

Titel:

Betriebliche Altersversorgung: Auslegung eines Frühpensionierungsvertrages

Normenketten:

BetrAVG § 16, § 18a S. 2

BGB § 195, § 305 Abs. 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2, § 315

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsatz:

Zur Auslegung eines Frühpensionierungsvertrages, der eine Gesamtzusage durch eine der Höhe nach festgelegte Betriebsrente ersetzt, aber hinsichtlich deren Anpassung weiterhin auf die allgemein geltenden betrieblichen Regelungen verweist (s. auch BAG BeckRS 2018, 32943; BeckRS 2018, 32946). (Rn. 35 – 55) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Betriebliche Altersversorgung, Betriebsrente, Versorgungsordnung, Aufhebungsvereinbarung, Frühpensionierung, gesetzliche Rentensteigerung, Auslegung, Anpassung

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 28.11.2019 – 12 Ca 6893/19

Rechtsmittelinstanz:

BAG Erfurt, Beschluss vom 08.12.2020 – 3 AZN 849/20

Fundstelle:

BeckRS 2020, 35610

Tenor

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 28.11.2019 - 12 Ca 6893/19 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Höhe einer der Klagepartei geschuldeten Betriebsrente.

2

Die Beklagte ist ein Lebensversicherungsunternehmen, das in den deutschen Z.-Konzern eingebunden ist. Sie ist die Rechtsnachfolgerin der Y.. Die Klagepartei war bis 30.06.1997 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten tätig.

3

Bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin galt für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ein Betriebliches Versorgungswerk („Bestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes“, im Folgenden „BVW“) nebst Ausführungsbestimmungen (im Folgenden „AB BVW“, in dessen Anwendungsbereich ursprünglich auch das Arbeitsverhältnis der Klagepartei fiel. Die AB BVW lauten auszugsweise:

„§ 6 Anpassung der betrieblichen Versorgungsbezüge an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse

1. Die Gesamtversorgungsbezüge werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepaßt.

(Der § 49 AVG ist durch Artikel 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

Die Klagepartei schied aufgrund der Aufhebungsvereinbarung vom 13.05.1997 im Rahmen einer Frühpensionierung aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin aus (vgl. Bl. 103 ff d. A.). Dort ist in Ziffer 8 zur Altersversorgung Folgendes geregelt:

„Die Y. gewährt Herrn A., unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse der Y., mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab erstmals der Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - ggf. auch mit Abschlägen - möglich ist, eine monatliche Rente von 197,28 DM brutto. Diese Rente wird nach den betrieblichen Bestimmungen angepasst.“

5

Auf den Abrechnungen der Klagepartei wurden die Leistungen der konzerneigenen Versorgungskasse als „VK-Altersrente“ bzw. „PK-Altersrente“ und die im Aufhebungsvertrag unter Ziffer 8 angesprochene Rente als „VOFUE-Rente“ bzw. „Altersrente (V1)“ bezeichnet.

6

Bis zum 30.06.2015 bezog die Klagepartei monatlich eine Rente aus der Versorgungskasse in Höhe von 259,11 Euro brutto und „VOFUE-Rente“ in Höhe von 129,28 Euro brutto, in Summe mithin 398,39 Euro.

7

Zum 01.07.2015 wurden die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2,09717% erhöht.

8

Die Beklagte teilte der Klagepartei mit Schreiben vom 16.10.2015 mit, dass die Vorstände und Aufsichtsräte der Z.-Versicherungen beschlossen haben, die „Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten unter Anwendung der in § 6 Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen des Betrieblichen Versorgungswerkes normierten Regelung zum 01.07.2015 für diesen Stichtag um 0,5% zu erhöhen“ (vgl. Bl. 106 f. d. A.).

9

In Umsetzung dieser Beschlüsse erhöhte die Beklagte für die nach dem BVW Anspruchsberechtigten allein die Pensionergänzung um 0,5%. Die Leistungen der Versorgungskasse wurden nicht erhöht. Der Klagepartei gewährte die Beklagte ab dem 01.07.2015 eine um 0,5% erhöhte „VOFUE-Rente“ i. H. v. 129,93 Euro brutto. Zudem erhielt sie unverändert die Leistung der Versorgungskasse.

10

Zum 01.07.2016 stiegen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 4,2451%.

11

Der Vorstand der Beklagten beschloss, nach Anhörung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats am 20.06.2016, die Gesamtversorgungsbezüge bzw. Renten zum 01.07.2016 um 0,5% zu erhöhen; sofern eine Anpassung der Pensionergänzung um 0,5% für den Versorgungsempfänger günstiger sein sollte, sollte diese vorgenommen werden. Der Aufsichtsrat der Beklagten fasste am 22.06.2016 einen entsprechenden Beschluss.

12

Der Klagepartei gewährte die Beklagte in Umsetzung dieser Beschlüsse ab 01.07.2016 eine um 0,5% erhöhte Versorgungsleistung aus dem betrieblichen Versorgungswerk i. H.v. 130,58 Euro.

13

Zum 01.07.2017 stiegen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung um 1,90476%, zum 01.07.2018 um 3,22269% und zum 01.07.2019 um 3,18451%. Zu diesen Zeitpunkten erhöhte die Beklagte die Beträge der VOFUE-Rente entsprechend den Steigerungen in der gesetzlichen Rentenversicherung.

