

Aktenzeichen: 3 AZR 184/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 20. Mai 2003
- 3 AZR 184/02 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 17. Oktober 2000
- 6 Ca 1726/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. Dezember 2001
- 8 Sa 183/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrentenanpassung - Reallohnbezogene Obergrenze - Bochumer
Verband

Gesetz:

BetrAVG § 16

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu Senat 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - zur
Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 184/02
8 Sa 183/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Mai 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Mai 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Schoden und Stemmer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Dezember 2001 - 8 Sa 183/01 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um den Umfang der dem Kläger geschuldeten Betriebsrentenanpassungen zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000.

Der Kläger war langjährig bei der V AG tätig, zuletzt als Leiter des Personalwesens. Die Beklagte zahlt an den Kläger als Rechtsnachfolgerin dieser Gesellschaft Ruhegeld nach Maßgabe der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes. Die zum 1. Januar 1985 in Kraft getretene Leistungsordnung (LO 85) sieht anders als die Vorgängerregelung in § 3 und § 20 eine getrennte Anpassung der Versorgungsanwartschaften einerseits und der laufenden Ruhegelder andererseits vor. § 20 LO 85 lautet:

„Anpassung der laufenden Leistungen

Die laufenden Leistungen werden vom Verband unter Berücksichtigung der Belange der Leistungsempfänger und der wirtschaftlichen Lage der Mitglieder überprüft und gegebenenfalls nach billigem Ermessen angepaßt.“

Bis zum 31. Dezember 1996 stand dem Kläger eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 6.563,50 DM zu. Diese Betriebsrente hat die Beklagte auf der Grundlage eines entsprechenden Beschlusses des Bochumer Verbandes um 4 % auf 6.826,00 DM angehoben. Der dem zugrunde liegende Beschluß sah vor, daß die laufenden Betriebsrenten der Betriebsrentner von Bergbauunternehmen um 2 % und der Betriebsrentner der übrigen Mitgliedsunternehmen des Bochumer Verbandes um 4 % angehoben werden sollten. In der Zeit zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 1. Januar 1997 belief sich die Geldentwertung, wie im Laufe des Rechtsstreits unstreitig geworden ist, auf 5,6 %. Die unter diesem Prozentsatz bleibende Anpassung rechtfertigte der Bochumer Verband mit einer entsprechend niedrigeren reallohnbezogenen Obergrenze.



Mit seiner Klage hat der Kläger eine Erhöhung seiner Betriebsrente zum 1. Januar 1997 um 5,6 % verlangt, woraus sich gegenüber der tatsächlich erfolgten Erhöhung ein monatlicher Unterschiedsbetrag in rechnerisch unstreitiger Höhe von 105,02 DM ergibt. Diesen Betrag hat der Kläger für 36 Monate bis zum 31. Dezember 1999 einschließlich in Höhe von 3.780,72 DM brutto geltend gemacht. Darüber hinaus hat er auf der Grundlage der entsprechend auf 6.931,06 DM zu erhöhenden Betriebsrente eine Anpassung zum 1. Januar 2000 um weitere 238,43 DM monatlich, nämlich um 3,44 %, verlangt. Grundlage dieses Erhöhungsverlangens ist der für den 1. Januar 2000 gefaßte Beschluß des Bochumer Verbandes, die laufenden Betriebsrenten für die übrigen Mitgliedsunternehmen außer den Bergbauunternehmen um den unstreitigen Teuerungssatz von 3,44 % zu erhöhen. Da die Beklagte zwar eine entsprechende Erhöhung vorgenommen hat, dies aber anhand der von ihr zum 1. Januar 1997 ermittelten Betriebsrente, ergibt sich rechnerisch unstreitig für die Zeit ab dem 1. Januar 2000 ein monatlicher Differenzbetrag von 129,73 DM, welchen der Kläger zusätzlich für zehn Monate bis zum 31. Oktober 2000 zum Gegenstand seines Zahlungsantrages gemacht hat.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe nicht ausreichend dargelegt, daß bei den übrigen Mitgliedsunternehmen die durchschnittliche Reallohnentwicklung geringer ausgefallen sei als die Preissteigerung. Die Erhebungen des Bochumer Verbandes zur Reallohnentwicklung seien unzureichend gewesen. Er habe teilweise falsche Voraussetzungen und unrichtige Methoden zur Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze zugrunde gelegt. Das von ihm zur Verfügung gestellte Zahlenmaterial sei ungenügend und weise vielfältige Widersprüche auf. Abgesehen davon habe das Landgericht Hannover im Urteil vom 21. Dezember 1999 - 18 S 346/99 - dem dortigen Kläger nach Befragung des Bochumer Verbandes den vollen Teuerungsausgleich zuerkannt. Diese Entscheidung binde die Beklagte als Mitglied des Konditionenkartells im vorliegenden Rechtsstreit.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.078,02 DM zu zahlen nebst 4 % Zinsen auf den monatlichen Teilbetrag von 105,02 DM, jeweils zum 1. eines Monats, beginnend mit dem 1. Januar 1997 und endend mit dem 1. Dezember 1999 sowie auf den monatlichen Teilbetrag von 129,73 DM, beginnend mit dem 1. Januar 2000.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung ist eine höhere Anpassung der Betriebsrente des Klägers als um 4 % für das Jahr 1997 auf Grund der Nettoentgeltentwicklung bei den aktiven Mitarbeitern ausgeschlossen. Die vom Bochumer Verband angewandte Methode zur Ermittlung der Reallohnentwicklung sei rechtlich nicht zu beanstanden. Die Grenzen billigen Ermessens seien dabei nicht überschritten worden. Der vom Bochumer Verband ermittelte Wert sei in jedem Falle repräsentativ. Bei den nicht befragten Mitgliedsunternehmen habe es sich nur um solche gehandelt, bei denen lediglich einzelne Angestellte zum Bochumer Verband angemeldet worden seien. Selbst wenn bei der Ermittlung der Reallohnentwicklung zunächst Fehler unterlaufen seien, hätten diese sich auf die Höhe der Anpassung nicht ausgewirkt.

