

Für das Nachschlagewerk ! Nein
Für die Fachpresse ! Nein
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: BetrAVG § 16, § 2 Abs. 5, §§ 5, 7; BGB § 242 Ruhegehalt,
§ 242 Ruhegehalt - Geldentwertung, § 242 Gleich-
behandlung, § 242 Geschäftsgrundlage, § 305 Billig-
keitskontrolle, §§ 315, 420, 426, 920; HGB § 736;
preuß. Allg.BergG § 148 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. Parallelsache 3 AZR 654/76 vom 15. September 1977)

Aktenzeichen: 3 AZR 117/77

Urteil des BAG vom 15. September 1977

LAG Berlin



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



3 AZR 117/ 77

6 Sa 30/76 Berlin

Verkündet am
15. September 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juli 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Schnabel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 24. November 1976 - 6 Sa 30/76 - aufgehoben, soweit es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und über die Kosten entschieden hat.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der am 1. Februar 1904 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. Januar 1957 bis zum 30. Juni 1969 als technischer Direktor mit einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 3.181,-- DM tätig. In dem Anstellungsvertrag der Parteien vom 29. Oktober 1956 war in § 6 für den Kläger folgende Versorgungsregelung getroffen:

"Wird Herr W durch Invalidität vor dem Erreichen des 60. Lebensjahres dauernd arbeitsunfähig, dann erhält er von S eine Beihilfe in Höhe von monatlich 300,-- DM brutto, und tritt der Invaliditätsfall nach dem 60. Lebensjahr ein, dann erhöht sich die Beihilfe auf monatlich 400,-- DM brutto.

Tritt Herr W nach Erreichen der Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres) in den Ruhestand, dann erhält er von S eine Altersrente in Höhe von monatlich 550,-- DM brutto."

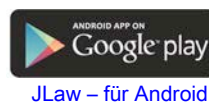
Seit dem Eintritt in den Ruhestand am 1. Juli 1969 erhält der Kläger die vereinbarte betriebliche Altersrente. Er bezieht außerdem ein Altersruhegeld von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, das auch auf freiwilligen Beiträgen des Klägers beruht. Im Juli 1969 belief sich das Altersruhegeld aus der Sozialversicherung auf 1.054,30 DM; bis Ende 1974 stieg das Altersruhegeld infolge der Rentenanpassungen auf 1.508,-- DM.

Der Kläger hat mit Schreiben vom 4. Februar 1974 die Beklagte gebeten, das betriebliche Altersruhegeld an die gestiegenen Lebenshaltungskosten anzupassen. Das hat die Beklagte abgelehnt. Mit seiner darauf im Dezember 1974 eingereichten Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei die Beklagte verpflichtet gewesen, die betriebliche Versorgung entsprechend der Verteuerung

- 3 -



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



- 3 -

anzuheben. Für den Umfang der Verteuerung sei auf den Zeitpunkt der Versorgungszusage abzustellen. Schon von 1957 bis 1972 habe die Verteuerung 52 % betragen und damit die von der Rechtsprechung angenommene Stillhaltengrenze überschritten.

Der Kläger hat beantragt,

die Höhe des ihm ab 1. Januar 1974 zu zahlenden betrieblichen Ruhegehaltes nach billigem Ermessen zu bestimmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, das Ausmaß der Verteuerung sei erst für die Zeit ab dem Eintritt des Klägers in den Ruhestand zu berücksichtigen. Dann ergebe sich, daß bis Ende 1974 die Verteuerung die Stillhaltengrenze von 40 % nicht überstiegen habe. Auch für die folgende Zeit bis zum 1. Juli 1976 könne der Kläger keine Anpassung beanspruchen. Die Beklagte sei davon ausgegangen, daß sie unter der Geltung des § 16 BetrAVG erstmalig zum 21. Dezember 1977 die Anpassung zu prüfen habe. Erst durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 1. Juli 1976 sei ihr bekannt geworden, daß ihre Rechtsauffassung über das Inkrafttreten des § 16 BetrAVG unrichtig war. Den genannten Entscheidungen sei zu entnehmen, daß sie die Anpassung erst für die Zeit ab 1. Juli 1976 zu prüfen brauche.

Der Kläger könne für die Zeit ab 1. Juli 1976 keine Anhebung des betrieblichen Altersruhegeldes erhalten. Vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Juli 1976 habe die Verteuerung etwa 44 % betragen. Die Gesamtversorgung des Klägers aus Betriebsrente und Sozialversicherungsrente sei seit 1969 - auch ohne Anhebung der Betriebsrente - in etwa dem gleichen Umfange gestiegen. Im übrigen gestatte auch die Ertragslage der Beklagten keine Anhebung der Betriebsrente. In den Jahren 1972 und 1973 habe sie Verluste in Höhe von 418.000,-- bzw. 419.000,-- DM erlitten. 1974 sei zwar wieder ein Gewinn von 234.582,-- DM erzielt worden. Im Jahre 1975 habe sich die Auftragslage jedoch verschlechtert. Im ersten Halbjahr 1975 sei ein Verlust von 70.000,-- DM entstanden. Seit Mai 1975 habe sie Kurzarbeit einführen müssen.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger für die Zeit ab 1. Januar 1974 über das gewährte Ruhegeld hinaus 82,50 DM und für die Zeit ab 1. Oktober 1975 weitere 82,50 DM zuerkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage für die Zeit bis zum 31. Dezember 1974 abgewiesen; im übrigen ist die Berufung der Beklagten erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage in vollem Umfang.

Entscheidungsgründe:

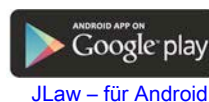
A.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß das Begehren des Klägers, die Betriebspension der Teuerung anzupassen, nicht schon deshalb unbegründet ist, weil durch die Anpassung der Sozialversicherungsrente die Gesamtversorgung des Klägers in ihrer Kaufkraft nicht geschmälert worden ist. Das angefochtene Urteil mußte dennoch aufgehoben und die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht den Vortrag der Beklagten über ihre wirtschaftliche Lage, die bei der Anpassung nach § 16 BetrAVG zu berücksichtigen ist, als unsubstantiiert angesehen. Die Beklagte hatte vorgetragen, sie habe im Jahre 1975 erneut einen Verlust erlitten, der Auftragsbestand sei 1975 schlecht gewesen, und sie habe im Mai 1975 Kurzarbeit einführen müssen. Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht hätte die Beklagte nach § 139 ZPO zu näheren Angaben auffordern müssen, wenn es das geschilderte Vorbringen für unzureichend hielt. Die Revision hat erklärt, daß die Beklagte dann vorgebracht hätte, bei ihr seien sowohl 1975 wie 1976 Verluste entstanden. Im übrigen muß die Sache auch deshalb noch einmal in der Berufungsinstanz verhandelt werden, weil die Parteien und das Landesarbeitsgericht die besonderen Umstände nicht berücksichtigen konnten, die für die erste Anpassung nach § 16 BetrAVG eine Rolle spielen können.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

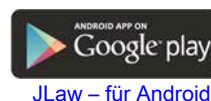
Im einzelnen gilt folgendes:

B.

I. Die im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung enthaltenen Wertungen erlauben es nicht, eine Anpassungsentscheidung als billig anzusehen, die eine Anhebung der Betriebsrente schon deshalb versagt, weil die aus Betriebsrente und Sozialversicherungsrente gebildete Gesamtversorgung der Teuerung gefolgt ist.

