Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 28. Juni 2011 - 3 AZR 286/09 -
I. Arbeitsgericht Dortmund	Urteil vom 24. September 2008 - 5 Ca 3099/08 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 24. Februar 2009 - 9 Sa 1655/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Eingriff in Anpassungsregelung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Ablösung, § 16, § 30c Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 282/09 -

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

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

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 286/09
9 Sa 1655/08
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juni 2011

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Heuser und Bialojahn für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Februar 2009 - 9 Sa 1655/08 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anpassung der Betriebsrente des Klägers. 1

Der Kläger ist 1947 geboren. Er war in der Zeit vom 1. August 1974 bis zum 30. Juni 2002 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin tätig. 2

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch Vereinbarung vom 11. Januar 2001 aufgehoben. Nr. 8 dieser Vereinbarung lautet: 3

> „8. Nach Beendigung des Anspruchs auf Frühpensionsleistung wird das Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeld nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R S bzw. ihres jeweiligen Rechtsnachfolgers und der 51er-Regelung gezahlt.“

Seit dem 1. April 2007 erhält der Kläger neben einer gesetzlichen Altersrente Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten. Die Parteien hatten vor dem 1. Januar 1999 arbeitsvertraglich die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der als Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R Aktiengesellschaft vom 9. Februar 1989 *(künftig: Ruhegeldrichtlinien 1989)* bzw. nach Maßgabe der Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung vereinbart. Die Ruhegeldrichtlinien 1989 lauten auszugsweise wie folgt: 4

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

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

„…

§ 5 Berechnung des ruhegeldfähigen Dienstein-kommens

…

(5) Die R-Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung wird für Pensionsfälle ab 1992 höchstens um die Inflationsrate angepaßt, soweit diese zum Zeitpunkt einer Rentenerhöhung unterhalb der Erhöhungen der Nettovergütungen der aktiven R-Mitarbeiter liegt. Übersteigt die Inflationsrate die Erhöhung der Nettovergütungen, verbleibt es bei der Anhebung der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung um den Prozentsatz der Erhöhung dieser Nettovergütungen.

Sollte die Erhöhung der Sozialversicherungsrenten gesetzlich von der bruttolohnbezogenen auf die nettolohnbezogene Rentendynamisierung umgestellt werden, tritt im Rahmen der beschriebenen Anpassung an die Stelle der Erhöhung der Nettovergütungen die Erhöhung der Sozialversicherungsrenten.

(6) Die Inflationsrate wird nach der Veränderung des durch das Statistische Bundesamt jährlich ermittelten Preisindexes für die Lebenshaltung von Vier-Personen-Arbeitnehmerhaushalten mit mittlerem Einkommen berechnet. Die Nettovergütung wird auf der Grundlage der Vergütungsgruppe 9, Stufe 16 des jeweiligen Vergütungstarifvertrages (auf der Basis des Manteltarifvertrages vom 21.07.1977/ 28.09.1982) unter Berücksichtigung der Steuerklasse III/0 abzüglich sämtlicher Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung) ermittelt.

(7) Die Anpassung der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt auf der Basis des bisherigen Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes, ohne daß die Erstberechnung des Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes nachvollzogen wird.

(8) Stichtag für die Anpassung der Betriebsrenten ist jeweils der Zeitpunkt der Anpassung der gesetzlichen Sozialversicherungsrenten.

(9) § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 bleibt unberührt. Dabei sind zwischenzeitlich nach den vorstehenden Absätzen erfolgte Anhebungen der

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

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

Betriebsrenten zu berücksichtigen.

…“

Im Jahr 2006 schlossen nahezu alle konzernverbundenen Unternehmen des R-Konzerns, auch die Beklagte, inhaltsgleich formulierte Betriebsvereinbarungen, mit denen die Anpassungsregelungen für die Betriebsrenten neu gefasst wurden. Die Beklagte schloss diese Betriebsvereinbarung *(künftig: BV 2006)* mit ihrem Gesamtbetriebsrat. Sie lautet ua. wie folgt: 5

„…

1. Präambel

Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass eine Harmonisierung der Regelwerke zur betrieblichen Altersversorgung des R-Konzerns im Hinblick auf die jeweiligen Ruhegeldanpassungsregelungen unumgänglich geworden ist. Insoweit sollen die Regelungen zur Anpassung der laufenden betrieblichen Altersversorgungsleistungen vereinheitlicht werden.

