

Entscheidungen



BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 18.9.2012, 3 AZR 415/10

Betriebliche Altersversorgung - Änderung einer Anpassungsregelung

Leitsätze

1. Eine arbeitsvertragliche Regelung, wonach der Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung in der jeweils geltenden Fassung erhält, ist wirksam. Sie verstößt weder gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB noch gegen § 308 Nr. 4 BGB.
2. Die in § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG für die Tarifvertragsparteien eröffnete Möglichkeit, in Tarifverträgen von § 16 BetrAVG abweichende Regelungen zuungunsten der Arbeitnehmer zu vereinbaren, setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien von ihrer Befugnis zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung Gebrauch machen. Überlassen sie die Regelung der betrieblichen Altersversorgung den Betriebspartnern, den Partnern einer Dienstvereinbarung oder dem Arbeitgeber, sind sie nicht befugt, ausschließlich eine von § 16 BetrAVG abweichende Bestimmung zuungunsten der Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Tenor

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 3. Juni 2010 - 4 Sa 239/09 B - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, nach welcher Versorgungsordnung die Betriebsrente der Klägerin anzupassen ist.
- 2 Die 1943 geborene Klägerin trat am 1. Juli 1967 in die Dienste der Beklagten, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Im Arbeitsvertrag vom 25. April 1967 hatten die Parteien ua. vereinbart:

....

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

§ 3

Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird nach den Richtlinien des Angestelltenversorgungsfonds Niedersachsen (AVN) gewährt.

...

- 3 Am 13./20. April 1983 schloss die Beklagte mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Niedersachsen-Bremen, (*im Folgenden: DAG*) den „Manteltarifvertrag (Tarifvertrag A)“ ab, der neben Regelungen zum Arbeitsvertrag, zu vermögenswirksamen Leistungen, zu Reisekosten, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld in § 20 auch eine Bestimmung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung enthält. Diese Regelung lautet:

„§ 20 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) nach Maßgabe des Versorgungs-Tarifvertrages vom 04.11.1966 und der VBL-Satzung in der jeweils geltenden Fassung.“

- 4 Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien war zuletzt der Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1983, der folgende Vereinbarungen enthält:

„§ 1

Die Einstellung erfolgte ab 01.10.1974 auf unbestimmte Zeit als Sekretärin.

Der mit der DAG, Landesverband Niedersachsen-Bremen geschlossene Tarifvertrag ist anzuwenden.

Es wird eine Vergütung nach der Gruppe IV a Fallgruppe 1 b gezahlt (Tarifvertrag B in Verbindung mit Tarifvertrag C).

§ 2

Es wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den Richtlinien des Angestellten-Versorgungsfonds Niedersachsen (AVN) gewährt.

§ 3

Soweit ein Tarifvertrag mit der DAG, Landesverband Niedersachsen-Bremen nicht mehr bestehen sollte, regelt sich das Arbeitsverhältnis nach dem früheren mit der K geschlossenen Arbeitsvertrag vom 09.06.1978.“

5 Die Klägerin bezieht seit dem 1. Oktober 1999 von der Beklagten Versorgungsleistungen wegen Erwerbsunfähigkeit nach den AVN-RL in der Fassung vom 1. Oktober 1999 (*im Folgenden: AVN-RL 1999*). In den AVN-RL 1999 heißt es auszugsweise:

....

§ 9 Die tatsächlichen Leistungen

(1) Zur endgültigen Berechnung der Leistungen aus dem AVN werden die nach den vorstehenden Grundsätzen berechneten Altersversorgungs-, Witwen-/Witwer- und Sterbegelder gekürzt um die ungeminderten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, um die Ruhegelder, Witwengelder, Witwergelder, Waisengelder, Kindergelder, Kinderzulagen sowie um sonstige laufenden Versorgungsbezüge. ...

(e) Begrenzung der Netto gesamtversorgung

Die Gesamtversorgungsbezüge dürfen als Netto gesamtversorgung 100% des jeweiligen Nettovergleichseinkommens (Gesamtversorgungsobergrenze) nicht übersteigen.

...

5. Überprüfung der Netto gesamtversorgung

Eine Überprüfung und ggf. Korrektur der Höhe der Netto gesamtversorgung und des Nettovergleichseinkommens findet jeweils mit Wirkung von dem Zeitpunkt an statt,

- a) zu dem bei der K allgemeine Änderungen der Gehälter eintreten
- b) zu dem Rentenanpassungen erfolgen
- c) zu dem weitere Versicherungs- und Versorgungsleistungen im Sinne des § 9 (1) anzurechnen sind
- d) zu dem Änderungen des Kinderanteiles im Ortszuschlag eintreten.

