

6 Sa 556/19  
2 Ca 3058/18  
Arbeitsgericht Essen

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 08.05.2020

Stellet  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle

**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

H. S., M. Straße 48, I.

**Kläger und Berufungsbeklagter**

**Prozessbevollmächtigte**

E., C. Hof 60, I.

**g e g e n**

Q. Lebensversicherung AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorsitzenden Dr. I.-Q. S., B. Ring 7, N.

**Beklagte und Berufungsklägerin**

**Prozessbevollmächtigte**

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

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
ohne mündliche Verhandlung am 08.05.2020  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzenden  
und den ehrenamtlichen Richter Wilhelms  
und den ehrenamtlichen Richter Neuköther

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 18.06.2019 – AZ: 2 Ca 3058/18 – unter Zurückweisung des weitergehenden Rechtsmittels teilweise abgeändert und zum Zwecke der Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:**
- 1. Das Versäumnisurteil vom 24.01.2019 bleibt insoweit aufrecht erhalten, als die Beklagte verurteilt worden ist, an den Kläger 296,40 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf je 24,70 € seit dem jeweiligen Monatsersten, beginnend mit dem 01.08.2015 und endend mit dem 01.07.2016 zu zahlen. Im Übrigen wird das Versäumnisurteil aufgehoben.**
  - 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.007,28 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf je 83,94 € seit dem jeweiligen Monatsersten, beginnend mit dem 01.08.2016 und endend mit dem 01.07.2017 zu zahlen.**
  - 3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.026,48 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf je 85,54 € seit dem jeweiligen Monatsersten, beginnend mit dem 01.08.2017 und endend mit dem 01.07.2018 zu zahlen.**
  - 4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 706,32 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf je 88,29 € seit dem jeweiligen Monatsersten, beginnend mit dem 01.08.2018 und endend mit dem 01.03.2019 zu zahlen.**
  - 5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.147,77 € brutto zu zahlen.**
  - 6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab dem 01.05.2020 über die gewährten Zahlungen in Höhe von 2.386,12 € brutto hinaus weitere 88,29 € zum Ersten eines jeden Monats zu zahlen.**
  - 7. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- II. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 32% und die Beklagte zu 68% zu tragen.**
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.**

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Anpassung der Versorgungsbezüge des Klägers zum 01.07.2015 und 01.07.2016 sowie daraus sich ergebende Nachzahlungsansprüche.

Die Beklagte ist ein Lebensversicherungsunternehmen, das in den deutschen H. – Konzern eingebunden ist. Sie ist Rechtsnachfolgerin der W. Deutsche Lebensversicherung AG (im Folgenden: W.). Muttergesellschaft der Beklagten ist die H. Deutschland AG. Neben der Beklagten gibt es als weitere Versicherungsgesellschaft die H. Versicherung AG.

Der am 27.01.1944 geborene Kläger war bis zum 31.01.1998 bei der W. beschäftigt. Nachdem ihm von der BfA eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wurde, bezieht er seit dem 01.08.2002 Betriebsrentenleistungen.

Der Kläger erhält zum einen Rentenleistungen aus einer konzerneigenen Versorgungskasse, die sog. *VK-Altersrente*. Daneben war ihm eine Altersversorgungszusage als sog. Pensionsergänzung (im Folgenden: *Vofue-Rente*) auf Basis der „*Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes*“ (im Folgenden *BVW*) erteilt worden. Die *BVW* setzen sich zusammen aus den „*Grundbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes*“, den „*Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes*“ (im Folgenden: *AB - BVW*) und den „*Übergangsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes*“.

In den *BVW* heißt es u.a.:

### **„Grundbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes**

#### **§ 1 Zweck des Pensionsergänzungsfonds**

*Der Zweck des Pensionsergänzungsfonds ist, den anspruchsberechtigten Betriebsangehörigen bzw. ihren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen eine Pensionsergänzung zu gewähren, sofern und solange die in den Ausführungsbestimmungen näher bezeichneten Leistungen der Sozialversicherung sowie anderer gesetzlicher Versicherungen und die Leistungen der Versorgungskasse zusammen die Gesamtversorgungsbezüge gemäß § 4 der Ausführungsbestimmungen nicht erreichen.  
(...)*

#### **§ 2 Berechtigter Personenkreis**

- ...
3. *Auf die Leistungen des Pensionsergänzungsfonds besteht ein Rechtsanspruch, der nur durch die in den Ausführungsbestimmungen enthaltenen Widerrufsvorbehalte eingeschränkt ist.*

## **Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes**

...

### **§ 4 Höhe der Gesamtversorgungsbezüge**

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

#### **1. Gesamt-Ruhebezüge und Gesamt-Invaliditätsbezüge**

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

...

### **§ 5 Zusammensetzung der Versorgungsbezüge**

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

#### **1. Bestandteil der Gesamtversorgungsbezüge sind:**

**1.1.** *Die Rentenleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Hat der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung Renten individuell zu kürzen, so gilt die ungekürzte Rente als Bestandteil der Gesamtversorgungsbezüge (z.B. familienrechtlicher Versorgungsausgleich)*

**1.2.** *Die Renten aus der freiwilligen Höherversicherung bei Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit für sie ein freiwilliger Firmenzuschuss seitens der W. geleistet wurde*

(...)

**1.6.** *Rentenleistungen der Versorgungskasse und die ihnen gleichgestellten sonstigen betrieblichen Versorgungsleistungen.*

### **§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse**

**1.** *Die Gesamtversorgungsbezüge werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst. (Der § 49 AVG ist*

...

*durch Artikel Ziffer 1 §§ 65 und 68 SGB (VI) neu gefasst worden. Die Änderung ist am 01.01.92 in Kraft getreten).*

- 2. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.*
- 3. Hält der Vorstand die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge nach Ziffer 1 nicht für vertretbar, so schlägt er nach Anhören der Betriebsräte / des Gesamtbetriebsrates dem Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlussfassung vor, was nach seiner Auffassung geschehen soll.  
Der Beschluss ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.*
- 4. Eine Erhöhung der Pensionsergänzung kann im Einzelfall nicht durchgeführt werden, soweit und solange die nach § 5 der Ausführungsbestimmungen anzurechnenden Bezüge und die nach § 4 der Ausführungsbestimmungen vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge, erreichen oder überschreiten.*

*Betriebsangehörige, die eine Pensionsergänzung zu den Leistungen der Versorgungskasse zunächst nicht bekommen haben, weil ihre anzurechnenden Bezüge die vorgesehenen Gesamtversorgungsbezüge erreichen oder überschreiten, erhalten gegebenenfalls bei Veränderungen nach der Ziffer 1 oder 3 später eine Pensionsergänzung allein durch das in der Ziffer 1 oder 3 dargestellte Verfahren.*

...

### **§ 12 Widerrufsvorbehalte**

- 1. Der in § 2 Ziffer 3 der Grundbestimmung eingeräumte Rechtsanspruch wird insoweit eingeschränkt, als sich die W. vorbehält, durch Beschlüsse im Vorstand und im Aufsichtsrat die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn*
  - die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann,*
  - der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern,*
  - die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versor-*

...

*gungsleistungen von der W. gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, dass der W. die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann.“*

Der Kläger schied aufgrund eines Frühpensionierungsvertrages vom 22.01.1998 (Anlage B 2) mit Wirkung zum 31.01.1998 aus dem Unternehmen aus. Danach bezog der Kläger monatlich ab dem 01.02.1998 bis zum Rentenbeginn einen sog. Auffüllbetrag. Hinsichtlich der Betriebsrente enthält der Frühpensionierungsvertrag folgende Bestimmung:

„ 8.

*Die W. Deutsche Lebensversicherung AG gewährt Herrn S., unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der W. VVaG, mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab erstmals der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - ggf. auch mit Abschlägen – möglich ist, eine monatliche Rente in Höhe von 2.526,27 DM brutto. Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepaßt.“*

Ab dem 01.08.2002 betrug die von der Rechtsvorgängerin unmittelbar erbrachte Betriebsrente (im Folgenden: Vofue-Rente) 1.291,66 €, was umgerechnet dem vereinbarten Betrag von 2.526,27 DM entsprach.