Zu diesem Zweck wird die in § 5 Absätze 5 bis 9 der ‚Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R Aktiengesellschaft’ vom 09. Februar 1989 (RL 02/89) vorgesehene Bestimmung zur Anpassung der Betriebsrente mit nachstehender Betriebsvereinbarung ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens geändert.

…

3. Neufassung des § 5 Absätze 5 bis 9 RL 02/89

§ 5 Absätze 5 bis 9 RL 02/89 wird in allen bis zum Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung geltenden Fassungen durch folgende Regelung ersetzt:

‚Das Unternehmen verpflichtet sich, jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres die laufenden Versorgungsleistungen um 1 % anzupassen. Steigen die Verbraucherpreise in einem Jahr um 4,75 % oder mehr oder in drei aufeinander folgenden Jahren um 11,5 % oder mehr, verpflichten sich die Betriebsparteien, über eine einmalige Neuregelung der Anpassung zu verhandeln mit dem Ziel, eine Entwertung der Renten zu verhindern.’

Im Übrigen bleiben die Regelungen der RL 02/89 unberührt.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4. Teilunwirksamkeit

Die Unwirksamkeit einzelner Bestandteile berührt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nicht.

Die Betriebsparteien verpflichten sich, in diesem Fall anstelle der unwirksamen Regelung eine solche zu vereinbaren, die wirksam ist und dem Inhalt der unwirksamen Regelung unter Beachtung des von den Betriebsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.

5. Inkrafttreten

Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.07.2007 in Kraft.

…“

Die Beklagte passte das Ruhegeld des Klägers zum 1. Juli 2007 entsprechend der BV 2006 um 1 % an. Dagegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Klage gewandt. 6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, durch die BV 2006 sei in Bezug auf sein Ruhegeld die in den Ruhegeldrichtlinien 1989 enthaltene Anpassungsregelung nicht wirksam abgelöst worden. Die Beklagte sei daher verpflichtet, sein Ruhegeld zum 1. Juli 2007 nach den Ruhegeldrichtlinien 1989 an den Kaufkraftverlust anzupassen. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt 8

festzustellen, dass die Prüfung einer Anpassung des betrieblichen Ruhegeldes des Klägers durch die Beklagte gemäß § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung „Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R AG, E“ idF vom 9. Februar 1989 zu erfolgen hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Sie hat die Ansicht vertreten, die Betriebsparteien seien zur Änderung der Anpassungsregelung mit Wirkung für den Kläger berechtigt gewesen. Für die Änderung bestünden ausreichende Gründe. 10

Im R-Konzern bestehe ein erhebliches Interesse daran, die unterschiedlichen Rentenanpassungsregelungen in den konzernangehörigen Unter- 11

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

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

nehmen zu vereinheitlichen. Die Beklagte sei gegründet worden, um die Personaldienstleistungen im R-Konzern zusammenzufassen. Das komme auch den Betriebsrentnern zugute, da sie nunmehr eine einheitliche Ansprechpartnerin hätten. Dazu sei es erforderlich, die Komplexität von Regelungen und Abläufen zu verringern. Durch die Neuregelung seien insgesamt 113 unterschiedliche Anpassungsbestimmungen nach den im Konzern geltenden Versorgungsordnungen vereinheitlicht worden.

Zwischenzeitlich sei zudem die R Pensionsfonds AG geschaffen worden. Diese stehe neben der Beklagten für die Betriebsrenten ein. Die R-AG habe diesen Pensionsfonds mit nahezu 5 Milliarden Euro ausgestattet. Der notwendige Kapitalbedarf hätte nicht, zumindest aber ungleich schwerer ermittelt werden können, wenn die Anpassungsregelungen nicht konzernweit vereinheitlicht worden wären. Um das Zusammenspiel von Vermögen und Verpflichtung, wie von der Aufsichtsbehörde gefordert, zu kalkulieren, sei es erforderlich, die Höhe der künftigen Ausgaben möglichst exakt zu prognostizieren. Durch den Pensionsfonds werde die Insolvenzsicherung für die Betriebsrentner verbessert, da er nach dem Grundsatz der Kapitaldeckung finanziert sei und die 1 %ige Erhöhung nach der BV 2006 leisten müsse, nicht jedoch der gesetzliche Träger der Insolvenzsicherung. 12