Die Überprüfung und ggf. Korrektur ist nach den für die Erstberechnung geltenden Regelungen, nach Maßgabe der Steuern, der Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen, die im Anpassungszeitraum gelten und nach der bisher maßgebenden Steuerklasse durchzuführen.

...“

6 Bis zum Ende des Jahres 2006 wurde die Betriebsrente der Klägerin stets nach § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 neu berechnet und angepasst.

7 Am 16. November 2006 schlossen die Beklagte und der Gesamtpersonalrat der K die folgende „Vereinbarung“ (*im Folgenden: Dienstvereinbarung 2006*):

„Zwischen der

K

- vertreten durch die Hauptgeschäftsführung -

und dem

Gesamtpersonalrat der K

- vertreten durch den Vorsitzenden -

werden zu den „Richtlinien für die Verwaltung des Angestellten-Versorgungsfonds Niedersachsen“ (nachfolgend: AVN-Richtlinien) in ihrer Fassung vom 01.10.1999 ... folgende Änderungen und Ergänzungen vereinbart:

Artikel 1

Zum 01.01.2007 gelten die folgenden Paragraphen in der nachstehenden Fassung:

...

§ 9 (4)

Die Zahlung der Altersversorgungsbezüge beginnt mit Ablauf der Zeit, für die Dienstbezüge von den ärztlichen Körperschaften gezahlt wurden, und endet mit Ablauf des Sterbemonats. Die Regelungen des § 8 und § 9 (1) bis (3) werden nur einmalig zum Rentenbeginn angewendet.

...

Folgende Regelungen der AVN-Richtlinie werden mit Wirkung zum 01.01.2007 ersetztlos gestrichen:

§ 9 (1e) Ziffer 1. Satz 3 und Ziffern 5. und 6.

...

Artikel 2

Im Weiteren vereinbaren die o.g. Partner zum 01.07.2007 folgende Richtlinienergänzungen zur AVN-Leistungsanpassung:

§ 9 (4) wird um folgenden Satz 3 ergänzt:

Danach werden die laufenden Zahlungen aus dem AVN jährlich am 01. Juli um 1 % angepasst.

...

Für die Wirksamkeit des Artikels 2 ist aufgrund der §§ 16 Abs. 3 i.V.m. 30 c BetrAVG der inhaltsgleiche Abschluss des anliegenden Tarifvertragsentwurfes S zwischen der K und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di erforderlich. Sollte dieser Abschluss nicht bis zum spätestens 31.03.2007 durch beiderseitige Unterzeichnung erfolgen, tritt an Stelle des Artikels 2 automatisch unten stehender Artikel 3 dieser Vereinbarung in Kraft.

Artikel 3

Für den Fall, dass ein Tarifabschluss im Sinne des Artikels 2 dieser Vereinbarung bis zum 31.03.2007 nicht zustande kommt, vereinbaren die o.g. Partner ohne weitere Einbeziehung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di zum 01.07.2007 folgende Richtlinienänderungen bzw. -ergänzungen:

§ 9 (1e)

Die Gesamtversorgungsbezüge dürfen als Netto gesamtversorgung 85 % des jeweiligen Nettovergleichseinkommens (Gesamtversorgungsobergrenze) nicht übersteigen.

§ 9 (4) wird um folgenden Satz 3 ergänzt:

Danach ändern sich die laufenden Zahlungen aus dem AVN zeitpunktmaßig und prozentual in gleichem Verhältnis, wie die Gehälter der Mitarbeiter der K sich aufgrund des jeweils gültigen Tarifvertrages K / Ver.di ändern; Einmalzahlungen und sonstige Zahlungen sind hiervon ausgenommen.

§ 12 (3) lautet wie folgt:

Für AVN-Berechtigte, die am 30.06.2007 AVN-Leistungen bezogen haben und diese über den 01.07.2007 hinaus weiterhin beziehen, findet der § 9 (1), (2) und (4) bis (8) in der ab 01.07.2007 geltenden Fassung Anwendung; § 9 (4) Satz 2 wird einmalig zum Zeitpunkt 01.07.2007 angewandt und berechnet.

...

8 Am 14. Dezember 2006 schloss die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di den „TARIFVERTRAG (Tarifvertrag S)“ (*im Folgenden: TV-S*). Hierin heißt es:

„Präambel:

Die Mitarbeiter, die eine individualvertragliche Zusage auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Angestellten-Versorgungsfonds Niedersachsen (AVN) haben, unterliegen nicht dem Geltungsbereich des Tarifvertrag R, sondern besitzen Ansprüche nach den nicht-tariflichen, Richtlinien für die Verwaltung des Angestellten-Versorgungsfonds Niedersachsen (AVN-Richtlinie). In dieser AVN-Richtlinie wird mit Wirkung vom 01.07.2007 die Anpassung der laufenden Leistungen geändert. Da gem. § 16 Abs. 3 i.V.m. § 30 c BetrAVG die dortige Anpassungsregelung nur rechtswirksam ist, wenn diese tariflich vereinbart ist, haben die o.g. Tarifvertragsparteien diesen Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschränkt sich ausschließlich auf die Personen, die eine individualarbeitsvertragliche Zusage auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Angestellten-Versorgungsfonds Niedersachsen (AVN) haben.

