf das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht abgestellt, dass abgewartet werden soll. Zugleich wird

eine Behandlung unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Aussicht gestellt. Die Schreiben ergehen aber alle auf eingegangene Widersprüche. Ihnen kann nicht entnommen werden, dass die Zahlung unabhängig von jeglicher Einhaltung der Rügeobliegenheit nach der LO erfolgen sollte. An dieser fehlt es indes für die Anpassung zum 01.01.2009 anders als für diejenige zum 01.01.2008.

**d)** Aus dem behaupteten Gespräch vom 06.02.2013 (Schriftsatz des Klägers vom 08.05.2017 Seite 10) kann weder eine Musterprozessvereinbarung mit Rügeverzicht noch ein Rügeverzicht entnommen werden. Dies gilt ebenso für das Schreiben vom 11.04.2013. Hiervon geht die erkennende Kammer ebenso wie das Landesarbeitsgericht Hamm aus (Urteil vom 09.01.2018 a.a.O.). Das Schreiben bezieht sich auf die besondere Gruppe der Ruhegeldempfänger, an die Erhöhungen entsprechend der Entwicklung der Gruppenbeiträge geleistet werden. Dazu wird abschließend geäußert: „Wir sollten auch bezüglich dieser Personengruppe den Ausgang des Musterrechtsstreits beim Bundesarbeitsgericht abwarten.“. Aus der Verwendung des Wortes „Musterrechtsstreit“ an dieser Stelle und im konkreten Zusammenhang ergibt sich kein Rügeverzicht bezüglich bestimmter Anpassungsprüfungen. Es handelt sich lediglich um einen mit einem Wunsch verbundenen Hinweis auf das sodann durch das Bundesarbeitsgericht entschiedene Verfahren 3 AZR 402/12 (Vorinstanz LAG Düsseldorf 6 Sa 480/11), welches bindend zwischen den dortigen Parteien und im Übrigen präjudiziell wirkend über die Anpassungsprüfungen zum 01.01.2008 und 01.01.2009 entschieden hat. Damit ist weder die Vereinbarung noch die Bestätigung eines Musterprozesses im eigentlichen Sinne derart, dass die Behandlung und Entscheidung in anderen Fällen ungeachtet einer eigenständigen Rüge der Musterentscheidung folgen soll, verbunden. Dies ergibt sich anhand der Auslegung der Erklärung. Sie zeigt, dass der Erklärende im Schreiben vom 11.04.2013 nur anregte, auch für eine bestimmte Personengruppe den Ausgang eines Rechtsstreits mit der Klärung einer auch für diese Personengruppe relevanten Rechtsfrage abzuwarten und dabei lediglich zur Kennzeichnung des Verfahrens, dessen Ausgang er abzuwarten anregte, das Wort „Musterrechtsstreit“ verwandte, ohne damit zum Ausdruck zu bringen, damit sei ein Rechtsstreit gekennzeichnet, bezüglich dessen eine Musterprozessvereinbarung im Sinne des juristischen Begriffs (dessen Inhalt ohnehin nicht exakt für jede Musterprozessvereinbarung einheitlich ist) derselben, getroffen worden sei. Im Wege einer Musterprozessvereinbarung können Parteien vorsehen, dass das Ergebnis eines mit einem Dritten oder zwischen Dritten geführten Rechtsstreits auch für sie maßgebend, die materielle Rechtskraft dieses Prozesses (§ 322 Abs. 1 ZPO) schuldrechtlich sich also gleichsam auch auf ihr Rechtsverhältnis erstrecken soll (BAG 13.08.1980 – 4 AZR 622/78; LAG Hessen 08.03.2004 – 16 Sa 1468/03, juris). Von dem bloß kennzeichnenden Inhalt des

nicht als Terminus verwandten Wortes „Musterrechtstreit“ mussten offenbar auch sowohl der Briefschreiber als auch dessen Empfänger ausgehen. Sonst wäre die nach dem eigenen Vermerk des DFK über ein Gespräch mit Vertretern des Essener Verbandes vom 07.03.2012 darin gefallene Äußerung eines Mitarbeiters des DFK, dass die Verjährung von Ansprüchen der Betriebsrentner drohe, völlig sinnlos und widersprüchlich, was nicht anzunehmen ist.

**e)** Auch der Gesprächsvermerk vom 10.04.2014 führt zu keinem anderen Ergebnis. Ein Rügeverzicht lässt sich daraus nicht ableiten. Es wird lediglich in Aussicht gestellt, dass es im Falle des Unterliegens eine einheitliche Vorgehensweise geben werde. Soweit die anwesenden Unternehmensvertreter zugesagt haben sollen, dass ein Urteil im Sinne der Betriebsrentner umzusetzen sei, unabhängig davon, ob diese individuell Klage erhoben haben oder nicht, mag dies einen Verzicht auf eine individuelle Klage beinhalten, nicht aber einen Verzicht auf die davon zu unterscheidende Rügeobliegenheit, die eben – wie ausgeführt – ja auch kollektiv hätte ausgeübt werden können, was zum 01.01.2009 gerade nicht der Fall war. Gegen einen Rügeverzicht spricht im Übrigen, dass sodann später in dem Vermerk ausgeführt wird, dass die Umsetzungsentscheidung einvernehmlich und kooperativ erfolgen solle. Abschließend und verbindlich war damit ohnehin noch nichts entschieden.