1. Der Gesetzgeber hat § 16 BetrAVG geschaffen, weil sich die Lebenshaltungspreise zunehmend stark verteuert hatten und dadurch die betrieblichen Versorgungsleistungen entwertet wurden. Diesem Kaufkraftverfall der Betriebsrenten war die Rechtsprechung in Fällen erheblicher Beeinträchtigung, nämlich bei einer Verteuierung von mehr als 40 %, dadurch begegnet, daß sie gemäß § 242 BGB eine Anpassung auf dem Wege über eine Verhandlung oder durch eine auf ihre Billigkeit gerichtlich nachprüfbare Entscheidung des Arbeitgebers verlangt hatte. Diese Rechtsprechung hat der Gesetzgeber bei seiner Regelung in Rechnung gestellt und ihr Anliegen, die Entwertung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Möglichkeit zu verhindern oder abzumildern, aufgegriffen und fortgeführt (vgl. die Entscheidung vom 1. Juli 1976 - 3 AZR 791/75 - AP Nr. 1 zu § 16 BetrAVG [zu I 1 a der Gründe] = DB 1976, 1435 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

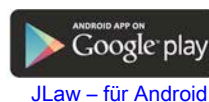
2. Der Gesetzgeber hat die Prüfung, ob anzupassen ist, für alle laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen. Damit hat er zunächst einmal erklärt, daß die betrieblichen Versorgungsleistungen als solche daraufhin geprüft werden müssen, ob sie wegen der Verteuierung anzuheben sind. Der Gesetzgeber hat davon abgesehen, die vom Senat (vgl. BAG 25, 146 [167] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu B V 4 der Gründe]) als schwierig bezeichnete Frage aufzugreifen und zu klären, ob und inwieweit es bei den Belangen der Versorgungsempfänger eine Rolle spielt, wenn sie neben der Be-



triebsrente eine Sozialversicherungsrente beziehen und deren Anpassung die Kaufkraft der Gesamtversorgung erhalten hat. Das Schweigen des Gesetzgebers, der an anderer Stelle Regelungen über das Verhältnis von betrieblicher Versorgungsleistung und Sozialversicherungsrente getroffen hat (§ 5 BetrAVG), schließt allein jedoch noch nicht aus, bei der Billigkeitsentscheidung auf seiten der Versorgungsempfänger zu berücksichtigen, wenn ihre Gesamtversorgung der Verteuerung entsprechend gestiegen ist.

3. Die Annahme, § 16 BetrAVG gestatte es, für die Anpassungsprüfung und -entscheidung die Gesamtversorgung und deren Kaufkraft zu betrachten, widerspricht jedoch dem mit § 16 BetrAVG verfolgten Zweck: Sie würde dazu führen, daß die Masse der Betriebsrentner leer ausgehen würde. Nur Versorgungsempfänger mit einem hohen Anteil der betrieblichen Versorgung könnten noch mit einer Anpassung rechnen. Es war nicht der Wille des Gesetzgebers, eine solche Vorschrift zu schaffen; sie wäre außerdem aus Gründen der Gerechtigkeit untragbar: Wer sich eine Betriebsrente "erdient" hat, empfindet ihre Entwertung stets als Opfer, unabhängig davon, ob er eine kleine Betriebsrente und größere Sozialversicherungsrente bezieht oder eine kleinere Sozialversicherungsrente und eine größere Betriebsrente (vgl. auch Richardi, DB 1977, 207 [210 zu V 1]).

a) Bei Erlaß des § 16 BetrAVG war allgemein bekannt, daß die Vorschrift für die Masse der Fälle bedeutungslos bliebe, wenn die Gesamtversorgung und ihre Entwicklung zum Maßstab genommen würden. Im Schrifttum ist schon vor der Schaffung des BetrAVG im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anpassung eingehend dargestellt worden, bei welchem Anteil der Sozialversicherungsrente an der Gesamtversorgung die jährlichen Rentenanpassungen allein ausreichen, um die Kaufkraft der Gesamtversorgung zu wahren. So haben Höfer-Kemper (BetrAV 1974, 48 [54 zu IV 3]) für die Verhältnisse bis zum Jahre 1972 ausgeführt, wenn Sozialversicherungsrente und Betriebsrente im Verhältnis von 5 : 2 stünden, gleiche die durchschnittliche Anpassung der Sozialversicherungsrente seit 1957



- 7 -

einen Wertverlust der Gesamtversorgung von 5,9 % pro Jahr aus; die Lebenshaltungspreise seien in diesem Zeitraum nur um etwa 3,5 % pro Jahr gestiegen. Wenn der Anteil der Betriebsrente an der Gesamtversorgung geringer sei, werde der Kaufkraftschwund in noch höherem Maße überkompensiert. Höfer-Kemper kamen damals zu dem Schluß, angesichts der abzusehenden Höhe der weiteren Anpassungen der Sozialversicherungsrenten "werden sich in der betrieblichen Praxis die Fälle, in denen tatsächlich eine Erhöhung der Betriebsrenten nach den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen in Frage kommt, erheblich reduzieren". Fürer-Förster-Rössler führten damals aus, bei der Mehrzahl der Rentenbezieher bliebe die Gesamtversorgung - selbst wenn die Steigerung der Sozialversicherungsleistungen nur zur Hälfte berücksichtigt werde - mehr als kaufkraftstabil, da der Anteil der Betriebsrenten an der Gesamtversorgung bei der Masse der Rentenempfänger relativ klein sei und die Steigerungen der Sozialversicherungsrenten in der Vergangenheit weit über den Geldentwertungsraten lagen (BetrAV 1974, 56 [57 f. zu 3 f]). Eingehend und anschaulich haben ferner damals schon Bode-Grabner dargestellt, wie es sich für die Anpassung der Betriebsrenten auswirkt, wenn man für die Belange der Versorgungsempfänger auf die Gesamtversorgung abstellt (DB 1974, 1961 f.). Ihre Berechnungen führten zu dem Ergebnis, daß in allen Fällen, in denen die Betriebsrente ein Drittel und die Sozialversicherungsrente zwei Drittel der Gesamtversorgung ausmachen, diese in ihrer Kaufkraft nicht nur erhalten bleibe, sondern noch gesteigert werde; selbst wenn die Sozialversicherungsrente nur die Hälfte der Gesamtversorgung betrage, führe ihre Steigerung allein bei einer Rentenbezugsdauer von mehr als zehn Jahren noch zu einer Kaufkraftsteigerung; erst bei Rentenbezugszeiten bis zu fünf Jahren werde die Teuerung nicht voll ausgeglichen. In die gleiche Richtung wiesen die Berechnungen von Heubeck-Schröder (BetrAV 1973, 165 [168 ff.]; vgl. ferner Höfer, BetrAVG § 16 Anm. 66 ff., Beispiel A; vgl. auch die Übersicht und Nachweise bei Höhne in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG Bd. I, § 16 Anm. 141 ff.).

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

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Für den Gesetzgeber war offenkundig, daß betriebliche Versorgungsleistungen in der Masse der Fälle weniger als ein Drittel der Gesamtversorgung ausmachen. Das haben zum einen die vorgenannten Autoren bestätigt. So haben Bode-Grabner geschätzt, daß bei der Gesamtversorgungsbetrachtung den Arbeitgebern nur etwa ein Zehntel des Aufwandes entstehe, der bei einer Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistungen ohne Berücksichtigung der Sozialversicherungsrente zu tragen wäre (BetrAV 1974, 47 [48 zu 5]; ferner Höhne, aaO). Zum anderen ergibt sich dies aus dem Verhältnis, in dem die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu den Rentenzahlungen standen. Schätzungen für das Jahr 1970 gingen dahin, daß an betrieblichen Versorgungsleistungen jährlich etwa 2 Mrd. DM gezahlt wurden; im selben Jahr betrugen die jährlichen Renten aus der Sozialversicherung (ohne Knappschaften) etwa 30 Mrd. DM. Nach den damaligen Schätzungen konnten etwa 60 % der Arbeitnehmer mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung rechnen (vgl. Gustav-Adolf Werner, Betriebliche Altersversorgung an der Schwelle der 70er Jahre, 1970, S. 8). Wenn man davon ausgeht, daß etwa 60 % der Leistungen der Sozialversicherung auf Arbeitnehmer entfielen, die eine zusätzliche Altersversorgung hatten, so würden den betrieblichen Rentenleistungen von etwa 2 Mrd. DM Sozialversicherungsrenten in Höhe von etwa 18 Mrd. DM gegenüberstehen. Daraus folgt, daß die betriebliche Altersversorgung im groben Schnitt etwa 11 % der Leistungen der Sozialversicherung ausmachte.

Dies wird bestätigt durch die Ergebnisse der Erhebung über Arten und Ausmaß der betrieblichen Altersversorgung (vgl. Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen 1975, 228 ff. [231 zu II 5 b und c, S. 232 Tabelle 5 b]). Danach konnten 53 % der versorgungsberechtigten Angestellten - ohne leitende Angestellte - als Leistung einen festen Monatsbetrag erwarten; hiervon hatten 50 % Anspruch auf eine Monatsrente bis zu 200,-- DM. Von den versorgungsberechtigten Arbeitern erhielten 1973 62 % feste Monatsbeträge, die sich bei 83 % von ihnen auf Beträge bis zu 200,-- DM beliefen. Bei den 43 % der Angestellten und 34 %



der Arbeiter, die Altersversorgung in Form eines bestimmten Prozentsatzes ihres Verdienstes erhielten, lag bei 24 % der Angestellten und bei 34 % der Arbeiter dieser Prozentsatz unter 15 % ihres Verdienstes. Auch bei diesen Arbeitnehmern kann man davon ausgehen, daß ihre Altersversorgung nur bei 200,-- DM oder wenig darüber lag. Die durchschnittliche Rentenhöhe am 1. Juli 1974 betrug für das Altersruhegeld für Männer nach 35 bis 40 Versicherungsjahren in der Angestelltenversicherung 1.112,60 DM und in der Rentenversicherung der Arbeiter 713,70 DM (vgl. Arbeits- und Sozialpolitik, Statistiken 1975 Nr. 8.5 und 8.8). Betriebsrenten bis zu 200,-- DM machen demgegenüber bei Annahme einer Gesamtversorgung einen Anteil von im Schnitt höchstens 20 % aus.