§ 2 Anpassung der AVN-Leistungen

Unter Berücksichtigung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG i.V.m. § 30 c BetrAVG wird die Anpassung der laufenden AVN-Leistungen auf 1 % jährlich festgelegt. Die Anpassung erfolgt jeweils zum 01. Juli des Jahres.

§ 3 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2007 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende - frühestens jedoch zum 31.12.2009 - schriftlich gekündigt werden. Ungeachtet dessen werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen, wenn sich die in § 2 genannte gesetzliche Grundlage (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG) ändert.“

9 Zum 1. Januar/1. Juli 2007 traten die geänderten AVN-RL (*im Folgenden: AVN-RL 2007*) in Kraft, die auszugsweise lauten:

„§ 9 Die tatsächlichen Leistungen

...

(4) Die Zahlung der Altersversorgungsbezüge beginnt mit Ablauf der Zeit, für die Dienstbezüge von den ärztlichen Körperschaften gezahlt wurden, und endet mit Ablauf des Sterbemonats.

Die Regelungen des § 8 und § 9 (1) bis (3) werden nur einmalig zum Rentenbeginn angewendet. Danach werden die laufenden Zahlungen aus dem AVN jährlich am 01. Juli um 1 % angepasst.

§ 12 Schluß- und Übergangsbestimmungen

...

(3) Für AVN-Berechtigte, die am 30.09.1999 AVN-Leistungen bezogen haben, gilt der § 9 Abs. 1 in der bis zum 30.09.1999 geltenden Fassung weiter. Für AVN-Berechtigte, die am 30.06.2007 AVN-Leistungen bezogen haben und diese über den 01.07.2007 hinaus weiterhin beziehen, findet der § 9 (4) Satz 1 bis 3 in der ab dem 01.07.2007 geltenden Fassung Anwendung; § 9 (4) Satz 2 wird einmalig zum Zeitpunkt 01.07.2007 angewandt und berechnet.

..."

10 Die Beklagte hob die monatliche Betriebsrente der Klägerin auf der Grundlage der AVN-RL 2007 zum 1. Juli 2007 von 1.279,71 Euro brutto um 1 % (= 12,80 Euro) auf 1.292,51 Euro an.

11 Mit ihrer am 15. Februar 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Anwendung der AVN-RL 2007 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, diese bewirke eine unzulässige Kürzung der ihr zustehenden Versorgung. Nach der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung habe sie Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den AVN-RL in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Fassung. Der Arbeitsvertrag enthalte keine Jeweiligkeitsklausel. Sofern die im Arbeitsvertrag enthaltene Bezugnahmeklausel dynamisch zu verstehen sei, unterlägen Abänderungen der Richtlinien einer Billigkeitskontrolle. Dieser Billigkeitskontrolle hielten die in den AVN-RL 2007 getroffenen Bestimmungen nicht stand. Zudem hätten weder der Gesamtbetriebsrat noch die Gewerkschaft ver.di Regelungskompetenz für Betriebsrentner. Der Neuregelung stehe auch § 30c Abs. 1 BetrAVG entgegen. Die Öffnungsklausel für Tarifverträge in § 17 Abs. 3 BetrAVG gelte nur für tarifvertragliche Altersversorgungsregeln.

12 Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr Altersversorgung auf der Grundlage von § 3 ihres Arbeitsvertrages vom 25. April 1967 iVm. der damals gültigen AVN-RL zu gewähren,
2. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihre Versorgungsbezüge auf der Grundlage von § 9 Ziff. 5 der AVN-RL 1999 anzupassen.

13 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die arbeitsvertragliche Vereinbarung enthalte eine Verweisung auf die AVN-RL in ihrer jeweiligen Fassung. Damit seien sowohl die Dienstvereinbarung 2006 als auch der TV-S grundsätzlich geeignet, die AVN-RL abzuändern. Die Änderung der AVN-RL 1999 durch die AVN-RL 2007 sei auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes seien gewahrt. Ein Verstoß gegen § 16 BetrAVG iVm. § 30c Abs. 1 BetrAVG liege nicht vor, da diese Bestimmung nach § 17 Abs. 3 BetrAVG tarifdispositiv sei. Durch den TV-S habe von der gesetzlichen Anpassungsregelung daher wirksam abgewichen werden können.