Angesichts des Versorgungsniveaus sei die mit der Änderung der Anpassung verbundene Eingriffsintensität gering. Ein Eingriff erfolge lediglich in künftige Steigerungen der Betriebsrente. Auch eine Gefahr der Entwertung des Ruhegeldanspruchs bestehe nicht, da dem Kläger eine sichere, von externen Bezugsgrößen unabhängige Betriebsrentenanpassung von 1 % jährlich zustehe. Damit werde die Anpassung sowohl für die Betriebsrentner als auch für die Arbeitgeber kalkulierbar. Für den Fall einer hohen Teuerungsrate sei in der BV 2006 zudem eine Verhandlungspflicht vereinbart worden. Die Neuregelung betreffe auch ältere Versorgungszusagen, die bislang keine Anpassung vorgesehen hätten. Außerdem sei es den Betriebsparteien darum gegangen, die Rentenerhöhung von externen Bezugsgrößen zu entkoppeln. 13

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

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

Die BV 2006 verstoße nicht gegen die Übergangsregelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG. Aus der Bestimmung über die Teilunwirksamkeit in Nr. 4 der BV 2006 ergebe sich im Übrigen, dass die Betriebsparteien auf jeden Fall die in den Ruhegeldrichtlinien 1989 bestimmte Anpassungsregelung hätten beseitigen wollen. Diese könne deshalb auch bei einem Verstoß der BV 2006 gegen die Übergangsregelung nicht wieder in Kraft treten. Vielmehr verbleibe es dann bei der gesetzlichen Anpassungsregelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG neben der „1 %-Regelung“. 14

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 15

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende erstinstanzliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. 16

A. Die Revision ist nicht aus prozessualen Gründen teilweise erfolgreich. Die Klage ist zulässig. Die Voraussetzungen einer Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Der Antrag richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, nämlich des Inhalts der Verpflichtung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers anzupassen. Da die Beklagte ihre Verpflichtung bestreitet, hat der Kläger ein Feststellungsinteresse. Der Vorrang der Leistungsklage steht nicht entgegen. Die Feststellungsklage ermöglicht eine sachgemäße einfache Erledigung der Streitpunkte, so dass prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen *(vgl. BAG 18. November 2003 - 3 AZR 655/02 - zu A der Gründe mwN)*. 17

B. Die Klage ist begründet. 18

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

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

Die Beklagte ist verpflichtet, die Betriebsrente des Klägers weiterhin nach § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 anzupassen. Es kann dahinstehen, ob die BV 2006 auf den Kläger Anwendung findet. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebspartner nicht berechtigt, für ausgeschiedene Arbeitnehmer Rechte und Pflichten zu begründen oder einzuschränken *(vgl. etwa 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - zu I 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ruhestand Nr. 1)*. Es kann offenbleiben, ob an dieser im Schrifttum *(vgl. etwa Fitting BetrVG 25. Aufl. § 77 Rn. 39 mwN)* zunehmend kritisierten Rechtsprechung, für die aus Sicht des Senats die besseren Gründe sprechen dürften, für Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung festzuhalten ist *(zuletzt offengelassen von BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 19 mwN)*. Es bedarf auch keiner Entscheidung, ob sich jedenfalls aus der arbeitsvertraglichen Verweisung auf die Ruhegeldrichtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung ergibt, dass der Kläger an die von den Betriebsparteien geschaffenen Regelungen gebunden ist *(vgl. zu dynamischen Verweisungsklauseln: BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu I 3 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14, für dynamische Verweisung auf eine Regelung durch Dienstvereinbarung)*. Die von den Betriebsparteien in der BV 2006 getroffene Regelung verstößt gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG. Dies hat entgegen der Auffassung der Beklagten nicht zur Folge, dass die Betriebsrenten um 1 % jährlich, jedenfalls aber nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG anzupassen sind. Eine derartige Ergänzung der BV 2006 kommt nicht in Betracht. Denkbar erscheint allenfalls ein Rückgriff allein auf die gesetzlichen Regelungen. Auch dies ist jedoch rechtlich nicht möglich. Denn ein Wechsel von der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 zur gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG bedürfte im Streitfall jedenfalls tragfähiger Gründe. Solche liegen nicht vor. 19

