



Esser
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau C. L., B. ring 74, X.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Bell & Windirsch,
Marktstr. 16, 40213 Düsseldorf,

g e g e n

die Ärztekammer Nordrhein, Körperschaft des öffentlichen Rechts, vertreten
durch ihren Präsidenten S. I., U. straße 9, E.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Peter Küpper,
Kaiserberg 8, 40878 Ratingen,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 30.11.2012
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Meder und den ehrenamtlichen Richter
Schulz-Kleyenstüber

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.07.2012 – 6 Ca 1490/12 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten darüber, ob und in welchem Umfang die Klägerin bereits ab Vollendung ihres 60. Lebensjahres Anspruch auf eine Betriebsrente hat.

Die Beklagte ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die regional die berufliche Vertretung der Ärztinnen und Ärzte sowie sonstige Aufgaben im Gesundheitswesen wahrnimmt. Es besteht ein nach den Regelungen des LPVG NW gewählter Personalrat.

Die am 08.08.1960 geborene Klägerin war seit dem 01.07.1980 bei der Kasernenärztlichen Vereinigung Nordrhein angestellt. Zum 01.01.1997 ist sie von der Beklagten übernommen worden. In dem Übernahmevertrag vom 23.12.1996 wurde u.a. folgendes geregelt:

„Frau ... wird Mitglied der bei der Ärztekammer Nordrhein eingerichteten zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wobei die versorgungsfähige Dienstzeit auf den 01.07.80 festgelegt wird. Der § 46 des BAT (zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung) findet keine Anwendung.“

Seit 1959 gewährte die Beklagte ihren Arbeitnehmern sowie deren Angehörigen eine betriebliche Altersversorgung nach den von ihr erstellten Richtlinien der „Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Angestellten der Ärztekammer Nordrhein“ (nachfolgend AHV). In ihrer ursprünglichen Fassung war in § 3 Abs. 1 eine Altersversorgung nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen. Am 06.05.1970 beschloss der Vorstand der Beklagten auf Anregung des bei ihr bestehenden Personalrats, in die AHV eine Formulierung aufzunehmen, mit der die Inanspruchnahme der betrieblichen Altersrente für weibliche Angestellte bereits ab dem 60. Lebensjahr eingeführt wurde (vgl. Anlage B 3, Bl. 93 d.A.).

Am 05.12.1973 fasste der Vorstand der Beklagten – wiederum auf Anregung des Personalrats – folgenden Beschluss:

„Analog zum Rentenversicherungsrecht kann die Alters- und Hinterbliebenenversorgung bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres gewährt werden.“

Die letzte Änderung der AHV im November 1991 betraf die Berechnung der Versorgungsbezüge. U.a. enthält die aktuelle Fassung der AHV vom 05.11.1991 – wegen deren Einzelheiten auf die Anlage 2, Bl. 11- 20 d.A., Bezug genommen wird – folgende Regelungen:

„§ 2 Festsetzung und Art der Versorgungsbezüge

(1) Die Versorgungsbezüge setzt der Verwaltungsausschuss fest. ... Die Grundsätze der §§ 2 bis 7 dienen dazu, einen Anhalt über die sinngemäße Erfüllung der Aufgaben dieser Versorgung zu geben.

*...
(2) Versorgungsbezüge werden nur dann gewährt, wenn der/die Angestellte fünf Jahre in den Diensten der Ärztekammer gestanden hat (Wartezeit) und nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aus den Diensten der Ärztekammer ausgeschieden ... ist. ...*

§ 6 Zahlung, Anrechenbarkeit, Zusammentreffen und Ausschluss von Versorgungsbezügen und Kinderzulagen.

*...
(3) Versorgungsbezüge und Kinderzulagen werden gekürzt um die Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, um die Ruhegelder, Witwen- und Witwergelder und Kinderzulagen des Staates, der Gemeinden, der Körperschaften des öffentlichen Rechts, oder um sonstige laufende Versorgungsbezüge aus öffentlicher oder privater Hand. Nicht angerechnet werden Ansprüche aus privaten Versicherungen oder aus freiwilligen Zusatz- oder Weiterversicherungen oder aus sonstigen Einkünften aus Privatvermögen. Falls sich ein(e) Angestellte(r) Beiträge aus den gesetzlichen Rentenversicherungen oder aus den Zusatzversorgungskassen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Körperschaften des öffentlichen Rechts hat erstatten lassen, zu denen die Ärztekammer Nordrhein Arbeitgeberanteile gewährt hat, so hat die Anrechnung unter Einbeziehung dieser Zeiten zu erfolgen, sofern die Zeiten der Beitragserstattung dem/der Angestellten als Dienstzeit nach § 3 Abs. 1 angerechnet werden. ...*

§ 10 Schluss- und Übergangsbestimmungen

- (1) *Die Angestellten und deren Angehörige sind verpflichtet, dem Verwaltungsausschuss die Angaben zu machen, die nach dieser AHV für die Berechnung von Versorgungsbezügen von Bedeutung sind. Danach sind insbesondere die Bezüge mitzuteilen, die nach §§ 6 Abs. 3 und 5 Abs. 2 bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge angerechnet werden.*

...“

1998 schloss die Beklagte die AHV für neu eintretende Mitarbeiter/innen.

Mit einem an „die Begünstigten der AHV 1959“ adressierten Schreiben vom 15.11.2010 informierte die Beklagte die betroffenen Mitarbeiter/innen über die „Voraussetzungen für den Bezug der betrieblichen Altersrente nach der Alters- und Hinterbliebenenversorgung (AHV) vom 01.07.1959“. In diesem Schreiben, wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 22 – 23 d.A. verwiesen wird, führte die Beklagte u.a. Folgendes aus:

„... die Anhebung der Altersgrenzen im gesetzlichen Rentenrecht hat bei uns schon zu vielen Rückfragen nach dem Zeitpunkt für den Bezug der betrieblichen Altersrente geführt. ...

... möchten wir Ihnen jedoch zum heutigen Zeitpunkt bereits die wichtige Information geben, wann Sie berechtigt sind, die betriebliche Altersversorgung nach der AHV 1959 zu beziehen.

Das ist frühestens dann der Fall, wenn Sie bei bzw. nach Erreichen der dort festgelegten und für Sie relevanten Altersgrenze aus den Diensten unseres Hauses ausgeschieden sind und zudem den Bezug der gesetzlichen Altersrente nachweisen können. Die vorgenannte Altersgrenze der AHV 1959 erreichen weibliche Mitarbeiter mit Vollendung des 60. Lebensjahres und männliche Mitarbeiter mit Vollendung des 63. Lebensjahres. ...