Im Juni 2015 betragen die Betriebsrentenansprüche des Klägers 2.249,49 € brutto (bestehend aus der VK-Altersrente in Höhe von 703,38 € und der Vofue-Rente in Höhe von 1.546,11 €).

Folgender Beschluss von Vorstand und Aufsichtsrat wurde laut eines als Anlage B 9 vorgelegten Protokollauszugs einer Aufsichtsratssitzung im schriftlichen Verfahren im Jahr 2015 gefasst

*„1. Der Aufsichtsrat der H. Lebensversicherung AG beschließt gemeinsam mit dem Vorstand der H. Lebensversicherung AG gemäß der beigefügten Anlage, die in § 6 Ziff. 3 der Ausführungsbestimmungen des BVWs bzw. § 6 Ziff. 4 der VO 85 normierte Ausnahmeregelung anzuwenden und die zum 01.07.2015 zu gewährende Rentenanpassung der Gesamtversorgungsbezüge bzw. der Renten in den genannten Versorgungswerken nicht, wie grundsätzlich vorgesehen, gemäß der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 2,1%, sondern nur in Höhe von 0,5% zu gewähren.*

*2. Eine Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge bzw. der Renten durch die GEL um mehr als 0,5% halten der Vorstand und der Aufsichtsrat gemäß der beigefügten Anlage gemeinsam für nicht vertretbar.“*

In Auslegung dieses Beschlusses wurde dieser so umgesetzt, dass die Pensionsergänzung in den Fällen um 0,5% erhöht wurde, in denen die Erhöhung der Gesamtversorgung faktisch zu einer Aussetzung der Erhöhung der Pensionsergänzung geführt hätte.

Mit Schreiben vom 16.10.2015 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass seine Versorgungsleistung aus dem Betrieblichen Versorgungswerk künftig 1.553,84 € betrage und die Rente aus der Versorgungskasse unverändert weitergezahlt werde.

Ein von der Beklagten als Anlage B 14 (Bl. 116 ff. d.A.) eingereichter „Protokollauszug Sonderumlauf GEV/GEL vom 20.06.2016“ lautet wie folgt:

**„Betriebsrentenanpassung 2016 – BVW und VO 85**

*Die Vorstände und Aufsichtsräte der GD, der GEV, der GEL und der GBV halten die in § 6 Ziff. 1 der Ausführungsbestimmungen des BVW bzw. in § 6 Ziff. 1 VO 85 vorgesehene Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge bzw. der Renten für nicht vertretbar. Daher beschließen sie gemeinsam, diese Anpassung durch einen Beschluss gemäß § 6 Ziff. 3 der Ausführungsbestimmungen des BVW bzw. § 6 Ziff. 4 der VO 85 zu ersetzen.*

*Die Vorstände der GD, der GEV, der GEL und der GBV beschließen jeweils gemeinsam mit den Aufsichtsräten der GD, der GEV, der GEL und der GBV die Gesamtversorgungsbezüge bzw. die Renten um 0,5 Prozent zu erhöhen.*

*Weiter beschließen die Vorstände der GD, der GEV, der GEL und der GBV jeweils gemeinsam mit den Aufsichtsräten der GD, der GEV, der GEL und der GBV, die tatsächlich gezahlte Pensionsergänzung (BVW) um 0,5 Prozent zu erhöhen, sollte die Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge zu einem rechnerischen Absinken oder Stagnieren der Pensionsergänzung führen.“*

Seit dem 01.07.2016 betrug die Vofue-Rente des Klägers 1.561,61 €. Die Rente aus der Versorgungskasse wurde wegen der Gutschreibung von Überschussanteilen um 0,51% auf 706,97 € erhöht, so dass seit diesem Zeitpunkt insgesamt 2.268,56 € monatlich gezahlt wurden. Zum 01.07.2017 wurden die Renten um 1,90% auf insgesamt 2.311,68 € brutto erhöht. Nach einer Erhöhung um 3,22% erhielt der Kläger seit dem 01.07.2018 Betriebsrenten in Höhe von insgesamt 2.386,12 €.

Der Kläger hat mit der Klage eine Erhöhung der gesamten Betriebsrente zum 01.07.2015 um 2,0972% und Differenznachzahlungen für die Zeit bis Juni 2016 in Höhe von monatlich 29,45 € nebst Zinsen geltend gemacht. Nachdem für die Beklagte im Güetermin vom 24.01.2019 niemand erschienen ist, hat das Arbeitsgericht ein Versäumnisurteil entsprechend dem Klageantrag verkündet. Gegen dieses ihr am 29.01.2019 zugestellte Versäumnisurteil hat die Beklagte mit einem am 05.02.2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Einspruch eingelegt. Der Kläger hat die

Klage mit Schriftsatz vom 29.03.2019 erweitert und eine Erhöhung zum 01.07.2016 um 4,2451%, entsprechende Differenzzahlungen zu den tatsächlich erfolgten monatlichen Leistungen bis zum 28.02.2019 sowie künftige Leistungen ab März 2019 geltend gemacht.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ihm stehe ein Anspruch auf Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge aus der Aufhebungsvereinbarung in Verbindung mit den BVW zu. Bei § 8 der Aufhebungsvereinbarung habe es sich um eine rein deklaratorische Regelung gehandelt. Keineswegs habe eine von den BVW abweichende Regelung getroffen werden sollen. Etwaige diesbezügliche Unklarheiten gingen zu Lasten der Beklagten, da sie die Klausel vorformuliert habe. Käme man zu einem anderen Ergebnis, so wäre § 8 des Aufhebungsvertrages gemäß § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG unwirksam. Hierzu hat er vorgetragen, bei den BVW handle es sich um eine Betriebsvereinbarung, von der nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers habe abgewichen werden dürfen.

Bezüglich der Anpassungsentscheidungen für 2015 und 2016 hat er die Auffassung vertreten, diese seien fehlerhaft. Dementsprechend sei die Beklagte verpflichtet, die Differenzbeträge für die Zeit ab Juli 2015 unter Berücksichtigung der von ihm nicht beanstandeten Anpassungen zum 01.07.2017 und 01.07.2018 nachzuzahlen.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. das Versäumnisurteil vom 24.01.2019 aufrecht zu erhalten;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.507,08 € brutto zuzüglich Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf je 125,59 € brutto seit dem jeweiligen Monatsersten, beginnend mit dem 01.08.2016 und endend mit dem 01.07.2017 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.535,76 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf je 127,98 € seit dem jeweiligen Monatsersten, beginnend mit dem 01.08.2018 und beginnend mit dem 01.07.2018 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.056,80 € brutto zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf je 132,10 € seit dem jeweiligen Monatsersten, beginnend mit dem 01.08.2018 und endend mit dem 01.03.2019 zu zahlen;**
- 5. die Beklagte zu verurteilen, ab dem 01.04.2019 an den Kläger weitere 132,10 € brutto zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,



### **das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat vorgetragen, die Beschlüsse seien von Vorstand und Aufsichtsrat in den Jahren 2015 und 2016 in der Weise getroffen worden, wie sie in den vorgelegten Protokollen niedergelegt worden seien. Gesamtbetriebsrat und örtliche Betriebsräte seien – insoweit unstreitig – zuvor angehört worden.