I. Nach § 30c Abs. 1 BetrAVG gilt § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, nach dem die in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG vorgesehene Anpassungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen, nur für laufende Leistungen, die auf 20

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

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

Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurden. Maßgebend ist dabei das Datum der Versorgungszusage. Es kommt nicht darauf an, ob die Anpassung um eins vom Hundert nach dem 31. Dezember 1998 vereinbart wurde oder der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 30c Abs. 1 BetrAVG am 1. Januar 1999 *(Rentenreformgesetz 1999 vom 16. Dezember 1997, BGBl. I S. 2998, Art. 8 Nr. 17 und Nr. 21, Art. 33 Abs. 1)* bereits laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bezog. Das ergibt die Auslegung der Vorschrift.

1. Mit dem Begriff der Zusage in § 30c Abs. 1 BetrAVG ist entsprechend dem allgemeinen betriebsrentenrechtlichen Sprachgebrauch die Versorgungszusage und nicht die Vereinbarung der Anpassung der Betriebsrente um eins vom Hundert pro Jahr gemeint. Auch eine Einschränkung dahingehend, dass es sich um laufende Leistungen handeln muss, die bei Inkrafttreten der Übergangsregelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG bereits bezogen wurden, findet sich im Gesetz nicht. 21

a) § 30c Abs. 1 BetrAVG ist eine Übergangsregelung zu § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG. Diese Regelung legt nicht fest, dass der Arbeitgeber eine Anpassung in Höhe von mindestens eins vom Hundert „zusagt“, sondern dass er sich zu einer solchen Anpassung „verpflichtet“. Es hätte in § 30c Abs. 1 BetrAVG also der Begriff der Verpflichtung verwendet werden müssen, wäre auf die Vereinbarung der Anpassung um eins vom Hundert und nicht auf die Versorgungszusage abzustellen. 22

b) Eine Begrenzung des Anwendungsbereichs auf Leistungen, die bei Inkrafttreten der Übergangsregelung bereits bezogen wurden, folgt nicht daraus, dass § 30c Abs. 1 BetrAVG die Anwendbarkeit von § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG auf „laufende Leistungen“ beschränkt, die auf nach dem 31. Dezember 1998 erteilten Zusagen beruhen. Der Begriff der laufenden Leistungen findet sich in § 16 BetrAVG. § 30c Abs. 1 BetrAVG nimmt daher den Begriff der laufenden Leistungen, wie er in § 16 BetrAVG gebraucht wird, auf. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der „laufenden Leistungen“ der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und 23

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

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

hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Diese Verpflichtung gilt nach Abs. 2 der Vorschrift als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindexes für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Die Verpflichtung entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, die „laufenden Leistungen“ jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen. Mit „laufenden Leistungen“ sind daher die periodisch fällig werdenden Rentenzahlungen unabhängig von ihrem Beginn gemeint.

2. Diese Auslegung entspricht dem Sprachgebrauch der weiteren im BetrAVG enthaltenen Übergangsregelungen, insbesondere derjenigen in § 30g BetrAVG. Dort ist in Abs. 1 Satz 1 von Anwartschaften die Rede, „die auf Zusagen beruhen“, die nach dem dort genannten Stichtag erteilt worden sind. Mit dem Begriff „Zusage“ ist in dieser Bestimmung unzweifelhaft die Versorgungszusage gemeint. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Gesetzgeber mit derselben Redewendung in § 30c Abs. 1 BetrAVG etwas anderes gemeint hat. Soweit es für die Anwendung einer Regelung auf den Zeitpunkt der Zahlung „laufender Leistungen“ ankommen soll, wird dies im Gesetz ausdrücklich bestimmt. So wird in § 30g Abs. 2 BetrAVG auf „laufende Leistungen“, die vor dem dort genannten Stichtag „erstmals gezahlt worden sind“, abgestellt. Eine derartige Formulierung findet sich in § 30c Abs. 1 BetrAVG nicht. 24