Die Beklagte hat außerdem die Auffassung vertreten, die Klage sei schon deshalb unbegründet, weil der Kläger mit der für ihn bei Beginn der Rentenzahlungen im Wege der „Vorabanhebung“ erhöht festgelegten Betriebsrente im Ergebnis den vollen Teuerungsausgleich erhalte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts könnten auch frühere erhöhte Anpassungen mit späteren Minderanpassungen verrechnet werden. Das betriebliche Ruhegeld sei von Beginn der Zahlung am 1. Juli 1988 bis zum 1. Januar 1997 um 28,98 % gesteigert worden, während die Preissteigerungsrate im gleichen Zeitraum deutlich niedriger gelegen habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil zurückgewiesen. Mit ihrer Revision macht die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage geltend.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, daß der Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 31. Dezember 1999 eine um 5,6 % statt um 4 % erhöhte Betriebsrente verlangen kann. Die so erhöhte Betriebsrente muß die Beklagte ab dem 1. Januar 2000 um den unstreitigen Prozentsatz von 3,44 erhöhen. Daraus ergibt sich für den Streitzeitraum bis zum 31. Oktober 2000 der von den Vorinstanzen zuerkannte, rechnerisch unstreitige Nachzahlungsbetrag von 5.078,02 DM (= 2.596,35 Euro).



I. Die Betriebsrente des Klägers war allerdings nicht schon deshalb zum 1. Januar 1997 in Höhe der Geldentwertungsrate anzupassen, weil das Landgericht Hannover mit Urteil vom 21. Dezember 1999 - 18 S 346/99 - einem derartigen Anpassungsbegehren eines früheren Geschäftsführers einer Tochtergesellschaft der P AG stattgegeben hatte. Entgegen der Auffassung des Klägers entfaltet dieses Urteil für den vorliegenden Rechtsstreit keine Bindungswirkung.

1. Nach § 325 Abs. 1 ZPO wirken rechtskräftige Urteile für und gegen die Parteien sowie die Personen, die nach dem Eintritt der Rechtshängigkeit Rechtsnachfolger der Parteien geworden sind. Eine Bindungswirkung gegenüber Dritten bedarf einer gesetzlichen Anordnung, wie sie beispielsweise § 9 TVG bei „Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrages“ vorsieht. Eine derartige Vorschrift fehlt für die vorliegende Fallgestaltung.

2. Auch materiell-rechtlich spielt das Urteil des Landgerichts Hannover vom 21. Dezember 1999 - 18 S 346/99 - keine Rolle. Die Anpassungspflichten der Mitgliedsunternehmen bestimmen sich nach dem Inhalt der vom Vorstand des Bochumer Verbandes gefaßten Beschlüsse. Die Entscheidungsbefugnis über die Höhe der Anpassung laufender Leistungen liegt beim Vorstand des Bochumer Verbandes. Die einzelnen Arbeitsvertragsparteien können nur ihre eigenen Rechtsbeziehungen gestalten. Im Zivilprozeß gilt der Beibringungs- und Verhandlungsgrundsatz. Würde der Ansicht des Klägers gefolgt, so könnten die Parteien, die zuerst ein Urteil erwirken, ein von allen übrigen Unternehmen zu beachtendes Präjudiz schaffen. Dies müßte nicht nur bei einem Obsiegen, sondern auch bei einem Unterliegen eines Versorgungsberechtigten gelten. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, wäre eine Bindungswirkung gegenüber den am Prozeß nicht beteiligten Arbeitgebern und Versorgungsberechtigten mit dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren.

II. Die Beklagte ist aber nach § 20 LO 85 iVm. § 315 BGB verpflichtet, die Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar 1997 entsprechend der Preissteigerungsrate zu erhöhen.

Die vom Vorstand des Bochumer Verbandes zum 1. Januar 1997 beschlossene Anpassungsentscheidung ist nicht schon deshalb zu beanstanden, weil sie zwei verschiedene Anpassungssätze enthält. Diese Unterteilung ist auch für die reallohnbezogene Obergrenze maßgebend. Im vorliegenden Fall kann jedoch nicht davon ausge-



gangen werden, daß die maßgeblichen Reallöhne geringer gestiegen sind als die Geldentwertungsrate. Da die vom Bochumer Verband beschlossene Anpassung insoweit nicht billigem Ermessen entspricht, erfolgt nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die erforderliche Leistungsbestimmung durch Urteil.

1. Entscheidungserhebliche Verfahrensfehler sind dem Vorstand des Bochumer Verbandes bei der Beschlußfassung über die Anpassung der Betriebsrenten nicht unterlaufen.

a) Nach der Satzung des Bochumer Verbandes durfte über die Anpassung der laufenden Betriebsrenten schriftlich im Umlaufverfahren beschlossen werden (*BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 373 f. mit näherer Begründung, bestätigt durch 19. Februar 2002 - 3 AZR 299/01 - AP BetrAVG § 1 Unterstützungskassen Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 79, zu I 1 der Gründe*). Der Anpassungsbeschluß ist auch hinreichend klar gefaßt und sachlich durchführbar (*BAG 27. August 1996 - 3 AZR 466/95 - BAGE 84, 38, 46; 19. Februar 2002 - 3 AZR 299/01 - aaO, zu I 2 der Gründe*).

b) Ob der Vorstand des Bochumer Verbandes beim Anpassungsbeschluß und den nachfolgenden bestätigenden Beschlüssen ordnungsgemäß besetzt war, kann offenbleiben.

Der Kläger hat unter Beweisantritt behauptet, Herr K, der dem Vorstand der P AG angehöre, habe die „übrigen Steinkohlenbergbauunternehmen“ im Vorstand des Bochumer Verbandes nach § 8 Abs. 2 der Satzung repräsentiert, obwohl die P AG keinen inländischen Bergbau mehr betreibe. Das Vorschlagsrecht haben nur Unternehmen des Steinkohlenbergbaus. Das heißt jedoch nicht, daß nur Arbeitnehmer und Organe dieser Unternehmen vorgeschlagen werden können. Die Entsendung eines „branchenfremden“ Vertreters setzt aber zumindest eine entsprechende Entscheidungsbildung voraus. Dazu fehlen tatsächliche Feststellungen ebenso wie zu der Frage, wann sich die P AG aus dem Steinkohlenbergbau zurückzog.