Die Beschlüsse entsprächen angesichts der allgemeinen Rahmenbedingungen am Markt sowie dem Erfordernis, dass der H.-Konzern sich zukunftsfähig neu aufstellen müsse, billigem Ermessen. Es bestehe eine schwache Konjunktur am Versicherungsmarkt. Infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise werde es für Versicherer, insbesondere Lebensversicherer immer schwieriger, das Geld ihrer Kunden lukrativ anzulegen. Hinzu trete die demographische Entwicklung der Gesellschaft mit einer steigenden Lebenserwartung, die für Lebensversicherer zu erhöhten Marktrisiken führe. Es sei auch ein zunehmender regulatorischer Druck durch neue gesetzliche Regelungen entstanden. Die Beklagte müsse sich demgemäß zukunftsfähig neu ausrichten. Dies erfolge mit dem sog. SSY-Konzept, welches eine organisatorische Verschlankeung der internen Strukturen beinhalte. Die Effektivität und Effizienz solle deutlich erhöht werden. In finanzieller Hinsicht sei konzernweit eine Einsparung in Höhe von 160 bis 190 Millionen € pro Jahr vorgesehen. Es bestehe ein unbefristeter bundesweiter Einstellungsstopp. Bis ins Jahr 2018 solle ein massiver Abbau von Arbeitsplätzen erfolgen. Weiter sei eine Schließung von Standorten vorgesehen. Für Sach-, Reise-, Bewirtungs- und Fortbildungskosten seien Budget-Kürzungen vorgenommen worden. Bezüglich der betrieblichen Altersversorgung leiste die Führungsebene einen Beitrag zur Altersversorgung, indem das Budget für Leistungszusagen für Neueintritte auf Vorstandsebene und der Ebene der leitenden Angestellten auf Konzernebene um die Hälfte gekürzt worden sei.

Unabhängig davon sei das System der Gesamtversorgung durch die Regelungen des Aufhebungsvertrags durchbrochen, so dass allenfalls die Anpassung der im Aufhebungsvertrag vereinbarten Betriebsrente entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente verlangt werden könne, nicht aber eine Anpassung der gesamten Versorgungsbezüge. Der Kläger sei durch die Vereinbarung nicht etwa schlechter gestellt worden. Während eigentlich für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer nach der m/n-tel-Berechnung für die Ermittlung der unverfallbaren Ansprüche die anzurechnenden Renten (gesetzliche Rente und VK-Altersrente) auf das 65. Lebensjahr hochzurechnen wären, habe man den Kläger und andere vergleichbare Arbeitnehmer bei der Frühpensionierung insoweit begünstigt, als man die anzurechnenden Renten im Näherungsverfahren bis zur Vollendung des frühestmöglichen Renteneintritts – im Regelfall das 63. Lebensjahr – ermittelt habe. Hierdurch falle die Vofue-Rente naturgemäß höher aus. Die vereinbarte Rente entspreche dementsprechend nicht der Anfangsrente, die sich unter Zugrundelegung der BVW ergeben hätte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 18.06.2019 vollumfänglich stattgegeben. Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts, welches der Beklagten am 11.07.2019 zugestellt worden ist, hat sie mit einem am 08.08.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 11.11.2019 – mit einem am 07.11.2019 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte rügt, die Begründung des Arbeitsgerichts sei fehlerhaft. Zunächst einmal habe es die Besonderheit des Falles nicht berücksichtigt. Infolge des Aufhebungsvertrages beziehe sich die Anpassungsverpflichtung allein auf die dort vereinbarte Rente, nicht auf die Gesamtversorgung. Die Auslegung von Ziffer 8. des Frühpensionsvertrages ergebe eindeutig, dass die Betriebsrente unabhängig von sonstigen Leistungen vereinbart worden sei.

Darüber hinaus habe sie ihr Ermessen bei den Anpassungen zum 01.07.2015 und 01.07.2016 auch ordnungsgemäß ausgeübt. Soweit das Bundesarbeitsgericht in Parallelverfahren die Auffassung vertreten habe, sie sei bei der Anpassungsentscheidung nach § 6 Ziff. 3 AB-BVW lediglich berechtigt, die Gesamtversorgungsbezüge gleichmäßig zu verändern, nicht jedoch eine einzelne im Rahmen der Gesamtversorgung anzurechnende Leistung des Arbeitnehmers anzuheben, vermöge dies nicht zu überzeugen. § 6 Ziff. 3 AB – BVW sei weit gefasst und enthalte keine dahingehende Einschränkung. Zudem stellten die staatliche Rente und die Rente der Versorgungskasse nur Rechnungsposten bei der Ermittlung der Höhe der Vofue-Rente dar. Für die Gesamtversorgung gebe es nämlich keinen einzelnen Schuldner. Auch würden alle Betriebsrentner nach wie vor gleichbehandelt, nämlich nach den gleichen Voraussetzungen und der gleichen Formel. Weiterhin sei die Annahme des Bundesarbeitsgerichts falsch, dass die Beklagte eine einheitliche Entscheidung zur Anpassung getroffen habe, die nicht in einzelne Teile zerlegt werden könne. Aus dem Beschluss des Jahres 2015 ergebe sich, dass grundsätzlich eine Anpassung der Gesamtversorgung um 0,5% beschlossen worden sei. Gleiches gelte für das Jahr 2016, wo aber als Zusatz das aufgenommen worden sei, was auch schon 2015 durchgeführt, aber nicht wörtlich im Beschluss verankert worden sei, nämlich in den Fällen, in denen die Erhöhung der Gesamtversorgung zu einer rechnerisch niedrigeren oder unveränderten Pensionsergänzungszahlung führt, die bisher gezahlte Pensionsergänzung um 0,5% zu erhöhen. Würde man dies für unzulässig erachten, so bliebe doch die beschlossene Anpassung der Gesamtversorgung um 0,5% als hiervon trennbare, sinnvolle und umsetzbare Regelung bestehen.

Selbst wenn aber die Auffassung des BAG bezogen auf die Anpassungen nach § 6 AB-BVW zutreffend wären, würde hier etwas anderes gelten. Da sich die Anpassungsverpflichtung aufgrund der Regelung im Frühpensionsvertrag nur auf die dort vereinbarte Rente und nicht auf die Gesamtversorgung beziehe, ließen sich die darauf bezogenen Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zur Unbilligkeit der Anpassungsentscheidung nicht übertragen.

Die Beklagte beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 18.06.2019 – 2 Ca 3058/18 – abzuändern und die Klage abzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

**die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.**

Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Die Auffassung, dass sich die Parteien mit der Aufhebungsvereinbarung von der Systematik der Gesamtversorgung gelöst hätten, begegne durchgreifenden Bedenken. Die Klausel greife vielmehr die Elemente der Gesamtversorgungsbezüge – außerbetriebliche Leistungen und Leistungen der Versorgungskasse – auf. Auch im Rahmen der BVW erfolge letztlich nur eine Anpassung der Vofue-Rente. Die Erhöhung der anderen beiden Elemente stünde ohnehin außerhalb des Einflussbereichs der Beklagten.

Die Beklagte ist zum 01.10.2019 umfirmiert worden. Das Rubrum ist mit Einverständnis beider Parteien entsprechend geändert worden.

Die Parteien haben mit am 02.04. bzw. 14.04.2020 eingegangenen Schriftsätzen ihr Einverständnis mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren erklärt. Der Vorsitzende der erkennenden Kammer hat daraufhin einen Termin zur Verkündung einer Entscheidung bestimmt und den Parteien eine Frist bis zum 28.04.2020 zur Einreichung von Schriftsätzen gesetzt.

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

### **Entscheidungsgründe:**

#### **A.**

Die Entscheidung kann gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 525 S.1, 128 Abs. 2 S.1 ZPO ohne mündliche Verhandlung ergehen. Beide Parteien haben zugestimmt. Diese Zustimmung liegt nicht mehr als drei Monate zurück (§ 128 Abs. 2 S. 3 ZPO). Die Kammer ist zu dem Ergebnis gekommen, dass eine mündliche Verhandlung entbehrlich ist. Bei ihrer Ermessensausübung hat sie u.a. berücksichtigt, dass keine weitere Sachaufklärung erforderlich ist.