3. Die Entstehungsgeschichte des Gesetzes stützt dieses Ergebnis. 25

Im Gesetzentwurf zum Rentenreformgesetz 1999 *(BT-Drucks. 13/8011)* war der spätere § 30c Abs. 1 BetrAVG noch als § 30b Abs. 1 enthalten *(Art. 8 Nr. 21 der Entwurfsfassung)*. In der Begründung zu dieser Bestimmung heißt es, dass § 16 Abs. 3 Nr. 1, wie er später Gesetz geworden ist, „nur für ab Inkrafttreten erteilte Zusagen gilt“ *(BT-Drucks. 13/8011 S. 74)*. Auch die Begründung der Neuregelung in § 16 Abs. 3 Nr. 1 verweist darauf, die Neuregelung solle nur gelten, „wenn der Arbeitgeber bei Neuzusagen eine jährliche 26

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

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

Dynamisierung der Betriebsrenten zusagt, die nicht geringer als eins vom Hundert der laufenden Leistungen sein darf“ *(BT-Drucks. 13/8011 S. 73, ähnlich die allgemeine Begründung S. 52, wonach die Verpflichtung zur Anpassung künftig als erfüllt gelten soll, „wenn der Arbeitgeber sich bei Neuzusagen verpflichtet, die Betriebsrenten jährlich um ein Prozent anzupassen“)*.

4. Schließlich spricht auch eine am Zweck orientierte Auslegung der Übergangsregelung in § 30c Abs. 1 BetrAVG für dieses Ergebnis. 27

Die Übergangsregelung dient fiskalischen Zwecken. Es soll verhindert werden, dass durch die mit der Anpassung um ein Prozent mögliche Bildung steuerlicher Rückstellungen Einnahmeausfälle der öffentlichen Hand entstehen *(vgl. Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto Betriebsrentengesetz 5. Aufl. § 30c Rn. 1)*. Das wäre aber der Fall, wenn entsprechende Anpassungsvereinbarungen für bereits vor dem 1. Januar 1999 erteilte Versorgungszusagen möglich wären. Aus diesem Grund und wegen verfassungsrechtlicher Bedenken hat es die Bundesregierung später abgelehnt, eine Gesetzesinitiative zur Ausdehnung der „Ein-Prozent-Anpassung“ auf sog. Altfälle, dh. auf vor dem 1. Januar 1999 erteilte Versorgungszusagen, zu ergreifen *(BT-Drucks. 16/3273 S. 4)*. 28

5. Bei einer Auslegung des Begriffs der Zusage in § 30c Abs. 1 BetrAVG dahingehend, dass damit die Vereinbarung der Anpassung um eins vom Hundert gemeint ist, hätte § 30c BetrAVG wohl keinen Anwendungsbereich. Vor der Einführung der Regelung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG gab es keinen Anlass, entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Dies konnte daher frühestens seit der Veröffentlichung des Rentenreformgesetzes 1999 im Dezember 1997 in Betracht gezogen werden. Gründe dafür, dass gerade Vereinbarungen, die im Zeitraum von Dezember 1997 bis zum Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 1999 von § 30c Abs. 1 BetrAVG erfasst sein sollten, sind nicht ersichtlich. 29

II. Danach verstößt die BV 2006 gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG, da nach ihr die Betriebsrenten künftig um eins vom Hundert angepasst werden sollen, obwohl die von ihr erfassten Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 1999 30

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

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

erteilt wurden. Rechtsfolge dieses Verstoßes ist, dass weiterhin die Bestimmungen des § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 anzuwenden sind.