Ein Besetzungsfehler würde zwar zur Unwirksamkeit auch eines einstimmigen Beschlusses führen, denn es ist nicht auszuschließen, daß ein neues Mitglied eine andere Meinungsbildung veranlaßt hätte. Die denkbare Möglichkeit einer für die Arbeitnehmer günstigeren Anpassungsentscheidung würde aber noch keinen Anspruch auf eine bestimmte Betriebsrentenerhöhung auslösen. Ob die durch einen Besetzungsfehler verursachte Verzögerung zu einer Leistungsbestimmung durch Urteil ent-



sprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 2. Halbs. BGB führen könnte, spielt hier keine Rolle, weil dem Anpassungsbegehren des Klägers ohnehin stattzugeben ist.

2. Die zweigeteilte Anpassungsentscheidung steht, wie der Senat mehrfach entschieden hat, mit der Satzung und Leistungsordnung des Bochumer Verbandes im Einklang (27. August 1996 - 3 AZR 466/95 - BAGE 84, 38, 47 ff.; 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 381 ff.; 19. Februar 2002 - 3 AZR 299/01 - AP BetrAVG § 1 Unterstützungskassen Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 79, zu I 3 der Gründe). Dabei ist zwischen dem generell-abstrakten Branchenzuschnitt und der Zuordnung der einzelnen Unternehmen zu unterscheiden. Die Zuordnung mit Hilfe von Unternehmenslisten hat lediglich eine Klarstellungs- und Präzisierungsfunktion. Die Abgrenzungskriterien für die abstrakte Brancheneinteilung müssen so beschrieben werden, daß sie auch für die betroffenen Arbeitnehmer erkennbar sind und eine Überprüfung der Unternehmensliste ermöglichen. Bei dem Begriff „Bergbauunternehmen“, den der Bochumer Verband für die Anpassungsentscheidung zum 1. Januar 1997 verwandte, kam es nicht auf den allgemeinen Sprachgebrauch und die sonst übliche juristische Terminologie, sondern auf den bisherigen Sprachgebrauch des Bochumer Verbandes an. Wenn die bisherige Begriffsbildung aufgegeben werden sollte, hätten neue abstrakte Einteilungskriterien formuliert werden müssen. Allein eine Änderung der Unternehmensliste genügte nicht. Danach war die Beklagte für die zum 1. Januar 1997 getroffene Anpassungsentscheidung den „übrigen Mitgliedsunternehmen“ zuzuordnen, ohne daß dies noch nachträglich geändert werden konnte (vgl. dazu im einzelnen BAG 19. Februar 2002 - 3 AZR 299/01 - aaO, zu II der Gründe).

3. Eine einheitliche, unternehmensübergreifende reallohnbezogene Obergrenze für alle „übrigen Mitgliedsunternehmen“ trägt dem Konditionenkartell Rechnung und verstößt nicht gegen § 16 BetrAVG.

a) Nach § 16 BetrAVG ist zwischen den Belangen der Versorgungsempfänger und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers zu unterscheiden. Nur bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage schreibt § 16 BetrAVG eine unternehmensbezogene Sichtweise zwingend vor. Die reallohnbezogene Obergrenze betrifft jedoch nicht die wirtschaftliche Belastbarkeit des Unternehmens, sondern ist bei den Belangen der Versorgungsempfänger zu berücksichtigen.

Der Senat hat es der Praxis überlassen, für die reallohnbezogene Obergrenze Modelle zu entwickeln, die eine praktikable und sachgerechte Anpassungsprüfung er-



möglichen (11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 51). Der am 1. Januar 1999 in Kraft getretene § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG hat dieses Ermessen nicht beseitigt. Nach dieser Vorschrift gilt die Verpflichtung zu einer ermessensfehlerfreien Anpassungsentscheidung als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ausfällt als der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens. Die Formulierung „gilt als erfüllt“ bringt zum Ausdruck, daß es keiner weiteren Prüfung mehr bedarf, wenn der Arbeitgeber diesen Weg beschreitet. Das heißt nicht, daß andere Berechnungsmethoden ermessensfehlerhaft sind. Wenn der Arbeitgeber sich für eine andere Berechnungsart entscheidet, ist aber noch eine Billigkeitskontrolle erforderlich (BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 375).

b) Das Anpassungsmodell des Bochumer Verbandes hält der gerichtlichen Überprüfung stand. Satzung und Leistungsordnung des Bochumer Verbandes dürfen zwar nicht vom gesetzlichen Mindestschutz des § 16 BetrAVG abweichen. Da der Arbeitgeber auch nach § 16 BetrAVG über die Anpassung „nach billigem Ermessen“ zu entscheiden hat, dürfen im Rahmen des damit eröffneten Gestaltungsspielraums die Besonderheiten des Versorgungssystems und insbesondere das Vereinheitlichungsziel des Konditionenkartells berücksichtigt werden. Die Anpassungsregelungen des Bochumer Verbandes fügen sich in die Gesamtkonzeption seines Versorgungswerkes ein und tragen den Interessen der Versorgungsberechtigten Rechnung. Die Vor- und Nachteile sind nicht punktuell zu einem einzelnen Anpassungstichtag, sondern langfristig und generalisierend festzustellen (BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 375).

aa) Sowohl die Elfte Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Teilurteil vom 6. Dezember 2001 - 11 (15) Sa 1362/00 -, das Gegenstand der Revision - 3 AZR 179/02 - ist, als auch die Achte Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im vorliegenden Rechtsstreit haben eine einheitliche reallohnbezogene Obergrenze für alle „übrigen Mitgliedsunternehmen“ abgelehnt, weil sich diese Unternehmen nicht zu einer Branche zusammenfassen ließen. Die beiden Kammern gelangten trotz des gemeinsamen Ausgangspunkts zu unterschiedlichen Rechtsfolgen. Die Elfte Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat die beiden Bergbauspezialgesellschaften, nämlich die T GmbH und die D GmbH zu einer eigenen Branche zusammengefaßt und einen Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente zum 1. Januar 1997 um mehr als 4 % verneint, weil die Steigerung der Nettovergütungen bei den außertariflichen Angestellten dieser beiden Bergbauspezialgesellschaften unter diesem Prozentsatz gelegen



habe. Die Achte Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf stellt im vorliegenden Rechtsstreit nur auf die Steigerung der Nettovergütungen bei der Beklagten ab. Da der Nettoanstieg der Vergütungen bei Einbeziehung der Konzernanwärter über 5,73 % und damit über der Teuerungsrate gelegen habe, sei die Beklagte zu der geforderten Anpassung von 5,6 % verpflichtet. Weder die Auffassung der Elften Kammer noch die Auffassung der Achten Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf ist mit dem Konditionenkartell und dem zweigeteilten Anpassungsbeschluß des Bochumer Verbandes zu vereinbaren.