Da noch bei einem Anteil der Betriebsrente an der Gesamtversorgung von 33 % die Gesamtversorgung stärker gestiegen war, als zum Kaufkrafterhalt notwendig war, ließe § 16 BetrAVG für die Regelfälle leer, wenn man der Gesamtversorgungsbetrachtung folgen würde.

c) Im Gesetzgebungsverfahren findet sich keine Äußerung, die die Annahme erlaubt, eine Auswirkung des § 16 BetrAVG sei in Kauf genommen worden, wie sie sich bei einer Gesamtversorgungsbetrachtung zwangsläufig ergeben würde.

Zur Anpassungsfrage ist im Zuge der Ausschlußberatungen eine Bestimmung (§ 6 k BetrAVG) in den Gesetzentwurf eingefügt worden. Sie sah noch eine Verhandlungspflicht des Arbeitgebers vor, die in der Gesetz gewordenen Fassung weggefallen ist. Die Maßstäbe, nach denen der Arbeitgeber nach § 6 k BetrAVG zu entscheiden hatte, wenn die Verhandlung zu keiner Einigung führte, waren jedoch die gleichen, die für § 16 BetrAVG gelten: Über die Anpassung sollte der Arbeitgeber nach billigem Ermessen entscheiden. Deshalb kann herangezogen werden, was in dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (BT-Drucksache 7/2843 S. 12) zu § 6 k Abs. 2 ausgeführt ist:

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



- 10 -

"Als Maßstäbe für das billige Ermessen kommen insbesondere die Veränderung der Lebenshaltungskosten und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers in Betracht."

Auch in den allgemeinen Ausführungen (aaO, S. 5) heißt es, bei der Entscheidung nach billigem Ermessen könne der Arbeitgeber seine eigenen Belange - insbesondere seine wirtschaftliche Lage - berücksichtigen; er habe jedoch auch die Bedürfnisse des Versorgungsempfängers, die durch eine Veränderung der Lebenshaltungskosten entstehen, angemessen mit zu berücksichtigen. Eine Abwägung der beiderseitigen Interessenlage solle zu einer tragbaren Lösung für beide Teile führen.

In diesen Begründungen sind als wesentlich für die Billigkeitsentscheidung zwei Umstände angeführt: Einmal die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers, zum anderen die Verteuerung der Lebenshaltungskosten. Der letztgenannte Umstand ist nur in seiner Auswirkung für die betrieblichen Versorgungsleistungen gesehen worden, deren Kaufkraft zu regeln war. Danach läßt sich nur folgende Konzeption des Gesetzgebers aus Zweck, Entstehungsgeschichte und den tatsächlichen Umständen entnehmen: Grundsätzlich sollte die Teuerung ausgeglichen werden. Jedoch sollte dies nicht durch eine gesetzliche Indexierung der Versorgungsleistungen geschehen. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers sollte mitentscheidend dafür sein, inwieweit die Anpassung vorzunehmen ist. Daß der Wertverlust der Betriebsrenten durch die Entwicklung der Sozialversicherungsrenten ausgeglichen werden könnte, läßt sich dagegen dem Zweck des Gesetzes und seiner Entstehungsgeschichte als Wille des Gesetzgebers nicht entnehmen.

Auch die Erörterungen bei der Dritten Lesung des Gesetzes im Bundestag ergeben nichts in der letztgenannten Richtung. Die Frage, ob und wie die Anpassung geregelt werden sollte, wurde sehr eingehend diskutiert. In den Beiträgen der Abgeordneten kam zum Ausdruck, daß die Anpassung nicht dazu führen dürfe,

- 11 -



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



wegen der mit ihr verbundenen Belastungen die weitere Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu gefährden. Solche Auswirkungen befürchtete man aber in erster Linie von einer automatischen Anhebung der betrieblichen Versorgungsleistungen (vgl. Stenographische Berichte, Deutscher Bundestag, 7. Wahlperiode, 134. Sitzung, S. 9063 [A und C], S. 9065 [D] und S. 9067 [D]). Keine Stellungnahme ging dahin, die Anpassung werde weitgehend gegenstandslos sein und die wirtschaftliche Belastung der Arbeitgeber gering ausfallen, weil die Dynamisierung der Sozialversicherungsrenten in der Mehrzahl der Fälle den Anpassungsbedarf beseitigen werde. Gerade die Hinweise auf die befürchteten Belastungen zeigen, daß an Größenordnungen gedacht war, die sich nur ergeben konnten, wenn die Gesamtversorgungsbetrachtung ausschied.

4. Diese dem § 16 BetrAVG zu entnehmende Wertung entspricht auch dem, was der Gesetzgeber im übrigen für das Verhältnis von Betriebsrente und Sozialversicherungsrente im BetrAVG zum Ausdruck gebracht hat.

a) § 5 Abs. 2 BetrAVG befaßt sich mit der Frage, ob und inwieweit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch Anrechnung oder Berücksichtigung anderer Versorgungsbezüge gekürzt werden dürfen. § 5 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG läßt für Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen nur in bestimmtem Rahmen zu, daß sie in voller Höhe auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung angerechnet werden. Der Gesetzgeber hat damit an die Praxis angeknüpft, daß Versorgungswerke die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung als Ergänzung der Sozialversicherungsrenten betrachten und diese in den Versorgungsplan einbeziehen. Das geschieht, indem entweder als Gesamtversorgung ein bestimmter Prozentsatz der letzten Bezüge versprochen und darauf die auf Pflichtbeiträgen beruhende Sozialversicherungsrente angerechnet wird; als betriebliche Leistung wird dann der Betrag gewährt, der an der Gesamtversorgung fehlt. Zum gleichen Ergebnis führt es, wenn die betriebliche Leistung zunächst für sich festgelegt, dabei aber

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



bestimmt wird, daß sie zusammen mit der auf Pflichtbeiträgen beruhenden Sozialversicherungsrente eine Höchstgrenze nicht überschreiten darf. Bei solchen Versorgungsregelungen hat die Betriebsrente deutlich Ergänzungscharakter, und die Sozialversicherungsrente bildet den Grundstock, zu dem die Betriebsrente insoweit hinzutritt, wie eine Lücke zu der Gesamtversorgung besteht. Um dieses Versorgungssystem zu erhalten, war es notwendig, die Einbeziehung der vollen Sozialversicherungsrente bei Festsetzung des betrieblichen Anteils an der Gesamtversorgung zuzulassen.

b) Ungeachtet dieser von ihm erkannten und gebilligten Verknüpfung der Sozialversicherungsrente mit der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber jedoch bestimmt, daß die betrieblichen Leistungen nur bei Eintritt des Versorgungsfalles um die zu dieser Zeit gewährten anrechenbaren Sozialversicherungsrenten gekürzt werden dürfen. Werden die Sozialversicherungsrenten danach durch Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung erhöht, so darf die Betriebsrente deswegen nicht gekürzt werden (§ 5 Abs. 1 BetrAVG). Die Gesamtversorgung in der bei Eintritt in den Ruhestand festgelegten Höhe würde erhalten bleiben, wenn der betriebliche Anteil im Umfang der Erhöhung der Sozialversicherungsrente gekürzt würde. Eine solche erstarrte Gesamtversorgung wollte der Gesetzgeber nicht. Sie würde den Zweck vereiteln, der mit der Dynamisierung der Sozialversicherungsrente verfolgt wird. In der Begründung zum Regierungsentwurf ist dies unmißverständlich ausgeführt worden (BT-Drucksache 7/1281, S. 29 [zu § 5 Abs. 3]):

"Der Versorgungsgedanke kann solche Kürzungen jedenfalls dann nicht rechtfertigen, wenn sie dazu führen, daß die Dynamisierung sozialer Leistungen entgegen ihrem Sinn und Zweck nicht dem Empfänger zugute kommt, sondern den Arbeitgeber entlastet und für den Arbeitnehmer nicht mehr vorhersehbar ist, ob und in welchem Umfang ihm eine betriebliche Versorgung während seines Ruhestandes tatsächlich erhalten bleibt."