1. Es kann dahinstehen, ob von einer Teilnichtigkeit der BV 2006 ausgegangen werden kann, wie die Beklagte unter Hinweis auf die darin enthaltene „salvatorische Klausel“ sowie die Verhandlungen der Betriebsparteien meint, und/oder ob eine ergänzende Auslegung der BV 2006 vorzunehmen ist. Jedenfalls kommt eine Auslegung dahingehend, es solle die Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG als Auffangregelung neben eine Mindestanpassung um eins vom Hundert jährlich treten, nicht in Betracht. Das folgt schon daraus, dass die Ruhegeldrichtlinien 1989 in § 5 Abs. 9 eine Verweisung auf die gesetzliche Anpassung als Auffangregelung zu der in § 5 Abs. 5 bis Abs. 8 bestimmten Anpassung vorsehen. Durch die BV 2006 wurde § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 umfassend, einschließlich des Verweises auf die gesetzliche Regelung, ersetzt. Das schließt es aus, anzunehmen, die Betriebsparteien hätten eine Auffangregelung, die neben die „1 %-Regelung“ tritt, gewollt. Denkbar erscheint allenfalls, die BV 2006 in die Ablösung der Altregelung einerseits und ein Ersetzen von § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG durch die „1 %-Regelung“ entsprechend der gesetzlichen, in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG vorgesehenen Möglichkeit andererseits aufzuteilen. Folge wäre, dass wegen der Unwirksamkeit der Ersetzung durch die „1 %-Regelung“ allein auf die gesetzlichen Bestimmungen in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zurückzugreifen wäre. Diese Rechtsfolge könnte allerdings nur eintreten, wenn es für den Wechsel von der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 zur Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG Gründe gäbe, die vorliegen müssten, wenn die Betriebsparteien statt der von ihnen in der BV 2006 getroffenen Regelung die Ablösung der in den Ruhegeldrichtlinien 1989 bestimmten Anpassungsregelung durch die gesetzliche Regelung vereinbart hätten. Solche Gründe liegen nicht vor. Der Gesetzesverstoß eröffnete den Betriebsparteien keine weitergehenden Gestaltungsmöglichkeiten. 31

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

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

2. Für einen Wechsel von der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 zur gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG bedarf es nach Eintritt des Versorgungsfalls tragfähiger Gründe. 32

a) Die zugunsten der Beklagten unterstellte Regelungskompetenz der Betriebsparteien für Versorgungsempfänger ermöglicht nicht jede Änderung der Versorgungsregelungen. Vielmehr sind die Betriebsparteien bei Einschnitten in Versorgungsrechte an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Diese Grundsätze hat der Senat durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert *(st. Rspr. seit 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57)*. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind danach entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtige Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen *(BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - AP BetrAVG § 9 Nr. 22 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 47)*. Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und im Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben *(erdiente Dynamik)*, können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe. 33

b) Dieses Schema ist allerdings auf Eingriffe in Versorgungsanwartschaften, nicht auf Eingriffe in laufende Leistungen zugeschnitten. Bei Veränderungen der Versorgungsordnung nach Eintritt des Versorgungsfalls ist jedoch auf die diesem Prüfungsschema zugrunde liegenden Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückzugreifen *(vgl. etwa BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 32; 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B I 3 c der Gründe, BAGE 92, 358, jeweils mwN)*. In laufende Versorgungsleistungen darf daher nur eingegriffen werden, wenn tragfähige Gründe vorliegen *(vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 92, 358; 31. Juli 2007 - 3 AZR 189/06 - Rn. 38, AP BGB § 242* 34

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

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

Betriebliche Übung Nr. 79). Das bedeutet, dass nach Eintritt des Versorgungsfalls in der Regel nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt sein können *(BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 32; 12. Oktober 2004 - 3 AZR 557/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 112, 155)*. Auch für geringfügige Eingriffe bedarf es sachlich nachvollziehbarer, Willkür ausschließender Gründe *(BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu II 3 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14; 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - zu II 2 d der Gründe, BAGE 83, 293)*. Liegt ein mehr als geringfügiger Eingriff vor, müssen darüber hinausgehende Gründe bestehen. Sie müssen die konkrete Verschlechterung der Versorgungsordnung ausnahmsweise unter Berücksichtigung des durch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erworbenen Bestandsinteresses einerseits und der Schwere des Eingriffs andererseits aufgrund ganz erheblich überwiegender Interessen des Arbeitgebers tragen. Dies beruht darauf, dass der Arbeitnehmer die den Versorgungsanspruch begründende Gegenleistung bereits vollständig erbracht hat und er nach Eintritt des Versorgungsfalls nicht mehr die Möglichkeit hat, etwaige Versorgungslücken durch Eigenvorsorge zu schließen.