(1) Mit der Schaffung einer neuen Branche hat die Elfte Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf die den Gerichten für Arbeitssachen zustehenden Entscheidungsbefugnisse überschritten. Zu Recht ist demgegenüber darauf hingewiesen worden, daß der Bochumer Verband lediglich einen zweigeteilten Anpassungsbeschluß gefaßt hat und die Gerichte diese Grundentscheidung nicht übergehen dürfen. Die branchenbezogene Abgrenzung obliegt dem Bochumer Verband, der sie nach billigem Ermessen vorzunehmen hat. Seine Einteilung unterliegt zwar einer gerichtlichen Kontrolle, bei der aber der Regelungswille des Bochumer Verbandes so weit wie möglich zu beachten ist. Jedenfalls sind die Gerichte nicht befugt, nach ihren Vorstellungen in einzelnen Rechtsstreitigkeiten zusätzlich neue Einteilungen einzuführen. Sie können wegen der auf die Parteien begrenzten Rechtskraftwirkung nicht für eine fallübergreifende Regelung sorgen. Zudem ist die Schaffung von Kleinstbranchen, hier bestehend aus zwei Arbeitgebern, mit dem von der Versorgungszusage umfaßten Sinn und Zweck des Konditionenkartells nicht mehr zu vereinbaren.

(2) Die Achte Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf beseitigt in seinem angefochtenen Urteil für Anpassungsentscheidungen zumindest teilweise das Konditionenkartell und stellt letztlich den Bochumer Verband insgesamt in Frage. Das Konditionenkartell des Bochumer Verbandes ist auf gemeinsame Versorgungsbedingungen und Anpassungen ausgerichtet. Unternehmens- und konzernbezogene Betrachtungen widersprechen dem Vereinheitlichungsziel. Nach der hier vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung wären - konsequent zu Ende gedacht - auch einheitliche Anpassungen für alle Mitgliedsunternehmen ohne Branchenaufteilung nicht mehr möglich.

Dagegen stellt die vom Bochumer Verband beschlossene Zweiteilung eine interessengerechte Fortentwicklung des Konditionenkartells dar. Die Ausklammerung der Bergbauunternehmen trägt der ungünstigen, von besonderen Problemen geprägten wirtschaftlichen Entwicklung dieser Branche Rechnung. Diese Entwicklung wird in



der Regel auch in den Reallöhnen Niederschlag finden. Eine gesonderte Anpassung der Betriebsrenten für die übrigen Mitgliedsunternehmen ist folgerichtig.

bb) Im Urteil vom 19. Februar 2002 (- 3 AZR 299/01 - AP BetrAVG § 1 Unterstützungskassen Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 79, zu I 3 der Gründe) hat der Senat darauf hingewiesen, daß eine branchenbezogene Differenzierung auch dann vorliegt, wenn für die Unternehmen eines bestimmten Wirtschaftszweiges wegen der dort zu verzeichnenden Besonderheiten ein anderer Anpassungssatz festgelegt wird als für die übrigen Mitgliedsunternehmen. Es ist nicht erforderlich, daß die übrigen Mitgliedsunternehmen ihrerseits eine eigene Branche bilden. Bei ihnen spiegelt sich lediglich die Homogenität oder Inhomogenität des Bochumer Verbandes wider. Es gibt keine stichhaltigen Gründe für eine Änderung dieser Rechtsprechung.

Von Anfang an konnten Unternehmen (die Satzung sprach früher von Werken) außerhalb des Bergbaus dem Bochumer Verband angehören. § 2 Abs. 1 der in der Gründungsversammlung am 14. Dezember 1936 beschlossenen Satzung lautete wie folgt:

„Die Mitgliedschaft beim Verbands können Bergwerke in Rheinland und Westfalen und im Saargebiet erwerben. Andere Werke können dem Verbands beitreten, wenn sie zu einem Konzern gehören, der ein dem Verbands angehörendes Bergwerk betreibt. Als Konzernwerke können auch diejenigen Werke betrachtet werden, an denen Mitgliedswerke maßgebend beteiligt sind. Unter derselben Voraussetzung können auch Vereinigungen, an denen Mitgliedswerke maßgebend beteiligt sind, zur Mitgliedschaft zugelassen werden. Ferner können auf einstimmigen Beschluß des Vorstandes auch sonstige Werke zur Mitgliedschaft zugelassen werden, wenn sie den früheren gemeinsamen Betriebsunterstützungskassen für höhere und obere Beamte angehört haben.“

§ 4 Abs. 1 der Satzung des Bochumer Verbandes in der Fassung vom 1. Januar 1992 enthält folgende, weitgehend damit übereinstimmende Regelung:

„Die Mitgliedschaft beim Verband können Bergwerksunternehmen des Steinkohlenbergbaus erwerben. Andere Unternehmen können dem Verband beitreten, wenn sie zu einem Konzern gehören, der ein dem Verband angehörendes Bergwerk betreibt. Als Konzernwerke können auch diejenigen Werke betrachtet werden, an denen Mitglieder maßgebend beteiligt sind. Unter derselben Voraussetzung können auch Vereinigungen, an denen Mitglieder maßgebend beteiligt sind, zur Mitgliedschaft zugelassen werden.“



Die „übrigen Mitgliedsunternehmen“ haben zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies beruht auf den Entwicklungen des Steinkohlenbergbaus und die immer häufigeren Änderungen des Unternehmenszwecks, die nach der Satzung zu keinem Ausscheiden aus dem Bochumer Verband führen.

cc) Obwohl die übrigen Mitgliedsunternehmen unterschiedlichen Branchen zuzuordnen sind, bietet das Konditionenkartell auch in diesem Bereich erhebliche Vorteile, die bei der Ermessenskontrolle nicht außer acht gelassen werden dürfen.