14 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage mit dem Hilfsantrag stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehr nach vollständiger Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

15 Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Versorgungsbezüge der Klägerin nach Maßgabe von § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 neu zu berechnen. Die Klage ist - soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist, dh. mit dem zweitinstanzlich gestellten Hilfsantrag - zulässig und begründet.

16 I. Die Klage ist zulässig.

17 1. Der Feststellungsantrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr, wie vorliegend, auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 12, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6).

18 2. Der Feststellungsantrag wird auch von dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse getragen. Die Beklagte bestreitet, über den 31. Dezember 2006 hinaus verpflichtet zu sein, die laufende Betriebsrente der Klägerin nach Maßgabe des § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 neu zu berechnen.

19 II. Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die laufende Betriebsrente der Klägerin auch über den 31. Dezember 2006 hinaus nach § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 „anzupassen“, dh. neu zu berechnen. § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 wurde nicht wirksam durch § 9 (4) Sätze 2 und 3 der AVN-RL 2007 abgelöst. Zwar sind sowohl die von der Beklagten und dem Gesamtpersonalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung 2006 als auch der von der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di am

14. Dezember 2006 geschlossene TV-S nicht von vornherein aufgrund ihrer Rechtsqualität ungeeignet, die auf individualrechtlicher Grundlage anwendbare Bestimmung in § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 zur Neuberechnung der Betriebsrente der Klägerin während der Rentenbezugsphase abzulösen. Das Günstigkeitsprinzip gilt insoweit nicht, weil mit der in § 2 des Arbeitsvertrages der Klägerin vom 30. Juni 1983 enthaltenen Verweisung auf die Richtlinien des Angestellten-Versorgungsfonds Niedersachsen (AVN) die jeweils geltenden AVN-RL unabhängig von ihrer Rechtsqualität in Bezug genommen wurden. Deshalb haben sowohl die Beklagte und der Gesamtpersonalrat als auch die Tarifvertragsparteien die erforderliche Regelungskompetenz für die Versorgungsansprüche der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Klägerin. Allerdings ist die in der Dienstvereinbarung 2006 getroffene und mit § 9 (4) Sätze 2 und 3 der AVN-RL 2007 auf der Ebene der Richtlinien umgesetzte Regelung, wonach nach Eintritt des Versorgungsfalls eine Neuberechnung der Betriebsrente nicht mehr stattfindet, sondern die laufenden Leistungen jährlich am 1. Juli um 1 % angepasst werden, wegen Verstoßes gegen § 30c BetrAVG unwirksam. Sie hat auch nicht dadurch Wirksamkeit erlangt, dass die Tarifvertragsparteien im TV-S eine inhaltsgleiche Bestimmung vereinbart haben.

20 1. Die Ablösung der in § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 enthaltenen Bestimmung über die Neuberechnung der Betriebsrenten in der Rentenbezugsphase scheitert nicht bereits an dem kollektivrechtlichen Charakter der Dienstvereinbarung 2006 und des TV-S. Zwar handelt es sich bei den AVN-RL 1999 um arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, die individualvertragliche Rechtspositionen begründen. Diese können grundsätzlich nicht durch kollektivvertragliche Regelungen verschlechtert werden, weil das Günstigkeitsprinzip entgegensteht. Allerdings haben die Parteien in § 2 des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 - ebenso wie in § 3 des Arbeitsvertrages vom 25. April 1967 - die AVN-RL unabhängig von ihrem Rechtscharakter dynamisch in Bezug genommen und damit auch die Möglichkeit für eine kollektivrechtliche Ablösung eröffnet.

21 a) Bei den AVN-RL in der ab dem 1. Januar 1971 geltenden Fassung handelt es sich - ebenso wie bei den AVN-RL 1999 - um arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, die von der Klägerin und der Beklagten mit § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 zum Vertragsinhalt gemacht wurden. Die daraus resultierenden Ansprüche sind arbeitsvertraglicher Art (BAG 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - zu I 2 a bb der Gründe, BAGE 99, 183; 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C II 1 a der Gründe, BAGE 53, 42). Eine durch Gesamtzusage oder arbeitsvertragliche Einheitsregelung begründete und deshalb auf einzelvertraglicher Grundlage beruhende Versorgungsordnung ist gegen Verschlechterungen zwar grundsätzlich durch das Günstigkeitsprinzip geschützt. Dieses Prinzip bewirkt, dass günstigere arbeitsvertragliche Regelungen grundsätzlich gegenüber nachträglichen verschlechterten Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen wirksam bleiben (vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 51, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9). Von der sich hieraus ergebenden Unwirksamkeit verschlechternder Kollektivregelungen gegenüber vertraglichen Ansprüchen, die auf eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung zurückgehen, lässt das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung (seit 16. September 1986 - GS 1/82 - aaO; 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - aaO) nur drei Ausnahmen zu: Verschlechternde Ablösungen sind möglich, wenn in der einzelvertraglichen Rechtsgrundlage selbst eine Möglichkeit für eine kollektivrechtliche Verschlechterung eröffnet worden ist; dasselbe gilt, wenn die kollektivvertragliche Neuregelung sich bei kollektiver Gesamtbetrachtung als nicht ungünstiger darstellt als das aus der arbeitsvertraglichen Einheitsregelung resultierende Recht, und schließlich dann, wenn die vertragliche Einheitsregelung aufgrund einer wesentlichen Störung in ihrer Geschäftsgrundlage ihre Verbindlichkeit verloren hat und hierdurch der Bedarf für eine Neuregelung begründet wurde (vgl. BAG 18. März 2003 - 3 AZR 101/02 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 105, 212).

22 b) Die Parteien haben mit der in § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 enthaltenen Verweisung auf die Richtlinien des Angestellten-Versorgungsfonds Niedersachsen (AVN) die jeweils geltenden AVN-RL unabhängig von ihrer Rechtsqualität in Bezug genommen und damit auch die Möglichkeit für eine kollektivrechtliche verschlechternde Ablösung eröffnet. Dies ergibt die Auslegung von § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983.

23 aa) § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 ist Bestandteil eines Formularvertrages, auf den die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen nach den §§ 305 ff. BGB zur Anwendung kommen. Allgemeine Geschäftsbedingungen können vom Revisionsgericht selbstständig ausgelegt werden (vgl. BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 296/11 - Rn. 20, NZA 2012, 1154; 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 34, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9).

24 bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ausgangspunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist zwar zunächst der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis ist jedoch auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (vgl. etwa BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 35, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9).

25 cc) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats sind Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen im Regelfall dynamisch. Sie verweisen, soweit keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen, auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Das Verständnis einer solchen Inbezugnahme als dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Versorgungsregelungen ist sachgerecht und wird in der Regel den Interessen der Parteien eher gerecht als eine statische Verweisung auf einen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Rechtszustand. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers sichergestellt. Der Arbeitgeber will im Zweifel die betriebliche Altersversorgung nach einheitlichen Regeln, dh. als System, erbringen. Ein solches System darf nicht erstarren. Dies ist bei der Auslegung dahin gehender Vereinbarungen zu berücksichtigen. Deshalb ist für den Regelfall eine dynamische Verweisung anzunehmen (BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 553/06 - Rn. 24, AP BGB § 133 Nr. 55; 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - Rn. 18 mwN, BAGE 118, 326; 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu I 2 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14). Will der Arbeitgeber eine Versorgung unabhängig von der jeweils geltenden allgemeinen Versorgungsordnung zusagen, muss er dies deutlich zum Ausdruck bringen (BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 14/05 - zu B III der Gründe, BAGE 115, 304; 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu I 2 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14).

26 dd) Da Anhaltspunkte für eine statische Verweisung auf die AVN-RL in einer bestimmten Fassung in § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 nicht erkennbar sind, ist von einer dynamischen Verweisung auf die AVN-RL in ihrer jeweiligen Fassung auszugehen. Damit haben die Parteien auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage eröffnet. § 2 des Arbeitsvertrages der Klägerin vom 30. Juni 1983 verweist allgemein auf die AVN-RL in ihrer jeweiligen Fassung und differenziert nicht danach, ob eine Neufassung der AVN-RL auf eine einseitige Regelung des Arbeitgebers, auf eine Dienstvereinbarung oder auf einen Tarifvertrag zurückgeht. Damit sind alle Regelungen erfasst, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann. Dazu gehören nicht nur vom Arbeitgeber einseitig erstellte Versorgungsordnungen, sondern auch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen und Tarifverträge.

27 c) Die in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 30. Juni 1983 enthaltene dynamische Verweisung ist wirksam. Sie hält einer Überprüfung an den Maßstäben der §§ 307 ff. BGB stand. Die dynamische Bezugnahme auf die AVN-RL in ihrer jeweiligen Fassung verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB oder gegen § 308 Nr. 4 BGB.

28 aa) Die dynamische Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Zur Wahrung des Transparenzgebotes reicht es aus, wenn - wie hier - die im Zeitpunkt der Anwendung in Bezug genommenen Regelungen bestimmt sind (vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 43 mwN, BAGE 133, 181).

29 bb) Die Verweisungsklausel als solche (*ohne die Dynamik*) unterliegt keiner Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, §§ 308 und 309 BGB, da sie nicht von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen enthält, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. Der Regelungsgehalt der Bezugnahmeklausel - für sich betrachtet - beschränkt sich auf die Verweisung als solche und damit auf die Einbeziehung des in Bezug genommenen Regelungswerks.

30 cc) § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 ist nicht deshalb nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam, weil die Bestimmung der Beklagten die Möglichkeit einräumt, die AVN-RL einseitig abzuändern.

31 (1) Das mit der dynamischen Verweisung auf die AVN-RL verbundene Recht der Beklagten, die versprochene Leistung einseitig zu ändern, stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung i.S.d. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB dar, weil ein Vertrag grundsätzlich bindend ist. Ein Änderungsvorbehalt muss seit Inkrafttreten der §§ 305 ff. BGB den formellen Anforderungen von § 308 Nr. 4 BGB gerecht werden. Bei den Änderungsgründen muss zumindest die Richtung angegeben werden, aus der die Änderung möglich sein soll, z.B. wirtschaftliche Gründe (vgl. zum Widerrufsvorbehalt BAG 20. April 2011 - 5 AZR 191/10 - Rn. 10 mwN, BAGE 137, 383).

32 (2) Diesen Anforderungen trägt § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 zwar nicht ausdrücklich Rechnung. Die Auslegung der Jeweiligkeitsklausel ergibt jedoch, dass sich die Beklagte keine Änderungsmöglichkeit nach freiem Belieben, sondern nur in den Grenzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes vorbehalten hat.

33 (a) Behält sich der Arbeitgeber mittels einer Jeweiligkeitsklausel eine Abänderung einer Versorgungsordnung vor, so gilt zulasten eines von einer solchen Versorgungszusage begünstigten Arbeitnehmers im Grundsatz die von vornherein erkennbare Regel, dass die ohne sein Zutun geschaffene Versorgungsordnung durch eine andere verdrängt werden kann. Die Position des begünstigten Arbeitnehmers ist insoweit dieselbe wie bei einer betrieblichen Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung. Auch dort kann ohne Mitwirkung des einzelnen Arbeitnehmers eine ablösende Betriebsvereinbarung zustande kommen. Allerdings kann der Arbeitnehmer - hier wie dort - grundsätzlich erwarten, dass er für die von ihm erbrachten Vorleistungen durch Betriebstreue, die er nur einmal erbringen kann, auch die ihm versprochene Gegenleistung erhält, soweit dem nicht Gründe auf Seiten des Arbeitgebers entgegenstehen, die seine schützenswerten Interessen überwiegen. Die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, mit Hilfe einer dynamischen Verweisung auf eine Versorgungsordnung auf Besitzstände der begünstigten Arbeitnehmer einzuwirken, gehen deshalb nicht weiter als die Möglichkeiten der Betriebspartner bzw. Partner einer Dienstvereinbarung im Rahmen von Aufhebungs- oder Abänderungsvereinbarungen (vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 52 mwN, BAGE 133, 181).

34 (b) Weder eine Jeweiligkeitsklausel noch die Zeitkollisionsregel berechtigten die Betriebspartner oder Partner einer Dienstvereinbarung zu beliebigen Eingriffen in die Besitzstände der Arbeitnehmer. Sowohl das Gebrauchmachen von einem Änderungsvorbehalt als auch spätere Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die Ansprüche aus einer früheren Betriebs- oder Dienstvereinbarung einschränken, unterliegen einer Rechtskontrolle. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden. Aus diesen Grundsätzen folgt, dass die Gründe, die den Eingriff rechtfertigen sollen, um so gewichtiger sein müssen, je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen wird (vgl. BAG 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 24, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 53; 29. Juli 2003 - 3 AZR 630/02 - zu B I 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 45 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 42). Da davon auszugehen ist, dass sich der Arbeitgeber mit einer arbeitsvertraglichen Jeweiligkeitsklausel nur die Änderungen vorbehalten will, die den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen entsprechen, ist, sofern keine Anhaltspunkte für eine gegenteilige Auslegung bestehen, eine Jeweiligkeitsklausel so zu verstehen, dass sich der Arbeitgeber lediglich die in diesem Rahmen zulässigen Änderungen vorbehält. Die Abänderungsmöglichkeit unter Beachtung dieser Grundsätze ist integraler Bestandteil der Jeweiligkeitsklausel. Einer ausdrücklichen Angabe von Abänderungsgründen in der Klausel selbst bedarf es deshalb nicht (aA wohl Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 5. Aufl. Anh. § 1 Rn. 554 zum Widerrufsvorbehalt).

35 (c) Da keine Anhaltspunkte dafür erkennbar sind, dass die Beklagte sich ein weitergehendes Recht zur Abänderung der AVN-RL vorbehalten wollte, ist die in § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 vereinbarte Jeweiligkeitsklausel so auszulegen, dass eine Änderung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes in Betracht kommen sollte.

36 2. Da § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1983 dynamisch auf die AVN-RL verweist, ist die Änderung der AVN-RL 1999 durch die AVN-RL 2007 auch von der Regelungsmacht der Parteien der Dienstvereinbarung und der Parteien des TV-S gedeckt. Eine solche Klausel gilt auch über den Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand hinaus (vgl. etwa BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 14/05 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 115, 304). Auf die Frage, inwieweit die Tarifvertragsparteien und die Parteien einer Dienstvereinbarung ohne Jeweiligkeitsklausel Regelungsmacht auch für die Rechtsverhältnisse von Betriebsrentnern haben, kommt es nicht an.

37 3. Die in Art. 2 der Dienstvereinbarung 2006 getroffene und in § 9 (4) Sätze 2 und 3 der AVN-RL 2007 umgesetzte Bestimmung, wonach eine Neuberechnung der Betriebsrente nach Eintritt des Versorgungsfalls nicht mehr stattfindet, sondern die laufenden Leistungen jährlich am 1. Juli um 1 % angepasst werden, ist wegen Verstoßes gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG unwirksam.

38 a) Die Parteien der Dienstvereinbarung 2006 haben mit der Neufassung der AVN-RL 2007 nicht nur geregelt, dass an die Stelle der Verpflichtung der Beklagten nach § 9 (1) (e) Nr. 5 der AVN-RL 1999 zur Neuberechnung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unabhängig von der gesetzlichen Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 BetrAVG eine vertragliche Verpflichtung zur Anpassung der laufenden Leistungen um jährlich 1 % tritt. Sie haben vielmehr zugleich von der durch § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, mit der vertraglichen Verpflichtung zur Anpassung um jährlich 1 % auch die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht der Beklagten nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG abzubedingen. Nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG entfällt die Verpflichtung nach Abs. 1, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 vH anzupassen.

39 b) Dieses Regelungsanliegen kann jedoch für die (*ausgeschiedenen*) Mitarbeiter, die laufende Leistungen beziehen, die auf Zusagen beruhen, die vor dem 1. Januar 1999 erteilt wurden, durch Dienstvereinbarung oder einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers nicht wirksam umgesetzt werden. Dies folgt aus § 30c Abs. 1 BetrAVG, wonach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen gilt, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurden. Maßgebend ist dabei das Datum der Versorgungszusage. Es kommt nicht darauf an, ob die Anpassung um 1 vH nach dem 31. Dezember 1998 vereinbart wurde oder der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 30c Abs. 1 BetrAVG am 1. Januar 1999 bereits laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bezog (vgl. *ausführlich BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 14 ff., AP BetrAVG § 16 Nr. 74 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 60.*)

40 4. Der Verstoß gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG ist nicht dadurch beseitigt worden, dass die Beklagte und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di am 14. Dezember 2006 einen mit Art. 2 der Dienstvereinbarung 2006 bzw. § 9 (4) Sätze 2 und 3 der AVN-RL 2007 inhaltsgleichen Tarifvertrag geschlossen haben.

41 a) Zwar kann gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG von den §§ 1a, 2 bis 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 in Tarifverträgen abgewichen werden; auch haben nach § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG die abweichenden Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbart ist. Es kann offenbleiben, ob § 17 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BetrAVG die Tarifvertragsparteien auch zu einer Abweichung von § 30c Abs. 1 BetrAVG legitimieren; jedenfalls ermächtigen sie die Tarifpartner nicht dazu, mit einer lediglich punktuellen Regelung einer gegen § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG verstoßenden Bestimmung in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder einer vom Arbeitgeber einseitig geschaffenen Versorgungsordnung zur Wirksamkeit zu verhelfen. Wenn Tarifvertragsparteien von ihrer Befugnis zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung keinen Gebrauch machen, sondern dies den Betriebspartnern, den Parteien einer Dienstvereinbarung oder dem Arbeitgeber überlassen, sind sie nicht dazu befugt, ausschließlich eine von § 16 BetrAVG zuungunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmung zu vereinbaren. Dies ergibt die Auslegung von § 17 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BetrAVG.

42 aa) Bereits der Wortlaut von § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG legt nahe, dass sich die tarifliche Regelung nicht nur auf die Abweichung von den in der Norm angeführten Bestimmungen des BetrAVG beschränken darf. Hier heißt es - anders als in anderen Vorschriften (zB § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, § 622 Abs. 4 BGB) - nicht, dass von den in § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG angeführten Vorschriften „durch“ Tarifvertrag auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann, sondern dass „in“ Tarifverträgen von den genannten Bestimmungen abgewichen werden kann. Bereits diese Gesetzesformulierung spricht dafür, dass der Tarifvertrag, in dem von den in § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG angeführten Vorschriften abgewichen wird, mehr als nur die Abweichung als solche regeln muss.

43 bb) Dies ergibt sich auch aus dem Zweck der Regelung in § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG und der durch § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG für nicht Tarifgebundene geschaffenen Möglichkeit, die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages zu vereinbaren. Die Vorschrift des § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG beruht auf der Erwägung, dass tarifvertragliche Regelungen eine hinreichende Gewähr für eine angemessene Berücksichtigung auch der Interessen der Arbeitnehmer bieten, da grundsätzlich von der Parität der Vertragspartner ausgegangen werden kann (vgl. BT-Drucks. 7/1281 S. 30 f.). Nur vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber die Dispositivität der in § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG aufgeführten Vorschriften des Betriebsrentengesetzes auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber erstreckt (vgl. BT-Drucks. 7/1281 S. 30 f.). Der Gesetzgeber wollte daher die Tarifvertragsparteien bei der Regelung der betrieblichen Altersversorgung von den ansonsten zwingenden Vorgaben des BetrAVG teilweise befreien und ihnen einen größeren Gestaltungsspielraum eröffnen als den Betriebspartnern, den Partnern einer Dienstvereinbarung und dem Arbeitgeber. Dies setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien von ihrer Regelungsbefugnis zur betrieblichen Altersversorgung Gebrauch machen. Tun sie dies, können sie von den in § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG genannten Vorschriften zuungunsten der Arbeitnehmer abweichen. Überlassen sie die Regelung der betrieblichen Altersversorgung dem Arbeitgeber, den Betriebspartnern oder den Partnern einer Dienstvereinbarung, ist die Eröffnung besonderer Gestaltungsspielräume nicht veranlasst. Regelungen eines Tarifvertrages, die Vereinbarungen über betriebliche Altersversorgung ablösen sollen, die nicht auf einem Tarifvertrag beruhen und die sich allein auf die Abbedingung der in § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG ausdrücklich angeführten Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes beschränken, können auch nicht die Vermutung begründen, dass die tarifliche Regelung auch die Interessen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt.

44 cc) Eine andere Sichtweise würde im Übrigen dazu führen, dass verschiedene Regelungskomplexe von Versorgungszusagen auf unterschiedlichen Rechtsbegründungsakten beruhen mit der Folge, dass die Abänderung einer Versorgungsordnung - je nachdem, welcher Komplex betroffen ist - in unterschiedlicher Weise vorzunehmen und deren Wirksamkeit nach unterschiedlichen Kriterien zu beurteilen wäre. Dass der Gesetzgeber eine derartige Zersplitterung einer Versorgungsordnung gewollt hat, ist fernliegend.

45 b) Danach hat der TV-S die Anpassungsregelung in § 9 (1) (e) Nr. 5 AVN-RL 1999 nicht wirksam abgelöst. Die Beklagte und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di haben mit dem TV-S ihre Regelungsmacht für die betriebliche Altersversorgung nicht ausgeübt. Sie haben die arbeitsvertragliche Einheitsregelung nebst den Änderungen durch die Dienstvereinbarung 2006 nicht in ihren Regelungswillen aufgenommen, sondern sich darauf beschränkt, punktuell eine Abweichung von § 16 iVm. § 30c Abs. 1 BetrAVG zu vereinbaren. Hierdurch wollten sie erkennbar der wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 30c Abs. 1 BetrAVG unwirksamen Dienstvereinbarung 2006 zur Wirksamkeit verhelfen; sie wollten den Verstoß gegen § 30c Abs. 1

BetrAVG tarifrechtlich legitimieren. Dies ergibt sich aus Art. 2 der Dienstvereinbarung 2006 und der Präambel des TV-S.

46 Ausweislich von Art. 2 der Dienstvereinbarung 2006 waren sich die Partner der Dienstvereinbarung darüber im Klaren, dass sie mit der Dienstvereinbarung nicht wirksam von § 16 iVm. § 30c Abs. 1 BetrAVG abweichen konnten. Allein mit dem Ziel, dieser Abweichung dennoch zur Wirksamkeit zu verhelfen, haben sie den Tarifvertragsparteien den Entwurf zum TV-S zugeleitet. Auch die Präambel des TV-S verdeutlicht, dass die Tarifpartner lediglich den Verstoß gegen § 16 iVm. § 30c Abs. 1 BetrAVG tarifrechtlich legitimieren wollten. Die Präambel nimmt Bezug auf die in der Dienstvereinbarung 2006 getroffene Regelung und weist ausdrücklich darauf hin, dass die dortige Anpassungsregelung „nur rechtswirksam ist, wenn diese tariflich vereinbart ist“. Damit haben die Tarifvertragsparteien von ihrer Befugnis zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung keinen Gebrauch gemacht, sondern ausschließlich die von § 16 iVm. § 30c Abs. 1 BetrAVG abweichende Bestimmung getroffen. Dazu waren sie nach § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG nicht befugt.

47 III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Gräfl

Schlewing

Spinner

Schmalz

Brunke