Der Wille des Gesetzgebers, die Betriebsrenten nach der erstmaligen Festsetzung von der weiteren Entwicklung der Sozialversicherungsrenten zu lösen, hat ersichtlich ebenfalls seine zuvor dargestellten Absichten zu den Billigkeitsmaßstäben des § 16 BetrAVG geprägt.

§ 5 Abs. 1 BetrAVG regelt allerdings ein spezielleres Problem. Es geht darum, ob bei dem nominellen Bestand einer Gesamtversorgung der Anstieg der Sozialversicherungsrenten zu einer Kürzung des betrieblichen Anteils führen darf. Bei der Anpassung handelt es sich hingegen darum, ob die Betriebsrenten wegen der Teuerung zu erhöhen sind. Betrachtet man die Anrechnungsfrage von dem Schutz der Betriebsrente her und stellt man dabei in Rechnung, daß nach dem Willen des Gesetzgebers der Kaufkraftverlust grundsätzlich ausgeglichen werden soll, so ergibt sich aber eine gleiche Interessenlage: § 5 Abs. 1 BetrAVG garantiert durch das Kürzungsverbot den nominellen Bestand der Betriebsrente. § 16 BetrAVG will den kaufkraftmäßigen Wert der Betriebsrente erhalten. Auch hierfür muß nach der vom Gesetzgeber für das Kürzungsverbot gegebenen Begründung angenommen werden, daß er die Dynamisierung der Sozialversicherungsrenten für den in § 16 BetrAVG geforderten Werterhalt nicht berücksichtigt wissen wollte. § 5 Abs. 1 BetrAVG behandelt die Betriebsrente nach ihrer Festlegung als eigenständige Größe. Es würde diesem Willen des Gesetzgebers widersprechen, für die Anpassung die Verknüpfung in dem Sinne wieder herzustellen, daß die Anpassung der Sozialversicherungsrenten in den Kaufkraftverlust einer Gesamtversorgung eingebracht werden kann. Der Gesetzgeber hat sich dahin entschieden, den Versorgungsgedanken, der eine Kürzung der Betriebsrente erlauben würde, zurücktreten zu lassen gegenüber dem mit der Dynamisierung der Sozialversicherungsrenten verbundenen Sinn und Zweck. Für die Anpassung kann das Gewicht dieses Grundsatzes nicht anders sein als für die Kürzung. Es ergäben sich sonst Wertungswidersprüche.

5. Im Schrifttum wird weitgehend die Ansicht vertreten, für die Belange der Versorgungsempfänger im Sinne von § 16 BetrAVG



sei allein deren Gesamtversorgung und ihre Entwicklung maßgebend.

a) Überwiegend wird diese Auffassung mit der Ergänzungsfunktion der betrieblichen Altersversorgung begründet. Der Arbeitgeber gehe in der Regel davon aus, daß die Betriebsrente den Versorgungsbedarf nur teilweise abdecken und die gesetzliche Altersversorgung insoweit aufstocken soll, wie diese nicht ausreicht, um einen bestimmten Versorgungsbedarf zu decken. Diesem Ergänzungszweck diene die betriebliche Altersversorgung auch dann, wenn eine ausdrückliche Verknüpfung mit der Sozialversicherungsrente fehle. Wenn etwa als betriebliche Versorgungsleistung ein Festbetrag oder ein Prozentsatz der Bezüge versprochen ist, der unabhängig davon gewährt werden soll, wie hoch die Leistungen der Sozialversicherung sind, so liege auch einer solchen Versorgungsgestaltung der Gedanke zugrunde, daß eine Sozialversicherungsrente den Versorgungsbedarf mit abdecke. Auch der Arbeitnehmer betrachte die betriebliche Versorgung als Ergänzungsleistung.

Die betrieblichen Versorgungsleistungen seien daher grundsätzlich Teil einer Gesamtversorgung. Zweck der Anpassung könne nur sein, den Betriebspensionär davor zu bewahren, daß diese Gesamtversorgung durch die Verteuerung an Kaufkraft verliert. Soweit dies nicht der Fall ist, weil die Sozialversicherungsrente als Teil der Gesamtversorgung durch die gesetzlich vorgeschriebene Anpassung stärker steigt als die Verteuerung, verlangen die nach Maßstäben der Billigkeit zu berücksichtigenden Belange der Versorgungsempfänger keine Anhebung der Betriebsrenten (vgl. dazu - z. T. zu der Rechtslage vor Inkrafttreten des § 16 BetrAVG - Paulsdorff, BetrAV 1974, 38 [39]; Bode-Grabner, DB 1974, 1577 f.; dieselben, BB 1975, 1644 ff.; dieselben, DB 1977, 1555 ff.; dieselben, BB 1976, 1324 ff.; Höfer-Kemper, BetrAV 1974, 48 [54 zu IV 3]; Heubeck, BB 1975, 1121 f.; Ahrend-Förster-Rössler, DB 1976, 338 [341]; Lieb-Westhoff, DB 1976, 1958 [1962 ff.]; Höfer, BetrAVG, § 16 Anm. 51 ff.; derselbe, DB 1977, 1142).



Zuzustimmen ist den Vertretern dieser Meinung insoweit, wie sie auf den Zweck der betrieblichen Altersversorgung verweisen, die Sozialversicherungsrente aufzustocken und zu ergänzen. Richtig ist ferner, daß dieser Zweck nicht nur dann zu bejahen ist, wenn eine unmittelbare Beziehung zur Sozialversicherungsrente durch eine Gesamtversorgungsabrede hergestellt ist. Diese Aufgabe der betrieblichen Altersversorgung, den Abstand zwischen Sozialversicherungsrente und dem Arbeitsverdienst zu verringern, um den erreichten Lebensstandard im Ruhestand aufrechterhalten zu können, rechtfertigt es jedoch nicht, den Anpassungsbedarf der betrieblichen Altersversorgung von der Gesamtversorgung her zu beurteilen. Daran hindern die vorstehend aufgezeigten Vorstellungen des Gesetzgebers über das mit der Rentendynamisierung und das mit § 16 BetrAVG verfolgte Ziel. Damit haben sich die Vertreter der Gesamtversorgungskonzeption nicht auseinandergesetzt.

Mit der Bedeutung des § 5 Abs. 1 BetrAVG für die Anpassungsfrage haben sich Lieb-Westhoff näher befaßt (DB 1976, 1958 [1965 f. zu III 3]). Sie meinen, aus dieser Vorschrift sei wegen ihrer außerordentlichen Weite im Umkehrschluß für § 16 BetrAVG zu entnehmen, daß bei der Anpassungsentscheidung dennoch auf den Kaufkraftschwund des Gesamtrenteneinkommens abgestellt werden dürfe. Zudem bestehe ein erheblicher Unterschied zwischen Rentenkürzung und Verweigerung einer Erhöhung (insoweit zustimmend Richardi, DB 1977, 207 [210 f. zu V 2]). Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

Es ist schon vorstehend zu B I 4 b dargelegt, daß die Ansichten von Lieb-Westhoff und Richardi nicht zutreffen, wenn man den Zweck des § 5 Abs. 1 BetrAVG berücksichtigt, die mit der Anpassung der Sozialversicherungsrenten gewollte Teilnahme der Sozialrentner an der Einkommensentwicklung unangetastet zu lassen. Auch die Erwägungen, aus denen heraus Lieb-Westhoff im übrigen einen Umkehrschluß für geboten halten, überzeugen nicht. Sie meinen, § 5 Abs. 1 BetrAVG stehe jeglicher Gesamtversorgungsobergrenze entgegen; daraus könne sich die sozial-



- 16 -

politisch bedenkliche Folge ergeben, daß die Gesamtrentenbezüge sogar die Nettobezüge vergleichbarer Arbeitnehmer übersteigen. Es gehe nicht an, diese Entwicklung noch dadurch zu beschleunigen, daß Nicht-Anpassungen für unbillig erklärt werden, obwohl die Gefahr der Überschreitung der Gesamtversorgungsgrenze noch erhöht werde. Die Möglichkeit, daß durch die Anpassung der Sozialversicherungsrenten Obergrenzen der Gesamtversorgung, bezogen auf die Nettoeinkommen aktiver Arbeitnehmer, überschritten werden können, ist klar zu unterscheiden von der hier zu erörternden Frage, ob der Teuerungs- ausgleich - ohne Berücksichtigung von Obergrenzen - schon dann entbehrlich ist, wenn die Kaufkraft der Gesamtversorgung erhalten geblieben ist. Deshalb ist der von Lieb-Westhoff geforderte Umkehrschluß nicht gerechtfertigt.