(1) Da der Bochumer Verband die Versorgungsbedingungen vereinheitlichen soll, legt er auch den Versorgungsbedarf und die reallohnbezogene Obergrenze unternehmens- und konzernübergreifend fest. Den einzelnen Versorgungsberechtigten bleiben die mit einer unternehmensbezogenen Betrachtung verbundenen Risiken erspart. Überdurchschnittlich positive Entwicklungen im Unternehmen kommen ihnen allerdings nicht zugute. Insgesamt stellt es jedoch eine ausgewogene Lösung dar, daß sowohl Risiken als Chancen sinken. Mehr verlangt § 16 BetrAVG nicht (*BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 376*).

(2) Bei den übrigen Mitgliedsunternehmen werden auch branchenspezifische Schwankungen und Unterschiede nivelliert. Dies ist nicht interessenwidrig. Selbst die gegenwärtig prosperierenden Wirtschaftszweige sind nicht vor Rückschlägen, Konkurrenzkampf und Umorientierung sicher. Langfristige Prognosen sind wegen der immer rascheren wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen immer schwerer zu erstellen. Ein Risiko- und Chancenausgleich ist deshalb langfristig ein nicht zu unterschätzender Wert. Außerdem eröffnet die in § 20 LO 85 enthaltene Verwendung unternehmens- und konzernübergreifender Merkmale den Insolvenzschutz nach § 7 BetrAVG (*BAG 27. August 1996 - 3 AZR 466/95 - BAGE 84, 38, 57*). Auch dadurch wird das Recht auf Anpassung der Betriebsrente gegenüber § 16 BetrAVG verbessert.

4. Die Beklagte durfte als Prüfungsturnus einen jeweils von Dezember bis Dezember reichenden Dreijahreszeitraum zugrunde legen. Ein Turnus von drei Jahren entspricht § 16 BetrAVG. Er mußte wegen der Besonderheiten des vorliegenden Versorgungssystems nicht mit dem Versorgungsfall beginnen. Die Versorgungsregelungen des Bochumer Verbandes sehen eine zeitlich aufeinander abgestimmte Anpassung sowohl der laufenden Betriebsrenten als auch der Versorgungsanwartschaften vor. Damit wird die von § 16 BetrAVG angestrebte Werterhaltung nicht nur erreicht, sondern sogar auf das Anwartschaftsstadium ausgedehnt. Die Beklagte hat auch beachtet,



daß der Beginn des neuen Prüfungsturnus mit dem Ende des vorausgegangenen übereinstimmen muß. Diese beiden Stichtage sind sowohl für die zugrunde zu legenden Bruttovergütungen als auch für die darauf entfallenden Steuern und Sozialversicherungsabgaben maßgebend.

5. Dem Vortrag der Beklagten ist jedoch nicht zu entnehmen, daß die für die reallohnbezogene Obergrenze maßgeblichen Daten hinreichend zuverlässig sind, keine ergebnisrelevanten Fehler aufweisen und eine Anpassung unterhalb der Geldentwertungsrate rechtfertigen. Die Beklagte ist dafür darlegungspflichtig, daß ihre Entscheidung nach § 20 LO 85, der sich abgesehen von der unternehmens- und konzernübergreifenden Sichtweite an § 16 BetrAVG anlehnt, billigem Ermessen entspricht (*vgl. BAG 23. April 1985 - 3 AZR 548/82 - BAGE 48, 284, 288*). Die Darlegungslast erstreckt sich auf alle die Ermessensentscheidung beeinflussenden Umstände und damit auch auf die reallohnbezogene Obergrenze.

a) Der Arbeitgeber entscheidet nach billigem Ermessen, welche Methode er für die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze anwendet (*vgl. BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 51; 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 375*). Die Methode muß vor allem dem Sinn und Zweck der reallohnbezogenen Obergrenze entsprechen, den Besonderheiten des jeweiligen Versorgungssystems Rechnung tragen und für eine hinreichend zuverlässige Datenermittlung sorgen. Typisierungen, Pauschalierungen und Generalisierungen liegen um so näher, je größer die Datenmenge ist und je weniger sich aus statistischen Gründen einzelfallbezogene Ungenauigkeiten auswirken. Derartige Vereinfachungen erleichtern nicht nur den Vollzug, sondern vermeiden auch Fehler. Je differenzierter und komplizierter die gewählte Methode ist, desto genauer müssen - wenn die erforderlichen Daten wie im vorliegenden Fall von Dritten beschafft werden müssen - die Vorgaben zur Vermeidung von Mißverständnissen sein. Je größer die Gefahr von Mißverständnissen ist, desto wichtiger sind Kontrollmechanismen, insbesondere ergänzende Fragen zu fehleranfälligen Kriterien und Überprüfungen der Angaben, etwa durch Stichproben und Plausibilitätskontrollen.

b) Bei der Festlegung der Gruppe vergleichbarer aktiver Beschäftigter haben die Arbeitgeber und damit auch der für die Arbeitgeber handelnde Bochumer Verband einen Gestaltungsspielraum. Es genügt, daß die Abgrenzungskriterien sachgerecht sind und mit dem Versorgungssystem übereinstimmen. Von der rechtlichen Zulässigkeit ist



die Frage zu unterscheiden, ob die Abgrenzungskriterien praktikabel sind oder ob wegen der Fehleranfälligkeit dieser Kriterien die reallohnbezogene Obergrenze keine tatsächliche Bedeutung gewinnt.