Der Bezug einer gesetzlichen Altersrente war schon immer eine entscheidende Voraussetzung für den Anspruch auf unsere betriebliche AHV-Altersrente. Bei diesem Regelwerk handelt es sich um eine sogenannte Gesamtversorgung, die nur zusammen mit der gesetzlichen Rentenversicherung das angestrebte Versorgungsniveau finanziert. ...

Im Regelfall bedeutet dies also, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen die betriebliche Altersrente nach der AHV 1959 in der Regel frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres beziehen können. ...“

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie habe bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres Anspruch auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach der AHV, auch wenn sie zu diesem Zeitpunkt eine gesetzliche Rente noch nicht beanspruchen könne. Ihr Anspruch beruhe auf den AHV-Richtlinien. Der Wortlaut des § 2 Abs. 2 der AHV sei eindeutig. Es werde nicht an den gesetzlichen „Versicherungsfall“ angeknüpft, auch sei an keiner Stelle von einer „Gesamtversorgung“ die Rede. Die Beklagte habe 1959 bewusst davon abgesehen, den Bezugszeitpunkt für die Ansprüche aus der AHV an die gesetzliche Rentenversicherung anzubinden, und dies auch nicht nachgeholt, als sie 1970 den Anspruchsbeginn festgeschrieben habe. Eine Parallelität zur gesetzlichen Altersrente habe keineswegs immer bestanden. So sei die Möglichkeit des Bezugs von Versorgungsleistungen ab 60 erst auf Druck des Personalrats im Jahr 1970 in die AHV aufgenommen worden, obwohl die entsprechende gesetzliche Regelung schon seit 1957 existiert habe.

Obwohl bereits seit 1992 eine Änderung hinsichtlich der Möglichkeit des Rentenbezugs für Frauen eingetreten sei, habe die Beklagte nicht reagiert. 1998 habe sie die AHV lediglich für neu eintretende Mitarbeiter geschlossen, aber die anderen Mitarbeiter nicht über eine angebliche Änderung des Versorgungsbeginns unterrichtet. Hierdurch sei ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden.

Eine Anpassung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB komme nicht in Betracht. Es liege weder ein Fall der Zweckverfehlung noch der Äquivalenzstörung vor. Eine Überversorgung sei nicht eingetreten, auch werde die Beklagte mit der Versorgungsleistung ab 60 nicht übermäßig belastet. Überdies sei der angebliche Wille der Beklagten, die Versorgung nur in Abhängigkeit von dem gesetzlichen Rentenalter gewähren zu wollen, jedenfalls nicht nach außen getreten.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an sie nach ihrem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten nach Vollendung des 60. Lebensjahres die zugesagten Leistungen gemäß den Regelungen zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung (AHV) für die Angestellten der Ärztekammer Nordrhein vom 01.07.1959 in der gültigen Fassung vom 05.11.1991 zu erbringen, auch wenn sie noch keine Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält und ohne dass eine fiktive Rentenleistung angerechnet wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Klägerin erwerbe ihren Anspruch auf Zahlung einer AHV-Altersrente erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Auslegung von § 2 Abs. 2 AHV ergebe, dass die betriebliche Altersrente von allen Männern und Frauen erst von dem Augenblick an beansprucht werden könne, von dem an dem Anspruchsberechtigten auch bereits ein Anspruch auf die (ggf. vorzeitige) gesetzliche Altersrente zustehe. Für alle ab 1952 geborenen Mitarbeiterinnen der Beklagten bedeute dies, dass sie wegen §§ 36 Abs. 2, 236 Abs. 1 Satz 2, 237a Abs. 1 Nr. 1 SGB VI erst ab Vollendung ihres 63. Lebensjahres die AHV-Altersrente beanspruchen könnten.

Bei der AHV handle es sich um ein Gesamtversorgungswerk, bei dem der Betriebsrente lediglich eine Ergänzungsfunktion zur gesetzlichen Rente zukomme. Dies entspreche den Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes. Die Regelungen der AHV müssten gemeinsam mit der übergeordneten Generalnorm des § 46 BAT (§ 25 TV-L) und den darin in Bezug genommenen Versorgungstarifverträgen gelesen werden. Hierin liege nämlich die Wurzel des AHV-Regelwerks. Soweit die Vorschrift des § 46 BAT ausdrücklich ausgenommen worden sei, habe dies lediglich den Grund gehabt, dass die AHV leicht abgeänderte, günstigere Regelungen als der BAT enthalte (keine „eigene Beteiligung“). Hier wie dort habe aber eine Gesamtversorgung gewährt werden sollen. § 6

Abs. 3 Satz 3 und § 10 Abs. 1 Satz 2 AHV bestätigten dieses Ergebnis. Daraus ergebe sich unzweifelhaft, dass die AHV-Regeln zwingend die Leistung einer anrechenbaren tatsächlichen bzw. fiktiven gesetzlichen Rente voraussetzten. Auch nach dem Sinn und Zweck der AHV-Regeln ergebe sich diese Parallelität. Es handele sich um eine klassische Gesamtversorgungszusage, die denknötwendig einen auch zeitlichen Gleichlauf der gesetzlichen und betrieblichen Versorgung voraussetze. Dieses Verständnis zeige sich historisch darin, dass die Beklagte immer schon – sichtbar durch entsprechende Änderungen 1970 und 1973 – das Ziel verfolgt habe, eine Parallelität von gesetzlicher und betrieblicher Versorgung zu erreichen. Auch hätten die Mitarbeiterinnen als Angestellte im öffentlichen Dienst wissen müssen, dass die Beklagte niemals berechtigt gewesen wäre, Versorgungszusagen zu erteilen, die Versorgungsleistungen mit Gesamtversorgungscharakter schon für einen Zeitpunkt vorsähen, zu dem es noch keinen parallelen Sozialversicherungs- Altersrentenanspruch gäbe.

Hilfsweise hat sich die Beklagte darauf berufen, sie habe eine etwaige Versorgungszusage wegen Störung der Geschäftsgrundlage mit Schreiben vom 15.11.2010 wirksam widerrufen. Die Anknüpfung an den frühestmöglichen Zeitpunkt für den Bezug von gesetzlicher Rente sei für jedermann erkennbar zur Geschäftsgrundlage geworden. Die Störung der Geschäftsgrundlage ergebe sich zum einen daraus, dass es zu einer Zweckverfehlung gekommen sei. Denn der Zweck, eine Aufstockung der gesetzlichen Altersrente zu einer von ihr definierten Gesamtversorgung vorzunehmen, sei durch den Wegfall der gesetzlichen Rente verfehlt. Daneben liege eine Äquivalenzstörung vor. Denn der Dotierungsrahmen für Versorgungszusagen der betroffenen weiblichen Mitarbeiter (Geburtsjahrgänge ab 1952) sei zwischenzeitlich um mehr als 50 Prozent gestiegen. Hierbei seien lediglich der kritische Drei-Jahres-Zeitraum und der auf diesen Drei-Jahres-Zeitraum (Alter 60 bis Alter 63) zu verzeichnende Lastenanstieg auf Seiten der Beklagten zu berücksichtigen. Für diesen Drei-Jahres-Zeitraum sei ein Lastenanstieg um mehr als 50 Prozent offensichtlich, da die Beklagte statt einer Auffüllung der gesetzlichen Sozialversicherungsrente das zugesagte Gesamtversorgungsniveau selbst und alleine tragen müsse. Bei einer entgegen dieser Auffassung vorzunehmenden Betrachtung der lebenslänglichen Rentenbezugsdauer sei allerdings auch die verlängerte Lebenserwartung

zu berücksichtigen. Bei der Prüfung einer Äquivalenzstörung müsse neben den zwischenzeitlichen Änderungen der gesetzlichen Sozialversicherungsregeln auch die unvorhersehbare und daher nicht in die Kalkulation einzubeziehende drastische Verlängerung der Lebenserwartung einbezogen werden. Hierzu führt die Beklagte an, die durchschnittliche Rentenbezugsdauer sei zwischen 1960 und 2006 für Männer von 10 auf 15 Jahre und für Frauen von 10 auf 19 Jahre angestiegen. 1970 habe die Rentenbezugsdauer bei rund 12,2 Jahren gelegen. Das Verpflichtungsvolumen der Beklagten gegenüber dem Gesamtbestand der Mitarbeiterinnen der Geburtsjahrgänge 1952 und jünger sei durch die Lebenserwartungsverlängerung und die damit einhergehende verlängerte Rentenbezugsdauer sowie den Anstieg des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 60 auf 63 um mehr als 50 Prozent angestiegen. Neben der Altersgrenzenanhebung für Frauen und dem gestiegenen Lebensalter seien bei der Prüfung einer Äquivalenzstörung bei Gesamtversorgungszusagen auch die Summe der im Vergleichszeitraum eingetretenen ursprünglich nicht vorhersehbaren Änderungen der rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen insgesamt zu betrachten. Die Beklagte nimmt Bezug auf versicherungsmathematische Gutachten vom 24.02. und 25.02.2012, die sie als Anlagen B 9 und B 10 zur Akte gereicht hat.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die durch die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen eingetretene Störung sei nur durch Angleichung des formalen AHV-Rentenaltersbeginns für Frauen an das frühestmögliche Alter in der gesetzlichen Rente zu beheben. Hilfsweise müsse zumindest die Anrechnung einer fiktiven Altersrente erfolgen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat der Klage mit Urteil vom 26.07.2012 – AZ: 6 Ca 1490/12 – vollumfänglich stattgegeben und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Die AHV sei nicht dahin auszulegen, dass der Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung erst mit dem Bezug einer gesetzlichen Rente entstehen könne. Bei dem angegebenen 60. Lebensjahr handle es sich um eine feste, vom frühestmöglichen Altersrentenbeginn unabhängige Altersgrenze. Eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet aus, da die AHV keine planwidrige Regelungslücke enthalte. Eine Anpassung wegen einer Störung der Geschäfts-

grundlage nach § 313 BGB scheitere bereits daran, dass sie ohne Beteiligung des bei der Beklagten gebildeten Personalrats erfolgt sei.

Gegen dieses Urteil, welches der Beklagten am 22.08.2012 zugestellt worden ist, hat die Beklagte mit einem am 29.08.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 19.10.2012 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte greift das erstinstanzliche Urteil im Wesentlichen unter Vertiefung ihrer erstinstanzlichen Rechtsausführungen an. Das Arbeitsgericht habe die AHV falsch ausgelegt. Zwar unterfielen sie als Gesamtregelwerk den Grundsätzen der Auslegung von Gesamtzusagen. Die hier wesentliche Vorschrift der AHV-Regeln über den Beginn der Altersrente für Frauen und Männer (§ 2 Ziffer 2) unterliege jedoch den Auslegungsregeln, die für Betriebs- und Dienstvereinbarungen gelten, da sie auf Bitten bzw. Anregung des Personalrats aufgenommen worden seien. Bei der Auslegung habe das Arbeitsgericht verkannt, dass es sich bei der AHV um eine Gesamtversorgungszusage handle. Bei einer solchen sei der Bezug der gesetzlichen Rente Voraussetzung für die Gewährung der lediglich als Ergänzung gedachten Betriebsrente. Die unbedingte Verknüpfung der Betriebsrente mit der Sozialversicherungsrente zeige sich schon darin, dass die Einbeziehung der Sozialversicherungsrente über § 2 Ziffer 1 der AHV in die Grundsätze aufgenommen worden sei. Auch durch die in § 6 Ziffer 3 S.3 AHV vorgesehene Anrechnung einer fiktiven Sozialversicherungsrente in den Fällen einer sogenannten Heiratserstattung werde die Verknüpfung zum Ausdruck gebracht. § 10 Ziffer 1 AHV benenne den Bezug einer Sozialversicherungsrente als *bedeutsame* Voraussetzung. Ergänzend trägt die Beklagte hierzu vor, der in den offiziellen Papieren der Beklagten verwendete und auch dem Personalrat bekannte Sprachgebrauch bestätige dies. So erscheine der Begriff der „Gesamtversorgung“ schon in dem Schließungs- Beschluss des Vorstands der Beklagten vom 07.10.1998 und ferner in einem Beschluss des Vorstands vom 05.04.2000 über die Einführung einer neuen Versorgungsordnung für die zukünftigen Neueintritte.

Sie ist der Ansicht, dementsprechend verändere sich bei einer Verschiebung der gesetzlichen Altersrente auch der frühestmögliche Bezugszeitpunkt der Betriebsrente. Insoweit beruft sich die Beklagte auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 – zu den Auswirkungen des Verschiebens der gesetzlichen Regelaltersgrenze auf den Anspruchsbeginn einer betrieblichen Altersversorgung. Diese Entscheidung lasse sich auf die vorliegende Sachverhaltsgestaltung übertragen. Die Altersgrenze „60“ sei schon immer als vertragliche Frauen-Altersgrenze nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Frauen – Altersgrenze für den frühestmöglichen Bezug der jeweiligen Sozialversicherungs-Altersrente zu verstehen gewesen.

Zumindest komme man aber im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung zu diesem Ergebnis. Insoweit bezieht sich die Beklagte auf ein unveröffentlichtes Urteil des LAG Baden- Württemberg vom 03.03.2011 – 6 Sa 58/10 –. Es fehle in der AHV eine Regelung für den Fall, dass sich die Regeln der Basisversorgung für den Beginn der Altersrente ändern. Konkret fehle eine Bestimmung, ob in einem solchen Fall die Gesamtversorgung (in voller Höhe, also ohne jede Anrechnung) schon zum ursprünglich vorgesehenen Zeitpunkt geschuldet werde oder ob in einem solchen Fall die Altersgrenze des Gesamtversorgungssystems automatisch der Altersgrenze des SV – Systems folgen solle.

Schließlich meint die Beklagte, jedenfalls seien aber die Voraussetzungen einer Störung der Geschäftsgrundlage erfüllt. Sie ist der Ansicht, einer Beteiligung des Personalrats habe es vor einer Anpassung der Versorgungsordnung nicht bedurft, da kein Entscheidungsspielraum bestanden habe, an dessen Ausfüllung der Personalrat habe mitwirken können. Es habe nur eine mögliche Anpassung der festgestellten Störung bestanden, nämlich eine Angleichung der Altersrente für den frühestmöglichen Bezug der AHV-Rente an die entsprechenden Regeln in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Beklagte beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Juli 2012
– AZ: 6 Ca 1490/12 – abzuändern und die Klage abzuweisen.**

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das Urteil erster Instanz. Sie hält die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung für zutreffend. Die Klägerin meint allerdings, eine Anpassung wegen einer Störung der Geschäftsgrundlage könne auch nicht mit Beteiligung des Betriebsrats erfolgen, da es sich vorliegend um eine individualvertragliche Zusage handle. Richtigerweise scheitere die Anpassung daran, dass die Geschäftsgrundlage nicht gestört sei. Die vorgelegten Gutachten hält sie für nicht plausibel. Teilweise gingen diese von falschen Grundlagen aus.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle vom 26.07.2012 und 30.11.2012 Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung hat keinen Erfolg.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung. Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs.6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. b) ArbGG.

II. Die Berufung ist aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Feststellungsantrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr, wie vorliegend, auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. etwa BAG v. 15.05.2012 - 3 AZR 11/10 – Rn.19, zitiert nach juris; BAG v. 10.02.2009 – 3 AZR 653/07 – Rn.12, EzA Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).

b) Es besteht auch das nach § 256 Abs.1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

Durch die vorliegende Klage kann der zwischen den Parteien bestehende Streit

über den Beginn der Betriebsrente sowie die etwaige Anrechnung einer fiktiven Sozialversicherungsrente geklärt werden. Der Vorrang der Leistungsklage greift vorliegend schon deshalb nicht ein, weil die Leistungen aus der ZVO noch nicht fällig sind.

2. Die Klage ist begründet.

a) Gemäß § 2 Abs.2 der AHV steht der Klägerin ein Anspruch auf Versorgungsbezüge nach Vollendung des 60. Lebensjahres zu.

aa) Die AHV ist nicht dahingehend auszulegen, dass der Bezug einer gesetzlichen Rente Voraussetzung für den Bezug der Betriebsrente ist.

Insoweit ist den überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zu folgen, wobei allerdings die für allgemeine Geschäftsbedingungen entwickelten Auslegungsgrundsätze heranzuziehen sind.

(1) Die AHV ist als Gesamtzusage zu qualifizieren. Es handelt sich nämlich um eine an eine Vielzahl von Arbeitnehmern gerichtete Erklärung. Eine Gesamtzusage ist 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 wird. Dabei ist auf die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners abzustellen. In die Auslegung einzubeziehen sind solche Umstände, die auf einen Willen des Verwenders hinsichtlich der allgemeinen Bedeutung der Erklärung gegenüber allen Vertragspartnern schließen lassen. Umstände, die nur eine einzelne Vertragspartei betreffen, sind dagegen nur zu berücksichtigen, wenn es darum geht, zu ermitteln, ob im konkreten Einzelfall die Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinn verstanden haben (BAG v. 13.12.2011 – 3 AZR 731/09 – Rn. 25, NZA-RR 2012, 316; *vgl. zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen*: BAG v. 18.05.2010 – 3 AZR 373/08 – Rn.50 f., AP Nr. 37 zu § 66 ArbGG 1979). Sie hat für alle angesprochenen Arbeitnehmer den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung. Maßgeblicher Zeit-

punkt für die Auslegung der Versorgungsordnung ist dementsprechend weder der Abschluss des Arbeitsvertrages noch der Beginn des Arbeitsverhältnisses, sondern die Errichtung der einzelvertraglich übernommenen Versorgungsordnung (BAG v. 22.10.2002 – 3 AZR 496/01 – AP Nr. 10 zu § 1 BetrAVG Überversorgung; BAG v. 28.07.1998 – 3 AZR 100/98 – BAGE 89, 262, 268).

Der Auffassung der Beklagten, zumindest für diejenigen Regelungen, die auf Anregung des Personalrats in die AHV aufgenommen worden seien, müssten die Auslegungsregeln für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen gelten, kann nicht gefolgt werden. Betriebsvereinbarungen sind nur *wegen ihres normativen Charakters* wie Gesetze und Tarifverträge auszulegen (vgl. BAG v. 13.12.2011 a.a.O., Rn. 24). Voraussetzung für eine Betriebsvereinbarung ist, dass sie von beiden Seiten unterzeichnet worden ist (§ 77 Abs.2 S.2 BetrVG). Gleiches gilt für Dienstvereinbarungen (vgl. § 70 Abs.3 LPVG NW). Fehlt es an der erforderlichen Schriftform, so kann allenfalls eine Regelungsabrede (Betriebsabsprache) vorliegen. Eine solche bindet nur die Betriebspartner schuldrechtlich, sich entsprechend einer getroffenen Abrede zu verhalten (Fitting/Engels/Schmidt/Trebinge/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 26. Auflage 2012, § 77 BetrVG Rn. 217; Däubler/Kittner/Klebe/Wedde [DKKW] – Berg, BetrVG, 12. Auflage 2012, § 77 Rn. 80). Sie kann nur mittelbar auf die Rechtsstellung der Arbeitnehmer einwirken (DKKW- Berg, § 77 BetrVG Rn. 79). Wegen des Fehlens einer normativen Wirkung scheidet eine Anwendung der für Betriebsvereinbarungen entwickelten Auslegungsgrundsätze aus.

(2) Unter Anwendung der dargestellten Auslegungsgrundsätze ergibt sich, dass der Bezug der gesetzlichen Altersrente nicht Voraussetzung einer Betriebsrente ist.

Bereits der Wortlaut spricht dagegen. Voraussetzung für den Bezug der AHV-Altersrente ist gemäß § 2 Abs. 2 AHV lediglich die Erfüllung der Wartezeit, die Vollendung des 60. (Frauen) bzw. 63. Lebensjahres (Männer) und das Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten. Der Bezug einer gesetzlichen Rente wird dort nicht als weitere Voraussetzung genannt.

Auch der übrige Text der AHV enthält keine Bedingung des Inhalts, dass eine gesetzliche Rente bezogen werden muss, bevor die AHV-Altersrente begehrt werden kann. So regelt § 6 Abs.3 S.1 AHV zwar, dass die Versorgungsbezüge u.a. um die Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen „gekürzt“ werden, nicht aber dass der Bezug einer Sozialversicherungsrente Voraussetzung der betrieblichen Altersrente ist. Es handelt sich um eine reine Anrechnungsvorschrift, nicht um die Festlegung einer an den gesetzlichen Rentenbezug geknüpften Bedingung. Wäre dies anders, so müsste dasselbe auch für die anderen anrechenbaren Leistungen wie beispielsweise sonstige laufende Versorgungsbezüge aus öffentlicher oder privater Hand gelten. Eine derartige Verknüpfung mit anderen Versorgungssystemen würde jedoch keinen Sinn machen, da sie bei Versorgungsempfängern, die keinen Anspruch auf derartige Leistungen haben, dazu führen würde, den Anspruch auf Betriebsrente gänzlich ins Leere laufen lassen.

Aus der Mitteilungspflicht in § 10 Abs.1 S.2 AHV kann ebenfalls nicht gefolgert werden, dass der Bezug der Betriebsrente an den Bezug der gesetzlichen Rente geknüpft sein soll. Der Wortlaut spricht nicht für, sondern gegen die Auffassung der Beklagten. Gem. § 10 Abs.1 S.2 AHV ist die Rente nämlich nur „für die Berechnung“ der Versorgungsbezüge, nicht etwa für deren Anspruchsentstehung „von Bedeutung“.

Soweit die Beklagte meint, die Formulierung „von Bedeutung“ sei im Sinne von *bedeutsam* zu verstehen, überdehnt sie zudem den Sinn des verwendeten Begriffs. Der Begriff „Bedeutung“ kann zwar im Sinne von Wichtigkeit verstanden werden, ist aber – anders als der Begriff „bedeutsam“ – zunächst einmal wertneutral (vgl. zu den Begriffen „Bedeutung“ und „bedeutsam“ die Erläuterungen bei Brockhaus Wahrig, Deutsches Wörterbuch). Erst durch die Hinzufügung von Adjektiven wie z.B. „hoch“ oder aber auch „niedrig“ wird eine Gewichtung vorgenommen (vgl. Duden, Band 10 (Das Bedeutungswörterbuch), Stichwort: Bedeutung: „Wichtigkeit, Wert: etwas hat große, besondere, politische, keine B.; das ist nicht von B. (nicht wichtig)“. Ein solches Adjektiv wird in § 10 Abs.1 S.2

AHV aber nicht verwendet. Der Begriff „Bedeutung“ wird hier im Sinne von „Relevanz“ verwendet.

Die Mitteilungspflicht ist auch nicht etwa sinnlos, wenn ein Anspruch auf die Betriebsrente unabhängig von dem Bezug der Sozialversicherungsrente entstehen kann, denn nur bei Kenntnis davon, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe anrechenbare Bezüge bestehen, kann die in § 6 Abs.3 AHV vorgesehene Anrechnung erfolgen. Zudem werden von der Mitteilungspflicht nicht nur die gesetzliche Rente, sondern auch sämtliche sonstigen für die Anrechnung relevanten Bezüge umfasst, die aber zweifelsohne nicht alle für den Rentenbezug vorausgesetzt werden.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der Anrechnungsvorschriften. Auch wenn man abweichend von der erstinstanzlichen Entscheidung der Auffassung der Beklagten darin folgen sollte, dass es sich hier um ein Gesamtversorgungssystem handelt, folgt daraus nicht zwingend die Anspruchsverknüpfung mit dem Bezug der gesetzlichen Rente. Soweit das Bundesarbeitsgericht ausgeführt hat, bei Gesamtversorgungssystemen werde man regelmäßig nicht zu dem Ergebnis kommen, dass der Arbeitgeber die Betriebsrente bereits zu einem Zeitpunkt zahlen wolle, in dem eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht beansprucht und damit auch nicht angerechnet werden könne (vgl. BAG v. 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 50, zitiert nach juris), kann dies nur für solche Altersversorgungen gelten, die an die bisherige Regelaltersgrenze „Vollendung des 65. Lebensjahres“ anknüpfen. In einem solchen Fall war nämlich vor der Änderung der Regelaltersgrenze ein Gleichlauf des Bezugs von Sozialversicherungsrente und Betriebsrente sichergestellt. Etwas anderes gilt hingegen, wenn von der Regelaltersgrenze abweichende niedrigere, „feste“ Altersgrenzen genannt werden. Dann ist der Bezug einer gesetzlichen Rente nicht Voraussetzung der Altersrente (vgl. BAG v. 17.09.2008 – 3 AZR 865/06 – Rn. 29, AP Nr. 114 zu § 7 BetrAVG).

Die feste Altersgrenze bezeichnet den Zeitpunkt, zu dem nach der Versorgungsordnung im Regelfall – und zwar unabhängig von den Voraussetzungen des § 6 BetrAVG – mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente und einem

altersbedingten Ausscheiden aus dem Betrieb zu rechnen ist. Nicht erforderlich ist, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses auf diesen Zeitpunkt verbindlich festgelegt worden ist (BAG v. 17.09.2008 – 3 AZR 865/06 – Rn. 27, AP Nr. 114 zu § 7 BetrAVG). Dass es sich bei den Altersgrenzen „Vollendung des 60. Lebensjahres“ und „Vollendung des 63. Lebensjahres“ nicht um flexible, an den Bezug der Sozialversicherungsrente geknüpfte, sondern um feste Altersgrenzen handelt, ergibt sich aus Folgendem: Die Beklagte konnte zu keinem Zeitpunkt davon ausgehen, dass die anspruchsberechtigten Mitarbeiter/innen mit Erreichen der festgelegten Altersgrenzen zwingend Anspruch auf eine Sozialversicherungsrente haben würden. Frauen, die mit 60 in Rente gehen wollten, mussten vielmehr immer noch sonstige Voraussetzungen erfüllen (so gemäß § 39 SGB VI i.d.F. v. 18.12.1989 die Erfüllung von mehr als zehn Pflichtbeitragszeiten nach der Vollendung des 40. Lebensjahres und einer Wartezeit von 15 Jahren). Auch für die Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente ab der Vollendung des 63. Lebensjahres gab es über das Erreichen des Alters hinaus weitere Voraussetzungen. Unerheblich ist auch, dass die Einführung der Altersgrenzen offensichtlich „analog zum Rentenversicherungsrecht“ (vgl. den Vorstandsbeschluss vom 05.12.1973, Anlage B 4) erfolgt sind. Daraus folgt nicht, dass der Bezug der gesetzlichen Rente zur Voraussetzung des Bezugs der Altersrente gemacht worden ist. Stattdessen können auch einfach die Überlegungen des Rentengesetzgebers nachvollzogen worden sein, der z.B. bei Frauen aufgrund der regelmäßigen Doppelbelastung aus Beruf und Kindererziehung ein Bedürfnis für einen früheren Ruhestand unterstellt hat.

Abweichendes ergibt sich auch nicht aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen der AHV. Zwar enthält diese eine Reihe von Bestimmungen, die erkennbar an das Sozialversicherungsrecht anknüpfen (z.B. Witwenrente für vor dem 01.07.1977 geschiedene Ehefrauen gemäß § 1 Abs.4 AHV, Begrenzung des Waisengeldes auf die Vollendung des 18. Lebensjahres bzw. längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres). Darüber hinaus gibt es aber auch zahlreiche Bestimmungen, in denen sich die AHV vom Sozialversicherungsrecht löst. So können gemäß § 1 Abs.2 S.2 AHV in besonderen Fällen auch andere Angehörige als die Ehegatten bzw. die leiblichen Kinder Hinterbliebenenleistungen beziehen. Gemäß § 1 Abs.3 AHV können in Ausnahmefällen auch Angehörer

rige von noch lebenden ehemaligen Angestellten Leistungen beziehen. § 8 AHV sieht eine Fürsorge in besonderen Fällen vor. Eine zwingende Verknüpfung von Leistungen der AHV mit sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen lässt sich danach nicht feststellen.

Es gibt auch keinen Rechtsgrundsatz, dass im öffentlichen Dienst stets ein Gleichlauf von betrieblicher Altersversorgung und gesetzlicher Rente bestehen muss. Zwar finden sich in den Versorgungstarifverträgen Bestimmungen, die den Versorgungsanspruch an die gesetzliche Rente knüpfen. Die entsprechenden Tarifverträge werden aber nicht in Bezug genommen. Stattdessen hat die Beklagte mit der AHV ein vollständig eigenes Regelwerk geschaffen. Auch der Grundsatz der Sparsamkeit und der Wirtschaftlichkeit hilft hier nicht weiter. Aus diesem Grundsatz kann zwar gegebenenfalls abgeleitet werden, dass einer Anpassung unter den Voraussetzungen einer Störung der Geschäftsgrundlage kein schutzwürdiges Vertrauen der betroffenen Arbeitnehmer entgegen steht (vgl. BAG v. 22.10.2002 – 3 AZR 496/01 – AP Nr. 10 zu § 1 BetrAVG Überversorgung). Es gibt aber keinen Auslegungsgrundsatz, dass ein öffentlicher Arbeitgeber immer nur kostengünstige Zusagen tätigt. Wäre dies so, dann hätte die – auch unabhängig von der hier streitigen Auslegung – großzügige Versorgungsordnung der Beklagten gar nicht geschaffen werden dürfen.

Bestätigt wird das Auslegungsergebnis schließlich durch das weitere Verhalten der Beklagten. Auch wenn der maßgebliche Zeitpunkt der Auslegung einer Versorgungsordnung deren Errichtung ist, so kann dennoch aus der späteren Handhabung ein Rückschluss auf den ursprünglichen Willen gezogen werden. Es gehört zu den allgemein anerkannten Auslegungsgrundsätzen von Willenserklärungen, dass das Verhalten von Parteien nach dem Vertragsschluss als Indiz für die Auslegung von Bedeutung sein kann (BAG v. 17.04.1970 – 1 AZR 302/69 –, AP Nr. 32 zu § 133 BGB; BGH v. 06.07.2005 – VIII ZR 136/04 – BB 2005, 2097; BGH v. 26.11.1997 – XII ZR 308/95 – NJW-RR 1998, 801; Bamberger/Roth, Bürgerliches Gesetzbuch, Bd. 1, 3. Auflage 2012, § 133 BGB Rn. 26). Bei allgemeinen Geschäftsbedingungen kann allerdings nur auf solche Umstände abgestellt werden, die nicht nur einzelne Vertragspartner betreffen, sondern einen generellen Willen des Verwenders erkennen lassen (vgl. allge-

mein zu berücksichtigungsfähigen Umständen: BAG v. 13.12.2011 – 3 AZR 731/09 – Rn. 25, NZA-RR 2012, 316; vgl. zu Begleitumständen bei Vertragsabschlüssen: BAG v. 15.02.2011 – 3 AZR 196/09 – Rn. 42, juris).

Hier ist zu beachten, dass die Beklagte noch im November 1991 Änderungen der AHV beschlossen hat, ohne betreffend § 2 Abs.2 AHV Korrekturen vorzunehmen. Zu diesem Zeitpunkt war aber aufgrund des am 18.12.1989 verkündeten RRG 1992 bekannt, dass Frauen ab dem Jahrgang 1953 frühestens im Alter von 62 Jahren eine Sozialversicherungsrente würden beziehen können. Wäre es tatsächlich von Anfang an der Wille der Beklagten gewesen, die Altersgrenze für den Bezug der Betriebsrente an die Möglichkeit des Bezugs einer Sozialversicherungsrente zu binden, dann hätte es nahegelegen, mit dem RRG 1992 auch die AHV anzupassen. Dem kann auch nicht entgegen gehalten werden, dass es hierfür einer Zustimmung des Personalrats bedurft hätte. Wenn die Betriebsrente tatsächlich von vornherein immer an den Bezug der gesetzlichen Rente gekoppelt gewesen wäre, hätte eine Angleichung des § 2 Abs.2 AHV an das RRG 1992 nur klarstellende Funktion gehabt und wäre dementsprechend mitbestimmungsfrei gewesen. Stattdessen hat die Beklagte nicht nur die Klarstellung unterlassen, sondern bis zum Jahr 1998 Mitarbeiterinnen die Zusage einer Betriebsrente nach der AHV mit den dort genannten Altersgrenzen erteilt, obwohl diese nicht mehr dem Bezugsbeginn der gesetzlichen Rente entsprach. Dem kann die Beklagte nicht entgegen halten, dass es ab 1997 wiederum eine gesetzliche Änderung gab. Dies konnte sie im November 1991 nicht vorhersehen.

(3) Selbst wenn aber entgegen den obigen Ausführungen noch Zweifel blieben, so gingen diese zu Lasten der Beklagten.

Da der Arbeitgeber die einer Gesamtzusage zugrunde liegende Regelung geschaffen hat, gilt ergänzend die Unklarheitenregel. Der Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die für ihn ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Dies ist in § 305c Abs. 2 BGB ausdrücklich geregelt, galt aber auch bereits vor dessen Inkrafttreten aufgrund des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes (vgl. BAG v. 18.05.2010 – 3 AZR 373/08 – Rn.38, 52, AP Nr. 37 zu § 66

ArbGG 1979; BAG v. 12.12.2006 – 3 AZR 388/05 – Rn. 17ff., AP Nr. 67 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen).

bb) Auch eine ergänzende Vertragsauslegung führt hier zu keinem anderen Ergebnis.

(1) Die ergänzende Vertragsauslegung dient der Lückenschließung. Der Vertrag muss dementsprechend zunächst eine planwidrige Regelungslücke aufweisen. Dabei ist gleichgültig, ob diese Lücke von Anfang an bestanden hat oder erst nachträglich entstanden ist. Eine planwidrige Unvollständigkeit liegt dann vor, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen wäre (BAG v. 17.04.2012 – 3 AZR 803/09 – Rn. 24, zitiert nach juris; BAG v. 06.07.2011 – 4 AZR 501/09 – Rn. 28, zitiert nach juris; BAG v. 21.04.2009 - 3 AZR 695/08 –, Rn. 21, NZA 2010, S. 572; BAG v. 09.12.2008 - 3 AZR 431/07 – zitiert nach juris, Rn. 25, 26). Die ergänzende Vertragsauslegung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Parteien mit der getroffenen Regelung ein bestimmtes Ziel erreichen wollten, dies aber wegen der Lückenhaftigkeit des Vereinbarten nicht gelungen ist (BGH v. 02.07.2004 – V ZR 209/03 – NJW-RR 2005, 206). Voraussetzung ist, dass bestimmte Umstände zum Vertragsinhalt geworden sind (MünchKomm-BGB/ *Busche*, Band 1 (Allgemeiner Teil), 6. Auflage 2012, § 133 Rn. 22). Ist dies nicht der Fall, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus. Es kommt dann allenfalls eine Anpassung nach den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage in Betracht (vgl. BGH v. 02.07.2004 a.a.O.; MünchKomm-BGB/*Busche*, § 133 Rn. 22). Im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung tritt an die Stelle der lückenhaften Klausel diejenige Gestaltung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit der Geschäftsbedingung bekannt gewesen wäre. Die ergänzende Vertragsauslegung im Bereich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen hat sich zu orientieren an einem objektiv-generalisierenden, am Willen und Interesse der

typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise ausgerichteten Maßstab, und nicht nur an dem der konkret beteiligten Personen (BAG v. 06.07.2011 a.a.O., Rn. 33; BGH v. 07.03.1989 – KZR 15/87 – zu II 1 der Entscheidungsgründe, BGHZ 107, 273).

(2) Durch die Abschaffung der vorgezogenen gesetzlichen Altersrente für Frauen ist in der AHV keine Regelungslücke entstanden.

Zwar hat sich die Beklagte bei Festlegung der Altersgrenzen in § 2 Abs.2 AHV zweifelsohne von den Altersgrenzen leiten lassen, bei deren Erreichen nach der damaligen Rechtslage ein vorzeitiger Bezug der gesetzlichen Altersrente möglich war. Diese Vorstellung ist aber nicht inhaltlicher Bestandteil der AHV geworden. Das Ziel der AHV – die Versorgung der Mitarbeiter/innen – ist unabhängig hiervon erfüllbar. Der Fall, dass eine Mitarbeiterin mit 60 Jahren keinen Anspruch auf Bezug einer Sozialversicherungsrente hat, wird von der AHV erfasst, ohne dass es einer Lückenfüllung bedarf. Die Beklagte hat – wie oben dargelegt – die Zusage der Altersrente nicht auf diejenigen Personen begrenzt, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen, sondern auch denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Betriebsrente zugesagt, die keinen Anspruch auf eine vorgezogene Sozialversicherungsrente haben. Da die Erwartung, dass in der überwiegenden Zahl von Fällen der Zeitpunkt der betrieblichen Altersrente mit dem Beginn der Altersrente für Frauen mit der Vollendung des 60. Lebensjahres und für Männer mit Vollendung des 63. Lebensjahres zusammenfallen dürfte, nicht Vertragsinhalt geworden ist, kann sie nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 313 BGB wegen des Fehlens oder Wegfalls der Geschäftsgrundlage Berücksichtigung finden.

Ein anderes Ergebnis ergibt sich auch nicht unter Heranziehung der Grundsätze, die das LAG Baden-Württemberg in einer Entscheidung vom 03.03.2011 (– AZ: 6 Sa 58/11 – n.v.) aufgestellt hat. Zwar hat das LAG Baden-Württemberg eine Versorgungsordnung, die als Rentenbeginn die Vollendung des 60. Lebensjahres vorsah, ergänzend dahin ausgelegt, dass aufgrund der Änderungen im Sozialversicherungsrecht erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres der Versorgungsfall eintrete. Begründet hat es dies damit, dass durch das Auseinan-

derfallen der Zeitpunkte „Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis“ und „Bezug der gesetzlichen Altersrente“ eine planwidrige Regelungslücke entstanden sei (vgl. LAG Baden-Württemberg v. 03.03.2011 a.a.O., unter I. 2. b) bb) der Entscheidungsgründe). Eine solche Regelungslücke besteht hier aber nicht. Anders als in dem Sachverhalt, welcher der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg zugrunde lag, haben die Parteien nämlich nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 60. Lebensjahres vereinbart.

cc) Die Beklagte hat die AHV nicht wirksam gemäß § 313 Abs.1 BGB nach den Regelungen über eine Störung der Geschäftsgrundlage angepasst.

Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob die Voraussetzungen einer Störung der Geschäftsgrundlage vorliegen. Auch wenn man dies zugunsten der Beklagten unterstellt, so hätte die Anpassung nicht ohne Beteiligung des Personalrats gemäß § 72 Abs.4 S.1 Nr.5 LPVG NW erfolgen dürfen. Eine Zustimmung des Personalrats liegt jedoch nicht vor.

(1) Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 72 Abs.4 S.1 Nr.5 LPVG NW sind erfüllt.

(a) Der Begriff „Gestaltung des Entgelts“ setzt die Schaffung oder Änderung eines vom Einzelfall losgelösten, gruppenbezogenen Systems voraus (vgl. für den Begriff „Lohngestaltung“ in § 79 Abs.1 Nr.5 LPVG B-W: BAG v. 28.07.1998 – 3 AZR 357/97 – AP Nr. 9 zu § 79 LPVG Baden-Württemberg). Hierfür genügt das Vorliegen einer generellen, abstrakten Regelung (vgl. wiederum BAG v. 28.07.1988 a.a.O.). Dies ist bei der vorliegenden Änderung der Versorgungsordnung gegeben.

(b) Der in § 72 Abs.4 S.1 Nr.5 LPVG NW verwandte Begriff „Entgelt“ umfasst ebenso wie der Begriff „Lohn“ in § 87 Abs.1 Nr.10 und 11 BetrVG und § 79 Abs.1 Nr.5 LPVG B-W jede vermögenswerte Leistung des Arbeitgebers aus Anlass des Arbeitsverhältnisses, wozu nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die betriebliche Altersversorgung zählt (vgl. BAG v.

28.07.1998 a.a.O.; BAG v. 16.02.1993 – 3 ABR 29/92 – AP Nr. 19 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung).

(c) Im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsrechts ist anerkannt, dass die Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen, auch bei einer Störung der Geschäftsgrundlage, der Mitbestimmung des Betriebsrats bedarf (vgl. BAG v. 26.09.2000 – 3 AZR 570/99 – zitiert nach juris; BAG v. 23.09.1997 – 3 ABR 85/96 – AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG v. 09.07.1985 – 3 AZR 546/82 – AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Nichts anderes gilt für die Rechte des Personalrats gemäß § 79 Abs.4 S.1 Nr.5 LPVG NW. Das Bundesverwaltungsgericht hat schon zu der damals gültigen Fassung des § 72 Abs.3 S.1 Nr.5 LPVG NW entschieden, dass dieser den betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen des § 87 Abs.1 Nr.10 und 11 BetrVG nachgebildet sei und es keinen sachlichen Grund dafür gebe, bei der Anwendung dieser Beteiligungsvorschriften von unterschiedlichen Inhalten auszugehen (BVerwG v. 06.02.1987 – 6 P 8.84 – BVerwGE 75, 365). Ebenso hat das Bundesarbeitsgericht dies bei der weitgehend mit § 72 Abs.4 S.1 Nr.5 LPVG NW übereinstimmenden Regelung in § 79 Abs.1 Nr.5 LPVG B-W gesehen. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats soll ebenso wie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers ausgerichteten Lohngestaltung schützen, für ein angemessenes, durchsichtiges Lohngefüge sorgen und die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit sichern (BAG v. 28.07.1998 – 3 AZR 357/97 – AP Nr. 9 zu § 79 LPVG Baden-Württemberg).

(d) Der für ein Mitbestimmungsrecht erforderliche kollektive Bezug ist nicht etwa dadurch ausgeschlossen, dass der Klägerin in ihrem Arbeitsvertrag eine individuelle Versorgungszusage getätigt worden ist. Die Zusage bezieht sich nämlich auf ein für den gesamten Betrieb einheitlich geltendes Versorgungswerk.

(e) Zu Unrecht meint die Beklagte, eine Beteiligung des Personalrats habe deshalb unterbleiben können, weil die von ihr vertretene Anpassung alternativlos sei.

Allerdings sind Eingriffe dann mitbestimmungsfrei, wenn aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen kein abweichender Leistungsplan aufgestellt werden kann (vgl. BAG v. 26.09.2000 – 3 AZR 570/99 – zitiert nach juris). Dies ist hier aber nicht der Fall. Es sind vielmehr verschiedene Lösungen für eine Anpassung denkbar. So erscheint es insbesondere naheliegend, statt einer Anhebung der Altersgrenzen diese beizubehalten, aber eine Sozialversicherungsrente fiktiv anzurechnen (vgl. zu diesem Lösungsvorschlag: Baumeister/Merten, DB 2007, 1306, 1309). Es liegt keinesfalls auf der Hand, dass eine solche Lösung für Mitarbeiterinnen nicht in Betracht kommt. Da das Ausscheiden aus dem Betrieb und der Bezug der Altersrente nicht zwingend sind, kann es vielmehr den Betroffenen im Einzelfall überlassen bleiben, ob sie die Betriebsrente schon mit 60 oder erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Der Berücksichtigung einer fiktiven Rente stehen auch keine faktischen Hindernisse entgegen. Versicherungsmathematisch lässt sich eine solche errechnen. Vergleichbare Berechnungen sind beispielsweise im Anwendungsbereich des § 2 Abs.5 S.2 BetrAVG üblich.

Noch weitergehende Regelungsalternativen ergäben sich im Übrigen, sofern erst unter Einbeziehung der Altersgrenze für Männer und/oder der Berücksichtigung einer erhöhten Lebenserwartung der Betriebsrentner eine Störung der Geschäftsgrundlage folgen würde.

(2) Rechtsfolge der Nichtbeteiligung des Personalrats ist, dass die von der Beklagten angestrebten Anpassungen der AHV keine Wirkung entfalten.

Maßnahmen zum Nachteil von Arbeitnehmern, die unter Verletzung von Mitbestimmungsrechten durchgeführt werden, sind unwirksam (Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung (vgl. zum Betriebsverfassungsgesetz: BAG v. 19.08.2008 – 3 AZR 194/07 – Rn. 29, AP Nr. 82 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG v. 29.01.2008 – 3 AZR 42/06 – AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972). Dies gilt auch im Bereich des Landespersonalvertretungsrechts (vgl. etwa BAG v. 17.05.2011 – 9 AZR 201/10 – Rn. 64 f., juris; BAG v. 18.06.2008 – 7 AZR 214/07 – AP Nr. 50 zu § 14 TzBfG; BAG v. 17.04.2002 – 4 AZR 174/01 –, unter

II. 7. b) der Entscheidungsgründe, AP Nr. 23 zu § 24 BAT). Dementsprechend ist auch die Anpassung wegen einer Störung der Geschäftsgrundlage ohne Beteiligung des Personalrats unwirksam (vgl. zu § 79 Abs.1 Nr.5 PersVG BW: BAG v. 28.07.1998 – 3 AZR 357/97 – AP Nr. 9 zu § 79 LPVG Baden-Württemberg; zu § 87 Abs.1 Nr.10 BetrVG: BAG v. 29.01.2008 – 3 AZR 42/06 – AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972; BAG v. 26.10.2000 – 3 AZR 570/99 – juris; BAG v. 23.09.1997 – 3 ABR 85/96 – AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG v. 09.07.1985 – 3 AZR 546/82 – a.a.O., Rn. 28).

b) Da die Rentenzusage nicht an den konkreten Bezug einer Sozialversicherungsrente geknüpft worden ist, muss sich die Klägerin keine fiktive Sozialversicherungsrente anrechnen lassen. Wegen der fehlenden Beteiligung des Personalrats kann die Beklagte auch insoweit aus den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage nichts Gegenteiliges herleiten.

B.

I. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs.1 ZPO.

II. Die Zulassung der Revision erfolgt gemäß § 72 Abs.2 Nr.1 ArbGG. Der Entscheidung liegen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung zugrunde.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

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

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich 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.

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

Barth

Meder

Der ehrenamtliche Richter Schulz-Kleyenstüber ist ausgeschieden und daher an der Unterschriftsleistung gehindert.

Barth