

Aktenzeichen: 3 AZR 113/98
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 08. Juni 1999
- 3 AZR 113/98 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 06. September 1996
- 2 Ca 8087/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 11. September 1997
- 10 Sa 1248/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Dynamisierungsanspruch vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer

Gesetz:

BetrAVG § 1, § 2 Abs. 5, § 7 Abs. 1 und 2, § 16; BGB § 242
Betriebliche Übung, § 242 Gleichbehandlung; Leistungsordnung
(LO) des Essener Verbandes vom 1. Januar 1986 § 2 Abs. 1
Buchst. a, § 3 Abs. 1 Buchst. b, § 11 Abs. 6, § 15 Satz 1;
ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1, § 259

Leitsätze:

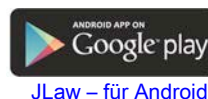
keine

Hinweise des Senats:

Abgrenzung § 7 Abs. 1 und 2 BetrAVG; Anpassung der laufenden
Betriebsrenten vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer ledig-
lich nach § 16 BetrAVG - Wirksamkeit des § 11 Abs. 6 LO 86



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 113/98
10 Sa 1248/96 Köln

Verkündet am
8. Juni 1999

Kaufhold,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. September 1997 - 10 Sa 1248/96 - insoweit aufgehoben, als der Feststellungsantrag zurückgewiesen wurde. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand:

Der am 21. März 1933 geborene Kläger war vom 15. September 1959 bis 31. März 1987 in Unternehmen der Stahlindustrie beschäftigt, die dem Essener Verband angehörten. Nach mehrfachem Arbeitgeberwechsel aufgrund Rechtsnachfolge war der Kläger zuletzt für die S GmbH tätig. Er wurde mit Wirkung ab 1. Januar 1964 beim Essener Verband angemeldet. Ihm wurde zugesagt, daß sich seine Altersversorgung nach „der Satzung und den Bestimmungen der Leistungsordnung des Essener Verbandes“ richte. Als „erstes Einstufungsjahr“ wurde in allen Arbeitsverträgen der 1. Januar 1964 vereinbart. Der Kläger verbrachte jedenfalls die Zeit ab 1. April 1979 in der Gruppe P.

Die seit 1. Januar 1986 geltende Leistungsordnung des Essener Verbandes regelt die Voraussetzungen des Ruhegeldes und die Anpassung der laufenden Betriebsrenten wie folgt:

„T E I L I

Leistungen an Angestellte, die bis zum Eintritt des Leistungsfalles in einem Dienstverhältnis zu einem Mitglied des Essener Verbandes gestanden haben, und an deren Hinterbliebene

...

§ 2

Voraussetzungen für das Ruhegeld

- (1) Ruhegeld erhält ein Angestellter, der aus dem Dienst des Mitglieds ausscheidet, weil er
- a) dienstunfähig ist oder

...

§ 3

Berechnung des Ruhegeldes

- (1) Das Ruhegeld richtet sich nach
- a) den einzelnen Gruppen, zu denen der Angestellte angemeldet worden ist,
- b) den jeweils geltenden Gruppenbeträgen, die - auch mit Wirkung für laufende Leistungen - bei einer wesentlichen Verminderung der Dienstbezüge in der dem Verband angeschlossenen Industrie entsprechend herabgesetzt werden können,
- c) den Dienstjahren, die gemäß der Anmeldung in den einzelnen Gruppen zu berücksichtigen sind (Dienstjahre).

...

T E I L II

Leistungen an ausgeschiedene Angestellte, die einen unverfallbaren Anspruch nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 haben, und an deren Hinterbliebene



...

§ 11

Berechnung der Leistungen

- (1) Bei Eintritt des Leistungsfalles haben ein vorher ausgeschiedener Angestellter und seine nach § 4 leistungsberechtigten Hinterbliebenen einen Anspruch in Höhe des Teils der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistungen, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht (pro-rata-temporis-Anspruch). ...
- (6) Veränderungen der Leistungsordnung und der Bemessungsgrundlagen, die nach dem Ausscheiden des Angestellten in Kraft treten, bleiben außer Betracht; dies gilt auch für die Bemessungsgrundlagen anderer Versorgungsbezüge, die bei der Berechnung der Leistungen zu berücksichtigen sind. Ab Eintritt des Leistungsfalles werden die Leistungen durch das Mitglied nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung überprüft.“

Am 31. März 1987 schied der Kläger aus den Diensten der GmbH aus. Vom 1. April 1987 bis 30. Juni 1993 war er bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der nicht dem Essener Verband angehört. Dieses Arbeitsverhältnis endete aus betriebsbedingten und gesundheitlichen Gründen. Seit dem 1. Juli 1993 bezog der Kläger zunächst Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bewilligte ihm die beantragte Erwerbsunfähigkeitsrente mit Bescheid vom 20. Januar 1995 und stellte darin fest, daß die Anspruchsvoraussetzungen seit dem 1. Juli 1993 erfüllt waren.