aa) Der Bochumer Verband mußte nicht auf alle AT-Angestellten der Mitgliedsunternehmen abstellen, obwohl sie als ein für die Altersversorgung typischer Teil der Belegschaft angesehen werden können (vgl. BAG 27. August 1996 - 3 AZR 466/95 - BAGE 84, 38, 50). Die beim Bochumer Verband angemeldeten Versorgungsanwärter haben eine besondere Rechtsstellung, die es rechtfertigt, sie als die maßgebliche Vergleichsgruppe anzusehen.

bb) Bei der in der Satzung und Leistungsordnung des Bochumer Verbandes vorgesehenen unternehmensübergreifenden Betrachtung darf von einer Individualisierung abgesehen und auf den Verdienst aller an den Anpassungstichtagen bei ihm angemeldeten Beschäftigten abgestellt werden. Genauer und rechtlich nicht zu beanstanden war das Vorgehen des Bochumer Verbandes. Er berücksichtigte die während des Dreijahresturnus eingetretenen und ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht. Durch geeignete Vorkehrungen mußte er allerdings dafür sorgen, daß die Mitgliedsunternehmen den damit verbundenen Aufwand auf sich nahmen. Ob dies geschehen ist, kann wegen der übrigen Fehlerquellen offenbleiben.

cc) Andererseits bezog der Bochumer Verband die AT-Angestellten ein, die eine Versorgungszusage „erhalten hätten, wenn die Versorgungsregelung nicht geschlossen worden wäre“ (vgl. das Schreiben des Bochumer Verbandes an die Mitgliedsunternehmen vom 25. April 2001). Diese Erweiterung mag zwar rechtstheoretisch gerecht sein, führt aber zu erheblichen Vollzugsproblemen. Da auf ein fiktives Verhalten abgestellt wird, ist mit Abgrenzungsschwierigkeiten zu rechnen. Zumindest eine stichprobenartige Überprüfung wäre trotz des damit verbundenen Aufwands nötig gewesen. Dies ist nicht geschehen.

dd) Da der Bochumer Verband die angemeldeten Versorgungsanwärter als maßgebliche Vergleichsgruppe ansah, mußte er auch die Entgeltentwicklung der angemeldeten Organmitglieder berücksichtigen. Auf die Anmeldungen abzustellen, entspricht dem Versorgungssystem des Bochumer Verbandes. Dagegen ist die Ausklammerung der Organmitglieder systemwidrig. § 2 Abs. 3 der Satzung schreibt ausdrücklich vor, daß gesetzliche Vertreter von Mitgliedern im Sinne der Satzung den AT-Angestellten gleichstehen. Die Anpassung erfolgt für alle angemeldeten Beschäftigten, so daß die



reallohnbezogene Obergrenze auch die angemeldeten Organmitglieder betrifft. Damit wäre es nicht zu vereinbaren, ihre Verdienste bei der Feststellung der Höhe der reallohnbezogenen Obergrenze unberücksichtigt zu lassen. Die Gleichstellung von Organmitgliedern und AT-Angestellten durch die Satzung des Bochumer Verbandes widerspricht nicht dem Betriebsrentengesetz. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG erstreckt den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes auch auf Organmitglieder. Nach dem Wortlaut des Schreibens des Bochumer Verbandes vom 25. April 2001 wurden nur die AT-Angestellten in die Prüfung einbezogen. Jedenfalls ist eine Berücksichtigung der Verdienstentwicklung der Organmitglieder nicht durch entsprechend klare Formulierung der Anfrage bei den Mitgliedsunternehmen sichergestellt worden.

ee) Der Bochumer Verband hat auch nicht dafür gesorgt, daß die Mitgliedsunternehmen den Begriff der Konzernanwärter richtig verstanden. Bei den Konzernanmeldungen kommt es darauf an, wer Versorgungsschuldner ist. Entscheidend ist nicht, bei welchem Unternehmen der Versorgungsanwärter beschäftigt ist, sondern welches Unternehmen ihm die betriebliche Altersversorgung schuldet (*vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 384*). In dem mit Urteil vom 9. November 1999 entschiedenen Fall hatte sich der Kläger darauf berufen, er sei als Geschäftsführer einer Beteiligungsgesellschaft der Beklagten beschäftigt gewesen, die nicht dem Steinkohlenbergbau zugeordnet werden könne. Der Senat ist diesem Argument nicht gefolgt. Da nicht die Beteiligungsgesellschaft, sondern die damalige Beklagte Versorgungsschuldnerin gewesen sei, komme es darauf an, welcher Branche diese selbst zuzuordnen sei. Ist der Versorgungsschuldner Mitglied des Bochumer Verbandes, so sind seine beim Bochumer Verband angemeldeten Beschäftigten für die reallohnbezogene Obergrenze von Bedeutung. Wenn dagegen der Versorgungsschuldner nicht dem Bochumer Verband angehört, spielen seine Beschäftigten für die vom Bochumer Verband zu ermittelnde reallohnbezogene Obergrenze keine Rolle.

Daran ändert eine satzungswidrige Anmeldung von Arbeitnehmern eines nicht dem Bochumer Verband angehörenden Tochterunternehmens durch die als bloße Zahlstelle fungierende Konzernmutter nichts. § 2 Abs. 1 der Satzung spricht von „Leistungen der Mitglieder an die von ihnen angemeldeten Angestellten“. Eine Leistung des Mitglieds liegt aber nicht vor, wenn es die Leistung eines anderen Unternehmens lediglich abwickelt. Bestätigt wird dies durch § 4 Abs. 1 Sätze 2 und 3 der Satzung, die dem zum Konzern eines Mitglieds gehörenden Unternehmen einen Beitritt zum Bochumer Verband ermöglicht. Eines derartigen Beitritts bedürfte es nicht, wenn die Kon-



zernmutter die Versorgungsanwärter ihrer Tochtergesellschaften ohnehin anmelden könnte. Die Regelungen des § 4 Abs. 1 Sätze 2 und 3 der Satzung wären damit überflüssig. Im Zweifel ist jedoch davon auszugehen, daß derartige zusätzliche Regelungen einem praktischen Bedürfnis Rechnung tragen und nicht unnötigerweise geschaffen werden.