## **B.**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig und teilweise begründet. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ergibt sich aus dem Aufhebungsvertrag lediglich ein Anspruch auf Erhöhung der dort vereinbarten sog. Vofue-Rente, nicht hingegen der Gesamtversorgung. Ob darüber hinaus ein Anspruch auf Anpassung unmittelbar aus § 6 AB-BVW bestünde, kann dahingestellt bleiben. Der Kläger hat nichts dazu vorgebracht, wie hoch die Gesamtversorgung nach den BVW wäre, wenn keine Sondervereinbarung in dem Frühpensionierungsvertrag getroffen worden wäre. Die weitergehende Berufung der Beklagten hat keinen Erfolg, da die Anpassungsentscheidungen in den Jahren 2015 und 2016 ermessensfehlerhaft waren.

**I.** Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.

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

**II.** Die Berufung der Beklagten hat Erfolg, soweit sie nicht nur zur Anpassung der sog. Vofue-Rente, sondern der gesamten Betriebsrente (unter Einbezug der VK-Altersrente) verurteilt worden ist.

**1.** Der Einspruch gegen das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts vom 24.01.2019 ist form- und fristgerecht gemäß § 59 ArbGG eingelegt worden.

**2.** Die Klage ist insgesamt zulässig.

Dies gilt auch für den Klageantrag zu 5.

**a)** Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung.

In dem Antrag wird lediglich der monatlich zu zahlende Betrag von 132,10 € genannt, ohne dass aufgeführt wird, worauf sich diese „weitere“ Zahlung beziehen soll. Bei wörtlichem Verständnis wäre eine Vollstreckung schon dann ausgeschlossen, wenn die Beklagte monatlich den ausgerichteten Betrag von 132,10 € zahlen würde. Das Arbeitsgericht hat den Antrag aber unter Berücksichtigung der Antragsbegründung zutreffend dahingehend ausgelegt, dass über den – zum damaligen Zeitpunkt unstrittigen – Betrag von 2.386,12 € brutto hinaus zusätzlich monatlich 132,10 € gezahlt wer-

den sollen. Wie der Klagebegründung zudem zu entnehmen ist, soll die Zahlung jeweils zum Ersten des Folgemonats erfolgen. Dies hat die Kammer zum Zwecke der Klarstellung in den Tenor mit aufgenommen.

**b)** Der so verstandene Antrag ist zulässig. Er ist hinreichend bestimmt. Es liegen zudem die Voraussetzungen des § 258 ZPO vor. Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Betriebsrentenansprüche – von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (vgl. BAG v. 14.07.2015 – 3 AZR 594/13 – Rn. 12, juris; BAG v. 17.06.2014 – 3 AZR 529/12 – Rn. 21, juris).

**2.** Die Zahlungsanträge sind bezüglich der Haupt- und Zinsforderungen in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet, im Übrigen unbegründet.

**a)** Dem Kläger steht aus der Frühpensionierungs- (bzw. Aufhebungs-) Vereinbarung in Verbindung mit § 6 Ziff. 1 AB-BVW ein Anspruch auf Anpassung der Pensionsergänzung (Vofue-Rente) zum 01.07.2015 um 2,0972% und zum 01.07.2016 um 4,2451% zu. Hingegen ergibt sich hieraus kein Anspruch auf Anpassung der gesamten Betriebsrente.

**aa)** Die Auslegung der Aufhebungsvereinbarung ergibt, dass die Betriebsrente des Klägers und nicht die Gesamtversorgung anzupassen ist.

**aaa)** Ziffer 8 der Frühpensionierungsvereinbarung ist nach den Regelungen für Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB auszulegen.

Es handelt sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Die Klausel ist für eine Vielzahl von Fällen vorformuliert worden. Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, dass zahlreiche vergleichbare Vereinbarungen getroffen wurden, bei denen jeweils in einer bestimmten Weise Berechnungen der vereinbarten Betriebsrente getroffen worden seien. Darüber hinaus sind der Kammer aus zahlreichen Parallelverfahren identische Klauseln in Aufhebungs- bzw. Frühpensionierungsverträgen bekannt.

**bbb)** Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragszweck aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden

muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (BAG v. 25.09.2019 – 3 AZR 333/17 – Rn. 32; BAG v. 19.07.2016 – 3 AZR 141/15 – Rn. 16). Ergänzend gilt die sog. Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB. Bei Unklarheiten muss der Verwender die für ihn ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen.

**ccc)** Danach ergibt die Auslegung, dass die Parteien mit der Regelung in Nr. 8 der Frühpensionierungsvereinbarung die nach den BVW grundsätzlich vorgesehene Gesamtversorgung abbedungen haben (ebenso in einem Parallelverfahren mit identischer Klausel: BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 24 ff.).

Schon der Wortlaut der Regelung in Nr. 8 Satz 1 der Frühpensionierungsvereinbarung spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung, wie es die BVW vorsehen. Die demnach vereinbarte Rente wird gerade unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse gewährt. „Unabhängig“ bedeutet, „für sich bestehend“ oder „von etwas losgelöst“, „nicht von etwas beeinflusst, durch etwas bestimmt“ (Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort „unabhängig“; Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. Stichwort „unabhängig“). Wäre die nach Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung zu gewährende Rente Teil der Gesamtversorgung nach dem BVW, dann würde sie aber nicht „für sich bestehen“; vielmehr würde ihre Höhe gerade von der Höhe der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Rente der Versorgungskasse bestimmt (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 25).

Auch der Regelungszusammenhang spricht für eine Abbedingung der Gesamtversorgung nach den BVW. Eine Bezifferung der Höhe der Pensionsergänzung, wie sie in Nr. 8 Satz 1 der Frühpensionierungsvereinbarung vorgenommen worden ist, passt nicht in die Systematik der Gesamtversorgung der BVW. Mit einer Gesamtversorgung soll ein bestimmtes Versorgungsniveau erreicht und abgesichert werden. In diesem Zusammenhang ist gerade die Pensionsergänzung nach den Bestimmungen des BVW ihrem Wesen nach dynamisch. Ihre Höhe ist abhängig von der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Versorgungskasse (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 26).

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Umstand, dass die Parteien in Nr. 8 Satz 2 der Frühpensionierungsvereinbarung bestimmt haben, die Anpassung dieser Rente solle nach den betrieblichen Bestimmungen erfolgen. Ein solcher Hinweis wäre nicht erforderlich gewesen, wenn sich die Rente ohnehin nach den Bestimmungen der BVW zu richten hätte. Gerade weil die Parteien aber die Regelungen der BVW abbedungen haben, war eine Regelung hinsichtlich der Anpassung der zu gewährenden Rente erforderlich. Zudem verweist diese Regelung auch nur hinsichtlich der Anpassung der Rente auf die betrieblichen Bestimmungen. Eine weiter gehende, grundsätzliche Verweisung auf die betrieblichen Bestimmungen erfolgt gerade nicht (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 27).

Die Parteien haben - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht lediglich deklaratorisch auf die Regelungen der BVW verwiesen, so dass sie durch die betragsmäßige Festschreibung der Pensionsergänzung lediglich einen Startbaustein als Teil der Gesamtversorgung festlegen wollten (so etwa LAG Köln 8. September 2017 - 10 Sa 35/17 - Rn. 91). Die Unabhängigkeit der Rente nach Nr. 8 der Frühpensionierungsvereinbarung von der Höhe sonstiger Versorgungsleistungen ist zeitlich nicht beschränkt (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 28). Gegen diese Auffassung spricht zudem, dass die Berechnung nach dem Vorbringen der Beklagten im Regelfall nicht dem Wert entsprach, der sich bei einer m/n-tel-Berechnung gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG a.F. ergeben hätte, weil nämlich nicht die auf das 65. Lebensjahr hochgerechnete gesetzliche Rente bzw. VK-Altersrente, sondern die geringeren Renten ab dem 63. Lebensjahr angerechnet wurden. Diesem Vorbringen ist der Kläger nicht substantiiert entgegengetreten. Insbesondere hat er nicht behauptet, dass – und gegebenenfalls wie – die Berechnung anderweitig erfolgt sei.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Umstand, dass hinsichtlich der Anpassung in Nr. 8 Satz 2 der Frühpensionierungsvereinbarung auf die betrieblichen Bestimmungen verwiesen wird. Diese Verweisung widerspricht nicht der Unabhängigkeit der zu gewährenden Pensionsergänzung von sonstigen Versorgungsleistungen. Zum einen heißt es in Satz 2 ausdrücklich, dass [d]iese Rente, also die nach Satz 1 zu gewährende Rente, nach den betrieblichen Bestimmungen anzupassen ist. Zum anderen hätte es keiner Regelung bedurft, wenn sich diese Rente ohnehin nach den Bestimmungen der BVW richten würde. Hätten die Parteien zugunsten des Klägers eine höhere Gesamtversorgung vereinbaren wollen, so hätten sie die Höhe des Versorgungsniveaus festlegen müssen und nicht die eines einzelnen Bausteins der Gesamtversorgung (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 29).