Die D AG, die Rechtsnachfolgerin der früheren Arbeitgeberin, geriet in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein stimmte einem außergerichtlichen Vergleich zu und erkannte zum Stichtag 1. August 1993 einen Sicherungsfall an. Ab 1. Februar 1995 zahlte der



Pensions-Sicherungs-Verein dem Kläger monatlich 3.562,00 DM. Die späteren Änderungen der Gruppenbeträge durch den Essener Verband berücksichtigte der Pensions-Sicherungs-Verein nicht mehr.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Leistungen aus der Insolvenzversicherung seien ebenso zu erhöhen wie die Gruppenbeträge des Essener Verbandes. Der Insolvenzversicherungsanspruch richte sich nach § 7 Abs. 1 BetrAVG. Bei Eintritt des Sicherungsfalls am 1. August 1993 sei der Kläger bereits Versorgungsempfänger gewesen. Der Pensions-Sicherungs-Verein müsse deshalb die Versorgungspflichten der insolventen Arbeitgeberin erfüllen. Sie sei verpflichtet gewesen, das Ruhegeld des Klägers entsprechend der Entwicklung der Gruppenbeträge des Essener Verbandes anzupassen. Die frühere Leistungsordnung des Essener Verbandes habe bei der Dynamisierung des Ruhegelds nicht danach unterschieden, ob der Arbeitnehmer erst mit Eintritt des Versorgungsfalls oder schon vorher mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Daraus ergebe sich ein Besitzstand. In ihn habe die seit 1. Januar 1986 geltende Leistungsordnung (LO 86) nicht mehr eingreifen dürfen. Abgesehen davon verstoße § 11 Abs. 6 Satz 2 LO 86 gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Es gebe keinen sachlichen Grund dafür, den mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmern eine Anpassung der laufenden Betriebsrenten entsprechend der Entwicklung der Gruppenbeträge des Essener Verbandes vorzuenthalten. Außerdem hat der Kläger behauptet, bei seiner früheren Arbeitgeberin habe die betriebliche Übung bestanden, auch die Ruhegelder vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer zu dynamisieren. Diese betriebliche Übung habe der Pensions-Sicherungs-Verein zu beachten.



Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, zuletzt beantragt,

es wird festgestellt, daß der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein verpflichtet ist, die Rentenzahlungen gegenüber dem Kläger jeweils den Änderungen der Gruppenbeträge durch den Essener Verband entsprechend zu erhöhen.

Die Rechtsnachfolgerin der früheren Arbeitgeberin ist dem Rechtsstreit auf Seiten des Klägers beigetreten. Sie hat seine Ansichten geteilt und sich vor allem auf eine von § 11 Abs. 6 Satz 2 LO 86 abweichende betriebliche Übung berufen.

Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, der Insolvenzsicherungsanspruch des Klägers richte sich nicht nach § 7 Abs. 1 BetrAVG, sondern nach § 7 Abs. 2 BetrAVG. Bei Eintritt des Sicherungsfalls am 1. August 1993 sei der Kläger noch nicht Versorgungsempfänger gewesen. Der Versorgungsfall sei erst nach Bewilligung der gesetzlichen Rente mit Ablauf des Januar 1995 eingetreten. Nach § 7 Abs. 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 5 BetrAVG komme es auf die späteren Erhöhungen der Gruppenbeträge nicht mehr an. Die Veränderungssperre gelte auch für die laufenden Betriebsrenten. Selbst Vereinbarungen, die zugunsten des Arbeitnehmers von § 2 Abs. 5 BetrAVG abwichen, würden den Pensions-Sicherungs-Verein nicht binden. Im übrigen sei die frühere Arbeitgeberin nach § 11 Abs. 6 LO 86 nicht zu einer Dynamisierung der laufenden Betriebsrente des Klägers verpflichtet. Die Neufassung des § 11 Abs. 6 LO 86 sei wirksam. Sie verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Auf eine von § 11 Abs. 6 Satz 2 LO 86 abweichende betriebliche Übung könne sich der Kläger nicht berufen, zumal sie allenfalls Vorruhestandsfälle betreffe.