c) Auch Eingriffe in eine Anpassungsregelung können die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Ob mehr als geringfügige Eingriffe vorliegen, hängt von den Nachteilen ab, die dem Versorgungsberechtigten durch die konkrete Änderung entstehen *(BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B I 3 c der Gründe, BAGE 92, 358)*. Dem Urteil des Senats vom 27. August 1996 *(- 3 AZR 466/95 - zu IV 2 c cc der Gründe, BAGE 84, 38)* kann nichts Gegenteiliges entnommen werden. Der Senat hat auch dort geprüft, wie schwerwiegend sich die Änderung der Anpassungsregelung im konkreten Fall darstellte. Mehr als geringfügig sind danach solche Eingriffe in eine Anpassungsregelung, die dem Versorgungsempfänger - hätte er mit ihnen gerechnet - während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise hätten Anlass geben können, sie durch eine weitergehende private Absicherung auszugleichen. 35

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

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

3. Danach genügen für den Wechsel von der Anpassungsregel in § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 zur Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG sachlich nachvollziehbare Gründe nicht. Der Eingriff ist mehr als geringfügig. Während die Ruhegeldrichtlinien 1989 den Versorgungsberechtigten ein Recht auf Anpassung ihrer Versorgungsbezüge allein nach der Preissteigerungsrate, begrenzt auf die Entwicklung der Nettoeinkommen aktiver Arbeitnehmer, geben, sind bei der Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG auch wirtschaftliche Belange der Beklagten zu berücksichtigen. Dieser Eingriff übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze. Tragfähige Gründe, die diesen Eingriff rechtfertigen könnten, hat die Beklagte nicht vorgetragen. 36

a) Nach § 5 Abs. 5 der Ruhegeldrichtlinien 1989 ist die Beklagte verpflichtet, jeweils zu dem in § 5 Abs. 8 genannten Stichtag die laufenden Betriebsrenten um die Inflationsrate anzupassen, jedoch begrenzt auf die Erhöhung der Nettovergütung der aktiven R-Mitarbeiter, beides berechnet nach den in § 5 Abs. 6 genannten Werten. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf entsprechende Anpassung. Das folgt - entgegen der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Ansicht - aus der Auslegung der Richtlinien. 37

Nach § 5 Abs. 5 Satz 1 der Ruhegeldrichtlinien 1989 wird die Betriebsrente „höchstens um die Inflationsrate angepaßt, soweit diese zum Zeitpunkt einer Rentenerhöhung unterhalb der Erhöhungen der Nettovergütungen der aktiven R-Mitarbeiter liegt“. Satz 2 der Bestimmung ordnet an, dass es bei der Anhebung der Betriebsrenten um den Prozentsatz der Erhöhung dieser Nettovergütungen „verbleibt“, soweit die Inflationsrate diese Erhöhung „übersteigt“. 38

Wollte man die Formulierung „höchstens“ in § 5 Abs. 5 Satz 1 der Ruhegeldrichtlinien 1989 dahingehend auslegen, dass auch dann eine hinter der Steigerung der Inflationsrate zurückbleibende Erhöhung der Betriebsrenten in Betracht kommt, wenn die Inflationsrate geringer ist als die Erhöhung der Nettovergütungen, wäre dies mit § 5 Abs. 5 Satz 2 der Ruhegeldrichtlinien 1989 nicht zu vereinbaren. Danach „verbleibt“ es bei der Anhebung der Betriebsrenten um den Prozentsatz der Erhöhung der Nettovergütungen, wenn die 39