Auf die Unklarheitenregel nach § 305c Abs. 2 BGB kann sich der Kläger nicht mit Erfolg berufen. Eine Unklarheit in diesem Sinne besteht nur, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt. Dies setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht. Derartige erhebliche Zweifel bestehen vorliegend nicht (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 30).

**bb)** Die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers nach Nr. 8 Satz 1 der Frühpensionierungsvereinbarung richtet sich aufgrund der vertraglichen Vereinbarung nach § 6 AB-BVW; seine Pensionsergänzung ist so anzupassen wie die Gesamtversorgung der direkt unter § 6 AB-BVW fallenden Versorgungsempfänger. Auch das ergibt die Auslegung von Nr. 8 Satz 2 der Frühpensionierungsvereinbarung (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 31; vgl. bereits BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 485/17 – Rn. 15).

Der Wortlaut von Nr. 8 Satz 2 der Frühpensionierungsvereinbarung bezieht sich auf die betrieblichen Bestimmungen und damit nicht ausdrücklich auf die Bestimmungen der BVW. Die Bezugnahme auf die „betrieblichen Bestimmungen“ lässt jedoch erkennen, dass es sich um ein im Betrieb der Beklagten allgemein geltendes Versorgungswerk - wie die BVW - handeln muss. Die nach der Aufhebungsvereinbarung zu gewährende Pensionsergänzung wird dann nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst. Nr. 8 Satz 1 der Frühpensionierungsvereinbarung zeigt, dass Nr. 8 Satz 2 Aufhebungsvereinbarung für die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers auf die betrieblichen Bestimmungen und damit diejenigen der BVW verweist. Dem Kläger war ursprünglich eine Gesamtversorgungszusage mit Gesamtrentenfortschreibung nach den BVW zugesagt. Mit Abschluss der Frühpensionierungsvereinbarung haben die Vertragsparteien in Nr. 8 Satz 1 vereinbart, dass der Kläger unabhängig von einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Versorgungskassenrente eine in ihrer Ausgangshöhe festgelegte Pensionsergänzung erhält. Nr. 8 Satz 2 der Frühpensionierungsvereinbarung sieht einen eigenständigen Anpassungsmechanismus für die Erhöhung der Pensionsergänzung allerdings nicht vor, sondern verweist auf die sonst maßgebenden Versorgungsregelungen. Daraus folgt, dass es für die Anpassung der Pensionsergänzung bei der Anwendung der bisherigen Anpassungsregelungen in den BVW bleiben soll. Die Ansprüche des gemäß der Frühpensionierungsvereinbarung ausgeschiedenen ehemaligen Arbeitnehmers auf Anpassung seiner Pensionsergänzung sollen sich mithin nach denselben Regeln richten wie die Anpassung bei den unter die BVW fallenden Betriebsrentnern. Der dort maßgebliche, die Gesamtversorgung betreffende Steigerungssatz soll ebenso für die Anpassung der Pensionsergänzung des Klägers bzw. der anderen unter die entsprechende Klausel fallenden Betriebsrentner gelten (vgl. BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 32).

Auch Sinn und Zweck von Nr. 8 Satz 2 der Frühpensionierungsvereinbarung tragen dieses Verständnis. Der Kläger sollte hinsichtlich der Entwicklung seiner nach Nr. 8 Satz 1 Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Pensionsergänzung so behandelt werden, wie die Versorgungsempfänger, die Versorgungsleistungen nach den BVW erhalten; dies erfolgt, indem die Pensionsergänzung des Klägers um denselben Steigerungssatz erhöht wird wie die Gesamtversorgung nach den BVW. Nur so wird eine entsprechende Behandlung sichergestellt (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 33).

Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt eine Unwirksamkeit ihrer Anpassungsentscheidung nach § 6 Ziff. 3 AB-BVW dem Kläger zugute. Nr. 8 Satz 2 der Frühpensionierungsvereinbarung verweist auf den Anpassungsmechanismus in § 6 AB-BVW insgesamt. Liegen die Voraussetzungen einer Abweichung in dem dortigen originären Anwendungsbereich nicht vor, so führt dies zwingend zur Unwirksamkeit der Anpassungsentscheidung auch für den Kläger. Er ist hinsichtlich der Anpassung exakt so zu behandeln wie die Betriebsrentner, deren Versorgung sich insgesamt nach den BVW richtet (BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 – Rn. 34). Eine gesonderte Anpassungsentscheidung für Betriebsrentner, die gemäß einem Aufhebungsvertrag bzw. einer



Frühpensionierungsvereinbarung ausgeschieden sind, sollte es nach den vertraglichen Vereinbarungen nicht geben (und hat es folgerichtig weder 2015 noch 2016 gegeben).

**cc)** Der Kläger kann danach verlangen, dass seine Pensionsergänzung zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 entsprechend dem für die Gesamtversorgung geltenden Steigerungssatz nach § 6 Ziff. 1 AB-BVW und damit nach der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst wird. Soweit die Beklagte eine geringere Anpassung vorgenommen hat, lagen dem jeweils unwirksame Beschlüsse zugrunde, da es hierfür an einer rechtlichen Grundlage fehlte (vgl. nur BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 –, BAG v. 11.04.2019 – 3 AZR 92/18 – und BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 –).

**aaa)** § 6 Ziff. 3 AB-BVW ist so auszulegen, dass lediglich erlaubt wird, die Gesamtversorgungsbezüge der Versorgungsberechtigten nach einem – im Vergleich zur Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung geringeren – einheitlichen Prozentsatz zu verändern, nicht aber nur eine einzelne Leistung, die Bestandteil der Gesamtversorgung ist. Die Kammer folgt insoweit vollumfänglich der zutreffenden Begründung des Bundesarbeitsgerichts in Parallelverfahren (u.a. BAG v 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 –). Dabei kann dahinstehen, ob es sich - wovon der Kläger ausgeht - bei den BVW um eine Betriebsvereinbarung oder - wofür ggf. die Regelung in § 4 Ziff. 3 der Grundbestimmungen BVW spricht - um eine von der Beklagten einseitig aufgestellte Versorgungsordnung handelt, die den Arbeitnehmern in Form einer Gesamtzusage bekanntgegeben wurde. Zwar hängt es vom Rechtscharakter der BVW ab, welche Auslegungsgrundsätze anzuwenden sind. Beide Auslegungsmethoden führen jedoch zu demselben Ergebnis.

**(1)** Geht man davon aus, dass es sich bei den BVW um eine Betriebsvereinbarung handelt, so ergibt sich folgendes Ergebnis:

**(a)** In diesem Fall wären die Bestimmungen der BVW wegen des normativen Charakters einer Betriebsvereinbarung wie Tarifverträge und damit wie Gesetze auszulegen.

Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 17; BAG v. 08.12.2015 – 3 AZR 267/14 – Rn. 22).

**(b)** Danach ergibt sich hier nachstehende Auslegung:

Zwar ist der Wortlaut nicht eindeutig, da die Formulierung „was ... geschehen soll“ weit gefasst ist und weder die einleitende Formulierung „hält der Vorstand die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge nach Ziffer 1 nicht für vertretbar“ sowie die Überschrift zu einem klaren Verständnis führen (vgl. BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 20–22).

Der systematische Zusammenhang mit § 6 Ziff. 4 AB-BVW spricht aber dafür, dass § 6 Ziff. 3 AB-BVW keine – auch keine prozentual gleichmäßige – Anpassung der den Arbeitnehmern jeweils gezahlten Pensionsergänzung erlauben soll (BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 23 f.). Die Regelung in § 6 Ziff. 4 AB-BVW beschreibt in ihrem ersten Absatz eine nur bei der Zusage einer Gesamtversorgung denkbare Situation: Danach ist dem Arbeitnehmer auch bei einer Anpassung seiner Gesamtversorgungsbezüge nach § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 AB-BVW von der Beklagten keine - erst Recht keine höhere - Pensionsergänzung zu zahlen, wenn und soweit die ihm gewährten und nach Maßgabe von § 5 Ab-BVW anzurechnenden Leistungen seine sich nach AB § 4 BVW zu berechnenden Gesamtversorgungsbezüge erreichen oder sogar übersteigen. Allerdings kann sich - wie § 6 Ziff. 4 Unterabs. 2 AB-BVW dies vorsieht - in solchen Fällen ein erstmaliger Anspruch auf eine Pensionsergänzung gegen die Beklagte ergeben, wenn im Rahmen einer Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechend der Anhebung der gesetzlichen Renten eine „Lücke“ bei der nach § 4 Ziff. 1 AB-BVW zu erreichenden Gesamtversorgungsbezüge auftritt, weil die von der Versorgungskasse gezahlte - auf die Gesamtversorgung nach § 5 Ziff. 1.6 AB-BVW anzurechnende - nur durch Überschussanteile erhöhte Rente der Versorgungskasse nicht entsprechend steigt. Der Regelung in § 6 Ziff. 4 Unterabs. 2 AB-BVW liegt damit die Vorstellung zugrunde, dass durch eine Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge Versorgungslücken bei der zu erreichenden Gesamtversorgung entstehen können. Nach ihrem eindeutigen Wortlaut bezieht sich die Norm dabei allerdings nicht nur auf das in § 6 Ziff. 1 AB-BVW vorgesehene Anpassungsverfahren, sondern erfasst das „in der Ziffer 1 oder 3 dargestellte Verfahren“. Bei diesem kann die Wirkungsweise, die § 6 Ziff. 4 Unterabs. 2 AB-BVW zugrunde liegt, jedoch nur eintreten, wenn die vom Vorstand und Aufsichtsrat beschlossene - geringere - prozentuale Steigerung bei den Gesamtversorgungsbezügen, nicht jedoch bei der Pensionsergänzung ansetzt. Damit lässt die Regelung darauf schließen, dass die Betriebsparteien die Organe der Beklagten in § 6 Ziff. 3 AB-BVW lediglich zu einer solchen Entscheidung ermächtigen wollten (BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 24).

Der weitere Regelungszusammenhang bestätigt dies (BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 25 f.). Den Arbeitnehmern wurde in den BVW eine Gesamtversorgung mit Gesamrentenfortschreibung zugesagt (vgl. § 4 Ziff. 1, §§ 5, 6 Ziff. 1 und Ziff. 4 AB-BVW). Eine Gesamtversorgung zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagt. Die vom Arbeitgeber gewährte Leistung soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen, dass typischerweise in Abhängigkeit von der Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung ermittelt

wird. Die Gesamtversorgung soll die Versorgungslücke schließen, die sich zwischen den anderen Ruhestandsbezügen und dem zugesagten Versorgungsniveau ergibt. Dies zeigen auch die Regelungen in § 4 Ziff. 1 und § 5 Ziff. 2.2 AB-BVW. Danach zielt die Pensionsergänzung lediglich darauf ab, das in § 4 Ziff. 1 AB-BVW zugesagte Versorgungsniveau sicherzustellen. Durch eine - wenn auch bei allen Arbeitnehmern gleichermaßen vorgenommene - prozentuale Steigerung der jeweiligen Pensionsergänzung weicht die Beklagte von diesem in den BVW vorgegebenen System ab. Ihre Anpassungsentscheidung, die Pensionsergänzung um 0,5 v.H. zu erhöhen, wenn die Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge um 0,5 v.H. angesichts der gestiegenen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung beim einzelnen Versorgungsempfänger keinen höheren oder sogar einen niedrigeren Zahlbetrag zur Folge hat, führt im Ergebnis zu einem von der Höhe der zuletzt gezahlten Pensionsergänzung abhängigen Versorgungsniveau bei den Betriebsrentnern (BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 26).

Insoweit ist zudem folgender Gesichtspunkt von Relevanz: Sollte es sich bei den BVW um eine Betriebsvereinbarung handeln, so haben sich die Betriebsparteien in § 4 Ziff. 1 AB-BVW auf die Gewährung eines von der Anzahl der Dienstjahre und dem pensionsfähigen Arbeitsentgelt abhängigen Versorgungsniveaus geeinigt. Dann kann nicht angenommen werden, sie wollten die Organe der Beklagten mit § 6 Ziff. 3 AB-BVW ermächtigen, durch ihre unterhalb der Steigerungssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegenden Anpassungsentscheidungen hiervon abzuweichen. Das der Beklagten eingeräumte Leistungsbestimmungsrecht sollte vielmehr nur systemimmanent im Rahmen der in § 6 Ziff. 1 AB-BVW festgeschriebenen Gesamtrennenfortschreibung erfolgen (BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 26).

Für dieses Ergebnis sprechen auch betriebsverfassungsrechtliche Erwägungen (vgl. BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 27 ff.). Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist zwar das für die Anpassung zur Verfügung gestellte finanzielle Volumen mitbestimmungsfrei. Der Betriebsrat hat aber bei der Verteilung dieses Volumens auf die einzelnen Arbeitnehmer mitzubestimmen. Dann kann aber nicht angenommen werden, der Gesamtbetriebsrat habe der Arbeitgeberin zugestehen wollen, bei Anpassungen einseitig von den zuvor mitbestimmten Entlohnungsgrundsätzen abzuweichen. Ohnehin wäre der Gesamtbetriebsrat zu einem einseitigen Verzicht auf sein Mitbestimmungsrecht nicht berechtigt gewesen (vgl. BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn. 29).

Die gegen diese Auslegung von der Beklagten vorgebrachten Einwände vermögen nicht zu überzeugen. Im Wesentlichen beruft sie sich auf den weiten Wortlaut des § 6 Ziff. 3 AB-BVW, der aber – wie aufgezeigt – weder in der einen noch in der anderen Richtung eindeutig ist. Soweit sie darauf verweist, die staatliche Rente und die Rente der Pensionskasse seien ohnehin nur Rechnungsposten zur Berechnung der Vofue-Rente, ist dies zwar zutreffend, sagt aber nichts darüber aus, wie die Anpassung vorzunehmen ist. Diese hat sich – wie aufgezeigt – an der Gesamtversorgung zu orientieren, nicht an einem Einzelbestandteil derselben. Es bleibt daher dabei, dass die

besseren Argumente für die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung sprechen.

**(2)** Sollte es sich bei den BVW um eine von der Beklagten einseitig aufgestellte Versorgungsordnung handeln, die den Arbeitnehmern in Form einer Gesamtzusage bekanntgegeben wurde, ergäbe die Auslegung ebenfalls, dass die Beklagte sich in § 6 Ziff. 3 AB-BVW lediglich die vertragliche Befugnis vorbehalten hätte, eine im Vergleich zur Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung geringere - einheitliche - prozentuale Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge aller Versorgungsberechtigten vorzunehmen, nicht jedoch isoliert eine einzelne im Rahmen der Gesamtversorgung anzurechnende Leistung des Arbeitnehmers anzuheben (vgl. wiederum BAG v. 25.09.2019 – 3 AZR 333/17 – Rn. 31 ff.).

**(a)** Sollten die BVW im Wege der Gesamtzusage versprochen worden sein, so würde es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handeln. Die in diesem Fall von der Beklagten vorformulierten BVW finden auf eine Vielzahl von Arbeitsverträgen Anwendung. Die einzelnen Bestimmungen des BVW sind daher Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. §§ 305 ff. BGB (BAG v. 25.09.2019 – 3 AZR 333/17 – Rn. 31). Es würden dementsprechend die bereits oben unter 2.a) aa) bbb) dargelegten Auslegungsgrundsätze gelten.

**(b)** Da der Wortlaut von § 6 Ziff. 3 AB-BVW - wie ausgeführt - keinen eindeutigen Schluss auf das Bezugsobjekt des dort vorbehaltenen einseitigen Leistungsbestimmungsrechts der Beklagten zulässt, kommt es für die Auslegung der Regelung maßgeblich darauf an, wie die typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise diesen Änderungsvorbehalt verstehen durften. Ausgehend hiervon musste ein verständiger Arbeitnehmer annehmen, dass sich der vertraglich vereinbarte Änderungsvorbehalt bei der Anpassung der Betriebsrenten ebenfalls nur auf das Ob und den Umfang der prozentualen Steigerung der Gesamtversorgungsbezüge beziehen sollte, die Beklagte sich jedoch kein Recht vorbehalten wollte, lediglich die im jeweiligen Einzelfall gezahlte Pensionsergänzung nach einem für alle Versorgungsberechtigten einheitlichen Prozentsatz anzuheben (BAG v. 25.09.2019 – 3 AZR 333/17 – Rn. 33).

Für ein solches Verständnis spricht zunächst die in § 6 Ziff. 4 AB-BVW beschriebene mögliche Wirkungsweise einer Anpassung nach § 6 Ziff. 1 und Ziff. 3 AB-BVW. Aufgrund dieser Klausel durfte der durchschnittliche Arbeitnehmer darauf schließen, dass sich die Beklagte in § 6 Ziff. 3 AB-BVW lediglich vorbehalten wollte, die Höhe der Gesamtversorgungsbezüge nicht entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten, sondern - wenn dies nicht vertretbar sein sollte - nur in einem geringeren Umfang anzuheben (BAG v. 25.09.2019 – 3 AZR 333/17 – Rn. 34).

Von einem solchen Verständnis durften die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer auch deshalb ausgehen, weil § 6 AB-BVW keine weiteren Regelungen enthält, die festlegen, wie im Fall einer isolierten Erhöhung der Pensionsergänzung nach § 6 Ziff. 3

AB-BVW im folgenden Jahr bei einer - dann ggf. möglichen - Anpassung nach § 6 Ziff. 1 AB-BVW die Pensionsergänzungsleistung zu berechnen wäre. Das vertragliche Klauselwerk bestimmt nicht, ob in diesem Fall die im Vorjahr gesondert erhöhte Pensionsergänzung von den nach den Vorgaben des § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 AB-BVW gesteigerten Gesamtversorgungsbezügen in Abzug zu bringen wäre oder ob eine hiervon abweichende Berechnung zu erfolgen hätte, die gewährleistet, dass die im Vorjahr erfolgte Erhöhung der Pensionsergänzung den Arbeitnehmern vollumfänglich erhalten bliebe. Aus dem Umstand, dass es an weiterführenden Regelungen fehlt, die eine Wiedereingliederung der isolierten Erhöhung der Pensionsergänzung in das bisherige Gesamtversorgungssystem ermöglichen, mussten die Arbeitnehmer schließen, dass das von der Beklagten einseitig vorbehaltene Leistungsbestimmungsrecht nur systemimmanent im Rahmen der in § 6 Ziff. 1 AB-BVW vereinbarten Gesamtrentenfortschreibung erfolgen sollte (BAG v. 25.09.2019 – 3 AZR 333/17 – Rn. 35).

Auch der für die Arbeitnehmer erkennbare Vertragszweck stützt diese Auslegung. Sagt der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage zu, will er diese - für die Arbeitnehmer erkennbar - nach einheitlichen Regeln und damit nach einem einheitlichen System erbringen (vgl. schon BAG v. 23.02.2016 – 3 AZR 44/14 – Rn. 48). Es handelt sich in diesem Fall nicht um eine individuell ausgehandelte Leistung, sondern um ein für die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer gleichermaßen geltendes System. Ein - wie vorliegend - zugesagtes Gesamtversorgungssystem zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern ein bestimmtes, typischerweise von der Dauer der Dienstzeit und dem versorgungsfähigen Einkommen abhängiges Versorgungsniveau zusagt. Wird den Arbeitnehmern - wie vorliegend in § 6 Ziff. 1 AB-BVW - zudem eine Gesamtrentenfortschreibung und damit eine Anhebung ihrer Gesamtversorgungsbezüge versprochen, kann der verständige Arbeitnehmer ohne ausdrückliche gegenteilige Anhaltspunkte nicht annehmen, der Arbeitgeber behalte sich vor, nicht lediglich die Gesamtversorgungsbezüge in geringerem Umfang als vorgesehen anzuheben, sondern die - bei jedem Arbeitnehmer unterschiedlich hohe - Pensionsergänzung zu steigern (BAG v. 25.09.2019 – 3 AZR 333/17 – Rn. 36).

**(c)** Die von der Beklagten im vorliegenden Verfahren vorgebrachten Einwände gegen die Richtigkeit der vorzitierten BAG-Entscheidung und dem darauf aufbauenden Urteil vermögen nicht zu überzeugen. Insoweit ist auf die obigen Ausführungen zur Auslegung einer etwaigen Betriebsvereinbarung zu verweisen. Die Argumente der Beklagten greifen auch nicht, sofern es sich bei den BVW um eine Gesamtzusage handeln sollte. Insbesondere vermag die Beklagte nicht zu erklären, woraus die Arbeitnehmer hätten ersehen sollen, dass die Beklagte sich vorbehalten wollte, von dem Gesamtversorgungssystem abzuweichen und lediglich einen Teil der Gesamtversorgung – die Vofue-Rente – zu erhöhen. Selbst wenn aber – entgegen der Auffassung der Kammer – Zweifel bei der Auslegung verblieben, so gingen diese gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten der Beklagten als Verwenderin der streitigen Klauseln.

**(3)** Entgegen der Auffassung der Beklagten kann die Anpassungsentscheidung nicht insoweit aufrecht erhalten bleiben, als eine Erhöhung der Gesamtversorgung um 0,5% beschlossen worden ist.

Es handelt sich jeweils um einheitliche Ermessensentscheidungen der Organe der Beklagten (vgl. BAG v. 25.09.2018 – 3 AZR 333/17 – Rn.37). Die von der Beklagten getroffenen Anpassungsentscheidungen sind nicht teilbar, und zwar unabhängig davon, ob die Mindestanpassung der Vofue-Rente lediglich stillschweigend mitbeschlossen worden ist – wie 2015 – oder als eigener Punkt in die Beschlussfassung aufgenommen wurde, wie dies 2016 der Fall war. Die Anpassung lediglich der Gesamtversorgung um 0,5% war nicht Gegenstand der Beschlussfassung. Es kann auch nicht unterstellt werden, dass eine dahingehend beschränkte Anpassung sozusagen als Minus in der weitergehenden Beschlussfassung mit enthalten war. Dies würde vielfach dazu führen, dass im Ergebnis keinerlei Anhebung vorzunehmen wäre. Dass dies dem Willen der Organe der Beklagten entsprochen haben soll, lässt sich nicht feststellen.

Wie bereits oben dargelegt, gilt dies auch für die Anpassung der in Aufhebungsverträgen/Frühpensionierungsvereinbarungen festgelegten Betriebsrenten. Eine sich nur auf diese beziehende Ermessensentscheidung ist von der Beklagten weder 2015 noch 2016 getroffen worden. Hierfür hätte es ohnehin an einer Rechtsgrundlage gefehlt.

**dd)** Dementsprechend hätte die Gesamtversorgung des Klägers zum 01.07.2015 um 2,0972% und zum 01.07.2016 um 4,2451% erhöht werden müssen.