14

Die Klagepartei hat schon in erster Instanz die Auffassung vertreten, dass die Beklagte die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Rente zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 jeweils um die gesetzlichen Rentensteigerungen hätte anheben müssen. Die von der Beklagten vorgenommene zu geringe Erhöhung zu diesen Zeitpunkten wirke sich auch in den Folgejahren hinsichtlich der auszahlenden Beträge aus, da die Ausgangsbeträge zu niedrig angesetzt worden seien. Auf den Seiten 9 und 10 ihres Schriftsatzes vom 08.11.2019 hat die Klagepartei die von ihr geltend gemachten Beträge berechnet.

15

Wegen der in erster Instanz gestellten Anträge wird auf die Seiten 4 und 5 des angefochtenen Ersturteils Bezug genommen.

16

Die Beklagte hat schon in erster Instanz die Auffassung vertreten, die Anpassungen zum 01.07.2015 und 01.07.2016 seien auf der Grundlage der Ausführungsbestimmungen zu § 6 Ziff. 3 BVW zutreffend erfolgt. Aufgrund der Aufhebungsvereinbarung im Rahmen eines Frühpensionierungsmodells sei die bei ihr geltende Systematik der Gesamtversorgung durchbrochen, die Regelungen zum BVW damit abgelöst worden. Der im Aufhebungsvertrag festgeschriebene Betrag stelle eine Direktzusage dar. Die klagende Partei gehe im Rahmen ihrer Anspruchsbegründung von einem unzutreffenden System aus.

17

Durch die Festlegung eines bestimmten Auszahlungsbetrags und die Ablösung des Systems des BVW sei die klagende Partei auch nicht ungünstiger gestellt als die vorzeitig ausgeschiedenen Betriebsrentner, die nach dem BVW anspruchsberechtigt seien. Die Höhe der Pensionsergänzungszahlung nach den Regelungen des BVW hätte niedriger gelegen als der Betrag, der in § 8 der Aufhebungsvereinbarung festgelegt worden sei. Nach dem Wortlaut der Aufhebungsvereinbarung werde ausschließlich der festgeschriebene Rentenbetrag nach den Anpassungsregelungen des § 6 AB BVW angepasst. Insoweit seien die Anpassungen zum 01.07.2015 sowie zum 01.07.2016 berechtigterweise nach der Ausnahmeregelung des § 6 Ziff. 3 AB BVW nur in Höhe von 0,5 v.H. erfolgt. Anpassungen nach § 6 Ziffer 1 AB BVW seien aufgrund der veränderten wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen nicht vertretbar gewesen.

18

Mit Endurteil vom 28.11.2019 hat das Arbeitsgericht wie folgt erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die klagende Partei beginnend mit dem 01.12.2019 über den Betrag von € 141,73 brutto hinaus jeweils zum 01. eines Monats einen Betrag in Höhe von € 7,61 brutto zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die klagende Partei einen Betrag in Höhe von € 308,65 brutto nebst Zinsen jeweils zum Monatszweiten in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszins
 - auf monatlich jeweils € 2,06, erstmals beginnend am 02. Juli 2015 und letztmals beginnend am 02. Juni 2016, sowie
 - auf monatlich jeweils weitere € 7,01, erstmals beginnend am 02. Juli 2016 und letztmals beginnend am 02. Juni 2017, sowie
 - auf monatlich jeweils weitere € 7,14, erstmals beginnend am 02. Juli 2017 und letztmals beginnend am 02. Juni 2017, sowie
 - auf monatlich jeweils weitere € 7,37, erstmals beginnend am 02. Juli 2018 und letztmals beginnend am 02. Juni 2019, sowie
 - auf monatlich jeweils weitere € 7,61, erstmals beginnend am 02. Juli 2019 und letztmals beginnend am 02. November 2019, zu zahlen.

3. Im übrigen wird die Klage abgewiesen...

19

Das Arbeitsgericht hat angenommen, der Klagepartei stehe ein Anspruch auf Anpassung der betrieblichen Rente gemäß § 6 Ziff. 1 und 2 AB BVW in Verbindung mit Ziff. 8 des Aufhebungsvertrages zu.

20

Die abweichenden Anpassungsentscheidungen der Beklagten seien unwirksam. Es bestehe kein Anlass, von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Parallelverfahren abzuweichen. Ziff. 8 Satz 2 des Aufhebungsvertrages verweise für die Anpassung auf das BVW einschließlich der Ausführungsbestimmungen. Der Anspruch beziehe sich allerdings nur auf die Rentenergänzung nach Ziff. 8 des Aufhebungsvertrages und nicht auf die Gesamtversorgung. Insoweit folgt das Arbeitsgericht einem Urteil des Arbeitsgerichts München 27 Ca 3843/19, dessen Inhalt es wiedergibt. Der Anspruch auf Anpassung zum 01.07.2015 sei nicht verjährt. Verjährt seien allerdings die Differenzansprüche für Juli bis Dezember 2015.

21

Wegen der Feststellungen und der rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts wird ergänzend auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des angefochtenen Endurteils Bezug genommen.

22

Gegen diese Entscheidung, die ihr am 27.12.2019 zugestellt wurde, wendet sich die Beklagte mit ihrer am 22.01.2020 eingelegten Berufung, die am 14.04.2020 begründet worden ist, nachdem die Berufungsbegründungsfrist bis zu diesem Tag verlängert worden war.

23

Die Beklagte bringt zur Begründung ihres Rechtsmittels im Wesentlichen Folgendes vor:

24

Sie sei zu einer Abweichung von der Regelanpassung in den Jahren 2015 und 2016 berechtigt gewesen. Konkreter Anlass für die Anpassungsentscheidung sei das schwierige Marktumfeld gewesen, das durch niedrige Zinsen und geringe Inflation bestimmt werde. Das unverändert niedrige Zinsniveau stelle eine erhebliche Belastung für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns und auch der Beklagten dar. Darüber hinaus habe der Konzern aufgrund gesetzlicher Anforderungen eine sogenannte Zinszusatzreserve bilden müssen. Allein 2016 sei dieser Posten um ca. 620 Millionen Euro aufgefüllt worden. Mit einer steigenden Entwicklung sei zu rechnen gewesen. Auch in Folge der steigenden Lebenserwartung habe der Versicherungskonzern größere Risiken zu tragen. Darüber hinaus zeigten Kunden eine ansteigende Preissensibilität und es sinke die Loyalität gegenüber dem Versicherungsunternehmen. Die Zahl der Lebensversicherungspolizen sei rückläufig. Gleichzeitig betrieben Wettbewerber Kostensenkungs- und Automatisierungsprogramme. Das Lebensversicherungsreformgesetz habe zu Veränderungen der Provisionsregelungen und zu erheblichen Produktänderungen geführt. Der Aufwand der Versicherungsunternehmen steige hierdurch. Durch Solvency II verschlechterten sich die Rahmenbedingungen weiter. Hierdurch müssten auch sehr unwahrscheinliche Risiken durch Kapital abgedeckt werden. Im Jahr 2016 sei die SCR-Quote der Lebensversicherungs AG des Konzerns unter der SCR-Quoten von namhaften Wettbewerbern gelegen. Die Beklagte habe im Kreis der größten Anbieter auch nur noch die geringste Überschussbeteiligung bei Lebensversicherungsprodukten angeboten.

25

Als Folge dieser Ausgangslage habe die Beklagte ein Gesamtkonzept (SSY-Konzept) entwickelt, um auf diese rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu reagieren, die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns mittel- und langfristig zu erhalten und seine Marktposition zu stärken. In finanzieller Hinsicht habe das SSY-Konzept auf die konzernweite Einsparung von Kosten in Höhe von 160 bis 190 Mio. Euro pro Jahr abgezielt. Mit der Umsetzung der Strategie seien Strukturen neu geordnet und Einsparungen, insbesondere von Personalkosten bei nicht kundennahen Funktionen im Umfang von 30%, bis zum 01.01.2018 generiert worden. Neben einem Übergang des gesamten Personals auf eine Gesellschaft des Konzerns habe es auch Standortverlagerungen und -zusammenschlüsse gegeben. Es habe eine Vielzahl von Einschnitten für die aktive Belegschaft gegeben. Neben Budgetkürzungen für Sach-, Reise-, Bewirtungs- und Fortbildungskosten sei das Budget für Leistungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung bei Neueintritten auf der Stufe der Vorstände und leitenden Angestellten um die Hälfte des bisherigen

Volumens gekürzt worden. Es habe einen konzernweiten Einstellungsstopp und einen massiven Personalabbau gegeben, sowie das konzernweite Verbot von Entfristungen befristeter Arbeitsverträge. Außerdem habe es Aufhebungsverträge, Altersteilzeitvereinbarungen und Vereinbarung zum sogenannten „Überbrückungsmodell“ gegeben. Im Angestelltenaußendienst sei es im Zuge der Neustrukturierung insbesondere im Jahr 2018 zu einer erheblichen Reduzierung der Mitarbeiter gekommen. Das Provisionsmodell für die Außendienstler sei angepasst worden. Neben einer Reduzierung bei den Rentenversicherungen in 2017 durch die Lebensversicherungs AG sei es auch zu einer Absenkung der Überschussbeteiligung auf 1,75% gekommen. Hinzu komme die streitgegenständliche Anpassungsentscheidung hinsichtlich der Betriebsrenten.

26

Da die Klagepartei keinen Anspruch auf eine Gesamtversorgung habe, überzeuge auch die Entscheidung des BAG vom 25.09.2018 - 3 AZR 485/17 nicht. Es greife zu kurz, davon auszugehen, dass eine unwirksame Entscheidung nach § 6 Ziff. 3 AB BVW auch auf einzelvertragliche, außerhalb des System der Gesamtversorgung zugesagte Renten durchschlage. Das BAG selbst habe dies in den Fällen einer tarifvertraglich zugesagten Rente auch nicht angenommen (Urteil vom 25.09.2018 - 3 AZR 402/17).

27

Die Ansprüche im Zusammenhang mit der Anpassung zum 01.07.2015 seien aufgrund der Klageerhebung erst im Jahre 2019 verjährt und die Anpassungsentscheidung der Beklagten sei auch für zukünftige Entscheidungen nicht mehr angreifbar. Im Übrigen sei eine Korrektur beider Anpassungsentscheidungen 2015 und 2016 aufgrund Verwirkung nicht mehr möglich.

28

Zinsen könnten allenfalls ab dem Zeitpunkt der Rechtskraft einer Entscheidung geschuldet sein.

29

Die Beklagte beantragt,

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 28. November 2019, Az. 12 Ca 6893/19, abgeändert und die Klage abgewiesen.

30

Die Klagepartei beantragt,

die Berufung zurückzuweisen;

31

Die Klagepartei ist der Auffassung, auf der Grundlage der zutreffenden Rechtsprechung des BAG (z.B.: 3 AZR 485/17 und 3 AZR 333/17) sei das Ersturteil richtig. Die Klagepartei respektiere die höchstrichterliche Rechtsprechung, die eine Durchbrechung der Gesamtversorgung durch den Frühpensionsvertrag annehme, und beschränke sich hinsichtlich der Anpassungen 2015 bis 2019 auf die vom Erstgericht zugesprochene VOFUERente. Eine rechtliche Abweichung zu den BVW-Standard-Verfahren liege nicht mehr vor.

32

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 14.04.2020 und 22.07.2020 sowie der Klagepartei vom 06.05.2020 und 28.07.2020 Bezug genommen. Mit Schriftsätzen vom 06.05.2020 und 27.05.2020 haben die Parteien einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung zugestimmt.

Entscheidungsgründe

I.

33

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 64 Abs. 1, 2b, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

34

Die Berufung ist unbegründet, denn das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Klagepartei die Anpassung der Betriebsrente zum 01.07.2015 und 01.07.2016 entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente und damit vom Arbeitsgericht zugesprochenen Zahlungen beanspruchen kann. Infolge der Anpassung der VOFUE-Rente gemäß dem Anstieg der gesetzlichen Renten in 2015 und 2016 erhöhen sich die Ansprüche für die Folgejahre im zugesprochenen Umfang. Auch die Anträge bezüglich der Zinsen sind begründet, da eine die Fälligkeit hinausschiebende Leistungsbestimmung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB nicht erfolgt.

35

1. Die Beklagte ist verpflichtet, die Betriebsrente der Klagepartei nach Ziff. 8 Satz 2 Frühpensionierungsvertrag i. V. m. § 6 Ziff. 1 und Ziff. 2 AB BVW entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 zu erhöhen. Nach den Erwägungen, die das BAG (vgl. Urteil vom 25.09.2018 - 3 AZR 485/17; Urteil vom 19.09.2019 - 3 AZR 281/18, Rn. 30 ff.) bereits in mehreren Entscheidungen dargestellt hat, und denen sich auch die erkennende Berufungskammer anschließt, ist die Klagepartei hinsichtlich der Anpassung ihrer Rente so zu behandeln wie die den BVW unmittelbar unterfallenden Versorgungsberechtigten. Dies folgt aus Ziff. 8 Satz 2 Frühpensionierungsvertrag. Die Beklagte hat keine wirksame Anpassungsentscheidung i. S. d. § 6 Ziff. 3 AB BVW getroffen. Daher verbleibt es bei der in § 6 Ziff. 1 AB BVW vorgesehenen Anpassung (ebenso mehrere Urteile des LAG München in Parallelverfahren, z.B. vom 18.02.2020 - 9 Sa 566/19). Die Berufungskammer hält die Begründungen anderer Kammern für zutreffend und gibt diese im Folgenden teilweise wieder.

36

1.1. Die Anpassung der betrieblichen Rente der Klagepartei nach Ziff. 8 Frühpensionierungsvertrag richtet sich aufgrund vertraglicher Vereinbarung nach § 6 AB BVW. Das ergibt sich aus der Auslegung von Ziff. 8 Satz 2 Frühpensionierungsvertrag. Dabei kann offenbleiben, ob es sich bei der Regelung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung i. S. v. § 305 Abs. 1 BGB, eine Einmalklausel i. S. d. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB oder um eine individuelle Vertragsabrede und damit eine nichttypische Willenserklärung handelt.

37

Der Wortlaut von Ziff. 8 Satz 2 Frühpensionierungsvertrag verweist zwar nicht ausdrücklich auf das BVW. Die Bezugnahme auf die „betrieblichen Bestimmungen“ lässt aber erkennen, dass es sich um ein im Betrieb der Beklagten allgemein geltendes Versorgungswerk wie das BVW handeln muss.

38

Ziff. 8 Satz 1 Frühpensionierungsvertrag zeigt, dass für die Anpassung der Betriebsrente der Klagepartei auf die Bestimmungen des BVW verwiesen wird. Der Klagepartei war ursprünglich eine Gesamtversorgungszusage mit Gesamtrentenfortschreibung nach dem BVW zugesagt. Mit Abschluss des Frühpensionierungsvertrags haben die Vertragsparteien allerdings in Ziff. 8 Satz 1 Frühpensionierungsvertrag vereinbart, dass die Klagepartei unabhängig von einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Versorgungskassenrente eine in ihrer Ausgangshöhe festgelegte Betriebsrente erhält. Damit haben die Vertragsparteien ausdrücklich bestimmt, dass der Klagepartei keine Gesamtversorgung mehr zustehen soll. Ziff. 8 Satz 2 Frühpensionierungsvertrag sieht eine entsprechende Änderung für die Erhöhung der Betriebsrente dagegen nicht vor, sondern verweist auf die sonst maßgebenden Versorgungsregelungen. Daraus folgt, dass es für die Anpassung der Betriebsrente bei der bisherigen Zusage und damit bei der Anwendung der Anpassungsregelungen in den BVW bleiben soll.

39

Auch Sinn und Zweck von Ziff. 8 Satz 2 Frühpensionierungsvertrag tragen dieses Verständnis. Die Klagepartei sollte hinsichtlich der Entwicklung ihrer Betriebsrente so behandelt werden, wie die Versorgungsempfänger nach den BVW, indem die Betriebsrente der Klagepartei um denselben Steigerungssatz erhöht wird, wie die Gesamtversorgung nach den BVW. (vgl. BAG, a. a. O.)

40

1.2. Die Klagepartei kann danach verlangen, dass ihre Betriebsrente zum 01.07.2015 und zum 01.07.2016 entsprechend dem für die Gesamtversorgung geltenden Steigerungssatz nach § 6 Ziff. 1 AB BVW angepasst wird. Die von der Beklagten in den Jahren 2015 und 2016 nach § 6 Ziff. 3 AB BVW getroffene Anpassungsentscheidung ist unwirksam.

41

Es liegen bereits die Voraussetzungen für eine vom Regelfall des § 6 Ziff. 1 AB BVW abweichende Entscheidung nach AB § 6 Ziff. 3 BVW nicht vor. Die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Ausnahmeregelung sind nicht dargelegt.

42

§ 6 Ziff. 3 AB BVW eröffnet das Leistungsbestimmungsrecht nur, wenn objektive Umstände für eine „Nichtvertretbarkeit“ der Anpassung entsprechend der gesetzlichen Renten sprechen. Um dem in § 6 AB BVW angelegten Regel-Ausnahmeverhältnis Rechnung zu tragen, muss ein objektiver Anlass dafür bestehen, dass die Anpassung der Renten entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Renten nicht hinnehmbar ist. Dies setzt nicht voraus, dass die Kosten der Rentenanpassung nicht finanzierbar sind, sondern ausreichend ist, dass im weitesten Sinne wirtschaftliche Umstände vorliegen, die dazu führen, dass die Regelanpassung nicht geboten ist. Solche Umstände können sich aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, mit dem aufgrund geänderter rechtlicher oder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder des Konzerns mittel- oder langfristig erhalten oder gesteigert und die Marktposition gestärkt werden soll. Maßgeblich für die Abkoppelung der Rentenanpassung von der als Regelfall vorgesehenen Anlehnung an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung sind die wirtschaftlichen Umstände, die konkrete Situation des versorgungspflichtigen Unternehmens, bzw. wegen des vorhandenen Unternehmensgruppenbezugs die Situation des Konzerns. Die fehlende Vertretbarkeit setzt nicht notwendig voraus, dass das Unternehmen keine oder nur geringe Gewinne erwirtschaftet hat. Den Gesellschaftsorganen wurde vielmehr in Abweichung von § 16 BetrAVG die Möglichkeit eingeräumt, von der Regelanpassung nach § 6 Ziff. 1 AB BVW auch dann abzuweichen, wenn zwar eine angemessene Eigenkapitalverzinsung erzielt wird, die Steigerung der Verbindlichkeiten durch eine Erhöhung der Renten nach § 6 Ziff. 1 AB BVW jedoch aus anderen wirtschaftlichen Gründen nicht geboten ist.

43

Unter Zugrundlegung dieser Maßstäbe kann vorliegend nicht festgestellt werden, dass in den Jahren 2015 und 2016 die Voraussetzungen einer von der Regelanpassung entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Renten nach unten abweichende Anpassung der Betriebsrenten gem. § 6 Ziff. 3 AB BVW gegeben waren. Die Beklagte hat keinen objektiven Grund, z. B. i. S. eines unternehmerischen Konzepts zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Marktposition, dargelegt, aus dem sich ergibt, dass die Regelanpassung der Betriebsrenten nach § 6 Ziff. 1 AB BVW zu den Anpassungstichtagen 01.07.2015 und 01.07.2016 nicht hinnehmbar war.

44

Die Beklagte hat bereits ein unternehmerisches Konzept zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Marktposition bzw. der des Konzerns, dem sie angehört, nicht nachvollziehbar dargelegt.

45

Die Beklagte beruft sich auf eine schwierige Situation der Versicherungsbranche, die sich aus der anhaltenden Niedrigzinsphase und den daraus resultierenden Schwierigkeiten der Gewinnerzielung über den Kapitalmarkt, auf die Verpflichtung Zinszusatzreserven zu bilden, das steigende Langlebkeitsrisiko, sinkende Kundenloyalität, Kostensenkungen bei den Wettbewerbern und geänderte rechtliche Rahmenbedingungen, wie das Lebensversicherungsreformgesetz und Solvency II. Selbst wenn man entgegen dem Bestreiten durch die Klagepartei zugunsten der Beklagten unterstellt, dass damit objektiv ein Anlass für ein Konzept zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Marktposition vorlag, ist ein derartiges Konzept für die Jahre 2015 und 2016 nicht hinreichend konkret dargelegt.

46

Unternehmerische Entscheidungen sind von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung und ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Dieser im Kündigungsschutzrecht in ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG, Urteil vom 24.05.2012 - 2 AZR 124/11, Rn. 21 m. w. N.) anerkannte Grundsatz ist auch im Betriebsrentenrecht zu beachten, da er Ausfluss der grundrechtlich geschützten unternehmerischen Freiheit ist. Die Gerichte haben hier, wie es die Beklagte zum Ausdruck bringt, die Einschätzungsprärogative des Arbeitgebers zu beachten.

47

Da sich die Beklagte auf das Vorliegen eines unternehmerischen Konzeptes zur Rechtfertigung einer ihr günstigen Rechtsfolge beruft, muss sie dieses Konzept so konkret darlegen, dass die Klagepartei die Angaben mit Gegentatsachen bestreiten und das Gericht die Richtigkeit der Angaben überprüfen kann.

48

Das BAG hat in der Entscheidung vom 09.12.2014 - 3 AZR 323/13 - die Anforderungen an die Darlegung eines Gesamtkonzeptes zur Kostensenkung auch durch Reduzierung der Betriebsrenten klargestellt. Vom Arbeitgeber, der sich auf ein Gesamtkonzept zur Kosteneinsparung beruft, ist darzulegen, wie das notwendige Einsparvolumen ermittelt wurde, und es ist das Gesamtkonzept zu erläutern. Hierzu sind sämtliche anderen Maßnahmen im Einzelnen darzulegen, die zur Kosteneinsparung getroffen wurden. Zudem ist vorzutragen, in welchem Umfang diese Maßnahmen bei prognostischer Betrachtung zur Einsparung beitragen und wie das auf die durchgeführten Maßnahmen entfallende Einsparpotential ermittelt wurde. Ferner ist darzutun, in welchem Umfang die betriebliche Altersversorgung zur Kosteneinsparung beiträgt und nach welchen Kriterien das prognostizierte Einsparvolumen ermittelt wurde (vgl. BAG, a. a. O., Rn. 38).

49

Die Anforderungen an die Darlegungen eines Konzeptes zur Stärkung der künftigen Wettbewerbsfähigkeit und Marktposition, das nach der Rechtsprechung des BAG hier ausreichen kann, um gem. § 6 Ziff. 3 AB BVW von der Regelanpassung nach § 6 Ziff. 1 AB BVW nach unten abzuweichen, können nicht geringer sein. Zum einen ergibt sich die Notwendigkeit, wie ausgeführt, bereits aus prozessualen Gründen, zum anderen handelt es sich vorliegend, um die Beschränkung einer bereits erdienten Regelanpassung. Die Klagepartei hat einen bereits vollständig erdienten Betriebsrentenanspruch, der als Regelfall eine jährliche Anpassung nach § 6 Ziff. 1 AB BVW beinhaltet und nur unter den Voraussetzungen des § 6 Ziff. 3 AB BVW eine reduzierte Anpassung zulässt. An die Darlegung eines unternehmerischen Konzeptes, das die Regelanpassung der erdienten Betriebsrente nicht hinnehmbar macht, sind deshalb keine geringeren Anforderungen zu stellen, als an die Darlegung eines Gesamtkonzeptes zur Rechtfertigung zur Änderung von Versorgungsregelungen, die noch nicht erdiente Zuwächse betreffen.

50

Diesen Anforderungen an die Darlegungslast genügt der Vortrag der Beklagten zum SSY-Konzept nicht. Die Beklagte macht geltend, dass das von ihr mit dem Ziel, im Konzern jährlich 160 - 190 Millionen Euro einzusparen, aufgelegte SSY-Konzept, die verringerte Rentenanpassung rechtfertige. Die Beklagte hat aber bereits nicht dargelegt, wie dieses ohnehin sehr flexibel angelegte Einsparvolumen ermittelt wurde und für welche Jahre konkrete Einsparungen nach diesem Konzept vorgesehen waren. Ebenso wenig hat die Beklagte ein Gesamtkonzept erläutert. Insbesondere wäre konkret zu erläutern gewesen, welche Maßnahmen dieses Konzept für welche Zeiträume konkret beinhaltet sowie dass und in welchem Umfang und für welche Jahre dieses Konzept auch Einsparungen bei den Betriebsrenten beinhaltet, zumal dies von der Klagepartei bestritten wird, auch unter Hinweis darauf, dass das SSY-Konzept im Anhörungsschreiben an den Gesamtbetriebsrat zur Anpassung 2015 keinerlei Erwähnung findet. Es ist auch nicht ersichtlich, dass nicht nur über mehrere Jahre eine Reihe von Einsparungsmaßnahmen durchgeführt wurde, sondern dass diese auf einem Gesamtkonzept basieren. Allein die Vorgabe eines Einsparungsziels ist noch kein Konzept. Die Beklagte listet lediglich einzelne Maßnahmen auf, die sie durchgeführt hat und trägt zu den so erzielten Einsparungen vor. Ein Teil der Maßnahmen bezieht sich aber gerade nicht auf die Jahre 2015 und 2016, in denen eine verminderte Rentenanpassung erfolgte, sondern auf die Jahre 2017 und 2018, z.B. die Reduzierung bei Rentenversicherungen durch die Lebensversicherungs AG in 2017, die Budgetkürzungen bei Sach-, Reise, Bewirtungs- und Fortbildungskosten, die nur für 2017 beziffert sind, die Neustrukturierung des angestellten Außendienstes insbesondere in 2018. Dabei ist in keiner Weise ersichtlich, dass diese Maßnahmen Teil eines bereits die Jahre 2015 und 2016 erfassenden Gesamtkonzeptes sind, noch in welchem Umfang diese Maßnahmen bei einer prognostischen Betrachtung zu einer Einsparung beitragen sollten und nach welchen Kriterien dieses Einsparpotential ermittelt wurde.

51

Nachdem die Beklagte das von ihr als Rechtfertigung für die Abweichung von der Regelanpassung herangezogene SSY-Konzept bereits nicht nachvollziehbar darlegt, und nicht festgestellt werden kann, dass und in welchem Umfang eine verminderte Rentenanpassung nach § 6 Ziff. 3 AB BVW zum Inhalt dieses Konzeptes gehört, kann auch nicht festgestellt werden, dass die Regelanpassung nach § 6 Ziff. 1 AB BVW in Anbetracht dieses Konzeptes nicht vertretbar ist. Es kann vielmehr nicht ausgeschlossen werden,

dass es sich bei der niedrigeren Rentenanpassung „nur“ um eine Maßnahme handelt, durch die eine Gruppe von Betriebsrentnern mit überdurchschnittlichen Ansprüchen nach der Überzeugung der Vorstände im Sinne der Generationengerechtigkeit einen Beitrag zur Zukunftssicherung leisten soll, wie dies im Schreiben an den Gesamtbetriebsrat vom 13.05.2016 zum Ausdruck kommt. Derartige Billigkeits- oder Zweckmäßigkeitserwägungen genügen jedoch nicht um vom tariflichen Regelfall der Anpassung nach § 6 Ziff. 1 AB BVW abzuweichen.

52

1.3. Da die Beklagte bereits nicht dargelegt hat, dass die nach § 6 Ziff. 1 AB BVW vorgesehene Regelanpassung der Betriebsrenten nicht hinnehmbar war, weil die verminderte Rentenanpassung in den Jahren 2015 und 2016 in dieser Form Teil des SSYKonzepts war, kommt es auf die Frage, ob bei den konkreten Anpassungsentscheidungen in den Jahren 2015 und 2016 jeweils billiges Ermessen (§ 315 BGB) gewahrt wurde, nicht mehr an.

53

1.4. Die von der Beklagten getroffenen Anpassungsentscheidungen sind darüber hinaus unwirksam, da sie inhaltlich von § 6 Ziff. 3 AB BVW nicht gedeckt sind.

54

Wie das BAG ebenfalls in Parallelfällen bereits mehrfach entschieden hat, berechtigt diese Regelung die Beklagte nur dazu, die Gesamtversorgungsbezüge und damit das von den Arbeitnehmern erdiente Gesamtversorgungsniveau gleichmäßig zu verändern, nicht jedoch lediglich eine einzelne, im Rahmen der Gesamtversorgung anzurechnende Leistung des Arbeitnehmers anzuheben. Die isolierte Anhebung einzelner Leistungen ist nicht von der in § 6 BVW AB festgeschriebenen Anpassung der Gesamtversorgung gedeckt und verstößt im Übrigen gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, da die Verteilungsgrundsätze verändert werden (vgl. ausführlich BAG, Urteil vom 25.09.2018 - 3 AZR 333/17, Rn. 16 ff).

55

1.5. Soweit die Beklagte sich gegen die Unwirksamkeit der von der Regelanpassung abweichenden Anpassungsentscheidung mit dem Argument wendet, dass vorliegend nicht die Anpassung einer Gesamtversorgung geschuldet sei, und das BAG auch in anderen Fällen, in denen nicht die Anpassung einer Gesamtversorgung, sondern nur einer Rente geschuldet sei, nicht von einer Unwirksamkeit der von der Beklagten getroffenen Anpassungsentscheidung wegen des Abweichens vom Prinzip der Gesamtversorgung ausgegangen sei (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 - 3 AZR 402/17), greift dieses Argument nicht. In dem vom BAG a. a. O. entschiedenen Fall lag der Anpassung eine eigenständige, wenn auch weitgehend gleichlautende Regelung in § 6 des Tarifvertrages Versorgungsordnung zugrunde. Die Anpassung erfolgte in diesem Fall nach dem selbständigen Regelwerk des Tarifvertrages. Eine Verweisung auf die Regelungen zur Gesamtversorgung ist in diesem Tarifvertrag gerade nicht enthalten.

56

2. Die Ansprüche der Klagepartei sind unter Berücksichtigung geänderter Anpassungsentscheidungen auf der Basis der Entwicklung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.07.2015 und 01.07.2016 zu berechnen. Die Argumentation der Beklagten, diese Anpassungsentscheidungen seien für künftige Entscheidungen nicht mehr angreifbar, weil Ansprüche der Klagepartei im Zusammenhang mit den Anpassungen verjährt bzw. verwirkt seien, überzeugt nicht.

57

2.1. Das Bundesarbeitsgericht sieht die § 16 BetrAVG zu entnehmende Rügefrist als Bestandteil eines Anpassungs-(prüfungs-)anspruchs eines Versorgungsberechtigten an (Urt. v. 14. 5. 2019 - 3 AZR 112/18 - Juris). Der Arbeitgeber müsse zu jedem neuen Anpassungstichtag prüfen, ob seine aktuelle wirtschaftliche Lage eine Anpassung der Betriebsrenten der Versorgungsempfänger zulasse. Dem könne er nur nachkommen, wenn er über eine hinreichend gesicherte Prognosegrundlage verfügt. Demnach müsse eine gesetzliche Regelung, die den Arbeitgeber zur Anpassungsprüfung und -entscheidung zu bestimmten Anpassungstichtagen unter Berücksichtigung der Belange der Versorgungsempfänger und seiner wirtschaftlichen Lage verpflichte, auch sicherstellen, dass er seiner Verpflichtung nachkommen und eine Entscheidung nach billigem Ermessen treffen könne.

58

Greife nach erfolgter Anpassungsentscheidung der Versorgungsempfänger nicht rechtzeitig bis zum nächsten auf die Rügefrist folgenden Anpassungsstichtages diese Entscheidung an, so könne das Klagerecht verirken (vgl. BAG 25. 4. 2006 - 3 AZR 372/05 -Juris). Im Falle einer getroffenen Anpassungsentscheidung lägen dann regelmäßig die für eine Verwirkung erforderlichen Zeit-, Umstands- und Zumutbarkeitsmomente vor, wenn die Zeit bis zum übernächsten Anpassungszeitraum verstrichen sei (BAG v. 14. 5. 2019, a.a.O. Rz. 36), soweit die Besonderheiten des Einzelfalls, etwa das Verhalten des Arbeitgebers, keine abweichende Beurteilung erforderten.

59

2.2. Diese Rechtsprechung kann auf vorliegende Fallgestaltung nicht in der Weise übertragen werden, dass angenommen wird, Ansprüche im Zusammenhang mit der Anpassung zum 01.07.2015 seien aufgrund der Klageerhebung im Jahre 2019 verjährt. Die vom Arbeitsgericht angenommene Verjährung der Differenzansprüche für Juli bis Dezember 2015, die rechtskräftig geworden ist, bedeutet nicht, dass die zu niedrige Anpassung auch für die Folgejahre bindend wäre. Insoweit fehlt es schon einem Anspruch der Klagepartei, der der Verjährung unterliegen könnte. Nach § 18a Satz 2 BetrAVG unterliegen nur Ansprüche auf regelmäßig wiederkehrende Leistungen der regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren nach § 195 BGB. Dies sind nur die vom Arbeitsgericht rechtskräftig abgewiesenen Differenzansprüche. Weitergehende Ansprüche der Klagepartei in Verbindung mit der Anpassungsentscheidung zum 01.07.2015 sind nicht ersichtlich. Insbesondere gibt es keinen Anspruch der Klagepartei auf Prüfung der Leistungen und Entscheidung nach billigem Ermessen wie im Rahmen des § 16 BetrAVG. Vielmehr war die Beklagte - wie ausgeführt - verpflichtet, die Gesamtversorgungsbezüge der Klagepartei nach § 6 Ziff. 1 und 2 AB BVW entsprechend der Steigerung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.07.2015 zu erhöhen.

60

2.3. Die Beklagte kann auch nicht einwenden, eine Korrektur der Anpassungen 2015 und 2016 könne wegen Verwirkung nicht erfolgen. Das Rechtsinstitut der Verwirkung stellt einen Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung dar und dient dem Bedürfnis nach Rechtsklarheit. Voraussetzung für die Annahme der Verwirkung ist, dass ein bestimmtes Recht über einen längeren Zeitraum nicht geltend gemacht worden war (Zeitmoment) und, dass der Schuldner auf Grund bestimmter Umstände im Verhalten des Berechtigten damit hatte rechnen dürfen, die Ansprüche würden nicht mehr geltend gemacht werden (Umstandsmoment), weswegen die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen ist. Der Anspruchsberechtigte muss mithin unter Umständen untätig geblieben sein, aus denen der Eindruck hatte entstehen können, er werde sein Recht nicht mehr geltend machen (BAG v. 23. 11. 2017 - 6 AZR 739/15 - NZA 2018, 301).

61

Wie ausgeführt ist Grundlage für die vom Bundesarbeitsgericht angenommene Verwirkung eine Anpassung nach § 16 BetrAVG. Hier war die Beklagte nicht zu einer Prüfung der Leistungen und einer Entscheidung nach billigem Ermessen gem. § 16 BetrAVG verpflichtet, sondern zu Erhöhungen entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Renten. Damit konnte eine rechtsmissbräuchliche Situation nicht dadurch entstehen, dass wichtige Prognosegrundlagen erst lange Zeit nach der getroffenen Entscheidung beigebracht werden. Im Übrigen spricht gegen das für eine Verwirkung erforderliche Umstandsmoment, dass sich die Beklagte angesichts zahlreicher Klagen nicht ohne Weiteres darauf verlassen durfte, die Versorgungsempfänger würden ihr Verhalten hinnehmen.

62

3. Die Klagepartei hat ihre Ansprüche zutreffend berechnet. Die Beklagte hat inso weit keine Einwände erhoben.

63

4. Die Klagepartei kann auf die nachzuzahlenden Differenzbeträge jeweils ab dem Tag nach Fälligkeit, also ab dem 2. des Bezugsmonats, Zinsen in gesetzlicher Höhe verlangen (§§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB). Unstreitig wird die streitgegenständliche Zahlung monatlich im Voraus am Ersten eines jeden Monats fällig. Dies gilt auch für die ausgerichteten Differenzbeträge. Vorliegend ist nicht die Rechtsprechung des BAG zur Fälligkeit von Nachzahlungen aufgrund eines rechtskräftigen Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 3 BGB einschlägig. Ein derartiges Gestaltungsurteil liegt nicht vor,

sodass es auch für die Differenzbeträge bei der für die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich geltenden Fälligkeit verbleibt. III.

64

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

65

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht erfüllt sind.