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Inflationsrate die Erhöhung der Nettovergütungen übersteigt. In diesem Fall besteht daher ein Anspruch auf die Erhöhung der Betriebsrente um den Prozentsatz der Steigerung der Nettovergütungen, wohingegen keine zwingende Erhöhung der Betriebsrenten vorzunehmen wäre, wenn die Inflationsrate niedriger ist als die Steigerung der Nettovergütungen. Es kann nicht angenommen werden, dass die Betriebspartner eine solche, unter keinem Gesichtspunkt nachvollziehbare Regelung treffen wollten. Aus der Formulierung „verbleibt“ in § 5 Abs. 5 Satz 2 der Ruhegeldrichtlinien 1989 ergibt sich vielmehr, dass auch Satz 1 eine zwingende Erhöhung vorsieht, in diesem Fall aber lediglich um die Inflationsrate und nicht um den Prozentsatz der Steigerung der Nettovergütungen. Das Wort „höchstens“ in Satz 1 hat deshalb ausschließlich eine klarstellende Funktion. Es verdeutlicht, dass nicht die Steigerung der Nettovergütungen aktiver Arbeitnehmer, sondern die Inflationsrate für die - als zwingend vorausgesetzte - Erhöhung maßgeblich ist, falls diese geringer ist als die Steigerung der Nettoeinkommen aktiver Arbeitnehmer.

b) Die Ablösung der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 durch eine Anpassung nach der gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG würde bewirken, dass - anders als nach den Ruhegeldrichtlinien 1989 - auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers bei der Anpassungsprüfung zu berücksichtigen ist. Die Ruhegeldrichtlinien 1989 gewähren bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen einen Anpassungsanspruch. Demgegenüber ordnet § 16 Abs. 1 BetrAVG lediglich eine Anpassung der Betriebsrenten nach billigem Ermessen an. Dabei ist nach der gesetzlichen Regelung auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. 40

Ein derartiger Eingriff in die Anpassungsregelung ist nicht nur geringfügig. Vielmehr wird damit der Versorgungsberechtigte dem Risiko ausgesetzt, dass der Wert seiner Betriebsrente sinkt, weil sie nicht mehr an die Kaufkraftentwicklung oder die Entwicklung der Nettovergütungen angepasst wird, sondern aufgrund einer ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers eine Anpassung unterbleibt. Ein derartiges, nicht langfristig vorhersehbares und 41

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

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

einschätzbares Risiko könnte einen aktiven Arbeitnehmer veranlassen, den potenziellen zusätzlichen Versorgungsbedarf anderweitig abzusichern.

c) Gründe, die ausnahmsweise einen derartigen mehr als geringfügigen Eingriff rechtfertigen könnten, hat die Beklagte nicht vorgebracht. 42

Die Beklagte hat für den von den Betriebsparteien vorgenommenen Eingriff im Wesentlichen auf Praktikabilitätserwägungen abgestellt. Dabei hat sie sich vor allem auf das Interesse an einer Vereinheitlichung der Anpassungsregelungen im Konzern und die Konzentration der Personalverwaltung der Konzerngesellschaften bei der Beklagten sowie die Gründung der R Pensionsfonds AG und die Berechnung der Kapitalausstattung dieser Gesellschaft berufen. Es kann dahingestellt bleiben, unter welchen Voraussetzungen derartige Gesichtspunkte überhaupt einen Eingriff in Versorgungsregelungen für bereits im Ruhestand befindliche Versorgungsempfänger rechtfertigen können. Insbesondere kann offenbleiben, inwieweit die von der Beklagten vorgenommene konzernweite Betrachtung zulässig ist. Eine Änderung der Anpassungsregelungen einer Versorgungsordnung dahingehend, dass von einer an der Inflationsrate und der Steigerung der Nettoeinkommen aktiver Arbeitnehmer orientierten Anpassungspflicht abgewichen wird und erstmals die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners bei der Anpassungsentscheidung berücksichtigt werden kann, bedarf jedenfalls solcher Gründe, die gerade diesen Eingriff tragen. Es muss daher ein innerer Zusammenhang zwischen der Regelung, die erstmals auch die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers ermöglicht, und den Gründen für die Anpassung bestehen. Derartige Gründe hat die Beklagte nicht dargelegt. Praktikabilitätserwägungen sind nicht geeignet, die Betriebsrenten der Gefahr einer Wertminderung auszusetzen. 43

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 44

Gräfl Zwanziger Schlewing

Heuser Bialojahn

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS