

**4 Sa 68/17**  
8 Ca 6862/16  
(ArbG München)

Verkündet am: 26.10.2017

Birkhold  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.  
vertreten durch den Vorstand,  
dieser vertreten durch den Vorsitzenden  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, D-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Pessinger und die ehrenamtlichen Richter Markert und Berge

für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 21. Dezember 2016 - 8 Ca 6862/16 - wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor des Endurteils des Arbeitsgerichts in Ziffern 1 und 2 wie folgt neu gefasst wird:**
  1. **Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin beginnend mit dem 1. Dezember 2016 über den Betrag von monatlich € 1.347,29 hinaus jeweils zum Monatsersten € 74,15 brutto zu zahlen.**
  2. **Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 370,75 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz aus jeweils € 74,15 seit 2. Juli 2016, 2. August 2016, 2. September 2016, 2. Oktober 2016 und 2. November 2016 zu zahlen.**
- II. **Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

## Tatbestand:

Die Parteien streiten um Ansprüche der Klägerin auf Anpassung der ihr gewährten Betriebsrente.

Die Klägerin war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der E. (im Folgenden: E.) vom 1. April 1974 bis zum 31. Dezember 1997 beschäftigt.

Die E. richtete in den 1960er Jahren eine betriebliche Altersversorgung ein, die als „Betriebliches Versorgungswerk“ (im Folgenden: BVW) bezeichnet wurde und wird.

Der Gesamtbetriebsrat der E. und die E. schlossen unter dem Datum des 8. Juli 1987 die Gesamtbetriebsvereinbarung „Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks“ (im Folgenden B-BVW), die sich in Grundbestimmungen, Ausführungsbestimmungen (im Folgenden AB- BVW) und Übergangsbestimmungen gliedern.

Der anspruchsberechtigte Personenkreis ist in § 2 B-BVW geregelt. Dort heißt es u.a.:

### *„Berechtigter Personenkreis*

1. *Die Pensionsergänzung wird solchen Betriebsangehörigen gewährt, die bei Eintritt des Versorgungsfalls mindestens 10 Jahre in einem festen Anstellungsverhältnis zur E. Unternehmensgruppe stehen und einen Anspruch auf Rentenleistungen aus der Versorgungskasse besitzen. [...]*
2. *Am 31.03.85 wurde die Versorgungskasse für Neuaufnahmen geschlossen. Betriebsangehörige, die erst nach dem 31.03.85 das 18. Lebensjahr vollendeten oder nach dem 31.03.85 erstmalig bei der E. fest angestellt wurden, konnten die Mitgliedschaft in der Versorgungskasse nicht mehr erhalten.*
3. *Auf die Leistungen des Pensionsergänzungsfonds besteht ein Rechtsanspruch, der nur durch die in den Ausführungsbestimmungen enthaltenen Widerrufsvorbehalte eingeschränkt ist.“*

Die Klägerin bezieht seit 1. Mai 1999 eine Gesamtversorgung aus dem Betrieblichen Versorgungswerk der Beklagten.

Im Rahmen des BVW wird eine Gesamtversorgung gewährt, deren Höhe sich nach § 4 Nr. 1 AB-BVW in Abhängigkeit von den zurückgelegten Dienstjahren auf 40-70 % des letzten pensionsfähigen Arbeitsentgelts beläuft. Im Regelfall setzen sich die Gesamtversorgungsbezüge gemäß § 5 AB-BVW aus Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, der Pensionskasse „Versorgungskasse der E. VVaG“ (im Folgenden: Versorgungskasse) und einer Direktzusage (im Folgenden: Pensionsergänzung) zusammen. Erreichen die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und die der Versorgungskasse in der Summe nicht die ermittelten Gesamtversorgungsbezüge, wird zur Herstellung dieses Versorgungsniveaus eine Pensionsergänzung gezahlt.

Dazu heißt es in § 5 AB-BVW:

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

Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge richtet sich nach § 6 AB-BVW. Dort heißt es:

*„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 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 Pensionsergänzungszahlung 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.“*

In § 12 AB-BVW sind Widerrufsvorbehalte geregelt. Dort heißt es u.a.:

*„1. Der in § 2 Ziffer 3 der Grundbestimmungen eingeräumte Rechtsanspruch wird insoweit eingeschränkt, als sich die E. 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, oder*

*[...]“*

Die Rentenzahlungen werden jeweils zum ersten Kalendertag des laufenden Monats zur Zahlung fällig (vgl. Bl. 974 d.A.).

Nach § 1 Abs. 1 der Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 1. Juli 2014 – Rentenwertbestimmungsverordnung 2014 (RWBestV 2014) belief sich der aktuelle Rentenwert ab dem 1. Juli 2014 auf € 28,61 (BGBl I, S. 746). Nach § 1 Abs. 1 der Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 1. Juli 2015 – Rentenwertbestimmungsverordnung 2015 (RWBestV 2015) belief er sich ab dem 1. Juli 2015 auf € 29,21 (BGBl I, S. 965) und gemäß § 1 Abs. 1 der Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 1. Juli 2016 – Rentenwertbestimmungsverordnung 2016 (RWBestV 2016) ab 1. Juli 2016 auf € 30,45 (BGBl. I, S. 1360).

Die C. Versicherungen erzielten im Jahr 2014 einen Jahresüberschuss in Höhe von € 236 Mio.; die Beklagte im Jahr 2015 ausweislich ihres Geschäftsberichts 2015 (Anlage K 8 = Bl. 315 ff. d.A.) ein positive Ergebnis in Höhe von € 8,9 Mio. (Geschäftsbericht S. 16 = Bl. 324 d.A.).

Bis zum 30. Juni 2015 erhielt die Klägerin eine monatliche Leistung aus der Versorgungskasse, die auf der Verdienstabrechnung als „VK-ALTERSRENTE“ bezeichnet wird, in Höhe von € 336,48 brutto sowie eine als „E.-RENTE“ ausgewiesene Pensionsergänzung in Höhe von € 999,07 brutto, mithin eine monatliche Zahlung in Höhe von € 1.335,55 brutto.

Mit Schreiben vom 16. Oktober 2015 (Anlage K 4 = Bl. 44 f. d.A.) wurde die Klägerin von der Beklagten über die Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge zum 1. Juli 2015 unterrichtet. In diesem Schreiben heißt es u.a.:

„[...]“

*Die Vorstände und Aufsichtsräte der C. Versicherungen haben beschlossen, die Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten unter Anwendung der in § 6 Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerks normierten Regelung zum 01.07.2015 für diesen Stichtag um 0,5 % zu erhöhen.*

[...]

*Ab 01.07.2015 beträgt Ihre Versorgungsleistung aus dem Betrieblichen Versorgungswerk **1.004,07 € monatlich brutto.***

Mit weiterem Schreiben aus dem August 2016 (Anlage K 6 = Bl. 311 f. d.A.) unterrichtete die C1 AG die Klägerin über die Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge zum 1. Juli 2016. Darin heißt es u.a.:

„[...]“

*Die Versorgungsleistungen des Betrieblichen Versorgungswerks werden zum 1. Juli 2016 angepasst. Abweichend von § 6 Ziffer 1 der Ausführungsbestimmungen des BVW, wonach*

*eine Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge in Höhe von 4,25 % vorzunehmen wäre, steigen die Gesamtversorgungsbezüge bzw. Rente um 0,5 % an, während die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,25 % und die Leistungen aus der Versorgungskasse der E. VVaG. um 0,51 % erhöht werden. Diese unterschiedlichen Anpassungssätze können zu einem Absinken oder Stagnieren der Pensionsergänzung führen. Um einen Werterhalt Ihrer betrieblichen Versorgungsleistung zu gewährleisten, erhöhen wir die zum 1. Juli 2016 tatsächlich gezahlte Pensionsergänzung ebenfalls um 0,5 %, wenn sei infolge der Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge absinken oder stagnieren sollte.*

*Dieses Vorgehen haben Vorstand und Aufsichtsrat Ihres ehemaligen Arbeitgebers nach Anhörung der Betriebsratsgremien gemeinsam beschlossen, weil sie eine Anpassung in Höhe von 4,25 % für nicht vertretbar halten. Daher wurde von der Ausnahmeregelung gemäß § 6 Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen des BVW Gebrauch gemacht.*

*[...]*

*Ab 01.07.2016 beträgt Ihre Versorgungsleistung aus dem Betrieblichen Versorgungswerk **1.009,09 EUR** monatlich brutto.“*

Mit ihrer Klage machte die Klägerin – neben 84 weiteren anspruchsberechtigten Personen (vgl. Bl. 163 d.A.) – die Zahlung höherer Versorgungsleistungen seit 1. Juli 2014 geltend, wobei sie für die Berechnung die Erhöhung der gesetzlichen Rente außer Betracht gelassen hat (vgl. Bl. 282 d.A.), was von der Beklagten ausdrücklich nicht beanstandet wird (vgl. Bl. 974 d.A.).

Sie bestreitet, dass die Beschlüsse von Vorstand bzw. Aufsichtsrat die tatsächlich gewährte Steigerung der Betriebsrente umfasst hätten und dass dabei sämtliche Interessen im Rahmen einer Gesamtabwägung gewürdigt worden seien. Negative Auswirkungen, die auf den niedrigen Leitzins zurückzuführen seien, seien nicht zu verzeichnen. Entsprechendes gelte für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns. Ebenso wenig ergäben sich nachteilige Folgen für die Beklagte aus der angespannten Situation an den Kapitalmärkten, der Schuldenprobleme einzelner Länder, dem langfristig anhaltenden Niedrigzins, sowie aufgrund von demographischen, gesellschaftlichen und kulturellen Umbrüchen Risikopotentiale für die Geschäftsentwicklung.

Die seit 1. Juli 2014 geleisteten Zahlungen hätten unter Berücksichtigung der Anpassung nach § 16 BetrAVG höher sein müssen. Statt € 1.335,55 hätte der Anspruch im Jahr 2014/15 damit € 1.455,21 betragen.

Bei den Anpassungen zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 seien fehlerhaft nicht die Gesamtversorgungsbezüge, sondern nur die Pensionsergänzungsleistungen erhöht worden. Nach § 6 Nr. 1 AB-BVW sei die Entwicklung der Gesamtversorgungsbezüge an die der gesetzlichen Rente gebunden.

Die Beklagte könne sich nicht auf § 6 Nr. 3 AB-BVW berufen. Die Regelung sei unwirksam, weil sie gegen § 307 BGB und § 308 Nr. 4 BGB verstoße. Sie sei unklar, da nicht ersichtlich sei, unter welchen Voraussetzungen dem Vorstand eine Abweichungsbefugnis eingeräumt sei. Zudem seien die Rechtsfolgen völlig offen. Die Regelung ermächtigte den Vorstand einseitig zum Eingriff in die Versorgungsansprüche der Versorgungsempfänger. Die Befugnis sei auch mit § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unvereinbar, da mit ihr ein unzulässiger Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verbunden sei. Da der Betriebsrat hinsichtlich des „Wie“ der Verteilung mitzubestimmen habe, die Entscheidung über den freiwerdenden Betrag aber dem Vorstand und dem Aufsichtsrat zustehe, genüge eine bloße Anhörung des Betriebsrats nicht. Vielmehr habe sich der Betriebsrat seines Mitbestimmungsrechts begeben. Da der verbleibende Rest der Betriebsvereinbarung – ohne die Bestimmung nach § 6 Nr. 3 AB-BVW – sinnvoll sei und eine geschlossene Regelung darstelle, führe die Teilunwirksamkeit nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung.

Sofern von der Wirksamkeit der Regelung in § 6 Nr. 3 AB-BVW auszugehen sei, sei von der darin geregelten Abänderungsbefugnis in fehlerhafter Weise Gebrauch gemacht worden. Die Voraussetzungen nach § 6 Nr. 3 AB-BVW lägen nicht vor. Jegliche Entscheidung der Beklagten sei zudem verspätet erfolgt, da sie nach § 6 Nr. 2 AB-BVW verpflichtet gewesen sei, zum Zeitpunkt der Anpassung der gesetzlichen Rente – aufgrund § 65 SGB VI zum 1. Juli eines jeden Jahres – eine Anpassung vorzunehmen. Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge sei automatisch zum 1. Juli 2015 bzw. 1. Juli 2016 erfolgt und könne nachträglich nicht mehr ersetzt werden.



Mit Blick auf die Beteiligung des Betriebsrats dürfe sich der Vorstand vor der Anhörung des Betriebsrats noch keine abschließende Meinung gebildet haben. Dies sei hier nicht der Fall. Die Stellungnahmen der Betriebsräte hätten allesamt eine Ablehnung des Vorschlags der Beklagten enthalten.

Jedenfalls aber lägen die Voraussetzungen für eine Kürzung nicht vor. Von der Ausnahmegvorschrift nach § 6 Nr. 3 AB-BVW könne nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn eine wirtschaftliche Notlage vorliege bzw. wenn gravierende Veränderungen der wirtschaftlichen Unternehmensdaten eine Abweichung zwingend erforderlich machten und eine Anpassung entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente nicht mehr aus dem Gewinn der Beklagten zu finanzieren sei. Dies sei das gemeinsame Verständnis der die Betriebsvereinbarung abschließenden Parteien gewesen und finde seine Stütze in der Überschrift des § 6 AB-BVW „Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse“. Dies sei von der Arbeitsgeberseite wiederholt bestätigt und bekräftigt worden, etwa anlässlich einer Aufsichtsratssitzung im Jahr 1995 oder durch eine nicht mehr auffindbare Aktennotiz. Zu berücksichtigen sei in diesem Zusammenhang, dass die E. als Rechtsvorgängerin der Beklagten bei Abschluss des BVW im Eigentum der Gewerkschaften gestanden habe, so dass die Führung des Unternehmens an den Interessen der Beschäftigten ausgerichtet gewesen sei.

Gründe der Praktikabilität – zu der nach § 16 BetrAVG alle drei Jahre durchzuführenden Anpassungsprüfung würde eine jährlich vorzunehmende umfassende Interessenabwägung hinzutreten – sprächen ebenfalls für dieses Verständnis. Ein anderes Verständnis führte dazu, dass die Beklagte jegliche gesamt- oder versicherungswirtschaftliche, die eigene wirtschaftliche Lage jedoch nicht betreffende Problematik als Grund für eine Kürzung anführen könnte.

Das Vorbringen der Beklagten zu den wirtschaftlichen Umständen könne die verminderte Anpassung nicht rechtfertigen. Zum einen seien die Ausführungen bereits unsubstantiiert, zum anderen stünden sie in Widerspruch zu dem extrem guten Ergebnis der C. Gruppe. Eine geringe Inflationsrate wie im Jahr 2015 habe es zuletzt 2009 gegeben, ohne dass die Beklagte diese zum Anlass genommen habe, die Anpassung der Betriebsrenten zu kürzen. Überdies sei davon auszugehen, dass sich der fehlende Preisanstieg positiv für den

Verkauf von Lebensversicherungen und damit für die Beklagte auswirke. Der niedrige Leitzins habe sich auch nicht plötzlich entwickelt; vielmehr sei dieser nach dem Jahr 2009 wieder leicht gestiegen und seit 2011 kontinuierlich gesunken. Die Beklagte könne sich nicht auf die Finanzlage des Konzerns berufen, da sie und nicht der Konzern Versorgungsschuldnerin sei. Ebenso wenig sei für die Anpassungsentscheidung 2015 der Jahresabschluss der C2 AG relevant, zumal die Beklagte insoweit auf einen falschen Beurteilungszeitpunkt abstelle. Auf regulatorischen Druck könne sich die Beklagte ebenfalls nicht berufen. Betriebsvereinbarungen und sonstige Regelungen, die auf lange Dauer angelegt seien, trügen immer das Risiko in sich, dass es zu einer Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen komme. Im Übrigen sei diesbezüglich im Rahmen des Widerrufsvorbehalts nach § 12 AB-BVW Vorsorge getroffen worden. Andere Vorkehrungen für den Fall einer geänderten Rechtslage enthalte die Betriebsvereinbarung nicht. Dem Vortrag zum Lebensversicherungsgesetz und Solvency II mangle es an Substanz, abgesehen davon, dass auf das Unternehmen und nicht den Konzern abzustellen sei, was auch für den Abbau von Stellen gelte. Soweit sich die Beklagte auf Umstrukturierungen im Branchenumfeld berufe, sei der Vortrag erneut unsubstantiiert. Zudem spreche die Beklagte nur von Risikopotentialen.

Darüber hinaus entspreche die Kürzung der Rentenanpassung nicht billigem Ermessen i.S.d. § 315 BGB. Die Beklagte könne sich nicht auf das überdurchschnittlich hohe Versorgungsniveau der Renten des BVW im Vergleich zu anderen Versorgungswerken berufen. Die Höhe der Versorgung im Konzern sei unerheblich und die Anpassung in anderen Versorgungswerken habe keinen Einfluss auf den Anpassungsanspruch der Klägerin nach dem BVW. Die Regelungen des BVW hätten nicht zu einer planwidrigen Überversorgung der Versorgungsempfänger des BVW geführt. Auch wenn die Erhöhung um 0,5 % in etwa einer Anpassung nach dem Verbraucherpreisindex entspräche und sich damit an den Maßstab der gesetzlichen Erhöhung nach § 16 BetrAVG anlehnte, sei mit der Anknüpfung an die Entwicklung der gesetzlichen Rente eine solche Anlehnung gerade nicht gewollt gewesen. Soweit die Beklagte bei der Ermessensausübung die monetären Einschnitte bei der aktuellen Belegschaft anführe, verkenne sie, dass die Betriebsrentnerinnen und -rentner ihre Betriebsrente bereits durch eigene Leistungen während ihrer aktiven Zeit verdient hätten. Mit Blick auf die herangezogenen personellen Maßnah-

men und Budgetkürzungen in verschiedenen Bereichen fehle es an einem sachlichen Zusammenhang zum Anspruch der Klägerin auf Anpassung ihrer Betriebsrente.

Insgesamt taue der stets vorhandene Wunsch eines Unternehmers nach Kostenreduzierung bzw. Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit nicht, die in den BVW geregelten Ansprüche der Klägerin zu beseitigen. Diese Aspekte hätten schon bei Abschluss der Betriebsvereinbarung vorgelegen. Die angeführten Ablehnungsgründe stellten einzelne wirtschaftliche Faktoren dar, die in unterschiedlichen Formen in jedem Geschäftsjahr festzustellen seien.

Unabhängig davon ergebe sich der Anspruch auch aus betrieblicher Übung, weil die Beklagte die Renten der Versorgungsempfänger in den vergangenen Jahren immer entsprechend der gesetzlichen Rente angepasst habe, ohne die konkrete wirtschaftliche Lage zu prüfen.

Der Zinsanspruch entstehe nicht erst mit Rechtskraft des Urteils, weil keine Leistung geltend gemacht wird, die nach billigem Ermessen zu bestimmen sei.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich zuletzt zu erkennen,

- I. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin beginnend mit dem 01.12.2016 über den Betrag von € 1.347,29 brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von € 201,58 brutto zu zahlen;
- II. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von € 1.007,90 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinsatz aus jeweils € 201,58 brutto seit dem 02.07.2016, dem 02.08.2016, dem 02.09.2016, dem 02.10.2016 sowie dem 02.11.2016 zu zahlen;
- III. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von € 1.742,16 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinsatz aus jeweils € 145,18 brutto seit dem 02.07.2015, dem 02.08.2015, dem 02.09.2015, dem 02.10.2015, dem 02.11.2015, dem 02.12.2015, dem

- 12 -

02.01.2016, dem 02.02.2016, dem 02.03.2016, dem 02.04.2016, dem 02.05.2016 sowie dem 02.06.2016 zu zahlen;

- IV. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von € 1.435,92 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinsatz aus jeweils € 119,66 brutto seit dem 02.07.2014, dem 02.08.2014, dem 02.09.2014, dem 02.10.2014, dem 02.11.2014, dem 02.12.2014, dem 02.01.2015, dem 02.02.2015, dem 02.03.2015, dem 02.04.2015, dem 02.05.2015 sowie dem 02.06.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragte vor dem Arbeitsgericht,

die Klage abzuweisen.

Zur Rentenanpassung 2015 behauptet die Beklagte, dass der Vorstand der C2 AG am 3. Juni 2015 beschlossen habe, dass eine Anpassung der Renten um mehr als 0,5 % nicht als vertretbar erscheine und eine entsprechende Beschlussfassung durch die Vorstände bzw. Geschäftsführungen und Aufsichtsräte der betroffenen Konzerngesellschaften initiiert werden solle. Die Beklagte sowie die C1 AG hätten den Gesamtbetriebsrat der Beklagten und der C1 AG mit Schreiben vom 15. Juni 2015 (Anlagenkonvolut B 6 = Bl. 221 ff. d.A.) zur beabsichtigten Rentenanpassung angehört. Stellungnahmen seien durch den Gesamtbetriebsrat sowie mehrere örtliche Betriebsräte erfolgt (vgl. Bl. 154 f. d.A. sowie Anlagenkonvolut B 7 = Bl. 225 ff. d.A.).

Die Vorstände der Beklagten und der C1 AG hätten beschlossen – der Vorstand der Beklagten am 26. August 2015 –, dass die in § 6 Nr. 3 AB-BVW normierte Ausnahmebestimmung anzuwenden und dem jeweiligen Aufsichtsrat zur gemeinsamen Beschlussfassung vorzuschlagen sei, dass die zum 1. Juli 2015 zu gewährende Rentenanpassung der Gesamtversorgungsbezüge nur in Höhe von 0,5 % gewährt werden solle. Eine darüber hinausgehende Erhöhung werde für nicht vertretbar gehalten.

Ein inhaltlich entsprechender Beschluss des Aufsichtsrats sei im Umlaufverfahren mit Ablauf der Rückmeldefrist am 9. Oktober 2015 gefasst worden. Sowohl Vorstand als auch

Aufsichtsrat hätten alle Argumente abgewogen und in ihre Entscheidung einfließen lassen.

Da bei einer Erhöhung der gesetzlichen Rente um 2,1 % eine reduzierte Erhöhung der Gesamtversorgung um 0,5 % aufgrund der anzurechnenden gesetzlichen Rente in vielen Fällen faktisch zu einer Nullrunde geführt hätte, hätten die zuständigen Gremien der Beklagten beschlossen, die Pensionsergänzung um 0,5 % zu erhöhen. Es sei in jedem Einzelfall eine Vergleichsberechnung durchgeführt worden. Dabei seien drei Einzelwerte für die Pensionsergänzung ermittelt worden, wenn – erstens – die Gesamtversorgungsbezüge um 0,5 % zu erhöhen seien, – zweitens – die Pensionsergänzung unter Berücksichtigung von § 16 BetrAVG zu erhöhen sei und – drittens – wenn die Pensionsergänzung um 0,5 % erhöht würde. Zur Auszahlung ab 1. Juli 2015 sei der höchste dieser drei Werte gekommen.

Grundlage der gemeinsamen Beschlussfassung seien die widrigen Rahmenbedingungen am Markt und das zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns deshalb vom C.-Konzern verabschiedete Konzept „XY“. Dieses Konzept sei nicht auf eine aktuelle wirtschaftliche Lage zurückzuführen, sondern stelle eine Neuausrichtung vor dem Hintergrund eines schwierigen Marktumfeldes dar. Es sei zwar von wirtschaftlichen Erwägungen geprägt, aber nicht auf eine aktuelle wirtschaftliche Zwangslage zurückzuführen. Da das XY-Konzept mit erheblichen Einschnitten für die aktive Belegschaft verbunden sei, sollten auch die Betriebsrentnerinnen und -rentner in die zukunftsfähige Ausrichtung des Konzerns durch vergleichsweise geringe Einschnitte eingebunden werden.

Die schwierige Marktsituation, auf die sich die Beklagte beruft, beruhe auf den historisch niedrigen Zinsen und einer geringen Inflation, die im Juni 2015 bei 0,3 % gelegen habe. Hinzu komme der nur leicht steigende Verbraucherpreisindex (von 106,7 im Juni 2014 auf 107 im Juni 2015). Das niedrige Zinsniveau stelle eine Belastung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns dar, weil es für Versicherer immer schwieriger werde, Kundengelder lukrativ anzulegen. Zum Zeitpunkt der Anpassungsprüfung am 1. Juli 2015 sei die Beklagte von einem sich abschwächenden Wachstum im Versicherungsmarkt und einer schwachen konjunkturellen Entwicklung im Euromarkt ausgegangen. Hinzu kämen größere, vom C.-Konzern zu tragende Risiken, namentlich das mit der

höheren Lebenserwartung der Menschen verbundene Langlebigkeitsrisiko. Hinzu kämen Vorgaben aus dem am 7. August 2014 in Kraft getretenen Lebensversicherungsreformgesetz (LVRG), das nicht nur eine Absenkung des Höchstrechnungszinssatzes in der Versicherungsbranche mit sich gebracht und den finanziellen Aufwand der Unternehmen für Lebensversicherungsprodukte deutlich erhöht habe. Das Projekt „Solvency II“ der EU-Kommission vom 1. April 2015, das mit Wirkung zum 1. Januar 2016 in nationales Recht umgesetzt worden sei, habe des Weiteren zu einer Verschlechterung der Rahmenbedingungen beigetragen. Auswirkungen ergäben sich für die Finanzausstattung, weil sich die Kapitalanforderungen an den eingegangenen Risiken orientieren müssten, und für die Geschäftsorganisation, an die weitergehende Anforderungen gestellt würden. Zu berücksichtigen seien ferner die steigenden Kundenanforderungen in Form einer hohen Preissensitivität und sinkender Loyalität. Die Beklagte beruft sich ferner auf Folgen der Finanzmarktkrise, die zu weiteren Risikopotentialen und Herausforderungen für den Vertrieb geführt hätten. Wettbewerber hätten Umstrukturierungen, u.a. zur Kostensenkung, forciert.

Mit dem Konzept „XY“, das am 21. Mai 2015 gegenüber der Belegschaft kommuniziert worden sei, solle die Komplexität der internen Strukturen reduziert werden, indem interne Strukturen verschlankt sowie Effektivität und Effizienz deutlich erhöht werden sollten. Konzernweit ziele das Konzept auf jährliche Einsparungen zwischen € 160 und 190 Mio., was durch eine Vielzahl von Einschnitten bei der aktiven Belegschaft umgesetzt werden solle. Insbesondere sollten die Personalkosten bei nicht kundennahen Funktionen durch verschiedene Maßnahmen bis zum 1. Januar 2018 um 30 % gesenkt werden. Zudem komme es zu Kürzungen bei den Budgets für Sachkosten und der betrieblichen Altersvorsorge bei Neuzugängen auf Ebene des Vorstands und der leitenden Angestellten. Das Konzept beinhalte auch die Zusammenlegung, Verlegung und Schließung von Standorten. Bei einem Unterliegen in den Verfahren über die zutreffende Rentenanpassung würden sich weitere Einschnitte für die aktive Belegschaft ergeben, wobei die konkrete Form der kompensierenden Maßnahme vom Umfang der Mehrbelastungen abhinge.

Zur Rentenanpassung 2016 trägt die Beklagte vor, dass der Vorstand der C2 AG im Umlaufverfahren mit Ablauf der Stimmabgabe am 17. Mai 2016 einstimmig beschlossen habe dass eine Anpassung der Renten um mehr als 0,5 % nicht vertretbar sei.

Die Beklagte sowie die C1 AG hätten die im Konzern bestehenden Betriebsräte mit Schreiben vom 13. Mai 2016 (Anlagenkonvolut B 11 = Bl. 424 ff. d.A.) zur beabsichtigten Anpassung der Renten um 0,5 % zum 1. Juli 2016 angehört. Die dazu abgegebenen Stellungnahmen hätten die geplante Anpassung kritisiert.

Die Beschlussfassung durch den Vorstand der Beklagten sei am 20. Juni 2016, der Beschluss des Aufsichtsrats am 22. Juni 2016 erfolgt. Entscheidungsgrundlage seien die seit der Rentenanpassung 2015 unveränderten widrigen Rahmenbedingungen am Markt gewesen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Anpassungsentscheidungen seien nicht zu monieren. Sie habe auf Grundlage der wirksamen Bestimmung des § 6 Nr. 3 AB-BVW rechtmäßige Entscheidungen über die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge in den Jahren 2015 und 2016 getroffen.

Bei den Bestimmungen der BVW handle es sich um eine Betriebsvereinbarung und damit um ein Gesetz im materiellen Sinn, so dass sich eine ggf. notwendige Auslegung nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Grundsätzen richte. Der in § 6 Nr. 3 AB-BVW enthaltene Begriff „vertretbar“ bedürfe der Auslegung. Diese sei dahingehend vorzunehmen, dass die nach § 6 Nr. 3 AB-BVW jährlich von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam zu treffende Ermessensentscheidung durch die Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes eingeschränkt sei. Für eine negativ abweichende Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge bedürfe es eines sachlichen Grundes, der die Abweichung nach Abwägung der widerstreitenden Interessen rechtfertige. „Vertretbar“ bedeute nichts anderes als „berechtigt“ oder „legitim“. Der Begriff beziehe sich auf eine sachlich überzeugende Entscheidung zwischen mehreren gegenläufigen Positionen. Dieses Auslegungsergebnis finde seine Bestätigung in den in § 12 AB-BVW geregelten Widerrufsvorbehalten, die die Ausübung des Widerrufsrechts an das Vorliegen eines sachlichen Grundes knüpften, so dass auch mit Blick auf § 6 Nr. 3 AB-BVW vom Vorliegen eines sachlichen Grundes auszugehen sei. Die Auslegung werde dadurch bestätigt, dass die AB-BVW bereits im Jahr 1961 in Kraft getreten seien, als das Recht der betrieblichen Altersversorgung noch im Wesentlichen richterrechtlich geprägt gewesen sei. Die Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 18. Februar 2003 - 3 AZR 81/02 -) beschreibe valide Gründe für Eingriffe in Betriebsrenten beispielsweise mit der Formel „sachlich vertretbar und nicht willkürlich“. Es gebe kein gemeinsames Verständnis der Betriebsparteien dahingehend, dass es für die Ausnahmeregelung in § 6 Nr. 3 AB-BVW auf eine wirtschaftliche Zwangslage ankomme. Dieses Verständnis habe sich im Wortlaut nicht niedergeschlagen.

Die darauf basierenden Anpassungsentscheidungen für die Jahre 2015 und 2016 seien formell wie materiell rechtmäßig erfolgt. Die im Konzern bestehenden Betriebsräte seien vor der Beschlussfassung durch Vorstand und Aufsichtsrat jeweils angehört worden. Vorstand und Aufsichtsrat hätten auf Basis des vom Vorstand unterbreiteten Vorschlags eine Reduzierung der vertraglichen Anpassung zum 1. Juli 2015 und zum 1. Juli 2016 auf jeweils 0,5 % beschlossen. Diese Beschlüsse seien rechtzeitig erfolgt. Die Regelung in § 6 Nr. 2 AB-BVW sehe zwar vor, dass die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge zum gleichen Zeitpunkt wie die Veränderung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung erfolge, ein Stichtag werde damit aber nicht bestimmt. Die Anpassung habe lediglich mit Wirkung zum Anpassungsstichtag zu erfolgen. Dies ergebe sich aus Wortlaut, Systematik und Zweck der Regelung. Insbesondere hebe der gemeinsame Beschluss der Gremien nicht eine vorherige automatische Anpassung nach § 6 Nr. 1 AB-BVW wieder auf.

In materieller Hinsicht genügten die Entscheidungen den in § 6 Nr. 3 AB-BVW normierten Voraussetzungen. Eingriffe in laufenden Rentenverpflichtungen seien an den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Die Anforderungen an die Rechtfertigungsgründe hingen von der Schwere des Eingriffs ab. Dies müsse erst recht gelten, wenn – wie hier – kein Eingriff in laufende Leistungen erfolge, weil der Vorbehalt von Beginn an in den AB-BVW geregelt und damit Teil der Leistungszusage gewesen sei. Bei den für die Rechtfertigung erforderlichen sachlichen Gründen müsse es sich nicht zwingend um wirtschaftliche Gründe handeln. Nichtwirtschaftliche Gründe könnten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteile vom 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - und vom 27. August 1996 - 3 AZR 466/95 -) einen Eingriff rechtfertigen. Damit müssten die Gründe lediglich willkürfrei, nachvollziehbar und aner kennenswert sein. Bei der Beurteilung der dem Eingriff zu Grunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten und den finanziellen Auswirkungen komme der Arbeitgeberin eine Einschätzungs-



prärogative zu. Damit genüge auch ein Programm für die zukunftsfähige Ausrichtung eines Unternehmens wie hier das Konzept „XY“. Schließlich sei die Entscheidung auch unter Berücksichtigung der gegenläufigen Interessen – insbesondere des Interesses an der gedeihlichen Fortentwicklung des Unternehmens einerseits und des Interesses der Klägerin am Teuerungsausgleich andererseits – gerechtfertigt. Grundlage des Konzepts sei es, die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns zu sichern. Auch wenn sich die negativen Auswirkungen, auf die reagiert werde, nicht konkret beziffern ließen, sei eine dringende Reaktion geboten. Einen Beitrag dazu müssten sowohl die aktive Belegschaft wie auch die Betriebsrentnerinnen und -rentner leisten. Die Interessen der Klägerin seien gegenüber denen des Konzerns nur gering: Das Versorgungsniveau bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern im BVW sei schon jetzt überdurchschnittlich hoch. Der von der Klägerin geforderte Beitrag – eine Rentenerhöhung um nur 0,5 % statt rund 2,1% – erweise sich als sehr gering. Ein Teuerungsausgleich werde jedenfalls gewährt. Die Klägerin könne sich zudem nicht auf ein schutzwürdiges Vertrauen berufen.

Die teilweise Aussetzung der Betriebsrentenanpassung unterliege zudem keinem Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte. Das bei der Schaffung eines BVW eingeschränkt bestehende Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG sei durch den Abschluss der Betriebsvereinbarung „Bestimmungen des BVW“ ausgeübt worden. Die teilweise Aussetzung der Anpassung sei bereits in den Ausführungsbestimmungen vorgesehen und löse kein Mitbestimmungsrecht aus; der Betriebsrat sei nach diesen Bestimmungen lediglich anzuhören. Insofern liege auch kein Verzicht auf ein Mitbestimmungsrecht vor. Der Betriebsrat sei weder für die Anpassung der Renten von Betriebsrentnerinnen und -rentnern zuständig noch handle es sich dogmatisch um das Zurverfügungstellen eines Topfes. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei nicht einschlägig.

Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus betrieblicher Übung. Auch wenn der Ausnahmetatbestand bislang nicht angewendet worden sei, könne nicht davon ausgegangen werden, dass damit auf dieses Recht verzichtet werden sollte.

Ansprüche auf Zinsen entstünden frühestens mit Fälligkeit der Forderung, mithin ab dem auf den Tag der Rechtskraft des Urteils folgenden Tag.

Ergänzend wird Bezug genommen auf die eingereichten Schriftsätze vom 19. Mai 2016 (Bl. 1 ff. d.A.), vom 10. Juni 2016 (Bl. 57 ff. d.A.), vom 14. Juli 2016 (Bl. 65 d.A.), vom 18. Juli 2016 (Bl. 71 f. d.A.), vom 7. Oktober 2016 (Bl. 142 ff. d.A.), vom 2. November 2016 (Bl. 245 ff. d.A.) und vom 22. November 2016 (Bl. 416 ff. d.A.) – ggf. jeweils nebst Anlagen – sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht vom 19. August 2016 (Bl. 74 f. d.A.) und vom 12. Dezember 2016 (Bl. 470 f. d.A.).

Das zunächst angerufene Arbeitsgericht Mönchengladbach hat den Rechtsstreit durch Beschluss vom 17. Juni 2016 (Bl. 60 f. d.A.) an das Arbeitsgericht München verwiesen.

Mit Endurteil vom 21. Dezember 2016 hat das Arbeitsgericht der Klage unter deren Abweisung im Übrigen teilweise stattgegeben.

Für die Zeit vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015 könne die Klägerin keine höhere Rente als die erhaltene verlangen. Die tatsächlichen Voraussetzungen für einen Anspruch nach § 16 Abs. 1 BetrAVG seien weder vorgetragen noch ersichtlich.

Für die Jahre 2015 und 2016 könne die Klägerin eine Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Rente und damit in Höhe von 2,0972 % ab 1. Juli 2015 und um weitere 4,25 % ab 1. Juli 2016 verlangen. Der Anspruch ergebe sich aus § 6 Nr. 1 AB-BVW. Diesem Anspruch könne die Beklagte nicht mit Erfolg eine abweichende Entscheidung nach § 6 Nr. 3 AB-BVW entgegenhalten. Die Regelung sei unwirksam; die konkrete Entscheidung überschreite darüber hinaus den darin aufgestellten Rahmen.

Die Regelung des § 6 Nr. 3 AB-BVW sei wegen Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam, weil sich der Gesamtbetriebsrat durch diese Regelung seines Mitbestimmungsrechts begeben habe. Ein Mitbestimmungsrecht bestehe nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hinsichtlich der Erhöhung der Pensionsergänzungszahlung, weil zu den mitbestimmungspflichtigen Grundsätzen der betrieblichen Lohngestaltung und ihre Änderung auch Leistungen betrieblicher Altersversorgung, die direkt von der Arbeitgeberin gezahlt werden, zählten. Dabei sei die Arbeitge-

berin hinsichtlich des Dotierungsrahmens frei und könne ohne Abstimmung mit dem Betriebsrat bestimmen, wie viele Mittel sie zur Verfügung stellen wolle. Das Mitbestimmungsrecht bestehe für die Frage der Verteilung derselben. Dies gelte auch bei einer Neuverteilung nach mitbestimmungsfreier Kürzung oder Erhöhung der Mittel durch die Arbeitgeberin, es sei denn, die Änderung richte sich allein nach einer zuvor geschaffenen mitbestimmten Regelung. Dem entspreche, dass die Betriebsparteien vorliegend die Versorgungsbezüge im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt hätten.

Die Regelung des § 6 Nr. 3 AB-BVW gebe der Arbeitgeberin die Möglichkeit, ohne Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats die getroffene Festlegung zur Verteilung der Mittel der Direktzusage neu zu bestimmen. Vorstand und Aufsichtsrat sei die Möglichkeit gegeben, die geringeren Mittel anders als grundsätzlich vorgesehen zu verteilen. Dies zeige sich gerade in den in den Jahren 2015 und 2016 getroffenen Entscheidungen, eine Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge oder – wenn im Einzelfall günstiger – allein der Pensionsergänzungszahlung vorzunehmen. Während nach der Vereinbarung der Betriebsparteien die Ergänzungszahlung das Delta zwischen sonstigen Rentenzahlungen und den für jede Erhöhung heranzuziehenden Gesamtversorgungsbezügen füllen solle, erhalte die Ergänzungszahlung so ein eigenes, von jenen unabhängiges Schicksal. Versorgungsempfängerinnen und -empfänger mit besonders hohen gesetzlichen Rentenansprüchen etwa profitierten von dieser isolierten Erhöhung der Ergänzungszahlung stärker als dies in den AB-BVW festgelegt sei.

Diese Neuverteilungsoption der Arbeitgeberin mache die Regelung unwirksam. Ein Betriebsrat dürfe sein Mitbestimmungsrecht nicht in der Weise ausüben, dass er der Arbeitgeberin das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffne. Zwar dürften der Arbeitgeberin durch die Betriebsvereinbarung gewisse Entscheidungsspielräume in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eingeräumt werden; der Betriebsrat könne aber über sein Mitbestimmungsrecht im Interesse der Beschäftigten nicht in der Weise verfügen, dass er in der Substanz auf die ihm gesetzlich obliegende Mitbestimmung verzichte. Hier habe der Betriebsrat mit dem Anhörungsrecht kein Mitbestimmungsrecht mehr.

Eine gesetzeskonforme Auslegung von § 6 Nr. 3 AB-BVW in dem Sinne, dass die Beklagte allein die Höhe der künftig zur Verfügung gestellten Mittel bestimmen könne, sei nicht möglich. Zwar seien Betriebsvereinbarungen möglichst im gesetzeskonformen Sinn zu verstehen, doch schließe der Wortlaut der Regelung, der zum einen eine weite („was geschehen soll“) wie zum anderen eine subjektive („nach seiner Auffassung“) Entscheidung ermögliche, eine einschränkende Auslegung aus. Dies entspreche auch dem offenbaren Verständnis der Betriebsparteien von der Bestimmungsoption, das sich in der konkreten Entscheidung aus dem Jahren 2015 und 2016 zeige.

Unabhängig von der Unwirksamkeit der Regelung entspreche die von der Beklagten getroffene Abänderungsentscheidung zudem nicht den Voraussetzungen des § 6 Nr. 3 AB-BVW; sie genüge nicht billigem Ermessen und sei daher nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht bindend. Die von der Arbeitgeberin für die verhaltene Anhebung angeführten Gründe müssten, um billigem Ermessen zu entsprechen, sachlich, nämlich willkürfrei, nachvollziehbar und aner kennenswert sein. Dabei stehe der Arbeitgeberin entsprechend ihrer grundgesetzlich verbürgten unternehmerischen Freiheit eine Einschätzungsprärogative zu. Dass diese Voraussetzungen vorliegend gegeben seien, könne dem Vortrag der Beklagten nicht entnommen werden. Die Schilderung der Beklagten zum Konzept „XY“, mit dem auf die schwierige Marktsituation reagiert werden solle, stelle keine nachvollziehbare Begründung der Anpassungsentscheidung dar. Die Beklagte benenne einzig schlagwortartig ein Konzept von Neuorientierung, ohne dessen Inhalt darzulegen. Einsparungen wie Umstrukturierung seien Mittel, nicht Ziel. Es fehlten Angaben zur Notwendigkeit der Einsparungen sowie zur Nutzung der freiwerdenden Mittel. Auf ihre Einschätzungsprärogative könne sich die Beklagte diesbezüglich nicht berufen, weil schon die Grundlage der Einschätzung nicht dargetan sei. Allein der Wunsch nach Einsparung rechtfertige nicht die verringerte Anpassung der Renten, auf die nach § 6 Nr. 1 AB-BVW ein Rechtsanspruch bestehe und die nicht eine bloße Möglichkeit sei.

Für die Zeit ab 1. Juli 2015 betrage der Anspruch der Klägerin gegenüber der Beklagten insgesamt € 1.363,56 und ab 1. Juli 2016 € 1.421,51. Ausgehend von den Zahlungen bis Juni 2015 in Höhe von insgesamt € 1.335,55 ergebe sich bei einer Erhöhung der gesetzlichen Rente um 2,0972 % ein Erhöhungsbetrag von € 28,03 monatlich. Unter Berücksich-

tigung der geleisteten Zahlungen verbleibe eine monatliche Differenz in Höhe von € 23,01.

Für die Zeit ab 1. Juli 2016 sei die Rentenzahlung um 4,25 % entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten anzupassen. In Höhe von € 1.347,29 sei der Anspruch monatlich erfüllt worden, so dass eine Differenz von monatlich € 74,22 bleibe.

Die Klägerin habe Anspruch auf Zinsen aus den ihr zustehenden Beträgen jedenfalls jeweils ab dem zweiten Kalendertag des Folgemonats nach § 280 Abs. 1 und Abs. 2, § 286 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB in der geltend gemachten Höhe. Die erhöhten Rentenleistungen seien jeweils zu diesem Zeitpunkt fällig gewesen. Einer vorherigen Korrektur der Anpassungsentscheidung des Vorstands habe es für die Fälligkeit nicht bedurft, da mit der Unwirksamkeit von § 6 Nr. 3 AB-BVW eine Grundlage für eine solche Entscheidung gefehlt habe.

Ergänzend wird Bezug genommen auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Endurteils vom 21. Dezember 2016 (Bl. 476 ff. d.A.).

Gegen dieses der Beklagten am 29. Dezember 2016 zugestellte Urteil legte diese mit Schriftsatz vom 27. Januar 2017, bei dem Landesarbeitsgericht vorab per Telefax eingegangen am selben Tag, Berufung ein und begründete sie, nachdem die Frist mit Beschluss vom 21. Februar 2017 antragsgemäß bis 28. April 2017 verlängert worden war, mit vorab per Telefax am 28. April 2017 eingegangenem Schriftsatz vom selben Tag.

In Ergänzung ihres erstinstanzlich geführten Vortrags führt die Beklagte aus, dass Grundlage für die Beschlussfassung von Vorstand und Aufsichtsrat die widrigen Rahmenbedingungen am Markt gewesen seien, auf die mit erheblichen Spar- und Personalreduzierungsprogrammen, darunter insbesondere das „XY-Konzept“ mit weiteren begleitenden Maßnahmen, reagiert worden sei.

Das schwierige Marktumfeld des C.-Konzerns sei maßgeblich durch die historisch niedrigen Zinsen – ein Leitzins im Euroraum von 0,05 % im Juli 2015 und 0,00 % im März 2016

–, die geringe Inflation und der nur leicht steigende Verbraucherpreisindex bestimmt gewesen.

Das Lebensversicherungsreformgesetz (LVRG) habe zu erheblichen Produktänderungen im gesamten Konzern und zu einer Veränderung der Provisionsregelungen geführt. Im Ergebnis hätten die Regelungen des LVRG den Aufwand der Versicherungsunternehmen für die Vergütung des Vertriebspersonals spürbar erhöht.

Das negative Marktumfeld sei nicht ohne konkrete Folgen für den C.-Konzern geblieben. Wegen der Komplexität und der Vielzahl der verschiedenen Faktoren könnten nur einige beispielhafte Auswirkungen des Handlungsdrucks erwähnt werden. So biete C. im Kreis der zehn größten Anbieter auf dem Lebensversicherungsmarkt nur noch die geringste Überschussbeteiligung bei Lebensversicherungsprodukten. Wegen der Niedrigzinsphase falle die Möglichkeit der Gewinnerzielung durch Kapitalanlagen praktisch weg. Aufgrund gesetzlicher Anforderungen habe die C.-Gruppe eine Zinszusatzreserve bilden müssen, die sich auf etwa € 2 Mrd. belaufe und im Jahr 2016 um ca. € 620 Mio. aufzufüllen gewesen sei. Diese Gelder seien dem Konzern und der Beklagten entzogen.

Als Folge des Marktdrucks sei es zu einem konzernweiten Einstellungsstopp und massivem Personalabbau gekommen. Bei einem Mitarbeiterbestand von 13.000 hätten im Jahr 2016 ca. 1.135 Personen den Konzern verlassen, darunter 35 Austritte bei der Beklagten und 509 bei der C1 AG. Die Zahlen bei der Beklagten seien deswegen so gering ausgefallen, weil in der Vergangenheit bereits Personalverschiebungen vorgenommen worden seien. Aufgrund der im XY-Konzept zum 1. Januar 2017 vorgesehenen Betriebsübergänge verfügten zwischenzeitlich weder die Beklagte, die am 31. Dezember 2016 noch 505 Mitarbeiter aufgewiesen habe, noch die C1 AG mit einer Mitarbeiterzahl von 3.237 am 31. Dezember 2016 über aktives Personal. Des Weiteren seien im Zuge des XY-Konzepts bislang ca. 442 Aufhebungsverträge, Altersteilzeitvereinbarungen und Vereinbarungen zu einem sog. „Überbrückungsmodell“ unterzeichnet worden, wovon ca. 111 auf die C1 AG und ca. 50 auf die Beklagte entfielen.

Der Vertrieb werde am Sparprogramm beteiligt, indem das Provisionsmodell für Außendienstbeschäftigte im Vertrieb massiv angepasst worden sei und der angestellte Außen-

dienst reduziert werde. Darüber hinaus gebe es weitere Sparprogramme zur Kostenreduzierung in verschiedenen Bereichen. Für die außertariflichen Angestellten habe es im Jahr 2016 – individuelle Sonderfälle ausgenommen – keine Gehaltserhöhungen gegeben. Auf die Gehaltserhöhungen im tariflichen Bereich hätten die Unternehmen der C.-Gruppe keinen unmittelbaren Einfluss gehabt.

Für die Festlegung der konkreten Anpassungshöhe im Jahr 2015 hätten sich die Gremien an der jeweiligen Inflationsrate orientiert. Diese habe sowohl im Juni 2015 als auch im Juni 2016 bei 0,28 % gelegen; Vorstand und Aufsichtsrat seien von einem darüber liegenden Schätzwert von 0,5 % ausgegangen.

Aufgrund dieser Maßnahmen sei es den Unternehmen der C.-Gruppe noch gelungen, Gewinn zu erwirtschaften.

Die Beklagte ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Klage zu Unrecht nicht vollständig abgewiesen. Zutreffend seien die Erwägungen des Arbeitsgerichts, mit denen es der Klägerin die begehrten Erhöhungen für das Jahr 2014 versagt habe. Das Arbeitsgericht verkenne hingegen, dass die Entscheidungen der Beklagten zur Rentenanpassung in den Jahren 2015 und 2016 von § 6 Nr. 3 AB-BVW gedeckt seien. Fehlerhaft gehe das Arbeitsgericht von der Unwirksamkeit dieser Regelung aus.

Die Grundannahme des Arbeitsgerichts sei schon deshalb unzutreffend, weil kein Mitbestimmungsrecht für die Betriebsratsgremien existiere. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erstrecke sich nicht auf die nach § 16 BetrAVG vorgesehene Anpassung laufender Renten, weil sich die Regelungskompetenz von Betriebsräten nicht auf aus dem aktiven Dienst ausgeschiedene Ruhegeldempfängerinnen und -empfänger erstrecke. Diese Erwägung sei auf eine vertragliche Anpassung übertragbar. Der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege innerhalb der vorgegebenen Rahmen die Verteilungsstruktur der Finanzmittel, so dass kein Mitbestimmungsrecht bestehe, wenn keine Änderung der Verteilungsgrundsätze vorgenommen werde, also der Frage, in welcher Höhe die Ansprüche im Verhältnis der Beschäftigten untereinander ausgestaltet werden sollten. Nach Auffassung der Beklagten würden durch die von ihr getroffenen Anpassungsentscheidungen keine Verteilungsgrundsätze berührt. Bei einer arbeitgeberfinan-

zierten betrieblichen Altersversorgung könnten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Dotierungsrahmen sowie den Begünstigtenkreis unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes frei bestimmen. Eine Kürzung des Dotierungsrahmens könne mithin mitbestimmungsfrei durchgeführt werden. Nach den Anpassungsentscheidungen seien alle Betriebsrentnerinnen und -rentner nach denselben Maßstäben behandelt worden, auch wenn unterschiedliche Beträge zur Auszahlung gekommen seien. Allein die theoretische Möglichkeit, dass eine Änderung der Verteilungsgrundsätze dahingehend möglich sei, eine bestimmte Gruppe von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern bei der Erhöhung in besonderer Weise zu berücksichtigen, überspanne die Voraussetzungen.

Selbst bei Annahme, dass die Anpassungsentscheidungen von Vorstand und Aufsichtsrat der Mitbestimmung unterlägen, sei der Mitbestimmung durch die vorherige Mitwirkung des Gesamtbetriebsrats Rechnung getragen worden. Es liege kein unzulässiger Verzicht des Gesamtbetriebsrats auf die Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte vor. Sofern sich Arbeitgeberin und Betriebsrat darauf geeinigt hätten, ob und wie Leistungen möglich sein sollten, ohne dass der Betriebsrat bei einer Änderung der Verteilungsgrundsätze infolge einer Anpassungsentscheidung nochmals beteiligt werde, sei die Absprache, die zu einer Änderung der Verteilungsgrundsätze infolge der Anpassung führe, Teil der mitbestimmten Regelung. Daher bestehe kein Recht zur Mitbestimmung, wenn die Änderung ihre Ursache allein im Vollzug einer zuvor mitbestimmten Regelung habe. Vorliegend sei der Beklagten die Möglichkeit eröffnet, unter Einhaltung bestimmter Entscheidungsregeln und nach Anhörung der betroffenen Gremien, eine Anpassung der Höhe der Direktzusage vorzunehmen. Da schon ein bedingungsloser Freiwilligkeitsvorbehalt mitbestimmungsfrei sei, müsse dies erst recht für Entscheidungen wie im vorliegenden Fall gelten, wo ein umfangreiches Entscheidungsverfahren unter Anhörung der Betriebsräte zu durchlaufen sei.

Die Bestimmung des § 6 Nr. 3 AB-BVW sei auch im Übrigen wirksam: Sie sei weder zu unbestimmt noch sei sie dahingehend auszulegen, dass der Vorstand jährlich entscheiden müsse, wie der Teuerungsausgleich ausfalle. Auslegungsbedürftig sei der Begriff „vertretbar“ in § 6 Nr. 3 AB-BVW. Synonyme des Begriffs seien „berechtigt“ und „legitim“, so dass die jährliche Ermessensentscheidung nach § 6 Nr. 3 AB-BVW durch die Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes eingeschränkt seien. Dieses



Auslegungsergebnis findet seine Stütze mit Blick auf den in § 12 AB-BVW geregelten Widerrufsvorbehalten und mit Blick auf die Genese der Regelung. Eine Unwirksamkeit unter dem Gesichtspunkt des AGB-Rechts könne sich mit Blick auf die Kontrollfreiheit von Betriebsvereinbarungen nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht ergeben.

Die Beklagte ist der Ansicht, von § 6 Nr. 3 AB-BVW zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Gebrauch machen zu können. Eine Beschränkung des Anwendungsbereichs der Ausnahmevorschrift sei ausdrücklich nicht geregelt. Dies ergebe sich eindeutig aus dem Wortlaut der Vorschrift, in der die Begrifflichkeiten einer wirtschaftlichen Notlage oder einer schwerwiegenden Veränderung der Wirtschaftsdaten nicht den geringsten Niederschlag gefunden hätten. Es sei auch nicht jahrzehntelanges gemeinsames Verständnis der Betriebsparteien gewesen. Aus der Überschrift des § 6 AB-BVW ergebe sich nichts Anderes. Sie beziehe sich logisch und systematisch auf die grundsätzliche Anpassungsautomatik in § 6 Nr. 1 AB-BVW und dort nur auf die gesamtwirtschaftlichen Verhältnisse, an die die Betriebsrenten angepasst werden sollten, und nicht auf eine veränderte Lage der Beklagten. Mit Blick darauf, dass § 12 AB-BVW ausdrücklich die Möglichkeit regelt, in erdiente Versorgungsansprüche bei einer nachhaltig verschlechterten wirtschaftlichen Lage, durch die die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zumutbar sei, einzugreifen, ergebe sich, dass solche Voraussetzungen bei § 6 Nr. 3 AB-BVW gerade nicht gewollt gewesen seien.

Nach Auffassung der Beklagten lägen für die Jahre 2015 und 2016 formelle wie materiell rechtmäßige Entscheidungen nach § 6 Nr. 3 AB-BVW vor. Es lägen ordnungsgemäße Anhörungen der Personalvertretungen vor; Vorstand und Aufsichtsrat hätten alle Umstände und Interessen abgewogen und rechtzeitig ihren gemeinsamen Beschluss gefasst. Die Klägerin sei davon in Kenntnis gesetzt worden. Die Entscheidung genüge auch materiellrechtlichen Anforderungen. Es liege jeweils ein sachlicher Grund für die Anpassungsentscheidungen vor. Eingriffe in laufende Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge seien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, wobei das für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften entwickelte Drei-Stufen-Modell keine Anwendung finde. Maßstab seien vielmehr Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz. Unter Wiederholung und Vertiefung ihres diesbezüglich bereits erstinstanzlich gehaltenen Vortrags führt die Beklagte ergänzend aus, dass auch das arbeitgeberseits angestrebte Ziel einer Verein-

heitlichung der betrieblichen Altersversorgung im Konzern als sachlicher Grund anerkannt sei. Nach Ansicht der Beklagten genüge es für eine wie hier streitgegenständliche vertragliche Anpassungsregelung, wenn die Arbeitgeberin die Beweggründe für diese bloß wirtschaftlich motivierten Maßnahmen nachvollziehbar vortrage. Insoweit sei lediglich eine Willkürkontrolle vorzunehmen. Zu beachten sei zudem die Einschätzungsprärogative der Arbeitgeberin. Mit dem Konzept „XY“ existiere im C.-Konzern ein Konzept für die zukunftsfähige Ausrichtung des Unternehmens, das auch umgesetzt werde. Zudem entspreche die Entscheidung der Beklagten billigem Ermessen. Für eine zukunftsfähige Ausrichtung des Konzerns und der Beklagten müssten alle Beteiligten, auch die Betriebsrentnerinnen und -rentner, einen Beitrag leisten. Dabei sei zu berücksichtigen, dass das Versorgungsniveau bei diesem Personenkreis überdurchschnittlich hoch sei. Mit Blick auf die gewichtigen Interessen der Beklagten an einer zukunftsfähigen Ausrichtung könne die Klägerin bei einer Teuerungsrate von 0,28 % kein billigenwertes Interesse anführen, eine Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten zu verlangen.

Die Beklagte habe sich im Rahmen des § 6 Nr. 3 AB-BVW auch dazu entscheiden können, die Pensionsergänzung und nicht die Gesamtversorgungsbezüge zu erhöhen. Dass in den Beschlüssen der Gremien die Rede von einer Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge sei, sei dem Wortlaut der Bestimmung des § 6 Nr. 1 AB-BVW geschuldet. Bei jeder Anpassung gehe es aber immer nur um die Direktzusage, also die Pensionsergänzung. Eine Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge um 0,5 % hätte mit Blick auf die Erhöhungen der gesetzlichen Rente zu einem Absinken oder Stagnieren der Pensionsergänzung geführt, was aber nicht gewollt gewesen sei. Auch § 6 Nr. 4 AB-BVW beziehe sich auf eine Erhöhung der Pensionsergänzung, was aber keinen Widerspruch zu den Regelungen nach Nr. 1 bis 3 darstelle.

Die konkrete Berechnung des Arbeitsgerichts sei zudem fehlerhaft, da es für die Erhöhung im Jahr 2016 unzutreffend auf einen gerundeten Prozentsatz von 4,25 statt richtig 4,2451 abgestellt habe. Zinsansprüche ergäben sich frühestens mit Fälligkeit, was bei einer Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 3 BGB erst mit Rechtskraft der Entscheidung der Fall sei.

Die Beklagte beantragt daher zweitinstanzlich:

**Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21. Dezember 2016 - 8 Ca 6862/16 - abgeändert und die Klage abgewiesen.**

Die Klägerin beantragt in zweiter Instanz:

**Die Berufung wird zurückgewiesen.**

Unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags bestreitet die Klägerin weiterhin die Anhörung der Betriebsräte mit Nichtwissen und verweist darauf, dass sämtliche aktenkundigen Stellungnahmen der Betriebsräte die reduzierte Anpassung von 0,5 % abgelehnt hätten. Zudem sei keine ordnungsgemäße Beschlussfassung durch die Beklagte erfolgt. Den insoweit geführten Vortrag bestreitet die Klägerin jeweils mit Nichtwissen.

Zur wirtschaftlichen Situation der Beklagten führt die Klägerin in Ergänzung ihres erstinstanzlichen Vortrags aus, dass es dem C.-Konzern in den vergangenen Jahren sehr gut gegangen sei, was sich bei dem als Rekordergebnis bezeichneten Abschluss von € 847 Mio. im Geschäftsjahr 2016 zeige. Die beklagtenseits geschilderte und bezifferte finanzielle Entwicklung werde ebenso bestritten wie die vorgetragenen, durch das XY-Konzept erzielten Einsparungen.

Die Klägerin ist der Meinung, dass die Beklagte auch in der zweiten Instanz keinen Sachverhalt vorgetragen habe, nach dem sie berechtigt sei, eine gegenüber der Erhöhung der gesetzlichen Rente negativ abweichende Erhöhung der Betriebsrente vorzunehmen. Nach der von der Beklagten vertretenen Auffassung sei nahezu jeder Sachverhalt ausreichend, um eine Abweichung von der vereinbarten Anpassungspflicht zu rechtfertigen. Eine Abweichung sei jedoch nur möglich, wenn eine wirtschaftliche Notlage vorliege bzw. wenn gravierende Veränderungen der wirtschaftlichen Unternehmensdaten dies erforderlich machten. Diese Voraussetzungen seien mit Blick auf die Ergebnisse 2014 und 2015

sowie das in der Pressemitteilung vom 30. März 2017 (Anlage BB 3 = Bl. 811 ff. d.A.) verkündete Rekordergebnis von € 847 Mio. nicht erfüllt. Die Ausführungen der Beklagten zur gesamtwirtschaftlichen Lage bzw. der Lage der Versicherungsbranche seien unsubstantiiert. Umstände wie die Niedrigzinsphase und Kapitalmarktkrise seien keine Argumente für die nicht erfolgte Anpassung. Auch der Vortrag der Beklagten zu der behaupteten strategischen Neuausrichtung sei unsubstantiiert. Die Beklagte müsse konkret vortragen, aus welchen Gründen welche Maßnahmen genau notwendig sein sollen. Abzustellen sei auf das Unternehmen, nicht auf den Konzern. Daher komme es auch nicht auf den beklagenseits geschilderten und bezifferten Personalabbau im Konzern an. Insbesondere sei es nach dem Vortrag der Beklagten nicht zu betriebsbedingten Kündigungen gekommen, sondern lediglich zu freiwilligen Vereinbarungen. Das Handeln der Beklagten sei widersprüchlich, wenn einerseits eine Steigerung der Dividende erfolge, andererseits aber die Erfüllung eines Anspruchs aus einer Betriebsvereinbarung als nicht vertretbar qualifiziert werde.

Soweit der Anspruch auf betriebliche Übung gestützt werde, sei darauf hinzuweisen, dass in Jahren ohne gesetzliche Rentenerhöhung keine Abweichung nach oben erfolgt sei.

Vor diesem Hintergrund sei die Entscheidung des Arbeitsgerichts rechtmäßig ergangen. Das Arbeitsgericht habe richtigerweise angenommen, dass § 6 Nr. 3 AB-BVW gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstoße. Unter Zugrundelegung des Sachvortrags der Beklagten eröffne § 6 Nr. 3 AB-BVW ein schier ufer- und schrankenloses Ermessen. Der Betriebsrat dürfe sich aber seines Mitbestimmungsrechts nicht begeben, indem er die Entscheidung auf die Arbeitgeberin delegiere und dieser das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffne. Die Bestimmung betreffe nicht nur die nicht mitbestimmte Höhe der Betriebsrentenleistung, sondern auch die Leistungsverteilung. Mit der Vorstand und Aufsichtsrat eingeräumten Befugnis, zu bestimmen, was geschehen solle, werde die Entscheidung nicht auf das bloße (einheitliche) Abweichen von der durch die jährliche Rentenanpassung vorgegebenen Steigerung beschränkt. Dies zeige die tatsächliche Handhabung durch die Beklagte in den Jahren 2015 und 2016, mit der die Beklagte von den ursprünglich festgesetzten Verteilungsgrundsätzen abgewichen sei und ausschließlich die Pensionsergänzung angepasst habe. Die Beklagte verkenne, dass bereits mit der Regelung in § 6 Nr. 1 AB-BVW Mittel für eine

Anpassung zur Verfügung gestellt worden seien, die über die nach dem BetrAVG vorzunehmende hinausgingen. Mit der Bestimmung in § 6 Nr. 3 AB-BVW habe der Betriebsrat auf sein zunächst ausgeübtes Mitbestimmungsrecht verzichtet. Ein Verzicht auf die Ausübung des Mitbestimmungsrechts sei möglich, aber nur dann, wenn die Regelung so eng gefasst sei, dass diese als vorweggenommene Ausübung des Mitbestimmungsrechts qualifiziert werden könne. Davon könne angesichts des uneingeschränkten Entscheidungsspielraums der Beklagten keine Rede sein.

Außer Betracht gelassen habe das Arbeitsgericht, dass sich die Regelung in § 6 Nr. 3 AB-BVW auch als nicht hinreichend bestimmt erweise. Auch wenn die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB auf Betriebsvereinbarungen keine Anwendung fänden, müssten Betriebsvereinbarungen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen, die der Prüfung der Angemessenheit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht nachstehe. Auch die vom Bundesarbeitsgericht zu § 308 Nr. 4 BGB angestellten Erwägungen seien zu berücksichtigen. Ein Änderungs- oder Widerrufsvorbehalt sei danach nur dann zumutbar, wenn eine solche Anpassung hinsichtlich der unsicheren Entwicklung der Verhältnisse notwendig sei, ein Grund für die Änderung bzw. den Widerruf bestehe und dieser in der Regelung angegeben sei. Nach Auffassung der Beklagten sei der Änderungs- oder Widerrufsvorbehalt in § 6 Nr. 3 AB-BVW schrankenlos. Schließlich sei die Bestimmung mit dem Grundsatz der Normenklarheit unvereinbar, weil Voraussetzungen wie Rechtsfolgen völlig unklar formuliert seien.

Das Arbeitsgericht sei weiterhin zutreffend davon ausgegangen, dass die Anpassungsentscheidung nicht billigem Ermessen entspreche. Insbesondere stelle die Neuorientierung im Konzept „XY“ keine nachvollziehbare Begründung der Anpassungsentscheidung dar, wobei an dieser Stelle die gute wirtschaftliche Lage der Beklagten zu berücksichtigen sei. Überdies fehle es an einer nachvollziehbaren Darlegung, warum eine Anpassung um jeweils 0,5 % geboten gewesen sei. Unter anderem mit Blick auf § 77 Abs. 4 BetrVG sei die Durchbrechung des Grundsatzes, dass die Gesamtversorgungsbezüge anzupassen seien, unzulässig.

Unberücksichtigt gelassen habe das Arbeitsgericht, dass die Voraussetzungen von § 6 Nr. 3 AB-BVW – eine wirtschaftliche Notlage bzw. gravierende Veränderungen der wirt-

schaftlichen Unternehmensdaten – nicht vorlägen. Die Vorschrift sei zudem falsch angewandt worden, weil weder eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats erfolgt sei, noch ordnungsgemäße Beschlüsse des Aufsichtsrats vorlägen und sich die Vorstände der Beklagten bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits eine abschließende Meinung gebildet hätten.

Der Anspruch ergebe sich zudem aus betrieblicher Übung, weil die Klägerin mit Blick auf die bislang stets entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente erfolgte Anpassung der Betriebsrenten greifbare Vertrauensschutzumstände dargelegt habe.

Ergänzend wird Bezug genommen auf die zweitinstanzlich eingereichten Schriftsätze vom 27. Januar 2017 (Bl. 512 ff. d.A.), vom 8. Februar 2017 (Bl. 534 d.A.), vom 20. Februar 2017 (Bl. 537 f. d.A.), vom 28. April 2017 (Bl. 595 ff. d.A.), vom 19. Juni 2017 (Bl. 713 f. d.A.), vom 18. Juli 2017 (Bl. 761 ff. d.A.), vom 8. August 2017 (Bl. 899 ff. d.A.) und vom 28. August 2017 (Bl. 975 ff. d.A.) – ggf. jeweils nebst Anlagen – sowie auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 7. September 2017 (Bl. 973 f. d.A.).

## **Entscheidungsgründe:**

### **A.**

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingelegte und begründete (§ 66 Abs. 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO) Berufung ist überwiegend nicht begründet. Im Ergebnis zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Klägerin für die Jahre 2015 und 2016 eine Anpassung der ihr gewährten Betriebsrente im Umfang der Erhöhung der gesetzlichen Rentenansprüche verlangen kann. Allein aufgrund von Rundungsdifferenzen ist eine teilweise Abänderung des Entscheidungstenors veranlasst.

### **I.**

Die Klage ist zulässig. Dies gilt insbesondere für den Klageantrag zu 1., mit dem wiederkehrende Leistungen geltend gemacht werden. Nach § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 495 Abs. 1, § 258 ZPO kann bei wiederkehrenden Leistungen auch wegen der erst nach Erlass des Urteils fällig werdenden Leistungen Klage auf künftige Entrichtung erhoben werden. Bei Betriebsrentenansprüchen, die von keiner Gegenleistung abhängen, handelt es sich um wiederkehrende Leistungen in diesem Sinne. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass die Schuldnerin sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (vgl. BAG, Urteil vom 14. Juli 2015 - 3 AZR 594/13 -, juris, Rn. 12, m.w.N.).

### **II.**

Die Klage ist im Wesentlichen begründet. Die Klägerin kann von der Beklagten verlangen, dass die an sie zu gewährende Betriebsrente entsprechend der Anpassung der gesetzli-

chen Rentenansprüche ab 1. Juli 2015 um 2,0972 % und ab 1. Juli 2016 um weitere 4,2451 % erhöht wird.

**1.** Der Anspruch auf Anpassung in dieser Größenordnung ergibt sich aus § 6 Nr. 1 AB-BVW. Danach werden die Gesamtversorgungsbezüge jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG bzw. §§ 65 und 68 SGB VI vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst.

**a)** Die Klägerin zählt zum anspruchsberechtigten Personenkreis. Nach § 2 Nr. 1 B-BVW wird die Pensionsergänzung solchen Betriebsangehörigen gewährt, die beim Eintritt des Versorgungsfalls mindestens zehn Jahre in einem festen Anstellungsverhältnis zur E. Unternehmensgruppe stehen und einen Anspruch auf Rentenleistung aus der Versorgungskasse besitzen. Nach § 2 Nr. 2 GB-BVW wurde die Versorgungskasse für Neuaufnahmen am 31. März 1985 geschlossen.

**b)** Die Klägerin war ab 1. April 1974 bei der E. AG beschäftigt. Ein Arbeitsverhältnis bestand damit bereits vor dem 1. April 1985 zu einem Unternehmen der E. Unternehmensgruppe. Sie bezieht seit dem 1. Mai 1999 betriebliche Versorgungsleistungen, u.a. aus der Versorgungskasse und aus dem BVW. Die Klägerin hat damit nach § 2 Nr. 3 GB-BVW einen Rechtsanspruch auf die Leistungen des Pensionsergänzungsfonds, der nur durch die in den Ausführungsbestimmungen enthaltenen Widerrufsvorbehalte eingeschränkt ist. Damit steht der Klägerin auch der Anspruch auf Anpassung ihrer Gesamtversorgungsbezüge nach § 6 Nr. 1 AB-BVW zu.

**2.** Der Anpassungsanspruch nach § 6 Nr. 1 AB-BVW wurde in den Jahren 2015 und 2016 nicht durch die Beschlüsse von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 6 Nr. 3 AB-BVW ersetzt. Die gemeinsamen Beschlüsse dieser Gremien vom 26. August und 9. Oktober 2015 sowie vom 20. und 22. Juni 2016 erweisen sich als unwirksam.

**a)** Die Unwirksamkeit der Beschlüsse beruht dabei jedoch nicht auf der Unwirksamkeit der Regelung des § 6 Nr. 3 Satz 1 AB-BVW. Diese Vorschrift erweist sich nach gebo-



tener Auslegung als hinreichend bestimmt und verstößt weder gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats noch gegen Recht und Billigkeit im Übrigen.

**aa)** Die Bestimmung, die Teil einer Gesamtbetriebsvereinbarung ist, genügt dem Bestimmtheitserfordernis.

**(1)** Betriebsparteien als Normgeber sind an den rechtsstaatlichen Grundsatz der Normklarheit gebunden (vgl. BAG, Urteil vom 29. September 2010 - 3 AZR 557/08 -, juris, Rn. 29; BAG, Urteil vom 28. April 2009 - 1 AZR 18/08 - Rn. 16 f.). Aus dem Prinzip der Normenklarheit folgt, dass eine Betriebsvereinbarung aufgrund ihrer unmittelbaren und zwingenden Einwirkung auf die einzelvertraglichen Rechtsverhältnisse im Betrieb bestimmt genug sein muss (vgl. BAG, Beschluss vom 26. Mai 2009 - 1 ABR 12/08 -, juris, Rn. 17 f.; Lorenz, in: Düwell, BetrVG, 4. Aufl. 2014, § 77 Rn. 22). Dieser Grundsatz reicht nicht weiter als das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Damit ist es den Betriebsparteien nicht verwehrt, durch die Verwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs eine Auslegung und Anwendung ihrer Betriebsvereinbarungen auf der Basis geänderter tatsächlicher Verhältnisse zu ermöglichen, wenn dies aufgrund der Besonderheiten des Regelungsgegenstandes erforderlich ist (vgl. BAG, Urteil vom 29. September 2010 - 3 AZR 557/08 -, juris, Rn. 29). So steht dem Gebot der Klarheit und Bestimmtheit von betriebsverfassungsrechtlichen Normen prinzipiell nicht entgegen, dass sie der Auslegung bedürfen, unbestimmte Rechtsbegriffe oder Generalklauseln enthalten (vgl. BAG, Beschluss vom 18. Juli 2017 - 1 ABR 59/15 -, juris, Rn. 23, m.w.N.). Ohne unbestimmte Rechtsbegriffe ist weder eine praktikable und den Anforderungen des modernen sozialen und wirtschaftlichen Lebens entsprechende Rechtsordnung noch eine funktionsfähige Rechtsprechung möglich. Unbestimmte Rechtsbegriffe sind daher im Rechtsleben unverzichtbar (vgl. BAG, Urteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 -, juris, Rn. 48). Diese zur Vergütungsordnung des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) ergangene Rechtsprechung ist auf Betriebsvereinbarungen ohne weiteres übertragbar, da es sich insoweit ebenfalls um Rechtsnormen handelt (LAG Hamm, Beschluss vom 22. März 2016 – 7 TaBV 50/15 -, juris, Rn. 60).

Wie ein Tarifvertrag erweist sich eine Betriebsvereinbarung erst dann wegen mangelnder Bestimmtheit als unwirksam, wenn die Justitiabilität in Frage steht, etwa weil unbestimmte

Rechtsbegriffe eine willkürliche Subsumtion erlauben (vgl. BAG, Urteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 -, juris, Rn. 62; Löwisch/Rieble, TVG, 4. Aufl. 2017, § 1 Rn. 991 f.).

Bei unbestimmtem Wortsinn ist jedoch der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben (BAG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 -, juris, Rn. 26). Denn Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. 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 (vgl. BAG, Urteil vom 24. Januar 2017 - 3 AZR 372/15 -, juris, Rn. 32; BAG, Urteil vom 13. Oktober 2015 - 1 AZR 853/13 -, juris, Rn. 22; BAG Urteil vom 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 -, juris, Rn. 26; BAG, Beschluss vom 18. November 2014 - 1 ABR 18/13 -, juris, Rn. 16).

**(2)** Unter Berücksichtigung dessen erweist sich die Regelung des § 6 Nr. 3 Satz 1 AB-BVW als hinreichend bestimmt.

**(a)** Dies gilt zunächst für die auf Tatbestandsseite normierte Formulierung „nicht für vertretbar halten“. Im Wege der Auslegung kann für diese auslegungsbedürftige, aber auch auslegungsfähige Tatbestandsvoraussetzung ein Inhalt ermittelt werden, der die Regelung auf Tatbestandsseite justitiabel macht und eine willkürliche Subsumtion ausschließt.

Das Berufungsgericht geht – wie die Beklagte – davon aus, dass das „Nicht für vertretbar Halten“ i.S.d. § 6 Nr. 3 Satz 1 AB-BVW einen sachlichen Grund voraussetzt, der die Abweichung nach Abwägung der widerstreitenden Interessen der Beklagten und der anspruchsberechtigten Betriebsrentnerinnen und -rentner rechtfertigt. Zu berücksichtigen ist dabei die Systematik der Regelung, die grundsätzlich von einer Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten ausgeht und nur im Ausnahmefall eine Abweichung zu Lasten der Betriebsrenten ermöglicht (so auch LAG Hamburg, Urteil vom 1. Juni 2017 - 7 Sa 96/16 -, juris, Rn. 62). Dies führt dazu, dass die Ausnahmebestimmung eng

auszulegen ist. Nicht folgen kann die Kammer hingegen der Ansicht der Beklagten, jeder sachlich vertretbare und nicht willkürliche Grund genügt. Vielmehr bedarf es konkreter Gründe, die die wirtschaftliche Lage der Beklagten betreffen und die Übernahme der Anpassung der gesetzlichen Renten finanziell untragbar machen.

**(aa)** Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Bestimmung. Vertretbar steht nach allgemeiner Definition dafür, dass etwas so geartet ist, dass man es gutheißen oder vertreten kann bzw. von einem bestimmten Standpunkt aus für berechtigt und gut halten kann (vgl. Drosdowski <Hrsg.>, Duden – Das große Wörterbuch der deutschen Sprache – 2. Aufl. 1995; Drosdowski <Hrsg.>, Duden – Bedeutungswörterbuch – 2. Aufl. 1985; Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1984). Als Synonyme werden die Begriffe „legitim“, „tragbar“, „akzeptabel“ oder „verantwortbar“ verwendet (Drosdowski <Hrsg.>, Duden – Bedeutungswörterbuch – 2. Aufl. 1985; <https://www.duden.de/suchen/dudenonline/vertretbar>).

Bei der Rechtsanwendung ist eine vertretbare Entscheidung eine solche, wenn sich nicht durch allgemein überzeugende Argumente erweisen lässt, dass die Lösungsmöglichkeit unrichtig ist und eine andere, konkurrierende Variante den Vorzug verdient (vgl. Zippelius, Juristische Methodenlehre, 7. Aufl. 1999, § 16 III.). Daher ist von einem Verstoß gegen das in Art. 3 Abs. 1 GG verankerte Willkürverbot auch nur dann auszugehen, wenn ein Richterspruch unter keinem denkbaren Aspekt rechtlich vertretbar ist und sich daher der Schluss aufdrängt, dass er auf sachfremden Erwägungen beruht (vgl. BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 8. Juli 1997 - 1 BvR 1934/93 -, juris, Rn. 49, stRspr).

Unvertretbar ist ein Ergebnis damit nur im Ausnahmefall und zwar dann, wenn es unter Berücksichtigung aller Umstände nicht hingenommen werden kann und sich als falsch erweist. Ob ein Festhalten an der vereinbarten Regelung zu einem nicht mehr tragbaren Ergebnis führt, kann nach dem Bundesgerichtshof nur nach einer umfassenden Interessenabwägung unter Würdigung aller Umstände festgestellt werden (vgl. BGH, Urteil vom 26. April 2017 - IV ZR 126/16 -, juris, Rn. 22, m.w.N., zu § 313 Abs. 1 BGB).

**(bb)** Auch systematische Erwägungen sprechen für die Notwendigkeit einer Abwägung. Nach § 6 Nr. 1 AB-BVW besteht ein Anspruch auf Anpassung der Gesamtversorgungsbe-

züge entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten. In § 6 Nr. 2 AB-BVW wird ein Gleichlauf auch in zeitlicher Hinsicht angeordnet. Von diesem Anspruch kann nach § 6 Nr. 3 Satz 1 AB-BVW nur ausnahmsweise abgewichen werden. Auch wenn der Vorbehalt in § 6 Nr. 3 AB-BVW Teil der Zusage ist, handelt es sich dabei um die Regelung einer Ausnahme von einem grundsätzlich bestehenden Anspruch. Im Ergebnis ermächtigt diese Abweichungsbefugnis zu einem Eingriff in die Entwicklung laufender Leistungen. Dafür ist eine Abwägung der Änderungsgründe der Arbeitgeberin gegen die Bestandsschutzinteressen der Beschäftigten durchzuführen. Je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen werden soll, desto gewichtiger müssen die Gründe sein, die den Eingriff rechtfertigen (vgl. BAG, Urteil vom 27. August 1996 - 3 AZR 466/95 -, juris, Rn. 53, m.w.N.).

**(cc)** Entgegen der Auffassung der Beklagten kann auf Seiten der Arbeitgeberin jedoch nicht jeder willkürfreie, sachliche Grund herangezogen werden, um eine Abweichung zu rechtfertigen. Vielmehr können dies hier nur wirtschaftliche Gründe sein, so dass eine Abweichung nur möglich ist, wenn die Erfüllung der erhöhten Betriebsrentenansprüche die finanzielle Leistungsfähigkeit der Beklagten überstiege.

Schon aus der Überschrift des § 6 AB-BVW unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Regelung ergibt sich die Beschränkung der eine Abweichung tragenden Gründe. Ausweislich der Überschrift regelt diese Vorschrift die Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte *wirtschaftliche* Verhältnisse. Dabei geht es einerseits um die wirtschaftlichen Verhältnisse, die für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relevant sind, aber auch um die, die für die Beklagte von Bedeutung sind. Während es aus Sicht der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger darum geht, eine inflationsbedingte Abwertung ihrer Betriebsrenten zu vermeiden und ihre Bezüge an die allgemeine Teuerung anzupassen, geht es bei der Beklagten um die wirtschaftliche Zumutbarkeit im Sinne einer Finanzierbarkeit der Betriebsrentenanpassung. Entgegen der Auffassung der Beklagten (vgl. Schriftsatz vom 8. August 2017, S. 3 = Bl. 901 d.A.) bezieht sich die Überschrift nicht nur auf die grundsätzliche Anpassungsautomatik in § 6 Nr. 1 AB-BVW, sondern auf den gesamten Regelungskomplex des § 6 AB-BVW, wozu auch die hier streitbefangene Abweichungsmöglichkeit nach § 6 Nr. 3 AB-BVW zählt. Da es in § 6 AB-BVW mithin um die wirtschaftlichen Verhältnisse beider Seiten geht, verfängt auch der Hinweis der Beklagten auf den Wortlaut von § 12 AB-BVW nicht. Darin geht es allein

um das Recht der Beklagten zur Kürzung oder Einstellung der Leistungen, das u.a. für den Fall eingeräumt ist, dass sich die *wirtschaftliche Lage des Unternehmens* so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung nicht mehr zumutbar ist.

Das Verständnis, dass nur Gründe, die die wirtschaftliche Lage der Beklagten betreffen eine Abweichung rechtfertigen können, findet eine Stütze zudem in der Regelungssystematik. Die Betriebsparteien sind mit der Kopplung der Gesamtversorgungsbezüge an die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung davon ausgegangen, dass die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten die Interessen der Beschäftigten sowie die der Beklagten angemessen berücksichtigt und damit den Regelfall darstellt. Damit gingen die Betriebsparteien davon aus, dass es für die Arbeitgeberseite grundsätzlich zumutbar ist, finanzielle Mittel im Umfang der Anpassung der gesetzlichen Rentenbezüge zur Verfügung zu stellen, um die Rentenleistungen der Berechtigten bedienen zu können. Eine Abweichung von dieser Anpassungsautomatik soll nur im Ausnahmefall gerechtfertigt sein. Der Ausnahmefall liegt demnach vor, wenn es der Beklagten als Verpflichteter nicht mehr möglich ist, die entsprechenden finanziellen Mittel zur Steigerung der Gesamtversorgungsbezüge aufzubringen. Damit geht es um wirtschaftliche Gründe, die die Finanzierbarkeit der betrieblichen Altersversorgung durch die Beklagte betreffen.

**(b)** Auch mit Blick auf die Regelung der Rechtsfolgen erweist sich § Nr. 3 Satz 1 AB-BVW als hinreichend bestimmt.

**(aa)** Mit der Formulierung „was nach seiner Auffassung geschehen soll“ eröffnen die AB-BVW den Organen der Beklagten einen Spielraum für die Leistungsbestimmung. Für diesen Fall sieht § 315 Abs. 1 BGB vor, dass diese Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist und damit eine angemessene Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen erfordert (vgl. BAG, Urteil vom 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 -, juris, Rn. 41; Urteil vom 12. Oktober 2011 - 10 AZR 746/10 -, juris, Rn. 26).

**(bb)** Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen wird allerdings dadurch beschränkt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1

Nr. 10 BetrVG zu beachten ist. Die Ausnahmeregelung in § 6 Nr. 3 AB-BVW ist auf Rechtsfolgenseite daher so aufzufassen, dass die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen durch die Beklagte unter Wahrung des Mitbestimmungsrechts, konkret der mitbestimmten Verteilungsgrundsätze, zu erfolgen hat (vgl. LAG Hamburg, Urteil vom 1. Juni 2017 - 7 Sa 96/16 -, juris, Rn. 70 ff.).

**(α)** Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt, ergibt sich das Recht des Betriebsrats, bei der Regelung von Fragen der betrieblichen Altersversorgung mitzubestimmen, wenn sich die Arbeitgeberin verpflichtet hat, selbst Versorgungsleistungen zu erbringen, aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dabei ist zu unterscheiden zwischen mitbestimmungsfreien unternehmerischen Grundentscheidungen und der konkreten Ausgestaltung der Leistungsordnung, die mitbestimmungspflichtig ist. Letzteres soll der Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Entgeltgefüges und der Wahrung der innerbetrieblichen Entgeltgerechtigkeit dienen. Die Entscheidung der Arbeitgeberin, ob sie überhaupt betriebliche Altersversorgung gewährt und welche Mittel sie dafür zur Verfügung stellt, ist mitbestimmungsfrei. Die Arbeitgeberin muss den Betriebsrat nicht bei der Entscheidung beteiligen, welchen Dotierungsrahmen sie vorgibt. Mitbestimmungspflichtig sind demgegenüber alle Regeln, mit denen die zur Verfügung stehenden Mittel auf die Begünstigten verteilt werden. Dies gilt auch für die Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen. Die Reduzierung des Dotierungsrahmens ist häufig nicht zu trennen von der Aufgabe, die verbliebenen Mittel nach durchschaubaren und den Gerechtigkeitsvorstellungen der Betriebsparteien entsprechenden Kriterien auf die Begünstigten zu verteilen. Solche Eingriffe sind nur dann mitbestimmungsfrei, wenn aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen kein Verteilungsspielraum für die verbliebenen Versorgungsmittel bleibt, ein abweichender Leistungsplan also nicht aufgestellt werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 21. Januar 2003 - 3 AZR 30/02 -, juris, Rn. 26, m.w.N.).

Dabei dürfen der Arbeitgeberin durch eine Betriebsvereinbarung gewisse Entscheidungsspielräume in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eingeräumt werden. Der Betriebsrat kann aber über sein Mitbestimmungsrecht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in der Weise verfügen, dass er in der Substanz auf die ihm gesetzlich obliegende Mitbestimmung verzichtet und er der Arbeitgeberin das alleinige Ge-

staltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet (vgl. BAG, Urteil vom 26. April 2005 - 1 AZR 76/04 -, juris, Rn. 18).

**(β)** Unter Berücksichtigung dessen muss sich die Abweichung von der Anpassungsautomatik nach § 6 Nr. 1 AB-BVW darauf beschränken, dass die Beklagte von der Übernahme der Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Gesamtversorgungsbezüge befreit wird, nicht aber etwa die Zusammensetzung der Gesamtversorgungsbezüge nach § 5 AB-BVW verändern, die Anpassung bei einzelnen Bestandteilen der Gesamtversorgungsbezüge oder zu einem anderen Zeitpunkt vornehmen kann.

Ginge man hingegen davon aus, dass die Arbeitgeberin bei ihrer Entscheidung völlig frei wäre, läge das alleinige Gestaltungsrecht über die Verteilungsgrundsätze bei der Arbeitgeberin. Damit läge – wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat – ein unzulässiger Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor. Da bei der Auslegung – wie dargestellt – ein Verständnis zu Grunde zu legen ist, das zu einem gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt, ist von einem mitbestimmungsgerechten Normverständnis auszugehen (vgl. LAG Hamburg, a.a.O., Rn. 73 f.).

Dieser Auslegung stehen die unterschiedlichen Begriffe in § 6 AB-BVW nicht entgegen. Während Nr. 1 und Nr. 2 von „Anpassung“ sprechen, geht es in Nr. 3 um „Veränderung“ und in Nr. 4 um „Erhöhung“. Dabei ist der Begriff „Anpassung“ im Sinne von Veränderung zu verstehen. Denn § 6 Nr. 1 AB-BVW regelt nichts anderes als die Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Rentenansprüche. Die Regelung in § 6 Nr. 3 Satz 1 AB-BVW nimmt ausdrücklich Bezug auf Nr. 1 („Veränderung der Gesamtversorgungsbezüge nach Ziffer 1“), so dass auch der verwendete Begriff der Veränderung synonym für Anpassung steht. Dass in Nr. 4 der Begriff „Erhöhung“ verwendet wird, führt nicht dazu, dass die Begriffe „Anpassung“ nach Nr. 1 und 2 bzw. „Veränderung“ in Nr. 3 anders zu verstehen wären. Dies liegt schon daran, dass Nr. 4 mit der Pensionsergänzungszahlung ein anderes Bezugsobjekt aufweist. Unabhängig davon erfassen „Anpassung“ und „Veränderung“ als allgemeinere Begriffe neben einer möglichen Absenkung und einer Nullrunde auch die Erhöhung.

Ebenso wenig hindern die nach dem Wortlaut weitreichende Reaktionsmöglichkeit („was geschehen soll“) und die subjektive Komponente („nach seiner <der des Vorstands> Auffassung“) die vorgenommene Auslegung. Dies ergibt sich bereits aus der Systematik. Der Beschluss von Vorstand und Aufsichtsrat ersetzt gemäß § 6 Nr. 3 Satz 2 AB-BVW die Anpassung nach Nr. 1. Die Regelung in Nr. 2, die den Zeitpunkt der Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge regelt, bleibt von Nr. 3 unberührt. Hätte der Beschluss nach § 6 Nr. 3 AB-BVW einen anderen Inhalt als die Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge um einen von der gesetzlichen Rentenentwicklung abweichenden Prozentsatz – etwa eine Erhöhung der Pensionsergänzungsansprüche oder die Erhöhung zu einem anderen Zeitpunkt –, liefe die Regelung in Nr. 2, die sich nur auf die Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge bezieht, leer bzw. stünde zu dem Beschluss sogar in Widerspruch. Auch der Umstand, dass die Betriebsparteien für eine Abweichung lediglich ein Anhörungsrecht des Gesamtbetriebsrats bzw. der örtlichen Betriebsräte vorgesehen, aber keine Zustimmung wie etwa in § 4 Nr. 1 B-BVW vorausgesetzt haben, spricht gegen die Annahme einer weiten Entscheidungskompetenz, die auch die der Mitbestimmung unterliegenden Verteilungsgrundsätze betrifft.

Das subjektive Element ist im Zusammenhang mit dem Vorschlagsrecht des Vorstands zu lesen und bringt zum Ausdruck, dass der Vorstand dem Aufsichtsrat den Wert der Erhöhung vorschlägt, den er aus seiner Sicht unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten für vertretbar hält.

**bb)** Mit dem im Wege der Auslegung gefundenen Inhalt begegnet die Regelung des § 6 Nr. 3 AB-BVW auch im Übrigen keinen Bedenken.

**(1)** Eine Prüfung der Regelung am Maßstab der §§ 305 ff. BGB, wie von der Klägerin anfangs vertreten, scheidet bereits mit Blick auf § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB aus.

**(2)** Die Regelung hält jedoch auch einer durchzuführenden Prüfung am Maßstab von Recht und Billigkeit stand.

**(a)** Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt, können die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung



gen Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen treffen. Das Betriebsverfassungsgesetz geht nach seiner Konzeption von einer grundsätzlich umfassenden Kompetenz der Betriebsparteien zur Regelung materieller und formeller Arbeitsbedingungen aus. Dies folgt insbesondere aus § 77 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. Zwar dient diese Regelung in erster Linie der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie. Zugleich zeigt sie aber, dass der Gesetzgeber dort, wo die Tarifvertragsparteien ihre Befugnis zur Regelung von Arbeitsbedingungen nicht wahrnehmen oder den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zulassen, von einer Regelungskompetenz der Betriebsparteien ausgeht. Allerdings unterliegt diese Regelungsbefugnis Binnenschranken. Die Betriebsparteien sind beim Abschluss ihrer Vereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und damit auch zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet (vgl. BAG, Urteil vom 12. April 2011 - 1 AZR 412/09 -, juris, Rn. 19 f., m.w.N.).

**(b)** Durch die Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen – sowohl bei den tatbestandlichen Voraussetzungen der Abweichungsregelung als auch bei deren Rechtsfolgen im Rahmen des § 315 Abs. 1 BGB – können die grundrechtlich geschützten Positionen beider Seiten hinreichend berücksichtigt werden. Es kann dabei insbesondere dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Betriebsrentnerinnen und -rentner ihre Leistungen bereits erbracht haben, andererseits aber für die Unternehmen die Notwendigkeit besteht, eine Anpassung an veränderte Umstände vornehmen zu können.

Nach der vorgenommenen Auslegung ist überdies sichergestellt, dass von der Anpassungsautomatik nach § 6 Nr. 1 AB-BVW nicht grundlos Gebrauch gemacht werden kann, sondern nur dann, wenn die Übernahme der Rentenentwicklung aus wirtschaftlichen Gründen nicht tragbar ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Beklagten übersteigt.

Die Abweichungsbefugnis erweist sich damit entgegen der Auffassung der Klägerin als verhältnismäßig.

**b)** Dieses Normverständnis zu Grunde gelegt, erweisen sich die Beschlüsse von Vorstand und Aufsichtsrat der Beklagten vom 26. August und 9. Oktober 2015 sowie vom

20. und 22. Juni 2016 als unwirksam, weil die Voraussetzungen für eine Abweichung nicht vorliegen und sich die Beschlüsse nicht auf einen von der gesetzlichen Rentenentwicklung abweichenden Prozentsatz bei der Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge beschränken.

**aa)** Es fehlt schon an den tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Entkopplung der Gesamtversorgungsbezüge von der Entwicklung der gesetzlichen Renten. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit den Erhöhungen entsprechend denen in der gesetzlichen Rentenversicherung entgegenstehe.

**(1)** Dem Vortrag kann nicht entnommen werden, warum nur die vorgenommenen Anpassungen in Höhe von jeweils 0,5 % statt der 2,0972 % bzw. 4,2451 % finanziell verkraftbar sind. Die Beklagte gibt zwar an, dass im Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 Einsparungen in Höhe von € 739.536,00 und im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 31. Dezember 2016 Einsparungen in Höhe von € 1.219.596,00 zu verzeichnen seien (vgl. Bl. 606 d.A.). Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit lassen sich daraus jedoch nicht ziehen. Soweit die Beklagte dem – zugegeben auf den Konzern bezogenen – Vortrag der Klägerin, die Unternehmen der C.-Gruppe hätten Gewinne erwirtschaftet, einwendet, dass die Zahlen aufgrund langjähriger Entwicklungen nur begrenzt aussagefähig seien, stellt sie dem allerdings kein das Gegenteil bezeugendes aussagekräftiges Zahlenmaterial zur Verfügung.

**(2)** Nichts anderes gilt für die Ausführungen der Beklagten zum schwierigen Marktumfeld. Ein solches mag zwar durchaus gegeben sein. So beruft sich die Beklagte u.a. auf die geringste Überschussbeteiligung, die der C.-Konzern unter den zehn größten Anbietern von Lebensversicherungen bietet und auf die Notwendigkeit, wegen der Niedrigzinsphase eine Zinszusatzreserve zu bilden, auf gesetzlichen Vorgaben und Solvency II, ein Projekt der Europäischen Kommission, auf die schwache konjunkturelle Entwicklung und die steigenden Kundenanforderungen sowie auf daraus resultierende betriebliche Herausforderungen im Branchenumfeld. Abgesehen davon, dass es sich insoweit um sehr pauschale Erwägungen handelt, wird nicht deutlich, inwiefern diese Umstände konkret die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten in der Weise tangieren, dass die Übernahme der Erhöhungen in der gesetzlichen Rentenversicherung finanziell nicht verkraft-

bar wäre. Hinzu kommt, dass sich die Erwägungen überwiegend auf den C.-Konzern insgesamt, nicht aber auf die Beklagte als Versorgungsschuldnerin beziehen.

**(3)** Vor diesem Hintergrund kann die Beklagte auch mit dem von ihr herangezogenen Konzept „XY“ unter Schilderung zahlreicher Einzelmaßnahmen nicht reüssieren. Mit diesem Konzept soll die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit im Konzern sichergestellt werden. Auch insofern ist lediglich ein Konzernbezug hergestellt, nicht aber der bei § 6 Nr. 3 AB-BVW erforderliche konkrete Bezug zur Beklagten als Versorgungsschuldnerin. Zudem geht aus dem Vortrag der Beklagten nicht hervor, dass nur aufgrund dieses Konzepts die Leistungsfähigkeit der Beklagten erhalten werden kann, um die Betriebsrentenansprüche der Leistungsempfängerinnen und -empfänger weiter zu bedienen.

**(4)** Die von der Beklagten angeführte Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung im Konzern mag einen sachlichen Grund zur Rechtfertigung von Eingriffen in eine bestehende betriebliche Altersversorgung darstellen. Unabhängig davon, dass hier nicht erkennbar ist, worin das Interesse an der Vereinheitlichung genau liegt und welches Gewicht ihm zukommt (vgl. BAG, Urteil vom 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 -, juris, Rn. 52), kann daraus – jedenfalls nicht ohne weitere Darlegungen – ein Bezug zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beklagten hergestellt werden. Die Schilderungen zur durchschnittlichen Jahresrente in den Münchener Versorgungsgesellschaften (vgl. Bl. 610 d.A.) erlauben keine dahingehende Schlussfolgerungen.

**bb)** Selbst wenn aber die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Abweichung von der Entwicklung der gesetzlichen Renten gegeben wäre, rechtfertigt dies nicht die vorgenommene Anpassung der Pensionsergänzungszahlung. Die Beklagte bewegt sich mit dieser Entscheidung außerhalb des ihr durch § 6 Nr. 3 AB-BVW eröffneten Entscheidungsspielraums.

Wie oben dargestellt, ist der Änderungsvorbehalt in § 6 Nr. 3 AB-BVW so aufzufassen, dass auf Rechtsfolgenseite nur ein von der gesetzlichen Rentenentwicklung abweichender Faktor für die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge in Betracht kommt. Mit der Anpassung der Pensionsergänzungsansprüche um jeweils 0,5 % verlässt die Beklagte

den mitbestimmten Rahmen für abweichende Anpassungen und stellt neue Verteilungsgrundsätze des zur Verfügung gestellten Budgets auf.

Die von der Beklagten in diesem Zusammenhang vorgebrachte Argumentation, bei einer Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge um 0,5 % wäre es zu einem Stagnieren oder Absinken der auszahlenden Pensionsergänzung gekommen, verfährt nicht. Aufgrund der nach § 5 Nr. 1.1 AB-BVW einzubeziehenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der dortigen Erhöhung beschreibt die Beklagte zutreffend ein mögliches Szenario. Sie bleibt allerdings schuldig, warum es nicht möglich gewesen wäre, einen entsprechend reduzierten Faktor bei den Gesamtversorgungsbezügen anzusetzen, der einerseits die wirtschaftliche Situation aus ihrer Sicht abgebildet und trotz der Erhöhung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erhöhung der Pensionsergänzungsansprüche geführt hätte.

Ebenso wenig verfährt die Argumentation, dass die Betriebsrentnerinnen und -rentner aufgrund der Anpassungsentscheidungen nach denselben Maßstäben beurteilt worden seien. Zutreffend ist in diesem Zusammenhang, dass allen Leistungsbeziehenden dieselbe prozentuale Erhöhung ihrer Pensionsergänzung zuteil wurde. Unbeachtet bleibt dabei allerdings, dass es bei der in § 6 Nr. 1 AB-BVW vorgesehenen Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge zu prozentual unterschiedlichen Anhebungen der Pensionsergänzungen – abhängig von der Höhe der einzelnen Komponenten nach § 5 Nr. 1 AB-BVW – gekommen ist und kommt. Die Vereinheitlichung des Anpassungsfaktors bei der Pensionsergänzung führt dazu, dass bestimmte Beschäftigte einen größeren Anteil am zur Verfügung gestellten Budget für die Anpassungen erhalten als andere, womit in die Verteilung des Budgets eingegriffen wird.

**3.** Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge der Klägerin nach § 6 Abs. 1 AB-BVW führt unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen dazu, dass der Klägerin ab 1. Juli 2015 monatliche Zahlungen in Höhe von weiteren € 23,01 brutto zustehen.

**a)** Nach § 1 Abs. 1 RWBestV 2014 betrug der aktuelle Rentenwert ab dem 1. Juli 2014 € 28,61. Dieser wurde durch § 1 Abs. 1 RWBestV 2015 auf € 29,21 erhöht. Der An-

stieg um € 0,60 bedeutet eine Erhöhung um 2,097168822 % (€ 0,60 dividiert durch € 28,61 mal 100). Unter Berücksichtigung von § 121 Abs. 1 SGB VI, wonach Berechnungen auf vier Dezimalstellen durchgeführt werden, wenn nicht etwas anderes bestimmt ist, ergibt sich damit ein Faktor von 2,0972 %.

**b)** Bei der Berechnung der Pensionsergänzungsansprüche können die der Klägerin monatlich gewährten Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nach § 5 Nr. 1.1 AB-BVW Bestandteil der Gesamtversorgungsbezüge sind, außer Betracht bleiben. Die von der Klägerin und von der Beklagten ausdrücklich nicht beanstandete Berechnungsweise, dass die bisher geleisteten Zahlungen aus der Versorgungskasse und den Pensionsergänzungszahlungen, die sog. E.-Rente, um den jeweiligen Faktor erhöht werden, führt zu keinem anderen Ergebnis. Dies bestätigt die angestellte Vergleichsberechnung, die von Gesamtversorgungsbezügen in Höhe von € 4.000,00, davon Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von € 1.500,00, aus der Versorgungskasse in Höhe von € 500,00 und einer Pensionsergänzung in Höhe von € 2.000,00, ausgeht.

Bei einer Rentenerhöhung um 2 % ergäben sich Gesamtversorgungsbezüge in Höhe von € 4.080,00 und gesetzliche Rentenansprüche in Höhe von € 1.530,00. Unter Berücksichtigung der unveränderten Leistungen aus der Versorgungskasse ergäben sich Pensionsergänzungsansprüche in Höhe von € 2.050,00 (€ 4.080,00 minus € 1.530,00 minus € 500,00), so dass eine Erhöhung um € 50,00 geschuldet wäre.

Erhöht man – nach dem anderen Rechenweg – lediglich die bisherigen Leistungen aus der Versorgungskasse und die bisherige Pensionsergänzungszahlung um den Faktor, ergibt sich folgendes Bild: Dies Summe aus Leistungen der Versorgungskasse (€ 500,00) und Pensionsergänzung (€ 2.000,00) beläuft sich auf € 2.500,00. Bei einer Erhöhung um den Faktor 2 % ergibt sich ein Betrag in Höhe von € 2.550,00 und mithin eine Erhöhung der Zahlung um € 50,00.

**c)** Bei einer Summe aus Leistungen der Versorgungskasse und auf Pensionsergänzung zum 30. Juni 2015 in Höhe von € 1.335,55 brutto (€ 336,48 plus € 999,07) ergibt sich unter Zugrundelegung des Faktors von 2,0972 % eine Erhöhung um € 28,01 brutto,

was zu einem Zahlungsanspruch ab 1. Juli 2015 in Höhe von insgesamt € 1.363,56 brutto führt. Unter Berücksichtigung der geleisteten Zahlungen in Höhe von monatlich € 1.340,55 brutto, womit Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB eingetreten ist, besteht ein monatlicher Zahlungsanspruch für die Zeit ab 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 in Höhe von € 23,01 brutto. Kumuliert für zwölf Monate ergibt sich der vom Arbeitsgericht zutreffend ermittelte und unter Ziffer III. tenorierte Betrag in Höhe von € 276,12 brutto.

**4.** Die Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge der Klägerin nach § 6 Abs. 1 AB-BVW führt unter Berücksichtigung der bereits geleisteten und unstreitigen Zahlungen dazu, dass der Klägerin ab 1. Juli 2016 monatliche Zahlungen in Höhe von weiteren € 74,15 brutto zustehen.

**a)** Mit § 1 Abs. 1 RWBestV 2016 wurde der aktuelle Rentenwert von € 29,21 auf € 30,45 erhöht. Der Anstieg um € 1,24 bedeutet eine Erhöhung um  $4,245121534\%$  ( $\frac{€ 1,24}{€ 29,21} \cdot 100$ ). Unter Berücksichtigung von § 121 Abs. 1 SGB VI, wonach Berechnungen auf vier Dezimalstellen durchgeführt werden, wenn nicht etwas anderes bestimmt ist, ergibt sich damit ein Faktor von  $4,2451\%$ .

**b)** Bei einer Summe aus Leistungen der Versorgungskasse und auf Pensionsergänzung zum 30. Juni 2015 in Höhe von € 1.363,56 brutto ergibt sich unter Zugrundelegung des Faktors von  $4,2451\%$  eine Erhöhung um € 57,88 brutto, was zu einem Zahlungsanspruch ab 1. Juli 2015 in Höhe von insgesamt € 1.421,44 brutto führt. Unter Berücksichtigung der ab 1. Juli 2016 geleisteten Zahlungen in Höhe von monatlich € 1.347,29 brutto, womit Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB eingetreten ist, besteht ein monatlicher Zahlungsanspruch für die Zeit ab 1. Juli 2016 in Höhe von € 74,15 brutto.

Für die Zeit vom 1. Juli 2016 bis 30. November 2016 ergibt sich kumuliert für fünf Monate ein Betrag in Höhe von € 370,75 brutto. Auf diesen Betrag ist das erstinstanzliche Urteil in Ziffer II. abzuändern.

Für die Zeit ab 1. Dezember 2016 hat die Klägerin mithin einen Anspruch auf Zahlung von € 74,15 brutto über den unstreitigen Betrag in Höhe von € 1.347,29 brutto hinaus. Dahin-

gehend ist das erstinstanzliche Urteil in Ziffer I. zu ändern. Unberührt hiervon sind eventuelle Anpassungsansprüche zum 1. Juli 2017, die nicht Gegenstand dieses Verfahrens sind.

**5.** Da die monatlichen Rentenzahlungen aufgrund des unstreitigen Parteivortrags jeweils zum ersten Kalendertag des laufenden Monats fällig werden (Sitzungsniederschrift vom 7. September 2017, S. 2 = Bl. 974 d.A.), bestehen Ansprüche auf Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 247 Abs. 1 BGB ab dem Zweiten eines jeden Kalendermonats.

Da es sich vorliegend nicht um eine Leistungsbestimmung durch Gestaltungsurteil nach § 315 Abs. 3 BGB handelt, tritt die Fälligkeit nicht erst mit Rechtskraft des Urteils ein (vgl. zur Fälligkeit bei Leistungsbestimmung durch Gestaltungsurteil: BAG, Urteil vom 27. Januar 2016 - 4 AZR 916/13 -, juris, Rn. 38 f.).

## **B.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Der Beklagten fallen als mit dem Rechtsmittel im Wesentlichen unterliegender Partei die Kosten des Rechtsmittels zu Last. Soweit aufgrund von Rundungsdifferenzen eine Abänderung des erstinstanzlichen Urteils veranlasst war, betrifft dies einen geringfügigen Anteil, der nicht zu höheren Kosten geführt hat. Die Kosten des Berufungsverfahrens können damit in vollem Umfang der Beklagten auferlegt werden.

## **C.**

Die Revision ist für die Beklagte nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Für die Klägerin ist die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht aufgrund einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72a ArbGG zulassen sollte.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder



oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz 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 jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Pessinger

Markert

Berge