Lieb-Westhoff meinen weiter (aaO, S. 1966 [zu III 4]), der Zweck der Dynamisierung der Sozialversicherungsrenten erlaube es wegen der inzwischen eingetretenen Entwicklung, den durch die Anpassung bewirkten Kaufkraftausgleich oder -gewinn bei der Gesamtversorgung zu berücksichtigen; denn die Rentensteigerungen würden in ganz erheblichem Umfange deswegen von den gegenwärtigen Inflationsraten direkt beeinflußt, weil auch die Lohnsteigerungen, von denen die Erhöhung der Sozialversicherungsrenten abhängt, seit langem bewußt und ausdrücklich, wenn auch nicht ausschließlich am Kaufkraftschwund orientiert seien. Hieran ist richtig, daß diese Umstände auf die Rentenentwicklung Einfluß haben. Daraus folgt aber nur, daß der von der Sozialversicherungsrente gebildete Teil der Gesamtversorgung insoweit kaufkraftstabil bleibt, wie die Lohnsteigerungen die Verteuerungen ausgleichen. Soweit Lohnsteigerungen und, in Abhängigkeit davon, Anpassungen der Sozialversicherungsrenten darüber hinausgehen, sollen nach dem Sinn der Sozialversicherungsgesetze diese Verbesserungen den Sozialrentnern zukommen. Für den Werterhalt der betrieblichen Versorgungsleistungen darf dieser über den Teuerungsausgleich hinausgehende Einkommenszuwachs nicht eingesetzt werden. Das

- 17 -



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



hat der Gesetzgeber in § 5 Abs. 1 BetrAVG für den nominellen Betrag der betrieblichen Versorgungsleistungen zum Ausdruck gebracht. Für § 16 BetrAVG muß dies, wie bereits ausgeführt, in gleicher Weise gelten (vgl. dazu auch Bettermann, RdA 1975, 2 [8 zu VI 2 b]).

b) Eine andere Auffassung im Schrifttum geht dahin, auf die Gesamtversorgung und ihre Entwicklung bei der Anpassungsentscheidung dürfe nur dann abgestellt werden, wenn erkennbar eine Gesamtversorgung gewollt gewesen sei. Das müsse aufgrund einer Auslegung oder gegebenenfalls einer ergänzenden Auslegung der Ruhegeldzusage beurteilt werden. Wenn diese unter Einbeziehung der Sozialversicherungsleistung eine Gesamtversorgung garantiere, könne die Gesamtversorgung - auch in ihrer Entwicklung - berücksichtigt werden. Wenn dagegen die Zusage auf eine bestimmte Geldleistung gerichtet sei, so sei das als Indiz dafür zu werten, daß die Betriebsrente von der Sozialversicherungsrente isoliert sei; dies gelte dann auch für die Frage, ob ein Anpassungsbedarf für die Betriebsrente vorliege (vgl. Fürer-Förster-Rössler, BetrAV 1974, 56 [57] und dies. Anm. zu AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu 7 a und b]; Richardi, DB 1976, 1718 [1722 zu VI]; ders., DB 1977, 207 [210 zu V 2]). Dabei scheint Richardi die Voraussetzungen für die Annahme einer Gesamtversorgungszusage noch weiter einschränken zu wollen. Er führt als Beispiel für einen eindeutigen Zusammenhang zwischen betrieblichen Leistungen und Renten aus der gesetzlichen Pflichtversicherung an, daß nach der Versorgungsvereinbarung das Einkommen des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Pensionierung festgestellt wird, dieses Einkommen gemäß der allgemeinen Entwicklung der Löhne und Gehälter in der Branche bis zum Überprüfungsstichtag fortentwickelt und auf dieser Grundlage die Betriebsrente als Teil eines Gesamtrenteneinkommens ermittelt wird (DB 1976, 1718 [1722 f. zu VI]).

Es kann dahingestellt bleiben, ob bei einer Klausel mit dem von Richardi beschriebenen Inhalt, bei der die Versorgung insgesamt der Gehaltsentwicklung folgt, auch die Entwicklung



der Sozialversicherungsrente berücksichtigt werden kann. Vieles spricht dafür; denn bei solcher Vertragsgestaltung sollen auch die Betriebsrenten nicht nur im Umfange der Teuerung, sondern entsprechend der Gehaltsentwicklung angehoben werden; deshalb wird im allgemeinen die Anpassung aufgrund einer solchen Spannenklausel zu einem dem Pensionär gegenüber § 16 BetrAVG günstigeren Ergebnis führen. Allenfalls eine zu der Einkommensentwicklung antizyklische Anpassung der Sozialversicherungsrenten könnte zu einer mit der Teuerung nicht immer übereinstimmenden Aufbesserung der Betriebsrenten führen. Im ganzen würde sich aber der Vorrang einer solchen Versorgungsregelung regelmäßig aus dem Günstigkeitsgrundsatz des § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG ergeben.

Wenn jedoch die Versorgungszusage keine an der Einkommensentwicklung orientierte Spannenklausel enthält, sondern die Gesamtversorgung nur im Zeitpunkt der Pensionierung verwirklicht und auf die dann gegebenen Verhältnisse festgeschrieben wird, folgt aus § 5 Abs. 1 und § 16 BetrAVG, daß die weitere Entwicklung der Sozialversicherungsrente für die Gesamtversorgungsbetrachtung unberücksichtigt bleiben muß.

c) Eine weitere Ansicht im Schrifttum geht dahin, daß bei einer Gesamtversorgungsbetrachtung die Dynamisierung der Sozialversicherungsrenten zur Hälfte berücksichtigt werden dürfe. Die Mittel zur Finanzierung der Renten unter Ein-schluß der Anpassungen würden zur Hälfte auch von den noch aktiven Arbeitnehmern aufgebracht. Zum anderen wird darauf verwiesen, daß mit der Anpassung die Beteiligung der Rentner am Produktivitätszuwachs beabsichtigt sei und dies nicht un-eingeschränkt beim Ausgleich der betrieblichen Altersver-sorgung verrechnet werden dürfe (vgl. Fürer-Förster-Rössler, BetrAV 1974, 56 [57 zu 3 f]; dies.in Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Geldentwertung [zu 7 a und f]; Schaub-Schusinski-Ströer, Altersvorsorge, S. 95 Nr. 8; wohl auch Höhne in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 16 Anm. 145).



Die vorgenannte Auffassung läßt sich mit den gesetzlichen Regelungen über den Einfluß der Sozialversicherungsrente auf die betrieblichen Versorgungsleistungen nicht vereinbaren. § 5 Abs. 2 BetrAVG läßt bei der Festsetzung der betrieblichen Versorgungsleistungen zu, daß die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung voll angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge aufgebracht hat. Insoweit findet der Gedanke keine Anerkennung, daß die Arbeitnehmer die Sozialversicherungsrenten zur Hälfte finanziert haben. Andererseits hat der Gesetzgeber aber in § 5 Abs. 1 BetrAVG bestimmt, daß trotz Beteiligung der Arbeitgeber an der Beitragslast die Erhöhung der Sozialversicherungsrenten auf seine Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung keinen Einfluß haben soll. Daß dies auch für die Anpassung so gesehen werden muß, ist bereits vorstehend näher dargelegt worden.

II. Bei der Prüfung, ob die Belange der Versorgungsempfänger eine Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistungen erfordern, kann dies - wie dargelegt - nicht mit der Begründung verneint werden, daß die Kaufkraft der Gesamtversorgung erhalten geblieben sei.

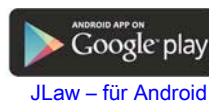
1. Die durch § 16 BetrAVG vorgesehene Anpassung erfordert deshalb grundsätzlich, die Belange der Versorgungsempfänger darin zu sehen, den Kaufkraftverlust der betrieblichen Versorgungsleistungen ausgeglichen zu erhalten. Der Senat hat in seiner zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Entscheidung vom 16. Dezember 1976 - 3 AZR 795/75 - AP Nr. 4 zu § 16 BetrAVG [zu VI der Gründe] = NJW 1977, 828 näher dargelegt, daß das Ausmaß der Teuerung der Änderung des Preisindex für die Lebenshaltung von Vier-Personen-Arbeitnehmerhaushalten mit mittlerem Einkommen, Basisjahr 1970, zu entnehmen ist. Ferner ist in dieser Entscheidung ausgeführt, daß ein Abschlag in der Form eines Sockelprozentsatzes wegen normaler Teuerung ebensowenig berechtigt ist wie eine Bereinigung des Preisindex aus Gründen der veränderten Ein-



kommensverteilung. Der Senat hält nach erneuter Prüfung an der insoweit in der vorgenannten Entscheidung vertretenen Auffassung fest. Dieser Ansicht hat Richardi in seiner gemeinsamen Anmerkung zu AP Nr. 3 und 4 zu § 16 BetrAVG [zu IV 1] zugestimmt. Höhne hat in einem Beitrag (BB 1977, 508) erklärt, mit dieser Entscheidung seien, abgesehen von dem Gesamtversorgungsproblem, die Fragen geklärt, die bei der Anwendung von § 16 BetrAVG zu beachten seien. Er hat den in der Entscheidung enthaltenen Grundsätzen keine Einwendungen entgegengestellt.

2. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger noch erstrebt, die Teuerung auch insoweit ausgeglichen zu erhalten, wie sie in der Zeit zwischen der Zusage Ende 1956 und seinem Eintritt in den Ruhestand am 30. Juni 1969 zu verzeichnen war. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß die Teuerung erst ab dem Eintritt in den Ruhestand zu berücksichtigen ist. Das hat der Kläger nicht angegriffen. Es genügt daher der Hinweis, daß der Senat in seiner mit dieser gleichzeitig verkündeten Entscheidung - 3 AZR 654/76 - hierzu die gleiche Ansicht wie das Landesarbeitsgericht vertritt.

3.a) Im Schrifttum wird die Ansicht vertreten, daß Billigkeit Gesichtspunkte es gestatten oder sogar gebieten, die betrieblichen Versorgungsleistungen dann nicht im Umfange der Teuerung anzupassen, wenn die erhöhte Betriebsrente zusammen mit der Sozialversicherungsrente gewisse Obergrenzen übersteige. Dabei werden die Versorgungsbezüge nach der Anpassung dem Einkommen eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers gegenübergestellt. Wenn die angepaßten Versorgungsbezüge ein vergleichbares Nettoeinkommen übersteigen, soll insoweit eine Anpassung der Betriebsrente entfallen. Dabei werden unterschiedliche Vergleichsmaßstäbe angewendet. Höhne (aaO, § 16 Anm. 149) meint, die betriebliche Versorgungsleistung brauche dann nicht mehr angepaßt zu werden, wenn die Gesamtversorgung 70 % des Bruttoarbeitsentgelts eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers überschreite. Er ist der Ansicht,

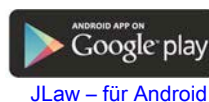


von einem ähnlichen Modell, das Heubeck (BB 1975, 1121) entwickelt hat, weiche er nur insoweit ab, wie dieser 60 % der Bruttobezüge als Obergrenze für ausreichend halte. Heubecks Modell unterscheidet sich aber weiter dadurch, daß es, ungeachtet des Inhalts der Versorgungsabrede, von einem Versorgungsbedarf von 60 % der Bruttobezüge ausgeht und diesen nur um die Teuerungsrate fortschreibt. Heubeck stellt keine Beziehung zu der Einkommensentwicklung her, auf die sonst die Obergrenze bezogen wird. Bode-Grabner wollen bei ihrem Drei-Stufen-Modell in der dritten Stufe die Gesamtversorgungsbezüge auf eine fortgeschriebene angemessene Vollversorgung begrenzen. Sie meinen, nach einem erfüllten Arbeitsleben sei mit 55 - 60 % des Bruttoentgelts, die 80 bis 85 % des Nettoentgelts entsprächen, die Vollversorgung erreicht (BB 1975, 1644 und BB 1976 1324; modifiziert in DB 1977, 1555; zur Obergrenze ferner Bennewitz, BB 1973, 990; Lieb-Westhoff, DB 1976, 1958 [1967 f. zu III 6]; Richardi, Anm. zu AP Nr. 3 und 4 zu § 16 BetrAVG [zu VI 2]).

b) Es ist richtig, daß es billigem Ermessen entsprechen kann, die betrieblichen Versorgungsleistungen nicht im Umfange der Verteuerung anzupassen, wenn dies dem Betriebspensionär zu Bezügen verhilft, die, gemessen an den Einkommen aktiver Arbeitnehmer, überhöht sind.

(1) Der betrieblichen Altersversorgung liegt nicht nur das Motiv, sondern auch der mehr oder weniger deutlich ausgeprägte Zweck zugrunde, zu dem Lebensunterhalt nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben beizutragen. In der Regel sollen die betrieblichen Leistungen die Sozialversicherungsrente ergänzen, die allein nicht ausreicht, um den durch das Einkommen im Arbeitsleben erworbenen Lebensstandard aufrechtzuerhalten.

Dieser mit den betrieblichen Versorgungsleistungen verfolgte Zweck, die Lücke zwischen Sozialversicherungsrente und aktivem Einkommen zu verringern, rechtfertigt es, bei den nach § 16 BetrAVG zu wertenden Belangen des Versorgungsempfängers die Entwicklung der Einkommen der aktiven Arbeitnehmer zu be-



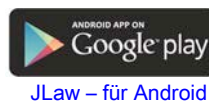
rücksichtigen. Die Ergänzungsfunktion der Betriebsrenten führt bei der Prüfung der Anpassung zu der Frage, inwieweit aufgrund der Entwicklung der Einkommen der aktiven Arbeitnehmer bei dem Betriebspensionär noch eine Versorgungslücke verblieben ist. Insoweit handelt es sich nur darum, daß die Belange des Betriebspensionärs nicht weitergehen als auf volle Beteiligung an der Entwicklung der Arbeitseinkommen. Auch die Belange des Arbeitgebers kommen dabei ins Spiel. Wenn die Versorgungsbezüge im Verhältnis zu den Einkommen der aktiven Arbeitnehmer in nicht mehr einsichtiger Weise anwachsen, kann dies zu Unzufriedenheit und Unverständnis unter den aktiven Arbeitnehmern führen. Eine solche Entwicklung wäre dem Versorgungsgedanken insgesamt abträglich, und das war vom Gesetzgeber nicht gewollt (vgl. Stenographische Berichte, Deutscher Bundestag, 7. Wahlperiode, 134. Sitzung, S. 9063 [A und C] S. 9065 [D] und S. 9067 [D]).

(2) Soweit ersichtlich, sind es zwei Umstände, die dazu führen können, daß die Versorgungsbezüge stärker steigen als die Einkommen aktiver Arbeitnehmer: Zum einen können im Vergleich zu bestimmten Arbeitnehmergruppen oder zu den Arbeitnehmern bestimmter Bereiche die Sozialversicherungsrenten, die der Einkommensentwicklung aller Versicherten der Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten folgen (§ 1272 Abs. 1, § 1255 Abs. 2 RVO; § 49 Abs. 1, § 32 Abs. 2 AVG), stärker steigen als die Arbeitslöhne. Außerdem wirkt sich - in unterschiedlichem Umfange - aus, daß die Versorgungsbezüge in der Regel steuerfrei sind und Sozialversicherungsbeiträge für sie nicht anfallen, während diese Belastungen bei den aktiven Arbeitnehmern sich im Laufe der Jahre überproportional erhöht haben (vgl. dazu die Beispiele bei Bennewitz, BB 1973, 990; ferner die Gegenüberstellung der Brutto- und Nettoverdienste in Arbeits- und Sozialstatistiken 1976, Nr. 1.9, sowie die Darstellung über die Entwicklung der Nettoeinkommen und Sozialversicherungsrenten, RdA 1977, 246).