Dies entspricht der Erhöhung der gesetzlichen Renten in den vorgenannten Jahren. Da § 6 Ziff. 1 und 2 AB-BVW an die Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung anknüpfen, sind deren Berechnungsregeln maßgeblich. Gemäß § 121 Abs. 1 SGB VI werden Berechnungen auf vier Dezimalstellen durchgeführt, wenn nichts anderes bestimmt ist. Eine andere Bestimmung ist für die Erhöhung der gesetzlichen Rente nicht erfolgt. Die mit dem Rentenerhöhungsfaktor mit vier Dezimalstellen errechneten Geldbeträge werden dann wieder auf zwei Dezimalstellen gerundet (§ 123 Abs. 1 SGB VI).

**ee)** Es ergibt sich folgende Berechnung:

**aaa)** Für die Monate Juli 2015 bis Juni 2016 sind monatlich 24,70 €, insgesamt also 296,40 € zu zahlen. Insoweit war das Versäumnisurteil aufrecht zu erhalten (Ziffer 1. des Urteilstenors).

Ausgangspunkt ist die Pensionsergänzung im Juni 2015 in Höhe von 1.546,11 € brutto.

Anpassung 01.07.2015	2,0972% von 1.546,11 € = 32,43 €
1.546,11 € + 32,43 € =	1.578,54 €
Gezahlt:	1.553,84 €
Differenz:	24,70 €
24,70 € x 12 =	296,40 €

**bbb)** Für die Monate Juli 2016 bis Juni 2017 sind monatlich 83,94 €, also insgesamt 1.007,28 € zu zahlen (Urteilstenor zu 2.).

Anpassung 01.07.2016	4,2451% von 1.578,54 € = 67,01 €
1.578,54 € + 67,01 € =	1.645,55 €
Gezahlt:	1.561,61 €
Differenz:	83,94 €
83,94 € x 12 =	1.007,28 €

**cc)** Für die Zeit von Juli 2017 bis Juni 2018 sind monatlich 85,54 €, also insgesamt 1.026,48 € zu zahlen (Urteilstenor zu 3.)

Auszugehen ist hier von der seitens der Beklagten vorgenommenen Anpassung in Höhe von 1,90%, die vom Kläger nicht beanstandet wird.

Anpassung 01.07.2017	1,90% von 1.645,55 € = 31,27 €
1.645,55 € + 31,27 € =	1.676,82 €
Gezahlt:	1.591,28 €
Differenz:	85,54 €
85,54 € x 12 =	1.026,48 €

**dd)** Für Juli 2018 bis Februar 2019 sind monatlich 88,29 €, also insgesamt 706,32 € zu zahlen (Urteilstenor zu 4.).

Auszugehen ist hier von der zwischen den Parteien unstreitigen Anpassung in Höhe von 3,22%.

Anpassung 01.07.2018	3,22% von 1.676,82 € = 53,99 €
1.676,82 € + 53,99 € =	1.730,81 €
Gezahlt:	1.642,52 €
Differenz:	88,29 €
88,29 € x 8 =	706,32 €

**ee)** Unter Ziffer 5. wurden die Nachzahlungsansprüche für März 2019 bis März 2020 in Höhe von 1.147,77 € brutto (88,29 € x 13) ausgeurteilt. Diese waren Gegenstand des erstinstanzlichen Urteilstenors zu 5., mit dem künftige Leistungen ab dem 01.04.2019 ausgeurteilt wurden. Gemeint sind damit Ansprüche ab März 2019. Wie der vom Urteil in Bezug genommenen Begründung im Schriftsatz vom 22.03.2019 zu entnehmen ist, hat der Kläger zum Monatsersten jeweils Ansprüche für den abgelauenen Monat geltend gemacht. Über die zwischenzeitlich fällig gewordenen weiteren Zahlungen konnte auch ohne Umstellung der Klage entschieden werden. Sofern Ansprüche, die für zukünftige Zeitpunkte eingeklagt werden, im Laufe des Verfahrens fällig werden, hat eine Verurteilung zur Zahlung zu erfolgen (vgl. BAG v. 22.10.2014 – 5 AZR 731/12 – Rn. 15, juris; BAG v. 28.01.2009 – 4 AZR 904/07 – Rn. 40, juris). Als

Stichtag ist insoweit auf den 28.04.2020 abzustellen, bis zu dem Schriftsätze eingereicht werden durften. Dieser Stichtag entspricht dem Schluss der mündlichen Verhandlung (Zöller – Greger, 33. Auflage 2020, § 128 ZPO Rn. 14).

**ff)** Die entsprechende monatliche Verpflichtung für zukünftige Leistungen ab dem 01.05.2020 (Ansprüche für die Zeit ab April 2020) ergibt sich aus dem Urteilstenor zu 6.).

**b)** Dem Kläger stehen gemäß §§ 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB Verzugszinsen in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang zu. Im Einzelnen:

Für die Forderungen, die sich aus der Nichtweitergabe der Rentenerhöhungen gemäß § 6 Nr. 1 AB-BVW ergeben, besteht ein Anspruch auf Verzugszinsen. Anders als bei § 16 BetrAVG tritt Fälligkeit nicht erst mit Rechtskraft des Urteils ein. Es handelt sich bei der Erhöhung nach § 6 Nr. 1 AB-BVW nicht um eine Anpassung nach billigem Ermessen. Vielmehr besteht gemäß § 6 Nrn. 1 und 2 AB-BVW ein Anspruch, der mit einem Änderungs- bzw. Ersetzungsvorbehalt versehen ist. Bei einem – wie hier – nicht wirksam ausgeübten Änderungs- bzw. Ersetzungsvorbehalt werden die erhöhten Betriebsrenten mit dem in der Versorgungsordnung genannten Zeitpunkt fällig (vgl. BAG 28.06.2011 – 3 AZR 282/09 – Rn. 50, juris). Die Beklagte befand sich mit ihren monatlich im Voraus zu erbringenden Zahlungen jedenfalls am 01. des jeweiligen Folgemonats in Verzug (vgl. nur die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in einem Parallelverfahren, in welchem das Bundesarbeitsgericht bereits von einem Verzug ab dem 02. des *laufenden* Monats ausgeht: Urteil v. 19.11.2019 – 3 AZR 614/17 –).

**c)** Dem Kläger steht auch aus einer unmittelbaren Anwendung des § 6 AB-BVW kein weitergehender Anspruch auf Anpassung der Gesamtversorgung zu.

Soweit sich der Kläger hilfsweise darauf beruft, Ziffer 8. der Frühpensionierungsvereinbarung sei gemäß § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG unwirksam, würde dies voraussetzen, dass es sich bei den BVW überhaupt um eine Betriebsvereinbarung handelt. Dies steht allerdings nicht fest (vgl. hierzu BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 129/18 –). Unterstellt man dies zugunsten des Klägers, so könnte er dennoch nicht die Anpassung der Rente in der im Frühpensionierungsvertrag vereinbarten Höhe verlangen, sondern müsste vortragen, wie hoch seine nach den Vorgaben des § 2 Abs. 5 BetrAVG zum Ausscheidenszeitpunkt berechnete Anwartschaft gewesen wäre. In der geltend gemachten Höhe wäre die Klage nur begründet, wenn der Kläger substantiiert behaupten würde, die in der Frühpensionierungsvereinbarung festgelegte Pensionsergänzung entspreche der ohnehin nach den BVW geschuldeten Pensionsergänzung (vgl. BAG v. 19.11.2019 – 3 AZR 281/18 – Rn. 47). Wie bereits dargelegt, hat die Beklagte ihrerseits nachvollziehbar dargelegt, dass dies nicht der Fall ist, weil der vereinbarte Betrag zugunsten des Klägers auf Basis der Renten mit Vollendung des 63. Lebensjahres errechnet worden ist. Dem ist der Kläger nicht entgegengetreten.



**C.**

- I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO und entspricht dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen.
- II. Gründe für eine Zulassung der Revision (§ 72 Abs. 2 ArbGG) liegen nicht vor.

**RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.  
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

J. Barth

Wilhelms

Neuköther

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -