

3 Sa 177/20
20 Ca 5372/19
(ArbG München)

Verkündet am: 29.05.2020

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der Beratung vom 28. Mai 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Speckbacher und Hiltner

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 15.01.2020 – 20 Ca 5372/19 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Anpassung einer der Klagepartei von der Beklagten gewährten Betriebsrente.

Die Klagepartei, die bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten tätig war, gehört zu dem berechtigten Personenkreis der nach dem Tarifvertrag über die betriebliche Versorgungsordnung – 01.04.85 – in der Fassung vom 14.09.2002 (Anlage B3 = Bl. 107 ff. d. A.; im Folgenden: TV VO) gewährten betrieblichen Altersversorgung. Seit dem 01.06.2001 erhält sie danach eine Altersrente, die in Höhe von 1 % des pensionsfähigen Arbeitsentgelts für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr gewährt wird (§§ 2 Ziff. 1, 5 Ziff. 1.1). Diese Altersrentenleistung darf zusammen mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung höchstens 70 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens der letzten 12 Monate einschließlich der Sonderzahlungen betragen (§ 5 Ziff. 1.2 Abs. 6 TV VO).

Seit Beginn der Rentenzahlungen wurde die Rente wiederholt angepasst. Sie betrug im Juni 2015 ausweislich der Verdienststabrechnung (dort genannt als sog. VOFUE-Rente VO85; Anlage B12 = Bl. 151 d. A.) 1.194,18 € brutto monatlich.

Die Rechtsgrundlage für die Anpassung der Rente enthält § 6 TV VO wie folgt:

„§ 6 Anpassung der Renten“

1. Die Renten werden jeweils entsprechend der gemäß § 49 AVG vorgegebenen Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst.
2. Die Anpassung der Renten erfolgt zum gleichen Zeitpunkt, zu dem die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung verändert werden.

(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).

3. Die Renten werden angepasst, wenn der Versorgungsfall vor dem 01.12. des Vorjahres eingetreten ist.
4. Hält der Vorstand die Veränderung der Renten 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.

Die Beschlussfassung ersetzt die Anpassung gemäß Ziffer 1.“

Die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung wurden seit 01.07.2015 wie folgt gesteigert:

01.07.2015	01.07.2016	01.07.2017	01.07.2018	01.07.2019
2,09717 %	4,24512 %	1,90476 %	3,22269 %	3,1845 %

Tatsächlich passte die Beklagte die betriebliche Rente zum 01.07.2015 und 01.07.2016 um je 0,5 % und ab 01.07.2017 in Höhe der gesetzlichen Rentensteigerungsraten an.

Die Anpassung zum 01.07.2015 basierte nach einer mit E-Mail vom 15.06.2015 eingeleiteten Anhörung der örtlichen Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats (Anlage B9 = Bl. 129 ff. d. A.) auf einem Vorstandsbeschluss vom 26.08.2015. Der Aufsichtsrat der Beklagten fasste am 09.10.2015 einen entsprechenden Beschluss. Die Anpassung zum 01.07.2016 entschieden nach Anhörung des örtlichen Betriebsrats und des Gesamtbetriebsrats durch

E-Mail vom 17.05.2016 (Anlage B16 = Bl. 157 ff. d. A.) der Vorstand der Beklagten am 20.06.2016 und ihr Aufsichtsrat am 22.06.2016.

Es ergaben sich damit gemäß § 6 Ziff. 1 und Ziff. 4 TV VO folgende Rentenbeträge:

	01.07.2015	01.07.2016	01.07.2017	01.07.2018	01.07.2019
§ 6 Nr. 1 TV VO	1.219,22 €	1.270,98 €	1.295,19 €	1.336,93 €	1.379,50 €
Tatsächliche Rentenanpas- sungsbeträge	1.200,15 €	1.206,15 €	1.229,12 €	1.268,73 €	1.309,13 €
Differenz	19,07 €	64,83 €	66,07 €	68,20 €	70,37 €

Der Konzern, dem die Beklagten angehört, erzielte ab 2012 ein operatives Ergebnis (EBIT) wie folgt:

2012	2013	2014	2015	2016	2017
3,011 Mio. €	3,700 Mio. €	4,251 Mio. €	4,510 Mio. €	4,267 Mio. €	4,715 Mio. €

Es wurden Dividenden je Aktie wie folgt ausgeschüttet:

2013	2014	2015	2016	2017	2018
0,45 €	0,60 €	0,72 €	0,80 €	0,85 €	0,90 €

2014 erwirtschaftete die Beklagte 236 Mio. € Jahresüberschuss. Nach einer Mitteilung im Handelsblatt vom 18.03.2016 verdiente der Konzern, dem die Beklagte angehört, 2015 so viel wie seit 8 Jahren nicht mehr; der Überschuss kletterte um 22 % auf 2 Mrd. €.

Mit ihrer Klage hat die Klagepartei ab Juli 2015 Zahlung einer mit den Steigerungssätzen der gesetzlichen Rente angepassten betrieblichen Rente nach § 6 Ziff. 1 TV VO begehrt. Die Voraussetzungen der hiervon abweichenden Anpassungsregelung nach § 6 Ziff. 4 TV VO lägen nicht vor. Zwar könnten sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 22 ff.) die dafür erforderlichen wirtschaftlichen

Umstände auch aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, mit dem aufgrund geänderter rechtlicher oder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder des Konzerns, dem die Beklagte angehöre, mittel- oder langfristig erhalten oder gesteigert und die Marktposition gestärkt werden solle. Die Klagepartei hat insoweit jedoch bestritten, dass das von der Beklagten behauptete Gesamtkonzept mit dem Namen X existiere und es eine unterproportionale Anpassung der Betriebsrenten zum Gegenstand habe. Die Beklagte trage lediglich diverse, nicht unbedingt in Zusammenhang stehende Einzelmaßnahmen vor. Ein X-Konzept werde weder im Rahmen der Anhörung der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien noch in den Beschlüssen von Vorstand und Aufsichtsrat erwähnt. Darüber hinaus müsse wegen des vom Bundesarbeitsgericht hergestellten Bezugs zur langfristigen Kostenbelastung (Rn. 24) die wirtschaftliche Lage der Beklagten als „Ausgangsgröße“, die Auswirkungen der geänderten rechtlichen oder wirtschaftlichen Umstände auf diese wirtschaftliche Lage und der Zusammenhang mit der Anpassung der Betriebsrenten dargelegt werden. Demgegenüber erschöpften sich die angeführten Umstände in Schlagworten oder beträfen spätere Jahre. Ab 2013 hätte die Beklagte deutliche Gewinnsteigerungen zu verzeichnen. Auf die wirtschaftliche Lage, die durch die erhebliche Steigerung der Jahresüberschüsse und der außerordentlich zufriedenstellenden Dividendenentwicklung gekennzeichnet sei, gehe die Beklagte nicht ein. Es sei deshalb nicht nachvollziehbar, dass die Beklagte von der Ausnahmeregelung in § 6 Ziff. 4 TV VO Gebrauch mache. Die Klagepartei hat des Weiteren bestritten, dass das X-Konzept zu Einsparungen in Höhe von 160 bis 190 Mio. EURO geführt habe. Jedenfalls seien die getroffenen Anpassungsentscheidungen unverhältnismäßig und unbillig. Es sei nicht nachvollziehbar, dass lediglich die Betriebsrentner, denen eine Versorgung nach dem TV VO bzw. der Gesamtbetriebsvereinbarung BVW zugesagt worden sei, ihren „Beitrag“ leisten sollten. Im Schreiben der Beklagten vom 15.06.2015 an den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden habe die Beklagte ihre Entscheidung im Kern mit dem Argument begründet, dass das Versorgungsniveau nach dem TV VO und der GBV BVW zu hoch sei. Die Beklagte trage nicht vor, dass auch alle anderen Betriebsrentner einen „Beitrag“ durch eine unterproportionale Anpassung im Rahmen eines Konzepts X leisten müssten. Schließlich lege die Beklagte keine Umstände dafür dar, dass 2015/2016 eine Erhöhung gerade um 0,5 % erfolgt sei und wie diese im Zusammenhang mit dem angeblichen Gesamtkonzept stehe. Für die Berech-

nung der ab 01.11.2018 zu zahlenden monatlichen Rente und der Summe der Differenzbeträge für den Zeitraum von Juli 2015 bis Oktober 2018 wird auf die Tabelle in der Klageschrift Bezug genommen.

Die Beklagte hat für ihren Klageabweisungsantrag geltend gemacht, dass die Rentenanpassungen um je 0,5 % zum 01.07.2015 und 01.07.2016 zu Recht nach § 6 Ziff. 4 TV VO erfolgt seien. Die Regelung sei wirksam. Ihre Voraussetzungen seien erfüllt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestehe ein objektiver Anlass für eine abweichende Anpassung der Renten bereits dann, wenn die Anpassung der Renten entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Rente für das Unternehmen nicht hinnehmbar sei. Hierfür reiche aus, dass bei konzerneinheitlicher Betrachtungsweise im weitesten Sinne wirtschaftliche Gründe vorlägen, die dazu führten, dass eine Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO nicht geboten sei. Diese wirtschaftlichen Umstände könnten sich ausdrücklich „auch aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, mit dem aufgrund geänderter rechtlicher oder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder des Konzerns, dem die Beklagte angehört, mittel- oder langfristig erhalten oder gesteigert und die Marktposition gestärkt werden“ solle (Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 22 ff.). Dabei bestehe aufgrund der unternehmerischen Freiheit und dem unbestimmten Rechtsbegriff der nicht Vertretbarkeit eine Einschätzungsprärogative der Beklagten für die Bewertung der tatsächlichen Gegebenheiten.

Danach seien die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 6 Ziff. 4 TV VO erfüllt. Die Beklagte habe ein Gesamtkonzept für die zukunftssträchtige Ausrichtung der Unternehmen im Konzern, dessen wesentlicher Baustein das X-Konzept bilde (vgl. Schriftsatz der Beklagten vom 10.07.2019, Seite 35 = Bl. 73 d. A.), bzw. habe „ein Gesamtkonzept (X-Konzept)“ entwickelt (vgl. Schriftsatz der Beklagten vom 10.07.2019, Seite 12 = Bl. 50 d. A.). Dieses X-Konzept des Konzerns sei ausdrücklich nicht auf der Grundlage der aktuellen wirtschaftlichen Lage der Beklagten bzw. des Gesamtkonzerns (vgl. Seite 12 und 35 des Beklagten-schriftsatzes vom 10.07.2019 = Bl. 50 und 73 d. A.) „erdacht“ worden. Es sei vielmehr aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Ausgangslage entwickelt worden, die sich aus den historisch niedrigen Zinsen, einer geringen Inflation, der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, der Notwendigkeit, eine sog. Zinszusatzreserve zu bilden, der demographischen Entwicklung, den steigenden Kundenanforderungen, den Initiativen der Wettbewerber, der

Umsetzung des Lebensversicherungsreformgesetzes (LVRG), der durch das Solvenci II – Projekt bedingten grundlegenden Reform des Europäischen Versicherungsaufsichtsrechts und der im Vergleich zu den Wettbewerbern geringsten Überschussbeteiligung bei Lebensversicherungsprodukten ergeben habe. Deren negative Auswirkungen ließen sich naturgemäß nicht konkret beziffern, erforderten aber dringend eine Reaktion. In finanzieller Hinsicht ziele das X-Konzept auf die konzernweite Einsparung von Kosten in Höhe von 160 bis 190 Mio. EURO jährlich (vgl. Schriftsatz vom 10.07.2019, Seite 35 = Bl. 73 d. A.). Es seien im Zuge der konzeptionellen Neuausrichtung verschiedene (kosteneinsparende) Maßnahmen getroffen worden, welche im Ergebnis zu einer Reduktion der Gesamtkosten von insgesamt 270 Mio. EURO (Personalkosten 130 Mio. EURO) pro Jahr geführt hätten (vgl. Schriftsatz der Beklagten vom 16.09.2019, Seite 5 = Bl. 232 d. A.). Es seien Strukturen neu geordnet worden, die mit Standortverlagerungen, -zusammenschlüssen und -schließungen einhergegangen seien. Die Budgets für Sach-, Reise-, Bewirtungs- und Fortbildungskosten seien in 2017 um 15 Mio. EURO gekürzt worden. Das Budget für Leistungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung bei Neueintritten auf der Stufe der Vorstände und der Leitenden Angestellten sei auf Konzernebene um die Hälfte des bisherigen Volumens gekürzt worden. Es habe auf der Konzernebene einen Einstellungsstopp, ein Verbot von Entfristungen sowie ein Personalabbau durch 442 Aufhebungsverträge, Altersteilzeitverträge und Vereinbarungen zum sog. „Überbrückungsgeld“ gegeben. Der Personalbestand der im Konzern verbundenen Unternehmen ohne des angestellten Außendienstes sei so seit März 2015 bis Februar 2019 um 2.167 bzw. 17,71 % Arbeitnehmer auf 10.072 Arbeitnehmer reduziert worden. In Bezug auf den angestellten Außendienst sei es insbesondere im Jahr 2018 zu einer Anpassung des Provisionsmodells und zu einem Abbau von 1.300 Stellen gekommen. Im Jahr 2017 seien zum wiederholten Male als Reaktion auf die langanhaltende Niedrigzinsphase und das schwierige Marktumfeld Rentenversicherungen gekürzt worden, die sich bereits in der Auszahlungsphase befunden hätten. Neben den streitigen Anpassungsentscheidungen hinsichtlich der Betriebsrenten nach der VO 85 seien auch die Betriebsrenten nach der Gesamtbetriebsvereinbarung BVW nur um 0,5 % in den Jahren 2015 und 2016 angepasst worden. Für den Zeitraum Juli 2015 bis einschließlich Dezember 2018 hätten sich aufgrund der abweichenden Anpassungsentscheidungen zum 01.07.2015 und 01.07.2016 bezogen auf die Zusagen nach dem hier streitgegenständlichen TV VO Einsparungen von 1.587.000,00 € ergeben. Gemeinsam mit den GBV BVW-Rentnern hätten die Einsparungen im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 31.12.2016 2,7 Mio. EURO ausgemacht

sowie zu einer Reduzierung der Rückstellungen um 43,6 Mio. EURO geführt. Angesichts der durch das X-Konzept angestrebten Einsparungen von 160 bis 190 Mio. EURO jährlich erscheine die vorgenommene Anpassung als „ein weiteres ergänzendes taugliches Mittel“ zu der zukunftsweisenden Neuaufstellung, „die mit einzelnen Maßnahmen des X-Konzepts und anderer Reformen bezweckt“ sei. Dem stünden die seitens der Beklagten und des Konzerns erwirtschafteten Gewinne in den zurückliegenden Jahren nicht entgegen. Die Gewinne würden oftmals von langjährigen Auswirkungen und einmaligen Sondereffekten beeinflusst werden, während das X-Konzept eine auf die Zukunft gerichtete Maßnahme darstelle, die dazu beitragen solle, dass auch in den folgenden Jahren die Verpflichtungen gegenüber Versicherungsnehmern, Aktionären, Mitarbeitern und Betriebsrentnern erfüllt werden könnten.

Die Beklagte müsse zur Legitimierung ihrer Entscheidung kein konkretes, detailliertes Zahlenmaterial für die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft dar- bzw. vorlegen. Eine solche Darlegungs- und Beweislast widerspreche der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und der Kernaussage des Bundesarbeitsgerichts, dass es nicht auf konkrete, finanzielle Schwierigkeiten ankomme. Darüber hinaus könnten die Anpassungsentscheidungen der Beklagten unter der Berücksichtigung der veränderten Umstände und Marktbedingungen angesichts der Komplexität und Unwägbarkeiten nicht mit genauen Zahlen prognostiziert werden. Die Ausnahmeregelung des § 6 Ziff. 4 TV VO sei von Anfang an Teil der Leistungszusage gewesen, womit auch deshalb der Beklagten ein gewisses Maß an unternehmerischer Flexibilität einzuräumen sei.

Die danach eröffnete Ermessensentscheidung, ob und in welcher Höhe die Anpassung hinter den Vorgaben des § 6 Ziff. 1 TV VO zurückbleiben dürfe, müsse gemäß § 315 Abs. 1 BGB billigem Ermessen entsprechen. Es müsse also im Rahmen einer Interessenabwägung geprüft werden, ob die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden seien. Es stelle einen zu berücksichtigenden Aspekt dar, ob die beschlossene Anpassung den Kaufkraftverlust der Betriebsrentner ausgeglichen habe. Die konkreten Anpassungsentscheidungen wahrten billiges Ermessen. Für die Realisierung des X-Konzepts müssten alle Beteiligten – die Beklagte, die Belegschaft und die Betriebsrentner – ihren Beitrag leisten. Einer stärkeren Belastung der Belegschaft stünden im Hinblick auf die Gerechtigkeit des Generationenvertrags und der betrieblichen Personalpolitik große Zweifel entgegen.

Das Interesse der Beklagten und auch ihrer Betriebsrentner, zukünftig wettbewerbsfähig zu sein, sei besonders hoch. Demgegenüber müsse das Interesse der Betriebsrentner auf Anpassung der Rente in Höhe der gesetzlichen Rentenanpassung zurücktreten. Durch die Anpassung werde die Inflation (jeweils 0,28 % in 2015 und 2016) ausgeglichen bzw. übererfüllt, wodurch kein Wertverlust eintrete. Mit den Anpassungsentscheidungen nach § 6 Ziff. 4 TV VO lägen zudem lediglich geringe Abweichungen gegenüber den Anpassungen nach § 6 Ziff. 1 TV VO vor, und zwar sowohl prozentual als auch in absoluten Zahlen. Das Bundesarbeitsgericht habe einen Eingriff in Höhe von ca. 80,00 € bei einer Rente von 3.000,00 € als maßvoll angesehen. Die Klagepartei könne sich nicht auf ein schutzwürdiges Vertrauen berufen, weil die Aussetzung zur Rentenanpassung von Anfang an in § 6 Ziff. 4 TV VO angelegt gewesen sei. Es seien allein die Betriebsrentner nach dem TV VO und der GBV BVW „beteiligt“ worden, weil dies wegen den vorhandenen Ausnahmeregelungen möglich gewesen sei. Auch müssten die einzelnen zur Kosteneinsparung getroffenen Maßnahmen gerade nicht in einem angemessenen Verhältnis stehen. Diese Erwägungen würden auch für die Anpassungsentscheidung 2016 gelten, weil sich die Gesamtumstände nicht geändert hätten und das X-Konzept weiterhin in Umsetzung sei.

Das Arbeitsgericht München hat durch Urteil vom 15.01.2020 – 20 Ca 5372/19 – die Beklagte verurteilt, an die klagende Partei beginnend mit dem 01.02.2020 über den Betrag von 1.309,13 € brutto hinaus jeweils zum Ersten eines Monats einen Betrag in Höhe von 70,37 € brutto (Ziff. 1) und einen Betrag in Höhe von 3.110,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab jeweiliger Fälligkeit der monatlichen Rentenzahlung zu zahlen. Auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – entsprächen die seitens der Beklagten getroffenen Anpassungsentscheidungen nicht billigem Ermessen i. S. d. § 315 Abs. 1 BGB. Die für eine Rentenanpassung unterhalb der gesetzlichen Rentensteigerung vorgebrachten Gründe würden das Interesse der Klagepartei an einer entsprechend hohen Anpassung nicht überwiegen. Die Beklagte habe nicht hinreichend ausgeführt, wie sich ihre wirtschaftliche Situation (bzw. die des Konzerns) im Zeitpunkt der jeweiligen Anpassungsentscheidung dargestellt habe. Auch sie nicht hinreichend konkret ein finanzielles Gesamtkonzept dargelegt, das geeignet wäre, die von ihr getroffenen Anpassungsentscheidungen zu rechtfertigen. Dem X-Konzept sei ein Vorrang der Interessen der Beklagten gegenüber den Interessen der Betriebsrentner

an der Erhöhung ihrer Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung nicht zu entnehmen. Soweit die Beklagte mitteile, zu welchen Einsparungen die reduzierte Erhöhung der Betriebsrenten geführt haben soll, werde nicht klar, welches finanzielle Gesamtkonzept im Einzelnen zur Erreichung welchen konkreten Unternehmensergebnisses verfolgt worden sei. Die Darlegungen der Beklagten liefen im Ergebnis darauf hinaus, dass jegliche Änderung des Marktumfeldes, jede Umstrukturierung und jeder mit äußeren Umständen begründbare Personalabbau bereits zu einer vom Regelfall abweichenden Vorstandentscheidung führen könnte. Hinsichtlich der Zahlbeträge werde auf die Tabelle der Klagepartei auf S. 2 und 3 des Schriftsatzes vom 10.01.2020 (Bl. 259 f. d. A.) verwiesen.

Gegen dieses, ihren Prozessbevollmächtigten am 20.01.2020 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 20.02.2020 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 24.04.2020 am 24.04.2020 begründet.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass es im Anschluss an die Entscheidung des BAG vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – für die Frage der Vertretbarkeit i.S.d. § 6 Abs. 4 TV VO nicht auf die Finanzierbarkeit der Anpassung ankomme. Dementsprechend müsse die Beklagte weder die wirtschaftlichen Umstände und Belastungen zum Zeitpunkt der Entscheidung noch im Rahmen des Ermessens, in welcher Höhe eine abweichende Anpassung noch finanzierbar sei, darlegen. Tatsächlich wahrten die getroffenen Rentenanpassungen billiges Ermessen. Die Beklagte habe ein gewichtiges Interesse an der zukunftsfähigen Ausrichtung ihres Unternehmens; demgegenüber würde die Klagepartei nur geringfügig durch die Anpassungsentscheidungen beeinträchtigt. Es sei keine Kürzung der betrieblichen Versorgungsleistungen erfolgt, sondern durch die Anpassung an die Inflation ausgeglichen bzw. übererfüllt. Der von den Betriebsrentnern geforderte Beitrag zur Realisierung des X-Konzepts sei auch in absoluten Zahlen relativ gering. Die reduzierten Rentensteigerungen seien ausdrücklich im TV VO als Möglichkeit vorgesehen. Es erschließe sich der Beklagten nicht, dass diese Maßnahme vor den anderen getroffenen Maßnahmen aus dem Konzept hätten gestrichen werden sollen. Dies hätte dazu geführt, dass nur die Belegschaft einen Beitrag zu ihren Lasten und zu Gunsten der Ansprüche der Betriebsrentner erbracht hätte. Der Beklagten könne in diesem Zusammenhang auch nicht entgegengehalten wer-

den, dass keine betriebsbedingten Kündigungen, Gehaltsreduzierungen und Ähnliches beschlossen worden sei. Die Voraussetzungen für derartige Maßnahmen seien um einiges höher als die, die das Bundesarbeitsgericht für eine Abweichung von der Anpassung entsprechend den Steigerungen der gesetzlichen Rente aufgestellt habe.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 15.01.2020, Az.: 20 Ca 5372/19, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klagepartei beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Anpassungsentscheidungen der Jahre 2015 und 2016 seien auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – und der im Anschluss ergangenen, führenden Entscheidung des LAG B-Stadt vom 21.06.2019 – 7 Sa 92/18 – unwirksam, da schon die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 6 Ziff. 4 1. HS TV VO nicht erfüllt seien. Zur Begründung bezieht sich die Klagepartei auf die Entscheidung des LAG B-Stadt und wiederholt im Wesentlichen ihren erstinstanzlichen Vortrag. Die Beklagte habe konkrete Ausführungen zur wirtschaftlichen Lage in 2015 und 2016 als Ausgangspunkt für die getroffenen Entscheidungen nicht gemacht, die Gründe der Entscheidungen und ihre Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage nicht dargelegt und die Verhältnismäßigkeit der getroffenen Entscheidungen nicht aufgezeigt.

Wegen des Vortrags der Parteien im Übrigen wird auf die Schriftsätze der Parteien Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten hat keinen Erfolg.

- 12 -

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt sowie begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519 Abs. 1 und Abs. 2, 520 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den auf die Zahlung künftiger Leistungen gerichteten Klageantrag zu 1. Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – von keiner Gegenleistung abhängen, können nach § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 11).

2. Die Klage ist auch begründet. Die Klagepartei hat ab dem 01.07.2015 und ab dem 01.07.2016 Anspruch auf Erhöhung ihrer von der Beklagten gewährten Rente entsprechend den Steigerungen der gesetzlichen Rente, § 6 Ziff. 1 TV VO. Diese Anpassungsverpflichtung wurde nicht durch die Anpassungsentscheidungen der Beklagten zum 01.07.2015 und 01.07.2016 gemäß § 6 Ziff. 4 TV VO ersetzt, weil die entsprechenden Beschlüsse unwirksam sind. Dementsprechend war zum 01.07. der Jahre 2017, 2018 und 2019 von höheren monatlichen Rentenbeträgen, die unstreitig der Steigerung gemäß § 6 Ziff. 1 TV VO unterlagen, auszugehen. Dies hat das Arbeitsgericht zu Recht geurteilt.

a) Die Beklagte hat schon nicht ausreichend die tatbestandlichen Voraussetzungen für ihre Anpassungsentscheidungen in den Jahren 2015 und 2016 gemäß § 6 Ziff. 4 TV VO vorgetragen.

aa) § 6 Ziff. 4 TV VO räumt der Beklagten ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht bei der jährlichen Anpassung der Renten ein, das tatbestandlich nur dann eröffnet ist, wenn die Anpassung der Renten nach dem TV VO entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten aufgrund objektiver Umstände „nicht vertretbar“ ist. Dies ergibt die Auslegung von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO durch das Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 14 ff.). Der Wortlaut von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO („hält“, „nach seiner Auffassung“) legt zwar die Annahme nahe, es komme für die Frage der „Vertretbarkeit“ ausschließlich auf die subjektive Sicht des Vorstands der Beklagten an. Jedoch sprechen systematische Erwägungen gegen ein solches Verständnis. § 6 Ziff. 4 TV VO stellt, wie der Aufbau von § 6 TV VO zeigt, eine Ausnahme zu der in § 6 Ziff. 1 TV VO vereinbarten Anpassung der Renten entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten dar. Dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis verkehrt sich in sein Gegenteil, wenn das Abweichen von der vereinbarten Anpassung der Renten von der rein subjektiven Beurteilung der Sachlage durch die Beklagte abhinge und damit das Ergebnis vollständig in ihr Belieben gestellt wäre. Letztlich wäre das Erfordernis der Nichtvertretbarkeit bei einem ausschließlich subjektiven Verständnis überflüssig. Seiner Aufnahme hätte es nicht bedurft, wenn damit nicht auch ein objektives Kriterium als Voraussetzung für das Abweichen von § 6 Ziff. 1 TV VO gemeint gewesen wäre (Rn. 17). Dieses Auslegungsergebnis wird von dem beabsichtigten Zweck des § 6 TV VO gestützt. Mit § 6 TV VO haben die Tarifvertragsparteien eine zulässigerweise von § 16 BetrAVG abweichende Regelung über die Anpassung der Rentenleistungen während der Rentenbezugsphase getroffen. Nach dem in § 6 Ziff. 1 TV VO in Bezug genommenen § 49 Abs. 2 AVG galt der Grundsatz einer gleichgewichtigen Entwicklung von Renten und der verfügbaren Arbeitsentgelte. Dieser mit der Regelung verfolgte Zweck liefe leer, wenn das einzelne versorgungspflichtige Unternehmen die Möglichkeit hätte, aufgrund ausschließlich subjektiver Erwägungen seiner Organe zu Lasten der Versorgungsberechtigten von der Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO abzuweichen. Die Regelung in § 6 Ziff. 4 TV VO soll eine von der Entwicklung der Renten abweichende Anpassung vielmehr nur dann ermöglichen, wenn hierfür auch ein objektiver Anlass besteht (Rn. 18). Nur ein solches Verständnis von § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO führt auch zu einem sachgerechten und zweckorientierten Ergebnis (Rn. 20). Unter Berücksichtigung des allgemeinen Sprachgebrauchs von „vertretbar“ ist von einer Nichtvertretbarkeit im Sinne des § 6 Ziff. 4 Satz 1 TV VO auszugehen, wenn ein objektiver Anlass dafür besteht, dass die An-

passung der Renten entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Renten für das Unternehmen „nicht hinnehmbar“ ist. Dies setzt nicht voraus, dass die durch die Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO verursachten Kosten nicht vom Unternehmen finanzierbar sind. Ausreichend ist vielmehr, dass – im weitesten Sinne – wirtschaftliche Umstände vorliegen, die dazu führen, dass eine Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO „nicht geboten“ ist. Diese können sich auch aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, mit dem aufgrund geänderter rechtlicher oder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder des Konzerns, dem die Beklagte angehört, mittel- oder langfristig erhalten oder gesteigert und die Marktposition gestärkt werden soll (Rn. 22). Die Systematik von § 6 TV VO und der Zweck von § 6 Ziff. 4 TV VO zeigen allerdings, dass sich die Ausnahmebestimmung des § 6 Ziff. 4 TV VO auf wirtschaftliche Umstände beziehen muss, die die fehlende Vertretbarkeit der sich aus einer Anpassung ergebenden langfristigen Kostenbelastung begründen sollen. Während die Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO die Entwicklung der Renten an die des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts und damit grundsätzlich an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung anknüpft, stellt § 6 Ziff. 4 TV VO auf die konkrete Situation der versorgungspflichtigen Unternehmen ab. Damit soll die Regelung ein Abweichen von der gesamtwirtschaftlichen Situation ermöglichen, wenn angesichts der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens eine Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten „nicht akzeptabel“ ist (Rn. 24). Der Konzerngruppenbezug des TV VO erlaubt eine konzerneinheitliche Betrachtung. Schließlich zeigt der Vergleich mit der nicht übernommenen Anpassungsprüfungspflicht in § 16 Abs. 1 BetrAVG, dass die Tarifvertragsparteien nicht an die dortigen, von der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen an die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners anknüpfen wollten. Die „Nichtvertretbarkeit“ im Sinne des § 6 Ziff. 4 TV VO setzt deshalb nicht notwendigerweise voraus, dass das Unternehmen keine oder nur geringe Gewinne erwirtschaftet hat. Ihm wird auch dann die Möglichkeit einer Abweichung von § 6 Ziff. 1 TV VO eingeräumt, wenn es zwar eine angemessene Eigenkapitalverzinsung erzielt, die Steigerung seiner Verbindlichkeiten durch eine Erhöhung der Renten nach § 6 Ziff. 1 TV VO jedoch aus anderen wirtschaftlichen Gründen „nicht geboten ist“.

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze, denen sich die erkennende Kammer anschließt, hat die Beklagte nicht im ausreichenden Maße dargelegt, dass die Anpassung der Renten entsprechend der Steigerung der gesetzlichen Renten nicht hinnehmbar ist bzw.

lassen ihre bisherigen Darlegungen den Schluss zu, dass das Leistungsbestimmungsrecht gemäß § 6 Ziff. 4 TV VO in 2015 und 2016 eröffnet war.

(1) Für die Anpassungsentscheidungen der Jahre 2015 und 2016 hat die Beklagte nicht ausreichend dargelegt, dass es ein Gesamtkonzept X gab, das die Rentenanpassung gemäß § 6 Ziff. 4 TV VO in Höhe von 0,5 % zum Inhalt hatte.

Schon die Ausführungen der Beklagten zum Gesamtkonzept als solchem sind widersprüchlich. Zum einen soll es ein Gesamtkonzept geben, dessen wesentlicher Baustein das X-Konzept bilde (vgl. Schriftsatz vom 10.07.2019, Seite 35 = Bl. 73 d. A.), zum anderen behauptet sie „ein Gesamtkonzept/X-Konzept“ entwickelt zu haben (vgl. Schriftsatz vom 10.07.2019, Seite 12 = Bl. 50 d. A.), wobei diese Gleichsetzung nahelegt, dass Gesamtkonzept und X-Konzept identisch sind. In der E-Mail an den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden vom 15.06.2015 (Anlage B9) findet ein X-Konzept keine Erwähnung. Vielmehr soll das schwierige Marktumfeld die Gremien des Konzerns veranlasst haben, „zur zukunftssicheren, nachhaltigen Ausrichtung des Konzerns“ eine neue Strategie „GD 2020“ zu verabschieden. Soweit diese neue Strategie „GD 2020“ gegenüber dem Gesamtbetriebsrat beschrieben wird, umfasst sie Maßnahmen wie die Neuordnung von Strukturen und Kostenreduzierungen im Bereich der Sach- und Personalkosten, allerdings keine auf 0,5 % reduzierte Anpassung für Renten nach dem TV VO. Diese wird erst im nächsten Absatz eingeleitet, indem die Überzeugung zum Ausdruck gebracht wird, dass „auch ehemalige Mitarbeiter/innen des Konzerns ... einen Beitrag zur ... Stärkung und Zukunftssicherung unserer Unternehmen leisten sollten.“ Danach stellt sich die reduzierte Rentenanpassung als eine weitere Maßnahme neben der Strategie „GD 2020“ dar. Der Vorstandsbeschluss vom 03.06.2015 (Anlage B8) bezieht sich auf ein „Projekt GD – Simpler, Smarter, for You“. Es umfasst einen konzernweiten Einstellungsstopp und den Stopp der Vornahme von Entfristungen in allen Konzernunternehmen, nicht aber die Frage, ob und in welchem Umfang die Renten nach dem TV VO anzupassen sind.

Die Strategie „Simpler, Smarter, for You – X“ ist dann Gegenstand des Schreibens an den Gesamtbetriebsrat vom 13.05.2016 (vgl. Anlage B16). Sie wird dahin beschrieben, dass sie Strukturen neu ordnen und Kostenreduzierungen im Bereich von Sach- und auch Personalkosten umfassen sollte. Diese Umstrukturierungsmaßnahmen würden mit deutlichen

Einschnitten für die aktiven Mitarbeiter verbunden sein. Erst in den nachfolgenden Absätzen werden dann reduzierte Rentenanpassungen im Rahmen der Versorgungswerke BWV und TV VO begründet, weil im Sinne einer Generationengerechtigkeit „*auch* ehemalige Mitarbeiter/innen des Konzerns ... einen Beitrag zur ... Stärkung und Zukunftssicherung unserer Unternehmen leisten sollten.“ Weiter formuliert der Vorstand, dass „im Hinblick auf die Gesamtsituation, insbesondere hinsichtlich des notwendigen Einsparkonzeptes für die aktiven Mitarbeiter“ eine Erhöhung von 4,25 % mit Wirkung zum 01.07.2016 nicht für vertretbar gehalten werde. Die niedrigere Rentenanpassung ist danach erneut eine weitere Maßnahme neben dem X-Konzept. Hierfür spricht auch, dass die Rentenanpassung um nur 0,5 % im Vergleich zu den Rentnern anderer Versorgungssysteme, der Versorgungssituation der aktiven Mitarbeiter und des überdurchschnittlich hohen Versorgungsniveaus der Rentner des TV VO, nicht aber als Teil eines Einsparkonzeptes gerechtfertigt wird.

(2) Die Beklagte hat den Inhalt des von ihr behaupteten Gesamtkonzepts nicht nachvollziehbar dargelegt. Es werden lediglich einzelne Maßnahmen aufgelistet, ohne dass die Beklagte darlegt, wann sie welche Maßnahmen geplant, beschlossen, umgesetzt oder wieder aufgehoben hat. Vor dem Hintergrund, dass die Beklagte behauptet, nach einem „Gesamtkonzept“ zu handeln, ist es nicht nachvollziehbar, dass es dazu keine zusammenfassende Darstellung gibt. Die Kürzung des Budgets für Sach-, Reise-, Bewirtungs- und Fortbildungskosten in 2017 steht in keinem zeitlichen Zusammenhang mit der Anpassungsentscheidung 2015 bzw. 2016. Offen bleibt auch, welche Kostenersparnis mit welchen Maßnahmen angestrebt worden ist. Die Beklagte beschränkt sich auf die Angabe, das X-Konzept habe auf die konzernweite Einsparung von Kosten in Höhe von 160 bis 190 Mio. EURO pro Jahr abgezielt. Die Schwankungsbreite von 30 Mio. EURO stellt jedoch die Erforderlichkeit der Anpassungsentscheidungen zum 01.07.2015 und 01.07.2016 nach § 6 Ziff. 4 TV VO in Frage, die für den Zeitraum Juli 2015 bis Dezember 2018 lediglich Einsparungen von 1,587 Mio. EURO, d. h. pro Jahr von ca. 455.000,00 €, ergeben haben sollen. Im Gegensatz zu dem - im Übrigen bestrittenen und nicht unter Beweis gestellten - Einsparungsziel von jährlich 160 bis 190 Mio. EURO will die Beklagte tatsächlich sogar 270 Mio. EURO eingespart haben, wobei die Personalkosten 130 Mio. EURO ausgemacht haben sollen. Eine solche überschießende Kostenersparnis stellt die Prognoseverlässlichkeit des behaupteten ursprünglichen Konzepts ebenso in Frage wie die Annahme der „Nichtvertretbarkeit“ der Rentenanpassung in Höhe der gesetzlichen Steigerungssätze. Auf der Grundlage

der Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts (Rn. 24) hätte es einer Gegenüberstellung der Kosten bei einer Rentenanpassung in Höhe der gesetzlichen Steigerungssätze zu den Kosten bei einer Rentenanpassung in Höhe 0,5 % bedurft, weil nur so eine gerichtliche Bewertung der Frage, ob die sich aus einer Anpassung ergebende langfristige Kostenbelastung angesichts der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens nicht akzeptabel ist, möglich ist.

(3) Mit diesen Anforderungen an die Darlegungslast in Bezug auf das behauptete Gesamtkonzept werden die Anforderungen an die Substanziierung des Vorbringens der Beklagten nicht überspannt. Die Beklagte kann sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Ausnahmeregelung zur Anpassung der Betriebsrente zwar auf ein unternehmerisches Konzept berufen (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 22). Die damit verbundene Zweckrichtung (Rn. 22: „mit dem“), indiziert bereits, dass es nicht genügt, ein unternehmerisches Konzept zu behaupten, sondern dass dies eine bestimmte Eignung aufweisen muss, nämlich die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder des Konzerns, dem die Beklagte angehört, mittel- oder langfristig zu erhalten oder zu steigern und die Marktposition zu stärken. Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung klargestellt, dass das Abweichen von der in § 6 Ziff. 1 TV VO vereinbarten Anpassung der Rente nicht von einer rein subjektiven Beurteilung der Sachlage durch die Beklagte als versorgungspflichtiges Unternehmen abhängen und im Ergebnis vollständig in ihr Belieben gestellt werden dürfe (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 17). Dies setzt die nachvollziehbare Darlegung des Gesamtkonzepts und der sachlichen Gründe für die einzelnen Maßnahmen voraus (vgl. zu den Anforderungen eines Gesamtkonzeptes auch BAG, Beschluss vom 17.08.1999 – 3 ABR 55/98 – Rn. 50). Zudem hat das Bundesarbeitsgericht den Begriff der Nichtvertretbarkeit des § 6 Nr. 4 TV VO in den Randnummern 23 ff. konkretisiert und damit die Anforderungen an ein unternehmerisches Konzept verdeutlicht, das als wirtschaftlicher Umstand, der dazu führt, dass eine Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO nicht geboten sei, anzuerkennen sei. Es hat einerseits eine konzerneinheitliche Betrachtung zugelassen (Rn. 25) und gemeint, die fehlende Vertretbarkeit setze nicht notwendigerweise voraus, dass das Unternehmen keine oder nur geringe Gewinne erwirtschaftet habe (Rn. 26). Andererseits hat das Bundesarbeitsgericht für die Veränderung der Renten entsprechend der gesetzlichen Rentenentwicklung nach § 6 Ziff.

1 TV VO auf die sich hieraus ergebende langfristige Steigerung der Kostenbelastung verwiesen, die angesichts der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens „nicht hinnehmbar“ (Rn. 23) bzw. „nicht akzeptabel“ (Rn. 24) sein muss. Ohne weitere Darlegungen zur Kostenbelastung nach § 6 Ziff. 1 oder Ziff. 4 TV VO und zur wirtschaftlichen Situation ist eine gerichtliche Beurteilung darüber, ob sich die reduzierte Rentenanpassung in ein nachvollziehbar auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst, ausgeschlossen (vgl. auch LAG Hamburg, Urteil vom 21.06.2019 – 7 Sa 92/18 – Rn. 42 ff.).

(4) Aber auch die bisherigen Darlegungen der Beklagten lassen den Schluss zu, dass das Leistungsbestimmungsrecht in 2015 und 2016 gemäß § 6 Ziff. 4 TV VO nicht eröffnet war.

Die Beklagte hat vorgetragen, dass das behauptete X-Konzept nicht auf der Grundlage der aktuellen wirtschaftlichen Lage entwickelt worden sei (vgl. Schriftsatz vom 10.07.2019, Seite 12 und 45 = Bl. 50 und 73 d. A.). Sie hat sich damit in Widerspruch zu der Forderung des Bundesarbeitsgerichts gestellt, dass die Regelung in § 6 Ziff. 4 TV VO ein Abweichen von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung nach § 6 Ziff. 1 TV VO ermöglicht, wenn angesichts der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens eine Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten nicht akzeptabel ist (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 24).

b) Darüber hinaus entsprechen die getroffenen Anpassungsentscheidungen in den Jahren 2015 und 2016 nicht der Billigkeit.

aa) Soweit § 6 Ziff. 4 TV VO der Beklagten bei der Anpassung der Renten ein Leistungsbestimmungsrecht einräumt, muss die konkrete Entscheidung, ob und in welcher Höhe die Anpassung hinter den Vorgaben von § 6 Ziff. 1 TV VO zurückbleibt, gemäß § 315 Abs. 1 BGB billigem Ermessen entsprechen (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 62).

Dies ist der Fall, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt,

in dem die Beklagte die Ermessensentscheidung zu treffen hatte. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, hat die Beklagte zu tragen. Ob die Anpassungsentscheidungen der Billigkeit entsprechen, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 63).

Im Rahmen der Interessenabwägung ist zu prüfen, ob die von der Beklagten vorgebrachten Gründe für eine unterhalb der Vorgaben von § 6 Ziff. 1 TV VO liegende Anpassung der Renten das Interesse der Klagepartei an einer Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten überwiegen. Dabei kommt es auch auf die Gewichtigkeit der vorgebrachten Gründe an. Will der Arbeitgeber nach § 6 Ziff. 4 TV VO vollständig von einer Anpassung absehen, muss sich die wirtschaftliche Situation ungünstiger darstellen, als wenn eine unterhalb von § 6 Ziff. 1 TV VO liegende Anpassung vorgenommen wird. Ein zulässiger, im Rahmen der Interessenabwägung zu Gunsten der Beklagten zu berücksichtigender Aspekt ist dabei auch, ob die beschlossene Anpassung den Kaufkraftverlust der Betriebsrentner ausgleicht. Hingegen können im Rahmen der Interessenabwägung weder das Versorgungsniveau der nach dem TV VO anspruchsberechtigten Betriebsrentner noch der Umstand, dass ihnen vor dem 01.07.2015 immer die in § 6 Ziff. 1 TV VO vorgesehenen Anpassungen gewährt wurden, zu Lasten der Klagepartei berücksichtigt werden. Denn den nach dem TV VO versorgungsberechtigten Arbeitnehmern wurde die sich für sie aus § 5 TV VO ergebende Rente sowie deren Anpassung nach § 6 TV VO zugesagt (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 64).

bb) Mit dem Arbeitsgericht ist im Anschluss an diese Grundsätze davon auszugehen, dass die Beklagte Gründe für die Festlegung der Rentenanpassung auf 0,5 % in den Jahren 2015 und 2016 nicht ausreichend dargelegt hat.

Der Ausgleich des Kaufkraftverlustes der Betriebsrentner ist nicht der alleinige, sondern nach der vorstehend dargestellten Rechtsprechung nur „*ein* zulässiger, im Rahmen der Interessenabwägung zu Gunsten der Beklagten zu berücksichtigender Aspekt“ (vgl. BAG, Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17 – Rn. 64). Im Hinblick auf die erhebliche Unterschreitung der gesetzlichen Rentenanpassungssätze von ca. 75 % in 2015 bzw. 87,5 % in 2016, hätte es der Darlegung weiterer sachlicher Gründe bedurft. Diese wären insbesondere für

das Jahr 2016 erforderlich gewesen, weil die gesetzliche Rente in diesem Jahr um 4,24512 % erhöht worden ist und die Beklagte eine Erhöhung von nur 0,5 % wie im Vorjahr beschloss, als die gesetzliche Rente um 2,09717 % gesteigert worden ist. Für 2016 behauptet die Beklagte auch nicht, dass sich ihre Situation ungünstiger als in 2015 dargestellt habe, sondern verweist für die Anpassungsentscheidung 2016 auf die Erwägungen des Jahres 2015. Da das Bundesarbeitsgericht die konkrete Anpassungsentscheidung an der regelmäßig gebotenen Anpassung nach § 6 Ziff. 1 TV VO misst (Rn. 26), würde diese Begründung für die beschlossene 0,5 %-Rentenanpassung im Jahr 2016 nicht genügen.

Darüber hinaus fehlen Ausführungen der Beklagten dazu, ob und in welchem Umfang auf Gehaltserhöhungen gegenüber AT-Mitarbeitern oder auf Sonderzahlungen gegenüber allen Mitarbeitern in den Jahren ab 2015 verzichtet worden ist. Das Argument des Generationenvertrags vermag in diesem Zusammenhang nicht zu greifen, weil die Rentner, die nach dem TV VO berechtigt sind, ihre Betriebsrenten bereits erarbeitet haben. Ihre Betriebsrente stand zwar unter dem Vorbehalt einer etwaigen geringeren Anpassung nach § 6 Ziff. 4 TV VO, jedoch muss die Anpassungsentscheidung der Billigkeit i.S.d. § 315 Abs. 1 BGB genügen. Die Beklagte hat zudem die Ungleichbehandlung im Hinblick darauf, dass reduzierte Rentenanpassungen lediglich bei Betriebsrenten nach dem TV VO oder nach der GBV BVW vorgenommen wurden, nicht ausreichend gerechtfertigt. Auch wenn die Kürzung von Betriebsrenten bei anderen Rentnern nicht möglich gewesen sein soll, ohne dass die Beklagte dies konkret dargelegt hätte, bliebe die Frage, warum die Beklagte nicht für die Zukunft die Betriebsrenten neu eingestellter Mitarbeiter abgesenkt hat, wie sie dies gegenüber dem Vorstand und Leitenden Angestellten mit hälftigem Volumen getan haben will. Der Annahme der Beklagten, die einzelnen zur Kosteneinsparung getroffenen Maßnahmen müssten gerade nicht in einem angemessenen Verhältnis stehen, kann nicht gefolgt werden. Zu den „wesentlichen Umständen des Falls“ gehört die Gesamtheit der Maßnahmen, die unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Beklagten bzw. des Konzerns der Kosteneinsparung zu dienen bestimmt war, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder des Konzerns mittel- oder langfristig zu erhalten oder zu steigern.

c) Die betragsmäßig ausgeurteilten Beträge hat die Beklagte weder erst- noch zweitinstanzlich bestritten.

Darüber hinaus kann die Klagepartei Zinsen auf die jeweiligen Erhöhungsbeträge ab dem Tag nach der Fälligkeit, also ab dem Zweiten des Bezugsmonats in gesetzlicher Höhe gemäß §§ 286 Abs. 1 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB verlangen, da nach § 7 Ziff. 1 TV VO die Renten monatlich im Voraus am Ersten eines jeden Monats gezahlt werden (vgl. auch LAG B-Stadt, Urteil vom 21.06.2019 – 7 Sa 92/18 – Rn. 52).

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1, 525 Satz 1, 91 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

IV.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht ist gegen dieses Urteil nicht zuzulassen, weil ein erforderlicher Zulassungsgrund nicht vorliegt, § 72 Abs. 2 Nr. 1 – 3 ArbGG. Das Urteil ist auf der Grundlage einer in einem Parallelfall ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17) ergangen (vgl. insoweit auch LAG Hamburg, Urteil vom 21.06.2019 – 7 Sa 92/18 –; vom 10.10.2019 – 8 Sa 66/17 – und LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.09.2019 – 3 Sa 48/17 –).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.