Für den vorliegenden Fall ist es weder erforderlich noch möglich, im einzelnen zu erläutern, wie eine solche Obergrenze gerechterweise zu bestimmen und anzuwenden ist. Viele Umstände müßten dabei berücksichtigt werden. Da Maßstab jedenfalls die vergleichbaren Einkommen aktiver Arbeitnehmer sind, ergibt sich die für den Einzelfall gerechteste Lösung dann, wenn die angepaßten Versorgungsbezüge dem Einkommen eines mit dem Betriebspensionär vergleichbaren Arbeitnehmers gegenübergestellt werden. Schon hierbei kann sich herausstellen, daß die Tätigkeit, die der Betriebspensionär ausgeübt hat, weggefallen ist oder sich so geändert hat, daß ein vergleichbarer Arbeitnehmer nicht mehr zu finden ist. Es könnte sich dann anbieten, die Bezüge des Betriebspensionärs nach der allgemeinen Einkommensentwicklung oder der in der betreffenden Branche fortzuschreiben. Nach den zuvor erörterten Anlässen, aus denen heraus die Einkommen aktiver Arbeitnehmer überschritten werden können, dürfte sich die Betrachtung nicht auf das Bruttoeinkommen beziehen, sondern es müßte auf das Nettoeinkommen des vergleichbaren Arbeitnehmers abgestellt werden. Dabei wird fraglich, ob auf die persönlichen Verhältnisse des Betriebspensionärs abzuheben ist oder ob die Veränderung des Brutto-Netto-Verhältnisses pauschal zugrunde gelegt werden kann. Ferner ist zu bedenken, ob diejenigen, die schon üerversorgt in den Ruhestand getreten sind, verlangen können, daß ihre Üerversorgung aufrechterhalten bleibt. In diesem Zusammenhang muß berücksichtigt werden, daß in die Betrachtung nur diejenigen Teile der Sozialversicherungsrente einbezogen werden dürfen, die auf Pflichtbeiträgen beruhen. Was insoweit in § 5 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG für die erstmalige Festsetzung der Betriebsrente bestimmt ist, muß auch im Rahmen der Anpassungsprüfung gelten. Umgekehrt spielt eine Rolle, ob ein Pensionär, der bei Eintritt in den Ruhestand mit seinen Versorgungsbezügen keinen zur Vollversorgung ausreichenden Prozentsatz seiner Aktivenbezüge erreicht hatte, bei diesem Prozentsatz im Verhältnis zu den fortgeschriebenen aktiven Bezügen festgehalten werden kann. Schließlich bliebe zu erwägen, ob dann, wenn die Obergrenze schon ohne Anpassung der

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



betrieblichen Versorgungsleistungen erreicht ist, gleichwohl eine Mindestanhebung gerechtfertigt ist, gegebenenfalls, ob dies davon abhängt, wie weit die Versorgung des Pensionärs insgesamt als unzureichend erscheint.

III. Wenn nach den vorstehenden, zur Frage der Obergrenze allerdings noch näher zu bestimmenden Maßstäben festliegt, in welchem Umfange die Belange des Versorgungsempfängers den Ausgleich der Verteuerung erforderlich machen, ist in die Anpassungsprüfung die Frage einzubringen, ob und inwieweit die wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers es zulassen, den Verteuerungsausgleich zu gewähren.

Da entgegen der bisher im Schrifttum weitgehend vertretenen Auffassung die Anpassung der Sozialversicherungsrenten den Anpassungsbedarf für die betrieblichen Versorgungsleistungen nicht beseitigen kann und demzufolge die auf diese Ansicht gestützten Entscheidungen, die zu einer Null-Anpassung kamen, der Billigkeitskontrolle nicht standhalten, verlagert sich das Scher- gewicht bei der Anpassungsprüfung und -entscheidung auf die Belange des Arbeitgebers. Weil bisher für möglich gehalten wurde, daß bei einer Gesamtversorgungsbetrachtung die Belastung durch die Anpassung nicht ins Gewicht fallen würde, hat das Schrift- tum der Frage, welche Umstände die wirtschaftliche Lage des Ar- beitgebers bei der Anpassung bestimmen, wenig Aufmerksamkeit ge- widmet. Es sind nur verschiedene Kriterien aufgezeigt worden, die bei den wirtschaftlichen Belangen des Arbeitgebers eine Rolle spielen könnten (vgl. Lieb-Westhoff, DB 1976, 1958 [1968 f. zu IV 1 und 2]; Höfer, BetrAVG, § 16 Anm. 56 - 65; Höhne, aaO, § 16 Anm. 169 - 172).

Solange der Einfluß der unterschiedlichen, als erheblich bezeichneten Kriterien, wie Gewinn, Umsatz, Rendite, Auftrags- lage, Beschäftigungsstand und Investitionsbedarf, für die Frage, welcher Aufwand für die Anpassung tragbar ist, nicht näher er- läutert ist, kann der Senat keine Maßstäbe aufzeigen, die für oder gegen die Billigkeit eines Einwandes aus der wirtschaft- lichen Lage des Arbeitgebers sprechen. § 16 BetrAVG in Verbin- dung mit der im Betriebsrentengesetz enthaltenen Regelung über



die Insolvenzsicherung (§§ 7 ff. BetrAVG) erlaubt jedoch folgende allgemeine Aussage: Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist nicht gleichzusetzen mit der wirtschaftlichen Notlage, die nach der Rechtsprechung zu einem Widerruf der Versorgungsleistungen berechtigt (BAG 24, 63 = AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 157 und Nr. 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt) und die nach § 7 BetrAVG dazu führt, daß der Insolvenzschutz einsetzt (ebenso Richardi, DB 1976, 1718 [1721]; ders. in Anm. zu AP Nr. 3 und 4 zu § 16 BetrAVG [zu V 3]). Bei der wirtschaftlichen Lage muß es als entscheidend angesehen werden, daß vorrangig der Betrieb und seine Arbeitsplätze erhalten bleiben. Der Senat hat bereits früher ausgesprochen, daß die Betriebspensionäre auf ihren früheren Betrieb und seine Arbeitnehmer Rücksicht nehmen müssen, weil dieser Betrieb und seine aktiven Arbeitnehmer die Erträge erwirtschaften, die notwendig sind, um u. a. auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen zu können (BAG 24, 63 [71] = AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 2 a der Gründe]). Das gilt auch dann, wenn es um die Frage geht, ob die betrieblichen Versorgungsleistungen angehoben werden können. Anders als bei dem Widerruf der Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage kommt hier jedoch nicht in Betracht, daß die aktiven Arbeitnehmer für die Anpassung ihrerseits Opfer bringen müßten. Darüber hinaus kommt es nicht nur auf die weitere Lebensfähigkeit des Unternehmens an, sondern ebenso ist zu berücksichtigen, daß auch für eine gesunde Weiterentwicklung, die Arbeitsplätze schaffen und erhalten kann, der Arbeitgeber seine wirtschaftlichen Mittel einsetzen muß.

C.

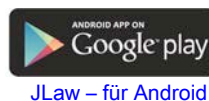
I. Erst durch die vorliegende Entscheidung des Senats ist fast drei Jahre nach Inkrafttreten des § 16 BetrAVG die wesentliche Frage höchststrichterlich beantwortet worden, ob die Gesamtversorgung so berücksichtigt werden kann, wie dies im Schrifttum weitgehend angenommen worden ist. Viele Arbeitgeber haben sich bei der Prüfung der Anpassung nach der ihren Interessen ent-



gegenkommenden Ansicht des Schrifttums gerichtet und die Gesamtversorgungsbetrachtung mit dem Ergebnis einer weitgehenden Null-Anpassung gewählt. Sie werden nunmehr in eine neue Prüfung der Anpassung eintreten müssen. Inzwischen ist die Verteuerung aber fortgeschritten, und ein neuer Anpassungstermin steht schon am 1. Januar 1978 bevor. Es besteht daher auf seiten der Betriebspensionäre ein dringendes Bedürfnis, daß die durch § 16 BetrAVG vorgeschriebene erste Anpassung ohne weitere Verzögerung nach den in dieser Entscheidung aufgestellten Grundsätzen durchgeführt werden kann. In vielen Fällen, insbesondere bei längeren Rentenbezugszeiten, könnte aber in Betracht kommen, daß die Verteuerung bei Berücksichtigung einer Obergrenze nicht voll auszugleichen ist, wenngleich sich dieser Umstand sehr unterschiedlich auswirken mag. Jedenfalls aber würde es zu weiteren Verzögerungen führen, wenn bei allen Rentnern dafür notwendige Erhebungen durchgeführt werden müßten, die vielfach deren Mitwirkung, z. B. für Angaben über die Sozialversicherungsrenten, notwendig machen.

Auf der anderen Seite ist die vielfach bedrängte wirtschaftliche Lage der Arbeitgeber und die bedrückende arbeitsmarktpolitische Situation seit 1975 bekannt. Die erste Anpassung bringt für die Arbeitgeber eine besondere Belastung mit sich, da sie für alle Rentner durchzuführen ist, deren Versorgungsleistungen am 1. Januar 1975 drei Jahre und länger liefen. Darauf konnten sich die Arbeitgeber vor Erlaß des Gesetzes nur in gewissem Umfang einrichten, während sie sonst die Mittel für die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung im allgemeinen bis zum Einsetzen der Leistungen ansammeln und dabei steuerliche Erleichterungen in Anspruch nehmen können.