Demnach reicht es nicht aus, daß die Konzernmutter, ohne Versorgungsschuldnerin zu sein, die betriebliche Altersversorgung federführend abwickelt. Selbst Verlustübernahmevereinbarungen mit der Konzerntochter stellen keine eigene Versorgungsverpflichtung der Konzernmutter dar. Dies ist den Mitgliedsunternehmen nicht hinreichend verdeutlicht worden.

6. Auch bei den gemeldeten Nettovergütungen sind Irrtümer und Fehler nicht auszuschließen.

a) Nach Sinn und Zweck der reallohnbezogenen Obergrenze sind grundsätzlich sämtliche Vergütungsbestandteile der maßgeblichen Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Betriebsrentner sollen gegenüber den Aktiven nicht bevorzugt werden. Der bisherige Lebensstandard der Versorgungsempfänger ist nicht unbegrenzt geschützt. Das Versorgungsniveau wird nur im selben Umfang aufrechterhalten wie das Einkommensniveau der Aktiven. Deren Lebensstandard hängt vom Gesamtverdienst ab. Verschiebungen zwischen den Entgeltbestandteilen spielen keine Rolle (*BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 376*). Art und Zahlungsweise der Vergütungen sind ebenso unerheblich wie ein Freiwilligkeitsvorbehalt. Solange freiwillige Leistungen erbracht werden, handelt es sich um verfügbares Einkommen. Nicht nur monatliche, sondern auch jährliche Zahlungen beeinflussen den Lebensstandard. Die Bemessungsgrundlagen der Vergütungen sind ebenfalls irrelevant. Dementsprechend sind zeit-, leistungs- und ergebnisbezogene Entgeltbestandteile gleichermaßen zu berücksichtigen. Einmalige Leistungen, die mit Sicherheit über einen längeren Zeitraum nicht mehr anfallen können wie Jubiläumszuwendungen, können, müssen jedoch nicht unberücksichtigt bleiben. Um eine einheitliche Handhabung sicherzustellen und eine Überprüfung zu ermöglichen, hätte der Bochumer Verband die Vergütungsbestandteile, die er nicht mit einbezogen haben wollte, unmißverständlich gegenüber den Mitgliedsunternehmen benennen müssen. Dies unterblieb.

b) Der karrierebedingte Anteil der Gehaltssteigerungen muß nicht berücksichtigt werden (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG*



§ 16 Nr. 36, zu 2 a bb (2) der Gründe). Die Betriebsrentner haben ihre Karriere abgeschlossen. Sie können nicht verlangen, an der Karriere der noch Aktiven beteiligt zu werden. Das bedeutet jedoch nicht, daß bei der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze ein derartiger Anteil ohne Rücksicht auf die damit verbundenen praktischen Schwierigkeiten herausgerechnet werden muß.

Jedenfalls muß dafür gesorgt werden, daß alle nicht „karrierebedingten“ Vergütungsbestandteile berücksichtigt werden. Leistungs- oder ergebnisbezogene Vergütungen ohne Tätigkeitsänderung sind nicht „karrierebedingt“. Von einer „Karriere“ kann nur bei einer Übertragung höherwertiger Aufgaben und einem Aufstieg in der Hierarchie die Rede sein. Eine allgemeingültige, hinreichend klare Beschreibung der „karrierebedingten Vergütungsbestandteile“ für die „übrigen Mitgliedsunternehmen“ ist nicht zuletzt wegen ihrer unterschiedlichen Unternehmenszwecke und Strukturen äußerst schwierig, wenn nicht unmöglich. Im vorliegenden Fall fehlt eine exakte Definition des Bochumer Verbandes zur Vorbereitung einer die Rechtslage berücksichtigenden Datenerhebung.

c) Bei den Abzügen hat der Bochumer Verband zu Recht typisiert. Dies dient nicht nur der Praktikabilität und Verwaltungsvereinfachung (vgl. dazu BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36, zu 2 c der Gründe), sondern trägt auch dem Vereinheitlichungsziel des Konditionenkartells und damit den Besonderheiten des vorliegenden Versorgungssystems Rechnung. Der für die Höhe der Abzüge zugrunde gelegte Zeitpunkt ist ebensowenig zu beanstanden wie die im Berechnungsschema des Bochumer Verbandes angesetzten Abzüge. Noch vertretbar ist die Art und Weise der Durchschnittsberechnung.

aa) Die zeitlichen Bezugspunkte sind nicht zu beanstanden. Sie müssen für die maßgebliche Bruttovergütung und die darauf entfallenden Abzüge übereinstimmen. Sowohl für die Höhe der Bruttovergütungen als auch für die Steuern und Sozialversicherungsabgaben kam es auf die Verhältnisse im Dezember 1993 und Dezember 1996 an.

bb) Entgegen der Ansicht des Klägers durfte der Bochumer Verband den Solidaritätszuschlag berücksichtigen. Da es sich beim Solidaritätszuschlag um eine zusätzliche steuerliche Belastung handelt, beeinflusst er den Nettoverdienst. Die reallohnbezogene Obergrenze stellt auf den Teil des Arbeitsverdienstes ab, der den aktiven Beschäftigten nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsabgaben üblicherweise



verbleibt. Denn § 20 LO dient ebenso wie § 16 BetrAVG der Aufrechterhaltung eines bestimmten Lebensstandards. Dieser hängt vom verfügbaren Einkommen ab. Folgerichtig kommt es auf die rechtstechnische Ausgestaltung der gesetzlichen Abgabenlast nicht an (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36, zu 2 d bb der Gründe*).

Der für die Arbeitgeber handelnde Bochumer Verband hätte sich zwar dazu verpflichten können, zugunsten der Arbeitnehmer den Solidaritätszuschlag unberücksichtigt zu lassen. Der Kläger hat aber nicht schlüssig dargelegt, daß der Bochumer Verband derartiges beschloß und eine entsprechende Willenserklärung abgab.

cc) Der Bochumer Verband hatte nach billigem Ermessen darüber zu entscheiden, ob er selbst die Abzüge vom durchschnittlichen Bruttoverdienst der maßgebenden Beschäftigten aller Mitgliedsunternehmen vornimmt oder ob er anhand der von den einzelnen Unternehmen gemeldeten Durchschnittsnettoverdienste einen Mittelwert errechnet. Da sich der Bochumer Verband für letzteres entschieden hatte, mußte er die von den einzelnen Unternehmen gemeldeten Durchschnittsnettoverdienste entsprechend der relevanten Beschäftigtenzahl gewichten. Dies ist geschehen. Die vom Bochumer Verband gewählte Methode ist, rein rechnerisch gesehen, nicht zu beanstanden. Sie ist zwar komplizierter und fehleranfälliger. Insoweit waren aber die Vorgaben hinreichend klar und die von den Unternehmen gelieferten Daten einer Plausibilitätskontrolle zugänglich. Der Ermessensspielraum ist insoweit nicht überschritten, wenngleich die um einen Rechenschritt verkürzte, zentrale Nettoberechnung leichter zu handhaben und zuverlässiger wäre. Die Billigkeitskontrolle erstreckt sich indessen nicht darauf, ob die zweckmäßigste Lösung gewählt wurde. Es genügt, daß der beschrittene Rechenweg vertretbar ist.

7. Eine Gesamtbetrachtung führt zu einer Anhäufung von möglichen Fehlern. Die ursprüngliche Erhebung des Bochumer Verbandes war von nicht ausreichend klaren Vorgaben begleitet und beruhte auf teilweise unrichtigen Grundannahmen. Trotz der Nacherhebungen bleiben zahlreiche vom Kläger angesprochene und von der Beklagten nur zum Teil ausgeräumte Bedenken gegen die Zuverlässigkeit und Aussagekraft des Zahlenmaterials. Der Bochumer Verband hat eingeräumt, daß er die Meldungen der Mitgliedsunternehmen größtenteils nicht überprüfen kann. Dies hätte es nahegelegt, von einer zu differenzierten Methode, bei der Mißverständnisse, Überdruß bei Nacherhebungen und damit Fehler vorprogrammiert sind, abzusehen und sich stattdessen für eine einfachere, wenngleich gröbere Berechnung zu entscheiden, die einen



Abgleich mit den beim Bochumer Verband vorhandenen Daten und gezieltere Überprüfungen ermöglicht.

8. Eine unzulängliche Berechnungsmethode wäre zwar entgegen der Ansicht des Klägers dann unschädlich, wenn sich etwaige Fehler im Ergebnis nicht auswirken können (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36, zu 2 b der Gründe*). Entscheidend ist, ob die Leistungsbestimmung im Ergebnis der Billigkeit entspricht. Im vorliegenden Fall ist jedoch nicht auszuschließen, daß die Reallöhne der maßgeblichen aktiven Beschäftigten nicht geringer gestiegen sind als der Preisindex für die Lebenshaltung eines Vier-Personen-Arbeitnehmer-Haushalts mit mittlerem Einkommen.

Ursprünglich errechnete der Bochumer Verband eine Nettogehaltsänderung bei den übrigen Mitgliedsunternehmen von +1,69 %. Die Nacherhebung ergab eine Nettosteigerung bei den „übrigen Unternehmen mit Karriere“ von 4,39 % (Anlage 9 zum Schriftsatz der Beklagten vom 6. August 2001). Dies liegt über der für die übrigen Mitgliedsunternehmen beschlossenen Anpassung von 4 %, allerdings unter der Preissteigerungsrate von 5,6 %. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, daß eine ausreichende Definition der „karrierebedingten Vergütungsbestandteile“ fehlt und noch weitere Fehlerquellen bestehen. Nicht jede gehaltsmäßige Höherstufung ist als „karrierebedingte“ Gehaltsanhebung anzusehen. Selbst der Begriff der gehaltsmäßigen Höherstufung kann bei AT-Angestellten nicht wenige Fragen aufwerfen. Hinzu kommt insbesondere, daß eine vollständige Datenerhebung trotz eindringlicher Mahnschreiben des Bochumer Verbandes nicht gelang.

III. Die Vorabanhebung der Betriebsrente des Klägers nach der Richtlinie zur Durchführung der ab 1. Januar 1985 geltenden Anpassungsbestimmungen steht der geforderten Anpassung nicht entgegen.

In dieser Richtlinie ist von „Vorabanhebungen“ die Rede. Sie erfolgen „vor Anwendung des einheitlichen Anpassungsvormhundertsatzes“. Bereits nach diesem Wortlaut handelt es sich um eine zusätzliche Leistung neben der regulären Anpassung. Dies bestätigt Nr. 3 der Richtlinie, wonach der Gesamtbetrag aus Vorabanhebung und erstmaliger Anwendung des einheitlichen Anpassungssatzes für alle folgenden Anpassungen maßgebend ist. Die Richtlinie zur Durchführung der ab 1. Januar 1985 geltenden Anpassungsbestimmungen und die Übergangsregelung der LO 85 bilden ein Gesamtkonzept (*BAG 27. August 1996 - 3 AZR 466/95 - BAGE 84, 38, 60*). Die Voraban-



hebung sollte Nachteile abmildern, die sich aus der in der LO 85 enthaltenen Änderung über die Anpassung laufender Ruhegelder ergeben konnten. Damit dient die Vorabanehebung einem anderen Zweck als die Anpassung nach § 20 LO 85.

IV. Da der Kläger nach alledem verlangen kann, daß seine Betriebsrente zum 1. Januar 1997 statt um 4 % auf 6.826,00 DM um 5,6 % auf - jedenfalls die geltend gemachten - 6.931,06 DM erhöht wird, ergibt sich daraus für die Zeit bis einschließlich Dezember 1999 ein Differenzbetrag von 3.780,72 DM. Die in ihrer sachlichen Rechtfertigung nicht umstrittene Erhöhung zum 1. Januar 2000 um 3,44 % führt von dem erhöhten Ausgangsbetrag per 31. Dezember 1999 zu einem monatlichen Betriebsrentenanspruch von 7.169,45 DM und zu dem weiteren Differenzbetrag für die Zeit bis zum 31. Oktober 2000 von 1.297,30 DM. Die Differenzbeträge sind wie beantragt nach § 284 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB aF zu verzinsen.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Schoden

Stemmer



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)