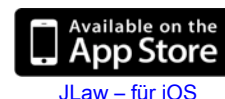


Außerdem hat der Pensions-Sicherungs-Verein eine derartige betriebliche Übung mit Nichtwissen bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Leistungsklage auf Zahlung der Rückstände für die Zeit vom 1. März 1994 bis 31. Januar 1995 abgewiesen. Im Berufungsverfahren hat der Kläger auch die Rückstände für die Zeit vom 1. Juli 1993 bis 28. Februar 1994 eingeklagt, die Leistungsklage entsprechend erweitert und den jetzt noch anhängigen Feststellungsantrag zusätzlich gestellt. Das Landesarbeitsgericht hat der Leistungsklage im wesentlichen stattgegeben. Die Feststellungsklage hat es abgewiesen und nur insoweit die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den im Berufungsverfahren gestellten Feststellungsantrag weiter und beantragt außerdem hilfsweise die Feststellung, daß der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein verpflichtet sei, die Rentenzahlungen gegenüber dem Kläger gemäß § 11 Abs. 6 Satz 2 der Leistungsordnung des Essener Verbandes zu überprüfen und angemessen anzupassen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob der Kläger gegen seine frühere Arbeitgeberin einen von § 16 BetrAVG losgelösten Anspruch auf Dynamisierung seiner laufenden Betriebsrente hat. Dazu sind weitere tatsächliche Feststellungen nötig. Falls die Arbeitgeberin zu einer derartigen Anpassung verpflichtet ist, hat der Pensions-Sicherungs-Verein nach § 7 Abs. 1 BetrAVG dafür einzustehen.



A. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist die mit dem Hauptantrag weiterverfolgte Feststellungsklage. Sie ist zulässig.

I. Der Hauptantrag ist genügend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) und erfüllt die Voraussetzungen einer Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO.

1. Im Revisionsverfahren hat der Kläger verdeutlicht, daß sich die geforderte Anpassung auf die Gruppe P der Leistungsordnung des Essener Verbandes bezieht. Dabei handelt es sich um keine unzulässige Klageänderung, sondern um eine Klarstellung. In den Vorinstanzen hatte der Kläger zwar nicht ausdrücklich angegeben, von welcher Gruppe der Leistungsordnung auszugehen sei. Er hat aber auf Berechnungen verwiesen, aus denen sich die maßgebliche Gruppe ergab. Auch der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein hatte in dem vorgelegten Leistungsbescheid die Gruppe P zugrunde gelegt.

2. Der Kläger hat das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Die Möglichkeit, eine Klage auf künftige Leistungen nach § 259 ZPO zu erheben, beseitigt das Feststellungsinteresse nicht (BAG Urteil vom 15. Januar 1992 - 7 AZR 194/91 - AP Nr. 84 zu § 37 BetrVG 1972, zu I 2 der Gründe, m.w.N.). Soweit die geltend gemachten Versorgungsansprüche während des Prozesses fällig geworden sind, hat der Kläger nicht zu einer Leistungsklage übergehen müssen (BAG Urteil vom 15. Juli 1992 - 7 AZR 491/91 - AP Nr. 19 zu § 46 BPersVG, zu A 2 der Gründe, m.w.N.). Auch die bei Erhebung der Feststellungsklage bereits fälligen Beträge mußte der Kläger nicht mit einem Leistungsantrag geltend machen. Der Vorrang der Leistungsklage gilt nicht uneingeschränkt, sondern dient der prozesswirtschaftlich sinnvollen Erledigung von Rechtsstreitigkeiten. Die Parteien streiten im vor-



liegenden Fall nur darüber, ob der Pensions-Sicherungs-Verein dem Grunde nach zur Anpassung seiner Versorgungsleistungen verpflichtet ist. Zudem handelt es sich beim Pensions-Sicherungs-Verein trotz seiner privatrechtlichen Rechtsform um ein mit hoheitlichen Aufgaben beliehenes Unternehmen (vgl. BVerwG Urteil vom 14. März 1991 - 3 C 24.90 - BVerwGE 88, 79, 81 ff.). Bei ihm ist zu erwarten, daß er auf ein Feststellungsurteil hin leisten wird und kein Vollstreckungstitel nötig ist (vgl. u. a. BAG Urteil vom 22. September 1987 - 3 AZR 662/85 - BAGE 56, 138, 141 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Besitzstand, zu A 2 der Gründe).

II. Mit dem erst im Revisionsverfahren erhobenen Hilfsantrag hat sich der Senat nicht zu befassen. Der Kläger hat ihn nur für den Fall gestellt, daß er mit seinem Hauptantrag nicht durchdringt. Über diesen Eventualantrag einschließlich seiner Zulässigkeit kann erst entschieden werden, wenn der Hauptantrag abgewiesen oder anderweitig erledigt ist (vgl. u. a. BGH Urteil vom 25. November 1977 - V ZR 102/75 - WM 1978, 194, 195; BGH Urteil vom 7. November 1991 - IX ZR 3/91 - WM 1992, 308). Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Das Landesarbeitsgericht, an das der Rechtsstreit zurückverwiesen wird, hat erneut darüber zu befinden, ob der Hauptantrag begründet oder unbegründet ist.

B. Dem Kläger steht der mit dem Hauptantrag geltend gemachte Anpassungsanspruch zu, wenn bei seiner früheren Arbeitgeberin eine betriebliche Übung bestand, die laufenden Betriebsrenten unabhängig von den in der Leistungsordnung des Essener Verbandes vorgesehenen Voraussetzungen zu dynamisieren, und wenn sich diese betriebliche Übung auch auf den Kläger erstreckt. Dazu bedarf es noch weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.



I. Der Insolvenzschutz richtet sich im vorliegenden Fall nicht nach § 7 Abs. 2 BetrAVG, sondern nach § 7 Abs. 1 BetrAVG. Es spielt keine Rolle, daß der Kläger schon vor seinem Eintritt in den Ruhestand aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war. Unter § 7 Abs. 1 BetrAVG fallen alle Versorgungsempfänger unabhängig davon, ob ihr Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall fortbestand oder schon vorher endete. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer bei Eintritt des Sicherungsfalles alle Voraussetzungen der Betriebsrente erfüllt hat (vgl. BAG Urteil vom 26. Januar 1999 - 3 AZR 464/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu I 2 der Gründe). Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein geht davon aus, daß zum Stichtag 1. August 1993 der Sicherungsfall eines außergerichtlichen Vergleichs vorlag. Bereits damals stand dem Kläger der Anspruch auf Invalidenrente zu.

1. Der Ruhegeldanspruch setzt nach § 2 Abs. 1 Buchst. a der Leistungsordnung des Essener Verbandes Dienstunfähigkeit voraus. Für sie gelten jeweils keine höheren Anforderungen als für die Erwerbsunfähigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinn (BAG Urteil vom 26. Januar 1999, aaO, zu I 3 a der Gründe). Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte hat in ihrem Rentenbescheid vom 20. Januar 1995 festgestellt, daß der Kläger bereits seit dem 1. Juli 1993 erwerbsunfähig war. Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein hat nicht bestritten, daß ab 1. Juli 1993 auch die sachlichen Voraussetzungen für den Eintritt der Dienstunfähigkeit vorlagen.

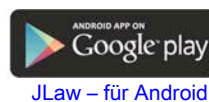
2. Nach § 15 Satz 1 LO 86 beginnen die Versorgungsleistungen mit dem ersten Tag des Monats nach Eintritt des Leistungsfalls, frühestens jedoch nach Wegfall der Dienstbezüge oder der Übergangsbezüge. Leistungsfall im Sinne der vorliegenden Leistungsordnung ist die Dienstunfähigkeit. Unerheblich ist es, daß der Kläger zunächst Krankengeld und Arbeitslosengeld bezog. Selbst die Fortzahlung der Dienst-



bezüge löst lediglich einen Ruhestatbestand zur Vermeidung von Doppelzahlungen aus, ändert aber nichts daran, daß die Anwartschaft zum Vollrecht erstarkt ist und der Arbeitnehmer deshalb Versorgungsempfänger im Sinne des § 7 Abs. 1 BetrAVG ist (vgl. BAG Urteil vom 26. Januar 1999, aaO, zu I 3 c der Gründe).

II. Versorgungsempfänger haben nach § 7 Abs. 1 BetrAVG einen Insolvenzsicherungsanspruch „in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber aufgrund der Versorgungszusage zu erbringen hätte“, wenn der Sicherungsfall nicht eingetreten wäre. Bei ihnen kommt es nach dem klaren Gesetzeswortlaut auf die jeweilige Ruhegeldvereinbarung an. Hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, den Versorgungsanspruch nach bestimmten Kriterien unabhängig von § 16 BetrAVG anzupassen, so muß der Pensions-Sicherungs-Verein dafür eintreten (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. u. a. Urteil vom 15. Februar 1994 - 3 AZR 705/93 - BAGE 75, 377, 381 = AP Nr. 82 zu § 7 BetrAVG, zu I der Gründe, m.w.N.). Die zwischen den Parteien geschlossenen Versorgungsvereinbarungen enthalten keine den vorliegenden Fall erfassende Dynamisierungszusage. Ob sich eine derartige Zusage aus einer betrieblichen Übung ergibt, hat das Landesarbeitsgericht noch aufzuklären.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die seit 1. Januar 1986 geltende Leistungsordnung des Essener Verbandes angewandt. Nach § 11 Abs. 6 Satz 2 LO 86 hat der Kläger wegen seines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Dynamisierung seiner laufenden Betriebsrente, sondern lediglich den gesetzlichen Anspruch auf Anpassungsprüfung (§ 16 BetrAVG). Die Regelung des § 11 Abs. 6 Satz 2 LO 86 ist entgegen der Ansicht des Klägers auch wirksam.



a) § 4 des Arbeitsvertrages verweist ohne Datumsangabe auf die „Bestimmungen der Leistungsordnung des Essener Verbandes“. Mit dieser Formulierung wurde die jeweils geltende Fassung der Leistungsordnung übernommen. Dynamische Verweisungen sind die Regel. Sie stellen eine einheitliche Behandlung aller Versorgungsberechtigten sicher und dienen den Interessen sowohl des Arbeitgebers als auch der Versorgungsberechtigten. Statische Verweisungen und die damit verbundene Zementierung bestimmter Versorgungsregelungen müssen deutlich zum Ausdruck gebracht werden (ständige Rechtsprechung des Senats; vgl. u. a. Urteil vom 16. August 1988 - 3 AZR 61/87 - AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Beamtenversorgung, zu 2 b der Gründe; Urteil vom 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - AP Nr. 23 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu I 2 der Gründe). Diese Auslegungsregel gilt vor allem dann, wenn die Bestimmungen eines Verbandes angewandt werden sollen, der für einen ganzen Wirtschaftszweig einheitliche Versorgungsbedingungen schaffen will (vgl. Urteil vom 10. August 1982 - 3 AZR 90/81 - AP Nr. 7 zu § 5 BetrAVG, zu I 2 a der Gründe). Ebenso wie der Bochumer Verband dient auch der Essener Verband dazu, die Versorgungsleistungen der angeschlossenen Unternehmen zu vereinheitlichen.

b) Nach § 11 Abs. 6 Satz 2 LO 86 werden die Ruhegelder vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer „ab Eintritt des Leistungsfalls nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung überprüft“. Insoweit verzichtet die LO 86 auf eine eigenständige Anpassungsregelung. Die vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer werden auf den gesetzlichen Mindestschutz des § 16 BetrAVG verwiesen. Dafür hat der Pensions-Sicherungs-Verein nicht einzustehen (ständige Rechtsprechung, vgl. u. a. BAG Urteile vom 22. März 1983 - 3 AZR 574/81 -



BAGE 42, 117, 118 ff. = AP Nr. 14 zu § 16 BetrAVG, zu 1 der Gründe; vom 15. Februar 1994 - 3 AZR 705/93 - BAGE 75, 377, 385 = AP Nr. 82 zu § 7 BetrAVG, zu III der Gründe).

§ 11 Abs. 6 Satz 2 LO 86 enthält keinen unzulässigen Eingriff in Besitzstände des Klägers. Diese Vorschrift verschlechterte die bisherigen Anpassungsregelungen nicht, sondern sorgte lediglich für eine Klarstellung. Auch nach den früheren Leistungsordnungen des Essener Verbandes hatten die Arbeitnehmer, die vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeschieden waren, keinen Anspruch auf Dynamisierung ihrer Teilrente. Sie konnten nur eine Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG verlangen.

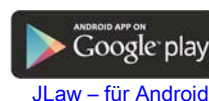
aa) Bei der erstmaligen Anmeldung des Klägers zum Essener Verband galt die Leistungsordnung vom 3. Juli 1959. Nach § 2 Abs. 1 LO 59 wurde Ruhegeld gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis des Angestellten bis zum Eintritt des Versorgungsfalls (Dienstunfähigkeit oder Vollendung des 65. Lebensjahres) fortbestand. Damals war es üblich, in den Versorgungszusagen vorzusehen, daß bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis alle Versorgungsansprüche der Anwartschaftsberechtigten entfallen. Sowohl das Reichsarbeitsgericht als auch das Bundesarbeitsgericht bis zu seinem Urteil vom 10. März 1972 (- 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177 ff. = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) hatten derartige Verfallklauseln als zulässig angesehen. Erst im Urteil vom 10. März 1972 hatte das Bundesarbeitsgericht durch richterliche Rechtsfortbildung Versorgungsanwartschaften für unverfallbar erklärt, wenn der Arbeitnehmer nach mehr als 20jähriger Betriebszugehörigkeit ausschied. Nach dieser Grundsatzentscheidung kam es am 19. Dezember 1974 zum Erlaß des Betriebsrentengesetzes.



bb) In der Leistungsordnung vom 1. November 1975 (LO 75) beseitigte der Essener Verband die Verstöße gegen die Unverfallbarkeitsvorschriften des Betriebsrentengesetzes. Die Rechte der ausgeschiedenen Arbeitnehmer wurden nur so weit verbessert, wie dies gesetzlich geboten war.

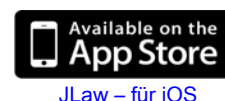
Die „Leistungen an Angestellte, die bis zum Eintritt des Leistungsfalls in einem Dienstverhältnis zu einem Mitglied des Essener Verbandes gestanden haben“ wurden in Teil I der LO 75 geregelt. § 3 Abs. 1 Buchst. b LO 75 sah für diese Versorgungsberechtigten vor, daß sich ihr Ruhegeld „auch mit Wirkung für laufende Leistungen“ nach den jeweils geltenden Gruppenbeträgen richte. Diese Berechnungsvorschrift galt nicht für vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer. Mit den „Leistungen an ausgeschiedene Angestellte, die einen unverfallbaren Anspruch nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung haben“ befaßte sich Teil II der LO 75. Für diesen Personenkreis enthielt § 11 LO 75 die maßgebliche Berechnungsvorschrift. Sie schrieb - im Gegensatz zu § 3 Abs. 1 Buchst. b LO 75 - keine Dynamisierung vor, sondern übernahm die Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG. § 11 LO 75 räumte den vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern nur den gesetzlichen Mindestschutz ein. Die Anpassung ihrer laufenden Betriebsrenten richtete sich dementsprechend nach § 16 BetrAVG. Diese Rechtslage wurde in § 11 Abs. 6 LO 86 verdeutlicht.

c) Eine von § 16 BetrAVG unabhängige Anpassungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich nicht aus den §§ 1, 2 BetrAVG. Der Unverfallbarkeitsschutz nach diesen Vorschriften umfaßt nicht die in § 3 Abs. 1 Buchst. b LO 75 und 86 vorgesehene Dynamisierung laufender Ruhegelder. Im Urteil vom 22. November 1994 (- 3 AZR 767/93 - BAGE 78, 279, 286 f.= AP Nr. 83 zu § 7 BetrAVG, zu II 2 der Gründe) hat



der Senat seine frühere Rechtsprechung (Urteil vom 3. August 1978 - 3 AZR 19/77 - BAGE 31, 45, 55 = AP Nr. 1 zu § 7 BetrAVG, zu II 2 der Gründe) aufgegeben und entschieden, daß die Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG im Rahmen des Insolvenzschutzes nach § 7 Abs. 2 BetrAVG nicht nur bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wirke. Auch Veränderungen der Bemessungsgrundlagen nach Eintritt des Versorgungsfalls seien für die Berechnung des Teilanspruchs gegenüber dem Träger der Insolvenzsicherung unbeachtlich. Im vorliegenden Fall kann offen bleiben, ob sich § 2 Abs. 5 BetrAVG auf Veränderungen laufender Betriebsrenten erstreckt. Ebensowenig kommt es darauf an, ob zwischen der unmittelbaren Anwendung des § 2 Abs. 5 BetrAVG und seiner Anwendung im Rahmen des § 7 Abs. 2 BetrAVG zu differenzieren ist.

Fallen Änderungen der Bemessungsgrundlagen nach Eintritt des Versorgungsfalls unter die Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG, so spielen Anhebungen der Gruppenbeträge während des Ruhestandes für den mit der Unverfallbarkeit verbundenen Mindestschutz keine Rolle mehr. Wenn sich die Veränderungssperre nicht auf die Zeit nach Eintritt des Versorgungsfalls erstreckt, ändert sich im Ergebnis nichts. § 2 BetrAVG befaßt sich dann nur mit der Frage, wie hoch der Versorgungsanspruch des vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmers bei Eintritt des Versorgungsfalls sein muß. Bei dieser Auslegung erstreckt sich der Mindestschutz der Unverfallbarkeitsvorschriften nicht auf die Entwicklung der Betriebsrenten nach Eintritt des Versorgungsfalls. Für die Anpassung der laufenden Betriebsrenten gelten die in einem anderen Abschnitt des Betriebsrentengesetzes enthaltenen Vorgaben des § 16 BetrAVG, von denen zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann, aber nicht muß.



d) Gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt es nicht, daß nach § 3 Abs. 1 Buchst. b LO 75 und 86 grundsätzlich nur die Betriebsrenten der Arbeitnehmer dynamisiert werden, deren Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalls fortbesteht, während die Betriebsrenten der vorher ausgeschiedenen Arbeitnehmer lediglich nach § 16 BetrAVG angepaßt werden. Für diese Unterscheidung gibt es sachliche Gründe. Sie entspricht den Wertungen des Betriebsrentengesetzes. Die vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer erhalten zwar einen Mindestschutz. Die Berechnungsgrundlagen müssen aber nicht in vollem Umfang beibehalten werden. Die variablen Bezugsgrößen einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft werden aufgrund der Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG nicht fortgeschrieben. Ebenso wenig müssen die laufenden Betriebsrenten dynamisiert werden. Die Anpassungen nach § 16 BetrAVG reichen aus. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber nicht dazu, die Rechte vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer über den gesetzlichen Mindeststandard hinaus aufzubessern. Dem Zweck der betrieblichen Altersversorgung entspricht es, auf den Umfang der Betriebstreue abzustellen. Die betriebliche Altersversorgung dient in der Regel unter anderem dazu, die von den Arbeitnehmern erbrachte Betriebstreue zu fördern und zu belohnen (BAG Urteil vom 9. Dezember 1997 - 3 AZR 661/96 - AP Nr. 40 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B II 2 a der Gründe). Die vorliegende Leistungsordnung stellt nicht nur darauf ab, wie lange das Arbeitsverhältnis bestand, sondern berücksichtigt auch, weshalb der Angestellte die erwartete Betriebstreue nicht erbrachte. Scheidet der Angestellte nach Vollendung des 50. Lebensjahres und einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit durch Kündigung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne einen Grund zu einer fristlosen Kündigung gesetzt zu haben, so steht ihm nach § 6 Abs. 1 LO 86 ein dynamisierter Ruhegeldan-



spruch zu. Der Kläger hat nicht dargelegt, daß er unter diese Ausnahmeregelung fällt.

2. Ob der Dynamisierungsanspruch auf eine betriebliche Übung gestützt werden kann, hat das Landesarbeitsgericht noch festzustellen. Im Berufungsurteil ist offen geblieben, ob eine auch den Kläger erfassende betriebliche Übung bestand, die laufenden Betriebsrenten entsprechend den geänderten Gruppenbeträgen des Essener Verbandes anzupassen. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, der Pensions-Sicherungs-Verein wäre an eine derartige betriebliche Übung nicht gebunden. Diese Auffassung trifft nicht zu. Ein Dynamisierungsanspruch des Klägers gegen seine frühere Arbeitgeberin wäre nach § 7 Abs. 1 BetrAVG insolvenzgesichert.

a) Der Kläger war bei Eintritt des Sicherungsfalls bereits Betriebsrentner. Als Versorgungsempfänger im Sinne des § 7 Abs. 1 BetrAVG genießt er einen weitergehenden Insolvenzschutz als die Versorgungsanwärter (vgl. BAG Urteil vom 26. Januar 1999 - 3 AZR 464/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu I 1 der Gründe). Die Veränderungssperre nach § 7 Abs. 2 Satz 3 in Verbindung mit § 2 Abs. 5 BetrAVG begrenzt lediglich den Insolvenzschutz der Versorgungsanwärter. Bei Versorgungsempfängern richtet sich die Berechnung des Insolvenzsicherungsanspruchs nach den sich aus der Versorgungszusage, einer betrieblichen Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergebenden Versorgungspflichten des Arbeitgebers. Dies gilt auch dann, wenn der Versorgungsempfänger vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausschied. In diesem Fall gewinnt § 2 Abs. 5 BetrAVG nur bei der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft Bedeutung. Die Unverfallbarkeitsvorschriften schaffen für den Versorgungsempfänger einen Mindestschutz. Abweichungen zu seinen Gunsten



sind zulässig (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Im Rahmen des § 7 Abs. 1 BetrAVG hat der Pensions-Sicherungs-Verein auch dafür einzustehen.

b) Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können betriebliche Übungen Versorgungsrechte begründen und zu Anpassungspflichten des Arbeitgebers führen, die über § 16 BetrAVG hinausgehen (vgl. BAG Urteil vom 3. Februar 1987 - 3 AZR 330/85 - BAGE 54, 168, 172 f. = AP Nr. 20 zu § 16 BetrAVG, zu A I 2 der Gründe). Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen und den etwaigen Inhalt einer betrieblichen Übung noch näher zu prüfen.

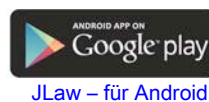
aa) Nach ständiger Rechtsprechung setzt eine betriebliche Übung ein wiederholtes, gleichförmiges Verhalten voraus, aus dem die Arbeitnehmer schließen können, der Arbeitgeber wolle sich vertragsrechtlich binden (vgl. u. a. BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 1 AZR 572/96 - AP Nr. 64 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 2 b aa der Gründe). Eine betriebliche Übung entsteht nicht, soweit der Arbeitgeber durch sein Verhalten lediglich einer ohnehin bestehenden Verpflichtung nachkommen will (vgl. u. a. BAG Urteile vom 24. März 1993 - 5 AZR 16/92 - BAGE 73, 1, 3 = AP Nr. 38 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu I 1 der Gründe; vom 16. September 1998 - 5 AZR 598/97 - AP Nr. 54 zu § 242 Betriebliche Übung, zu I 3 c der Gründe). Der Kläger hat behauptet, die in § 11 Abs. 6 LO 86 vorgesehene Differenzierung sei nicht durchgeführt worden, weil eine große Zahl von Arbeitsverhältnissen durch Vorruhestandsregelungen im Interesse der Sanierung des Unternehmens beendet worden sei. Soweit die Vorruhestandsverträge ergänzende Versorgungsvereinbarungen enthielten, haben sie vertragliche Pflichten, aber keine Ansprüche aus Betriebsübung ausgelöst. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß den im Zuge der Unternehmenssanierung



ausgeschiedenen Arbeitnehmern unter Umständen nach § 6 LO 86 dynamisierte Ruhegelder zustanden.

bb) Der Arbeitgeber kann sich zwar dazu verpflichten, § 11 Abs. 6 LO 86 in Verbindung mit § 16 BetrAVG nicht anzuwenden, sondern statt dessen generell und für alle Zukunft die laufenden Ruhegelder vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer zu dynamisieren. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht eine derartige Verpflichtung aber für ungewöhnlich gehalten. Ein Verhalten des Arbeitgebers, aus dem sich ein entsprechender Bindungswille ergibt, ist den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entnehmen. Inwieweit die Arbeitnehmer auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften, hängt unter anderem davon ab, seit wann und wie lange eine Dynamisierung laufender Betriebsrenten erfolgte, welchen Personengruppen sie gewährt wurde und aus welchen Gründen dies geschah. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß die Vorruhestandsfälle mit dem Ausscheiden des Klägers nicht vergleichbar sind. Vor allem wenn der Eintritt in den Vorruhestand im Zuge eines Personalabbaus erfolgte, konnten Verbesserungen der Versorgungszusagen einen finanziellen Anreiz zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis darstellen.

Den Parteien wird Gelegenheit gegeben, ihren Sachvortrag zu ergänzen. Der Kläger hat die Voraussetzungen und den Inhalt einer betrieblichen Übung anhand konkreter Fälle substantiiert darzulegen. Für eine Abschwächung der Darlegungslast besteht im vorliegenden Fall kein Grund. Beim Kläger und seinem Streithelfer handelt es sich um die Arbeitsvertragsparteien bzw. deren Rechtsnachfolger.



Sie sind mit den betrieblichen Verhältnissen erheblich besser vertraut als der in Anspruch genommene Insolvenzversicherungsträger.

Reinecke Kremhelmer Bepler

Kaiser Martschin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)