II.1. Die vorgenannten Umstände können im Rahmen der Billigkeitserwägungen berücksichtigt werden. Eine Anpassung, die den Kaufkraftverlust zur Hälfte ausgleicht, würde wegen der geschilderten beiderseitigen besonderen Umstände billigem Ermessen im Sinne von § 16 BetrAVG entsprechen. Eine Entscheidung nach billigem Ermessen, wie sie § 16 BetrAVG vorschreibt, darf



nicht daran scheitern, daß an die beweispflichtigen Parteien unverhältnismäßig hohe Anforderungen gestellt werden und eine Verwirklichung der vom Gesetz nach § 16 BetrAVG gewollten Ansprüche der Pensionäre auf unüberwindbare Schwierigkeiten stößt. Unsere Rechtsordnung kennt eine Reihe von Vorschriften, die eine Unklarheit auf die daran Beteiligten dann hälftig verteilt, wenn die Überwindung der Unklarheit schwierig oder nicht möglich ist. Es genügt, hier auf § 420, § 426 Abs. 1, § 920 Abs. 1 BGB, § 736 Abs. 1 Satz 2 HGB, § 148 Abs. 2 preuß. Allg. BergG zu verweisen (vgl. BAG 12, 311 [320 f.] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Kur [zu IV 3 der Gründe]). Darin liegt ein allgemeines Rechtsprinzip der Billigkeit (so auch Gerhard Kegel in völlig anderem Zusammenhang bei Kegel-Rupp-Zweigert, Die Einwirkung des Krieges auf Verträge, 1941, S. 111 f., 123 f. und 160 mit Nachweisen). In BAG 25, 146 [166] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu B V 2 der Gründe] und BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu B V 2 der Gründe] hat der Senat es abgelehnt, solchen Erwägungen nachzugeben. Aber damals ging es mehr um die Frage, "ob" anzupassen sei, und weniger um die Frage, "wie" dabei verfahren werden muß. Heute kann es bei der richtigen Anwendung des § 16 BetrAVG nur um die Frage gehen, nach welchen Modalitäten anzupassen ist. Die obengenannten Vorschriften, die für Situationen, die nicht mehr aufklärbar sind, das Risiko auf Gläubiger und Schuldner gleichmäßig verteilen, haben ursprünglichen Gerechtigkeitsgehalt, der es erlaubt, gordische Knoten nicht in langwierigen Verfahren zu entwirren, sondern einen Weg freizumachen für eine Lösung, die dem Pensionär jedenfalls einen Teil dessen gibt, was ihm § 16 BetrAVG gewähren will.

Dieses Hälftelungsprinzip kann auch im Falle des § 16 BetrAVG angewendet werden. Denn § 16 BetrAVG wollte eine billige und damit auch realisierbare Abwägung der dort bezeichneten Interessen. Das ist mit der Anwendung des gekennzeichneten Hälftelungsprinzips solange gewährleistet, bis ein Modus entwickelt werden kann, der es erlaubt, den Besonderheiten des Einzelfalles ohne unverhältnismäßigen Aufwand gerecht zu werden.



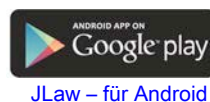
Das wirkt sich wie folgt aus: Diejenigen Arbeitgeber, die danach verfahren, brauchen nicht mehr darzulegen, daß ihre wirtschaftliche Lage eine volle Anpassung verbietet. Sie können und brauchen auch nicht im Einzelfall zu ermitteln und darzulegen, bei welchen Betriebspensionären eine Obergrenze erreicht oder überschritten ist, falls sie die Teuerung voll ausgleichen würden. Andererseits müssen dann die Betriebspensionäre auch im Interesse einer schnellen Abwicklung sich mit der Hälfte des Teuerungsausgleichs zufriedengeben. Es geht dann nicht an, daß einzelne dagegen mit Erfolg einzuwenden versuchen, dem Arbeitgeber sei wirtschaftlich der volle Ausgleich möglich. Ebenso kann der einzelne dann nicht mehr mit der Begründung gehört werden, bei ihm würde eine volle Anpassung nicht zum Überschreiten der Obergrenze führen.

2. Von seiten eines Arbeitgebers könnte einem Ausgleich der Verteuerung zur Hälfte aber noch entgegengesetzt werden, daß seine wirtschaftliche Lage auch diese Belastung nicht vertrage. Wer sich darauf beruft, muß allerdings im einzelnen und deutlich offenlegen, daß die Anhebung der betrieblichen Versorgungsleistungen in der genannten Höhe den Betrieb in wesentlichen Belangen berührt. Denn der allgemeinen Belastung würde schon dadurch Rechnung getragen, daß der Ausgleich nur des halben Kaufkraftschwundes als billigenwerte Übergangslösung im Sinne von § 16 BetrAVG betrachtet würde. Hierzu müßte der Arbeitgeber auch aufzeigen, daß bei ihm nicht nur ein vorübergehender Engpaß vorliegt. Ebenso wie der Arbeitgeber kann sich im Einzelfall auch ein Betriebspensionär auf eine besondere Notlage berufen, um mehr als nur den halben Ausgleich des Kaufkraftschwundes zu erhalten.

D.

Im vorliegenden Fall ergibt sich nach alledem folgendes:

I.1. Der Kläger kann im äußersten Fall einen Ausgleich für die Verteuerung verlangen, die in der Zeit ab seinem Eintritt in den Ruhestand am 1. Juli 1969 bis zum Januar 1975 eingetreten



ist. In dieser Zeit sind die heranzuziehenden Lebenshaltungspreise um 34,5 % gestiegen.

Das Landesarbeitsgericht hat eine Anhebung des Ruhegeldes um 30 % als billig angesehen. Ob es dabei bleiben kann, steht jedoch noch nicht fest.

2. Die Beklagte meint, sie sei trotz Inkrafttretens des § 16 BetrAVG am 1. Januar 1975 zu einer Anpassung erst für die Zeit ab 1. Juli 1976 verpflichtet. Das will sie aus den Entscheidungen des Senats vom 1. Juli 1976 - 3 AZR 791/75 - AP Nr. 1 zu § 16 BetrAVG = DB 1976, 1435 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt] und - 3 AZR 37/76 - AP Nr. 2 zu § 16 BetrAVG = RdA 1976, 333 herleiten. Auf die in diesen Entscheidungen angestellten Erwägungen kann sich die Beklagte jedoch nicht berufen.

Die Beklagte war bei Inkrafttreten des § 16 BetrAVG bereits in den Anpassungsprozeß verwickelt. Die Frage, ob und inwieweit ihre wirtschaftliche Lage eine Aufbesserung des Altersruhegeldes des Klägers ermöglichte, war auch für den Zeitpunkt des 1. Januar 1975 im Streit. Die Beklagte hat ihre entsprechende wirtschaftliche Situation der Jahre 1974 und 1975 dargelegt. Die Vorinstanzen haben die Anpassungspflicht bejaht. Unter diesen Umständen greift der bei den Entscheidungen vom 1. Juli 1976 maßgebende Gedanke nicht ein, daß dann, wenn die Anpassungsprüfung und Entscheidung nach allen maßgebenden Kriterien erst nach dem 1. Juli 1976 erfolgt, eine rückwirkende Betrachtung auf den 1. Januar 1975 unterbleiben kann, weil andernfalls wirtschaftliche Umstände berücksichtigt werden, die in der einen oder anderen Richtung überholt sind.

Im übrigen hat der Senat auch nur zum Ausdruck gebracht, daß es noch billigem Ermessen entspreche, wenn die laufenden Leistungen ab 1. Juli 1976 entsprechend der bis dahin eingetretenen Verteuerung angehoben werden und zugleich für die Zeit vom 1. Januar 1975 bis 30. Juni 1976 ein angemessener Ausgleich erfolgt.



II. Nach den Ausführungen zu C wäre es billig, wenn dem Kläger der Anpassungsbetrag in Höhe der Hälfte der Verteuerung zugesprochen würde. Zu einer solchen abschließenden Entscheidung sieht sich der Senat jedoch nicht in der Lage. Die Parteien haben sich zu seinen dahingehenden Erwägungen nicht äußern können. Die Beklagte muß außerdem Gelegenheit haben, ihre Darlegungen zu ihrer wirtschaftlichen Lage zu ergänzen.

Wenn die Beklagte den Ausgleich der halben Verteuerung ablehnen will, weil ihre wirtschaftliche Lage dies nicht zulasse, wobei die Anpassung der Versorgungsleistungen ihrer sonstigen Betriebsangehörigen miteinzubeziehen wäre, so muß sie dafür triftige Gründe anführen, wie vorstehend zu C II 2 dargelegt. Andererseits war auch dem Kläger zu ermöglichen, seinerseits eine Notlage vorzubringen, bei der ein Ausgleich des halben Kaufkraftschwundes nicht mehr billigem Ermessen entspräche.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Waydelin

Schnabel



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