**f)** In dem Schreiben des Essener Verbandes vom 20.11.2014 an den DFK werden lediglich durch dessen Verfasser durch die Wendung „u. E.“ für „unseres Ermessens“ als solche gekennzeichnete Ansichten bezüglich eines Eintritts der Verwirkung und der Verjährung geäußert. Sie begründen keinen Verzicht auf die Berufung der Nichteinhaltung der Rügefrist. Im Gegenteil wird durch die Wendung „u. E.“ hinreichend deutlich gemacht, dass der DFK diese Fragen in eigener Verantwortung ggf. zu beantworten haben würde. Dass sodann ein Gesprächsangebot formuliert wurde, besagt nichts über den möglichen abschließenden Inhalt einer eventuellen späteren in den Gesprächen zu erzielenden Einigung und enthält insbesondere keine Erklärung irgendeines Verzichts. Im Rahmen von § 242 BGB ist dies zwar eine tatsächliche Erklärung, der Bedeutung im Hinblick auf tatsächlich bei dem Essener Verband (nicht) eingetretenes Vertrauen Bedeutung zukommt. Eine rechtsverbindliche Zusage, dass auch Ansprüche bedient werden, für die es an einer Rüge fehlt, die ohnehin nicht aus dem Rechtsinstitut der Verwirkung folgt und auch von der Verjährung zu unterscheiden ist, enthält das Schreiben nicht. Aus dem mit Schreiben vom 22.12.2014 dem Kläger gegenüber erklärten Verjährungsverzicht ergibt sich, dass die Beklagte dem Kläger nicht entgegenhalten kann, dass sein Klagerecht verwirkt ist. Daraus folgt aber nicht, dass sie ihm auch Ansprüche zugestehen will, die mangels ausgeübter Rüge bereits seit dem 01.01.2010 nicht mehr bestehen.

**3.** Eine Rüge war entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht deshalb entbehrlich, weil die Beklagte diesen unzutreffend über den biometrischen Faktor unterrichtet und von einer Rüge abgehalten hätte. Dies ist angesichts der umfassenden Ausführungen auf der Rückseite des Mitteilungsschreibens betreffend die Anpassung zum 01.01.2008 nicht der Fall. Im Übrigen ist rechtlich unerheblich, aus welchen Gründen die Anpassung versagt worden ist (BAG 20.02.2009 – 3 AZR 610/07, juris Rn. 20). Es liegt auch keine bewusste Falschinformation vor. Immerhin hat die gesetzliche Rentenversicherung durch die Anhebung des Eintrittsalters auf die längere Lebenserwartung reagiert. Darauf, ob der biometrische Faktor zutreffend berechnet war, kam es nicht an. Dies war gerade auf die Rüge hin ggfs. zu prüfen. Und auch im Übrigen verhält die Beklagte sich angesichts der vorstehenden Ausführungen nicht widersprüchlich (§ 242 BGB), wenn sie sich darauf beruft, dass es zum 01.01.2009 an einer ordnungsgemäßen Rüge sowohl des Klägers als auch des DFK fehlt.

**4.** Ebenso wie die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 10.11.2017 a.a.O.) geht die erkennende Kammer davon aus, dass die Beschlüsse des Essener Verbandes in der Vorstandssitzung vom 11.02.2015 nicht zu einem abweichenden Ergebnis führen. Durch diese Beschlüsse wurde bezogen auf 2008 und 2009 keine neue Rügefrist ausgelöst. Der Essener Verband hat keine für alle Versorgungsempfänger geltende nachträgliche Anpassung beschlossen. Die Beschlüsse beinhalten lediglich eine nachholende Anpassung für den 01.01.2012, 01.01.2013 und 01.01.2014. Nachzahlungen für den Zeitraum von 2008 bis 2011 werden den Mitgliedern ausdrücklich freigestellt, „soweit nicht ohnehin ein Rechtsanspruch der Versorgungsberechtigten z.B. aufgrund von Widersprüchen oder Klagen besteht“. Bei einem derartigen Sachverhalt kommt eine analoge Anwendung des § 141 BGB, nach der die Bestätigung eines nichtigen Rechtsgeschäfts als erneute Vornahme desselben anzusehen ist und damit ein erneuter Lauf der Rügefrist nicht in Betracht (vgl. BAG 0.02.2009 a.a.O. Rn. 37).

**5.** Der Anspruch auf Korrektur der Anpassung zum 01.01.2009 um den in Abzug gebrachten biometrischen Faktor ergibt sich nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, auf den der Kläger sein Begehren hilfsweise stützt. Aus den Schreiben aus Herbst 2012 und 2013 und insbesondere dem im Namen und Auftrag der Beklagten verfassten Schreiben vom 24.10.2012 ergibt sich dies nicht. Eine Gleichbehandlung unabhängig davon, ob ein Betriebsrentner die Anpassungsentscheidung gerügt hat, folgt daraus nicht. Für den Anpassungsstichtag 01.01.2009 fehlt es an einer Rüge.

**D.** Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

E. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für beide Parteien zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

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

eingelegt werden.

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.**

Dr. Gotthardt

Steinrücke

Bickhove-Swidarski

Beglaubigt

Gollin  
Regierungsbeschäftigte

