

Aktenzeichen: 3 AZR 50/05
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 25. April 2006
- 3 AZR 50/05 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 13. November 2003
- 17 Ca 2628/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 30. Dezember 2004
- 2 Sa 38/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsrentenanpassung nach Ausgliederung

Gesetze:

BetrAVG § 16, § 1b Abs. 1 Satz 4; BGB § 613a; ArbGG § 9 Abs. 5, § 66

Leitsätze:

keine



BUNDEsarbeitsGERICHT



3 AZR 50/05
2 Sa 38/04
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. April 2006

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.
Kläger zu 2), Berufungskläger zu 3) und Revisionskläger zu 1),
2.
Kläger zu 3), Berufungskläger zu 1) und Revisionskläger zu 2),
3.
Kläger zu 6), Berufungskläger zu 4) und Revisionskläger zu 3),
4.
Kläger zu 12), Berufungskläger zu 2) und Revisionskläger zu 4),
5.
Kläger zu 17), Berufungskläger zu 6) und Revisionskläger zu 5),
6.
Kläger zu 24), Berufungskläger zu 7) und Revisionskläger zu 6),

pp.



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



Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Schepers für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen der Kläger zu 2), 6) und 17) wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Dezember 2004 - 2 Sa 38/04 - insoweit aufgehoben, als die Zahlungsanträge und die Hilfsanträge abgewiesen worden sind. Auf die Revisionen aller Kläger wird die Kostenentscheidung des Urteils des Landesarbeitsgerichts insgesamt aufgehoben.
2. Die Sache wird insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
3. Die weitergehenden Revisionen aller Kläger werden zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Betriebsrentenanpassungen.

1

Die Kläger waren längere Zeit bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern beschäftigt. Ihre betriebliche Altersversorgung war zunächst in der zwischen der DB Aktiengesellschaft (DBAG) und ihrem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung vom 6. Februar 1987 (VersO 87) geregelt. Sie wurde nach der Verschmelzung der DBAG auf die DC AG (DCAG) durch eine am 1. Oktober 1992 in Kraft getretene Versorgungsordnung vom 26. November 1992 (VersO 92) abgelöst. Die Versorgungsregelun-

2



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



gen blieben im Wesentlichen unverändert. §§ 9 und 25 VersO 92, die inhaltlich mit §§ 9 und 25 VersO 87 übereinstimmen, lauten auszugsweise:

„III. Voraussetzungen und Berechnung der einzelnen DB-Renten

§ 9 Berechnung der DB-Altersrente

- (1) Die Berechnung der DB-Altersrente richtet sich nach der für den Mitarbeiter gültigen Versorgungsgruppe und der Anzahl der rentenfähigen Dienstjahre.

...

- (4) Die DCAG überprüft die DB-Rententabelle alle 3 Jahre ... Unabdingbare Voraussetzung für eine Erhöhung der Tabellenwerte ist, daß die Firma im Hinblick auf ihre voraussichtliche längerfristige Ertragssituation in der Lage ist, die sich aus der Anhebung der Altersversorgung ergebenden finanziellen Mehrbelastungen durch die erforderliche Bildung von Pensionsrückstellungen, Zuführungen zum Vermögen der DBUK und Anpassungsverpflichtungen nach § 16 BetrAVG zu tragen.

...

VI. Anpassung

§ 25 Anpassungsüberprüfung

Die DCAG wird im Rahmen des § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (BetrAVG) die Anpassung der laufenden Renten prüfen und hierüber nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung der Belange der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Lage der Firma, entscheiden.“

Die betriebliche Altersversorgung wurde zunächst von der DB Unterstützungskasse GmbH (DBUK), nach der Verschmelzung der DBAG auf die DCAG durch die DC Unterstützungskasse GmbH (DCUK) abgewickelt. 3

In einer Informationsschrift vom 6. September 1994 wurden die Mitarbeiter davon unterrichtet, dass „die Verselbständigung des Produktbereichs Omnibus in Verbindung mit der Firma K zu einem eigenständigen Unternehmen ... zum 01. Januar 1995 vorgesehen“ ist. In dieser Mitteilung wurden folgende „Grundsätze zur Verselbständigung“ genannt: 4

- „1. Es wird ein neues Unternehmen gegründet, die 'E Busgesellschaft'...
2. Wir sind damit eine 100 prozentige Tochter der MB AG.
3. Die Rechte und Pflichten der MB AG als Arbeitgeber gehen vollständig auf die 'E Busgesellschaft' über, d. h. die



Arbeitsverhältnisse der überwechselnden Mitarbeiter werden unverändert übernommen.

4. Für die in die 'E Busgesellschaft' überwechselnden Mitarbeiter bleiben die bestehenden Vereinbarungen und Regelungen aus der MB AG gültig.

...

Wegen der geplanten Ausgliederung des Produktionsbereichs Omnibus des Werkes M schloss die Veräußerin dieses Betriebsteils am 7. November 1994 mit ihrem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung“ (BV 94), die einen „Interessenausgleich“ und einen „Sozialplan“ enthielt. Sie lautete auszugsweise:

5

„I. Interessenausgleich

1. Zum 01.01.1995 wird der Produktbereich Omnibus auf die 'E GmbH' (Arbeitstitel) übertragen. Der Betriebsteilübergang vollzieht sich nach § 613 a BGB.

...

II. Sozialplan

4. Fortführung der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, die durch Betriebsübergang auf die 'E GmbH' übergehen, werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des § 613 a BGB fortgeführt. Die 'E GmbH' tritt als neuer Arbeitgeber an die Stelle der MB AG und übernimmt unverändert die Arbeitsverträge der betroffenen Mitarbeiter. Mit dem Betriebsteilübergang sind insoweit keine Nachteile der individuellen arbeitsvertraglichen Situation der Mitarbeiter verbunden.

Die von der MB AG anerkannten und weiterhin erworbenen Dienstzeiten werden auf der Basis des Eintrittsstichtages fortgeschrieben und im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung ... angerechnet.

6. Altersversorgung

- 6.1 Die Betriebsvereinbarung 'Versorgungsordnung' der MBAG vom 26.11.1992 gilt für die auf die 'E GmbH' übergehenden Mitarbeiter im Sinne von Ziff. II. 2. kollektivrechtlich fort. Der bisherige Leistungsumfang bleibt damit voll erhalten; die Ansprüche richten sich künftig gegen die 'E GmbH'. Durch den Betriebsübergang bleiben die bisher anerkannten Dienstzeiten und die weiteren Dienstzeiten in der 'E GmbH' als Gesamtbemessungsfaktor für Leistungen aus der Versorgungsordnung unverändert bestehen.
- 6.2 Für den Fall der Vereinbarung einer neuen kollektiven Versorgungsregelung für die Mitarbeiter der 'E GmbH' löst



diese die übergehende Betriebsvereinbarung 'Versorgungsordnung' der MBAG ab.

...

6.4 Für diejenigen Mitarbeiter, für die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs am 01.01.1995 eine unverfallbare Anwartschaft im Sinne der Versorgungsordnung der MBAG besteht, gilt:

6.4.1 Die 'E GmbH' verpflichtet sich, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs gültige Rententabelle '93' jeweils anlässlich der in der MBAG stattfindenden Überprüfungen und in gleichem Umfang wie in der MBAG anzupassen.

6.4.2 Tritt eine neue Versorgungsregelung in der 'E GmbH' in Kraft, so wird bei Eintritt des Versorgungsfalles im Wege einer individuellen Vergleichsrechnung ermittelt, ob die bisherige Versorgungsordnung der MBAG oder die neue Versorgungsregelung auch unter Anwendung der 'Konzernbetriebsvereinbarung über Dienstzeitanrechnung bei Wechsel von Mitarbeitern zwischen Unternehmen des DB-Konzerns' für den einzelnen Mitarbeiter günstiger ist. Im Rahmen dieser Vergleichsrechnung werden die bei der MBAG erfolgten Anwartschaftsanpassungen berücksichtigt. Der Mitarbeiter erhält auf Wunsch die Leistungen nach der Versorgungsregelung, aus der sich die höhere Monatsleistung ergibt."

In einer Protokollnotiz zu diesem Interessenausgleich/Sozialplan bestätigte der Vorstand der MB AG (MBAG), dass diese „Betriebsvereinbarung von der zukünftigen Geschäftsführung der 'E GmbH' übernommen wird“. Mit Schreiben vom 18. November 1994 teilte die MBAG den betroffenen Mitarbeitern deren Zuordnung zu dem Produktbereich Omnibus zum 1. Dezember 1994 mit und wies sie darauf hin, dass ab diesem Zeitpunkt die Regelungen der Tarifverträge der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden gelten, ferner: „Alle weiteren ... vereinbarten Vertragsbedingungen behalten ihre Gültigkeit“.

6

Nach dem Betriebsteilübergang führte die DCUK auch die von der Beklagten geschuldete betriebliche Altersversorgung durch. Sie bewilligte die Betriebsrente und wickelte deren Anpassungen ab.

7

Bis einschließlich 2001 erhöhte die DBUK bzw. die DCUK die laufenden Betriebsrenten gebündelt zum Anpassungstichtag 1. Juli für die Beklagte und für die DCAG jeweils im selben Umfang. In den Anpassungsmitteilungen wurde darauf hingewiesen, dass mit der Erhöhung der DB Rente „keine Bindung für spätere Überprüfun-

8



gen und ggf. Erhöhungen eingegangen“ werde. Im Einklang mit dem Betriebsrentengesetz werde die Betriebsrente jedoch alle drei Jahre überprüft.

Rückwirkend zum 1. Januar 2002 schloss die Beklagte mit der DCAG einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag. Während die DCAG die Betriebsrenten ihrer Versorgungsempfänger zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2002 um 5,38 % und zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2003 um 4,35 % erhöhte, lehnte die Beklagte wegen ihrer wirtschaftlichen Lage eine Anpassung für diese Anpassungsstichtage ab. Zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2004 erhöhte sie wieder die Betriebsrenten. Sie hatte nach ihren Gewinn- und Verlustrechnungen im Jahre 2000 einen Überschuss in Höhe von 39,2 Mio. Euro, im Jahre 2001 einen Verlust in Höhe von 41,8 Mio. Euro, im Jahre 2002 einen Verlust in Höhe von 117,8 Mio. Euro und im Jahre 2003 einen Überschuss in Höhe von 49,4 Mio. Euro erzielt.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihre Betriebsrenten in demselben Umfang anzupassen wie die DCAG. Dies ergebe sich aus der Betriebsvereinbarung vom 7. November 1994, aus der Zusage, dass sich an den arbeitsrechtlichen Ansprüchen der von der Beklagten übernommenen Arbeitnehmer nichts ändere, aus dem bei den Arbeitnehmern erweckten Vertrauen, dass sie durch den Betriebsteilübergang keine Nachteile erleiden würden und die Beklagte bei ihren Betriebsrentenanpassungen auch weiter so verfahren werde wie die DCAG, aus einer entsprechenden betrieblichen Übung und aus der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Konzern. Da die Kläger im Zeitpunkt ihres Ausscheidens bei der DCAG unverfallbare Versorgungsanwartschaften erreicht hätten, könnten sie zum Schutze ihrer bereits damals erdienten Anwartschaften zumindest eine zeitanteilige Anpassung entsprechend den Rentenerhöhungen bei der DCAG verlangen. Zum 1. Juli 2002 und zum 1. Juli 2003 müsse die Beklagte die Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG uneingeschränkt anpassen. Entscheidend seien die Konzernergebnisse. Die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff lägen vor. Dessen Anwendungsbereich könne wegen der besonderen Umstände des vorliegenden Falles sogar erweitert werden. Im Übrigen sei die Beklagte auch selbst in der Lage gewesen, die Anpassung aus den Erträgen und den Wertzuwächsen ihres Unternehmens zu bestreiten. Die in den Jahren 2001 und 2002 entstandenen Verluste beruhten darauf, dass die Beklagte 160,5 Mio. Euro für Abfindungen anlässlich eines Stellenabbaus aufgewandt habe.

Die Kläger haben beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet sei, die ihnen zustehenden Betriebsrenten künftig in der Weise anzupassen, wie die DC



AG die Betriebsrenten für ihre Rentner anpasst. Außerdem haben die Kläger zu 2), 6), 17) und 24) die ihnen ihrer Ansicht nach zustehenden Differenzbeträge durch Leistungsklagen geltend gemacht. Für die künftigen Zeiträume haben sie hilfsweise zu den Leistungsanträgen Feststellungsanträge gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt dazu verpflichtet, die Betriebsrenten ihrer Versorgungsempfänger in gleicher Weise anzupassen wie die DCAG. Auf Grund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage habe sie zu den Anpassungsstichtagen 1. Juli 2002 und 1. Juli 2003 eine Erhöhung der Betriebsrenten ablehnen dürfen. Die Voraussetzungen eines Berechnungsdurchgriffs lägen nicht vor.

12

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das erstinstanzliche Urteil ist am 13. November 2003 verkündet und den Klägern am 11. Mai 2004 zugestellt worden. Die Rechtsmittelbelehrung hat den Hinweis enthalten, dass „die Einlegung der Berufung **binnen eines Monats** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht ... zu erfolgen“ habe.

13

Die Berufung ist vom Kläger zu 3) am 31. März 2004, vom Kläger zu 12) am 10. Mai 2004 und von den Klägern zu 2), 6), 17) und 24) zusammen mit der Berufungsbegründung am 9. Juni 2004 eingelegt worden. Am 17. Juni 2004 ist dem Prozessbevollmächtigten der Kläger zu 2), 6), 17) und 24) der Hinweis des Landesarbeitsgerichts zugegangen, dass gegen die Zulässigkeit ihrer Berufungen Bedenken bestünden. Daraufhin hat ihr Prozessbevollmächtigter mit Schriftsatz vom 25. Juni 2004 Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt. Das Landesarbeitsgericht hat diese gewährt und alle Berufungen als unbegründet zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger zu 3), 6), 12) und 17) ihr Klagebegehren in vollem Umfang weiter. Der Kläger zu 24) hat nur gegen die Abweisung seines Feststellungsantrags Revision eingelegt. Der Kläger zu 2) hat seine Zahlungsklage im Revisionsverfahren teilweise zurückgenommen.

14

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



Entscheidungsgründe

Die Revisionen der Kläger zu 3), 12) und 24) sind unbegründet und die Revisionen der Kläger zu 2), 6) und 17) teilweise begründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Anträge abgewiesen, festzustellen, „dass die Beklagte verpflichtet ist, ... die Betriebsrente künftig in der Weise anzupassen, wie die DC AG die Betriebsrente für ihre Rentner anpasst“. Soweit die Kläger zu 2), 6) und 17) eine Erhöhung ihrer Betriebsrenten zu den Anpassungstichtagen 1. Juli 2002 bzw. 1. Juli 2003 verlangen, kommt es auf die wirtschaftliche Lage der Beklagten an. Wie sie damals zu beurteilen war und ob sie damals eine Nichterhöhung der Betriebsrenten rechtfertigte, bedarf aber noch weiterer Aufklärung durch das Landesarbeitsgericht.

15

A. Die Prozessfortsetzungsvoraussetzungen sind erfüllt. Die Berufungen aller Kläger sind zulässig. Auch die Berufungen der Kläger zu 2), 6), 17) und 24) scheitern nicht an der Versäumung der Berufungsfrist. Nach § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG beginnen sowohl die Berufungsfrist von einem Monat als auch die Berufungsbegründungsfrist von zwei Monaten „mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung“. Da bei fehlender Zustellung des Urteils auch die vorgeschriebene Rechtsmittelbelehrung fehlt, schloss sich nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001 (BGBl. I S. 1887) an die Fünfmonatsfrist des § 516 ZPO aF die Jahresfrist des § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG an, so dass die Berufung bis zum Ablauf von 17 Monaten nach Verkündung des arbeitsgerichtlichen Urteils eingelegt werden konnte. Diese Frist setzte sich aus der nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 516 ZPO aF geltenden Fünfmonatsfrist sowie der Jahresfrist des § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG zusammen (*BAG 8. Juni 2000 - 2 AZR 584/99 - BAGE 95, 73, zu II 1 der Gründe mwN*). Daran hat das Bundesarbeitsgericht nach der neuen Fassung des § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht mehr festgehalten und entschieden, dass nunmehr bei fehlender Zustellung eines vollständig abgesetzten Urteils des Arbeitsgerichts die Berufungs- und Berufungsbegründungsfrist spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung beginnen (*ua. BAG 28. Oktober 2004 - 8 AZR 492/03 - BAGE 112, 286, zu B IV der Gründe*).

16

Die Versäumung der Berufungsfrist schadet den Klägern zu 2), 6), 17) und 24) jedoch nicht. Das Landesarbeitsgericht hat ihrem Wiedereinsetzungsantrag stattgegeben. Abgesehen davon, dass damit das Landesarbeitsgericht dem Urteil des Bundes-

17



arbeitsgerichts vom 26. Dezember 2004 (26. Dezember 2004 - 2 AZR 611/03 - AP ArbGG 1979 § 66 Nr. 30 = EzA ZPO 2002 § 233 Nr. 3, zu II 2 der Gründe) Rechnung getragen hat, ist die Wiedereinsetzung nach § 238 Abs. 3 ZPO unanfechtbar und demgemäß für den Senat bindend.

B. Die Vorinstanzen haben die Anträge der Kläger festzustellen, dass ihre Betriebsrente in derselben Höhe anzupassen sei wie bei der DC AG, zu Recht als unbegründet abgewiesen. Für dieses Begehren besteht weder eine individualvertragliche noch eine kollektivvertragliche noch eine gesetzliche Anspruchsgrundlage. 18

I. Die Beklagte hat sich einzelvertraglich nicht verpflichtet, die von der DCAG getroffenen Anpassungsentscheidungen zu übernehmen und die eigene wirtschaftliche Lage unberücksichtigt zu lassen. Der Arbeitgeber kann zwar vertraglich Verpflichtungen eingehen, die zugunsten der Versorgungsempfänger von § 16 BetrAVG abweichen. Dies ist aber im vorliegenden Fall nicht geschehen. 19

1. Eine derartige Vereinbarung lässt sich dem mit dem Kläger zu 6) und nach ihrer letzten Behauptung auch mit den übrigen Klägern inhaltsgleich geschlossenen Altersteilzeitvertrag nicht entnehmen. In gleicher Form vielfach verwendete und damit typisierte Verträge und Erklärungen können vom Revisionsgericht selbstständig und unbeschränkt ausgelegt werden, wenn der festgestellte Sachverhalt das ermöglicht. Dies gilt insbesondere, wenn es - wie hier - um die Auslegung von Urkunden geht und besondere Umstände des Einzelfalls, die der Auslegung eine bestimmte Richtung geben könnten, nicht in Frage stehen (BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 69/99 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 56 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 71, zu B I 1 der Gründe). 20

Ein rechtsgeschäftlicher Wille der Beklagten, über § 16 BetrAVG hinausgehende Anpassungspflichten zu begründen, lässt sich nicht daraus herleiten, dass die zu gewährende betriebliche Altersversorgung als „DB Rente“ bezeichnet wurde. Mit dieser Formulierung wurde lediglich zum Ausdruck gebracht, dass die Beklagte unabhängig vom Inhalt ihrer eigenen Versorgungsordnung die DB Versorgungsordnung weiter anzuwenden hat. Deren Regelungen wurden im Altersteilzeitvertrag punktuell ergänzt und modifiziert. § 9 Nr. 1 des Altersteilzeitvertrages legt den Dienstzeitfaktor während der Arbeits- und Freistellungsphase fest. § 9 Nr. 2 des Altersteilzeitvertrages befasste sich mit dem Beginn der Betriebsrentenzahlungen und schrieb abweichend von der maßgeblichen Versorgungsordnung eine zeitlich befristete kumulierte Zahlung 21



des Übergangsgeldes vor. Weitere Abweichungen enthält der Altersteilzeitvertrag nicht. In dessen § 9 Nr. 3 wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die übrigen Bestimmungen der DB Versorgungsordnung in der jeweiligen Fassung gelten. Nach dieser dynamischen Verweisung sind auch künftige, zugunsten der Versorgungsberechtigten vom Betriebsrentengesetz abweichende Versorgungsregelungen anzuwenden. Soweit die maßgebliche Versorgungsordnung keine derartigen Regelungen enthält, sind die gesetzlichen Vorschriften zugrunde zu legen. Entscheidend ist damit der Inhalt des § 25 VersO 92. Darin wird lediglich die Regelung des § 16 BetrAVG wiedergegeben und übernommen. Die Anpassungspflichten des Arbeitgebers werden nicht erhöht.

Ebenso wenig ist dem von den Klägern zu 2), 3), 12), 17) und 24) früher behaupteten Inhalt der Ausscheidensvereinbarung eine über § 16 BetrAVG hinausgehende vertragliche Anpassungspflicht zu entnehmen.

22

2. Das Anpassungsbegehren der Kläger lässt sich auch nicht auf die ihnen übersandten Mitteilungen der DBUK über die Gewährung einer DB Rente stützen. Den Klägern wurde „mitgeteilt“, dass die Unterstützungskasse „ihrem Antrag auf Gewährung der laufenden DB Rente entsprochen“ habe. Nach Wortlaut und Sachzusammenhang wurde lediglich die Versorgungsordnung vollzogen. Die Durchführung bestehender Regelungen ist von rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen zu unterscheiden, mit denen zusätzliche Versorgungspflichten geschaffen werden sollen. Abgesehen davon befasste sich die Mitteilung nur mit dem Bestehen eines Versorgungsanspruchs und seiner Höhe bei Eintritt des Versorgungsfalles, aber nicht mit künftigen Anpassungen der Betriebsrente. Zudem wurde am Ende der Betriebsrentenberechnung ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Versorgung zu 100 % von der Beklagten getragen werde. Dies spricht dagegen, dass sich die Beklagte zu Rentenerhöhungen, unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Lage, verpflichten wollte.

23

3. Ebenso wenig ergibt sich aus der Informationsbroschüre der MB AG vom 6. September 1994 und ihrem Schreiben vom 18. November 1994 eine über § 16 BetrAVG hinausgehende Anpassungspflicht der Beklagten und zwar unabhängig davon, ob der Betriebsveräußerer mit den Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen für die Zeit nach dem Betriebsübergang regeln und dadurch den Betriebserwerber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB binden kann oder ob § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nur Rechte und Pflichten erfasst, die bereits gegenüber dem bisherigen Betriebsinhaber bestanden.

24



Die Informationsbroschüre enthielt keine rechtsgeschäftlichen Erklärungen, sondern stellte lediglich „die Verselbständigung des Produktionsbereichs Omnibus in Verbindung mit der Firma K zu einem eigenständigen Unternehmen“ und die sich daraus für die Arbeitnehmer ergebenden Rechtsfolgen dar. Im Vorwort und auf S. 7 unter der Überschrift „Grundsätze zur Verselbständigung“ wurde darauf hingewiesen, dass künftig die Beklagte der Arbeitgeber sein werde und es sich bei ihr um ein eigenständiges Unternehmen handelt. Auf S. 7 Nr. 3 bis 5 wird inhaltlich § 613a Abs. 1 BGB wiedergegeben. Dies gilt auch für den in Nr. 3 enthaltenen Halbsatz: „d. h. die Arbeitsverhältnisse der überwechselnden Mitarbeiter werden unverändert übernommen“. Diese Erläuterung bezieht sich auf den vorausgehenden Halbsatz, dass die „Rechte und Pflichten der MB AG als Arbeitgeber vollständig auf die ‘E Busgesellschaft’ übergehen“. Wie in Nr. 4 ausgeführt, „bleiben die bestehenden Vereinbarungen und Regelungen aus der MB AG gültig“. Die bisherigen Versorgungsbestimmungen wichen nicht von § 16 BetrAVG ab, sondern nahmen auf die gesetzlichen Regelungen Bezug. Der Informationsbroschüre ist nicht zu entnehmen, dass die Beklagte Versorgungspflichten begründen wollte, die über § 16 BetrAVG hinausgehen. Zu keinem anderen Ergebnis führt der vom Kläger zitierte Satz auf S. 11 der Informationsschrift, dass sich nichts ändere. Dieser Satz steht im Abschnitt „Arbeitgeber-/Arbeitnehmerzusammenarbeit“ und bezieht sich auf den unmittelbar vorausgehenden Hinweis, dass die Zuständigkeit des Standortbetriebsrats, die Gültigkeit der Tarifverträge in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, die Zugehörigkeit zum Arbeitgeberverband und die Zuständigkeit der am Standort vertretenen Gewerkschaften erhalten bleiben. Diese Erläuterung betrifft demnach die kollektive Zusammenarbeit, jedoch nicht die Rechte der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis.

25

4. Eine betriebliche Übung, die laufenden Betriebsrenten unabhängig von der wirtschaftlichen Lage der Beklagten ebenso zu erhöhen wie bei der DCAG, besteht nicht.

26

Nach § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG in der seit dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung (= § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF) können betriebliche Übungen Versorgungsrechte begründen und zu Anpassungspflichten führen, die über § 16 BetrAVG hinausgehen (vgl. BAG 3. Februar 1987 - 3 AZR 330/85 - BAGE 54, 168, zu A I 2 der Gründe). Nach ständiger Rechtsprechung setzt eine betriebliche Übung ein wiederholtes gleichförmiges Verhalten voraus, aus dem die Arbeitnehmer schließen können, der Arbeitgeber wolle sich vertraglich binden (vgl. ua. BAG 21. Januar 1997 - 1 AZR

27



572/96 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 64 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 36, zu II 2 b aa der Gründe; 19. Mai 2005 - 3 AZR 660/03 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 71 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 6, zu II 4 a der Gründe). Eine betriebliche Übung, die dem versorgungspflichtigen Arbeitgeber keinen Entscheidungsspielraum belässt und ihn unabhängig von der Belastbarkeit des Unternehmens zum vollen Ausgleich des Geldwertverlustes verpflichtet, ist ein Ausnahmetatbestand. Das Verhalten des Arbeitgebers muss deutlich auf einen entsprechenden Verpflichtungswillen hinweisen (vgl. dazu BAG 5. Oktober 1993 - 3 AZR 698/92 - BAGE 74, 318, zu I 1 a der Gründe). Ein derartiges, der Beklagten zuzurechnendes Verhalten fehlt.

a) Die Beklagte passte zwar die Betriebsrenten zu den Stichtagen 1. Juli 1995 bis einschließlich 1. Juli 2001 im gleichen Umfang an wie die DBAG bzw. DCAG. Daraus konnten die Versorgungsberechtigten aber nicht einen Verpflichtungswillen der Arbeitgeberin entnehmen, auch in Zukunft so zu verfahren. Wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, wurde lediglich der zu verzeichnende Kaufkraftverlust ausgeglichen. Der für die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung darlegungspflichtige Kläger hat nicht behauptet, dass die Beklagte bereits damals von einer Anpassung der laufenden Betriebsrente wegen der wirtschaftlichen Lage ihres Unternehmens ganz oder teilweise absehen durfte. Dafür enthält das Vorbringen beider Parteien auch keinerlei Anhaltspunkte. Da es auf die wirtschaftlichen Verhältnisse nicht ankam, wurde bei den Arbeitnehmern nicht der Eindruck erweckt, die Beklagte werde eine schlechte wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens bei den künftigen Anpassungsentscheidungen nicht berücksichtigen. 28

b) Auch die den Betriebsrentnern übersandten Mitteilungen über die Erhöhung ihrer „Firmenrente“ haben zu keiner derartigen betrieblichen Übung geführt. Ihnen lässt sich nicht entnehmen, dass von § 16 BetrAVG abgewichen wurde und sich die Beklagte auch in Zukunft daran halten werde. Im Gegenteil: Es wurde ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass mit der jeweiligen Anpassungsentscheidung „keine Bindung für spätere Überprüfungen und ggf. Erhöhungen eingegangen“ werden solle. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass die künftigen Anpassungsentscheidungen „im Einklang mit dem Betriebsrentengesetz“ getroffen werden. 29

II. Auf eine kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage kann die Klageforderung nicht gestützt werden. Die Beklagte ist auch nach den Sozialplanregelungen des Abschnitts II BV 94 nicht verpflichtet, die laufenden Betriebsrenten ohne Berücksichtigung 30



ihrer eigenen wirtschaftlichen Lage in derselben Höhe anzupassen wie die DCAG. Im vorliegenden Rechtsstreit spielt es keine Rolle, dass der Betriebserwerber durch eine vom Betriebsveräußerer geschlossene Betriebsvereinbarung nicht gebunden werden kann, wenn die Pflichten ausschließlich den Betriebserwerber treffen sollen (vgl. dazu ua. BAG 1. April 1987 - 4 AZR 77/86 - BAGE 55, 154, 168; 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - BAGE 102, 356, zu B III 2 b ee der Gründe). Es kann dahinstehen, ob die Regelungskompetenz der Betriebspartner bei einem Sozialplan, der aus Anlass einer bevorstehenden Betriebsveräußerung geschlossen wird, wegen seines besonderen Zwecks weiterreicht (vgl. BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 213/04 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 25 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 12, zu II 4 der Gründe). Ebenso wenig kommt es darauf an, ob im vorliegenden Fall die Betriebserwerberin rechtsgeschäftlich die im Sozialplan vorgesehenen Pflichten übernommen hat. Denn eine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Verpflichtung zur Anpassung der laufenden Betriebsrenten sieht die BV 94 nicht vor.

1. Abschnitt II Nr. 4 Satz 1 BV 94 weist ausdrücklich darauf hin, dass die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, die auf den Betriebserwerber übergehen, „gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des § 613 a BGB fortgeführt“ werden. Entsprechend dieser gesetzlichen Regelung bestimmt Abschnitt II Nr. 4 Satz 2 BV 94, dass der Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber an die Stelle der Betriebsveräußerin tritt und die Arbeitsverträge der betroffenen Mitarbeiter unverändert übernimmt. Wie Abschnitt II Nr. 4 Satz 3 BV 94 zutreffend bemerkt, sind mit „dem Betriebsteilübergang ... insoweit keine Nachteile der individuellen arbeitsvertraglichen Situation der Mitarbeiter verbunden“. Die Formulierung „insoweit“ enthält eine Einschränkung und zeigt, dass der Arbeitgeberwechsel unter Umständen zu Nachteilen führen kann. Die Betriebserwerberin und auf Grund der Rechtsnachfolge die Beklagte bleibt zwar an die bisherigen Regelungen - zumindest zunächst - gebunden. Soweit aber Änderungsbefugnisse bestehen oder die maßgeblichen Regelungen auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers abstellen, kann sich der Betriebsübergang nachteilig auswirken. Soweit den Arbeitnehmern ein über den gesetzlichen Mindeststandard hinausgehender Schutz gewährt werden sollte, enthält die BV 94 klare Vorschriften.

2. Dies gilt insbesondere für die betriebliche Altersversorgung. Sie ist in Abschnitt II Nr. 6 BV 94 detailliert geregelt. Eine über § 16 BetrAVG und § 613a BGB hinausgehende Verpflichtung zur Anpassung laufender Betriebsrenten ist darin nicht vorgesehen.

31

32



- a) Abschnitt II Nr. 6.1 Satz 1 BV 94 gibt die Regelung des § 613a Abs. 1 BGB wieder und bestimmt, dass für die auf den Betriebserwerber übergehenden Arbeitsverhältnisse die VersO 92 kollektivrechtlich fortgilt. In den nachfolgenden Sätzen sind die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen beschrieben. Dies wird durch das Wort „damit“ hinreichend deutlich gekennzeichnet. Mit dem bisherigen Leistungsumfang ist die Höhe der Versorgungsanwartschaft und die bei Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlende Betriebsrente gemeint. Die Höhe dieser zugesagten Betriebsrente bleibt erhalten, weil die Versorgungsregelungen unverändert anzuwenden sind. Dagegen handelt es sich bei den Anpassungen der laufenden Betriebsrente auch nach der VersO 92 um eine von der künftigen Entwicklung abhängige Chance. 33
- § 25 VersO 92 stellt zwar auf die wirtschaftliche Lage der „Firma“ ab. Unter „Firma“ ist die Versorgungsschuldnerin gemeint. Eine Abweichung von § 16 BetrAVG lässt sich der Verwendung des Wortes „Firma“ nicht entnehmen. Vielmehr wird ausdrücklich auf das Betriebsrentengesetz verwiesen. Die maßgeblichen gesetzlichen Anpassungskriterien werden genannt und nicht inhaltlich verändert. Abschnitt II Nr. 6.1 Satz 2 2. Halbsatz BV 94 stellt klar, dass sich die Versorgungsansprüche künftig gegen die Betriebserwerberin richten, deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte ist. Sie ist Arbeitgeberin, Versorgungsschuldnerin und dementsprechend „Firma“ im Sinne der weitgeltenden VersO 92. 34
- b) Die Systematik der Sozialplanregelungen zeigt ebenfalls, dass die Anpassung der laufenden Betriebsrenten von der Anpassung der Versorgungsanwartschaften zu unterscheiden ist und dass von § 16 BetrAVG zugunsten der Versorgungsempfänger nicht abgewichen worden ist. 35
- aa) Gegenüber den Arbeitnehmern, die wie die Kläger bereits zum 1. Januar 1995 eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hatten, ist nach Abschnitt II Nr. 6.4.1 BV 94 die Betriebserwerberin und als deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte verpflichtet, die Rententabelle jeweils anlässlich der bei der Betriebsveräußerin stattfindenden Überprüfungen und im gleichen Umfang wie bei der Betriebsveräußerin anzupassen. Nach § 9 VersO 92 ist die Rententabelle eine der Grundlagen für die Berechnung der Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles. Bei der Anpassung der Rententabelle handelt es sich demnach um eine Anpassung der Versorgungsanwartschaften. Die Anpassung der laufenden Betriebsrenten ist in § 25 VersO 92 geregelt. Diese Vorschrift übernimmt die gesetzlichen Bestimmungen des § 16 BetrAVG. 36



bb) Auch Abschnitt II Nr. 6.4.2 BV 94 baut auf der Unterscheidung zwischen Versorgungsanwartschaften und laufenden Betriebsrenten auf. Diese Vorschrift enthält eine Übergangs- und Besitzstandsregelung. Nach Abschnitt II Nr. 6.2 BV 94 löst eine neue kollektive Versorgungsregelung der Betriebserwerberin die weitergeltende Versorgungsordnung der Betriebsveräußerin ab. Abschnitt II Nr. 6.4.2 BV 94 schützt die bereits beim Betriebsübergang unverfallbaren Versorgungsanwartschaften. Der Schutz bezieht sich nach dem Wortlaut der Regelung auf die Berechnung der Betriebsrente „bei Eintritt des Versorgungsfalles“. Zu diesem Zeitpunkt ist im Wege der individuellen Vergleichsrechnung zu ermitteln, ob die bisherige Versorgungsordnung der Betriebsveräußerin oder die neue Versorgungsordnung der Betriebserwerberin für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger ist. Im Rahmen dieser Vergleichsrechnung werden die bei der Betriebsveräußerin erfolgten „Anwartschaftsanpassungen“ berücksichtigt. Von einer Anpassung der laufenden Betriebsrenten ist folgerichtig nicht die Rede. Sie richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes, die § 25 VersO 92 ohne inhaltliche Änderung übernommen hat.

37

III. Nach § 16 BetrAVG darf die Beklagte bei ihrer Anpassungsentscheidung ihre eigene wirtschaftliche Lage berücksichtigen. Dies gilt auch für den bei der Betriebsveräußerin erworbenen Teil des Versorgungsanspruchs.

38

1. Der Arbeitgeber kann nach § 16 Abs. 1 BetrAVG eine den Belangen des Versorgungsempfängers entsprechende Anpassung ablehnen, soweit dies seine wirtschaftliche Lage nicht zulässt. Unter Arbeitgeber iSd. § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Partner des Arbeitsverhältnisses zu verstehen, den die Pflichten aus der Versorgungszusage treffen (*BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 463/04 -, zu II 1 der Gründe*). Nicht entscheidend ist, auf welchem Durchführungsweg die betriebliche Altersversorgung abgewickelt wird. Auch wenn eine Unterstützungskasse die Betriebsrente zahlt, kommt es auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers an (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 43 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 35, zu II 2 der Gründe*).

39

Der Betriebsteil, in dem die Kläger beschäftigt waren, ist zum 1. Januar 1995 durch Rechtsgeschäft auf die Rechtsvorgängerin der Beklagten übergegangen. Sie sind erst nach dem Betriebsübergang aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ist die Betriebserwerberin in die Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eingetreten. Dies gilt auch für die versorgungsrechtlichen Pflichten. Die Beklagte schuldet als Rechtsnachfolgerin der Betriebserwerberin die Zahlung der Betriebsrente und deren Anpassung.

40



sung (vgl. BAG 21. Februar 2006 - 3 AZR 216/05 - ZIP 2006, 1742, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 2 a der Gründe). Nach § 613a Abs. 2 Satz 1 BGB haftet die Betriebsveräußerin neben der Betriebserwerberin, soweit die Versorgungsverpflichtungen vor dem Betriebsübergang entstanden sind und vor Ablauf eines Jahres nach diesem Zeitpunkt fällig werden. Die geltend gemachten Ansprüche auf höhere Anpassung der Betriebsrente für die Zeit nach dem 1. Juli 2001 fallen nicht darunter.

2. Da die Beklagte auch die Teile der Betriebsrente zu zahlen hat, die bei der Betriebserwerberin erdient worden sind, kommt es für die Anpassung der gesamten Betriebsrente auf ihre eigene wirtschaftliche Lage an. 41

a) In betriebsrentenrechtlich geschützte Rechtspositionen wird hierdurch nicht eingegriffen. Die Versorgungsempfänger haben nur eine mehr oder weniger große Chance, dass sich die wirtschaftlichen Verhältnisse des Anpassungsschuldners nicht verschlechtern. Auch der Insolvenzschutz umfasst nicht die Anpassungen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG (BAG 5. Oktober 1993 - 3 AZR 698/92 - BAGE 74, 318, zu II der Gründe). 42

b) § 613a Abs. 1 BGB gewährt zwar einen Inhaltsschutz, der darin besteht, dass die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen fortbestehen. Von den rechtlichen Bestimmungen sind aber die tatsächlichen Verhältnisse zu unterscheiden. Bei der Anwendung des § 16 BetrAVG kommt es auf die Verhältnisse des die Altersversorgung schuldenden Arbeitgebers, also der Beklagten an. Den Rechtsfolgen einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage beim Betriebserwerber können die Arbeitnehmer nur dadurch begegnen, dass sie gegen den Betriebsübergang Widerspruch einlegen (vgl. BAG 19. Mai 2005 - 3 AZR 649/03 - AP BGB § 613a Nr. 283 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 33, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 2 a cc der Gründe). Dies ist nicht geschehen. 43

3. Es ist unerheblich, dass die Beklagte dem von der DCAG beherrschten Konzern angehört. Auf die wirtschaftlichen Verhältnisse eines anderen konzernrechtlich verbundenen Unternehmens kommt es nur dann an, wenn entweder ein entsprechender Vertrauenstatbestand geschaffen wurde oder die konzernrechtlichen Verflechtungen einen sog. Berechnungsdurchgriff rechtfertigen (BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 172/02 - BAGE 105, 72, zu A II 3 der Gründe). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt. 44



a) Weder die DCAG noch die Beklagte und deren Rechtsvorgängerinnen hatten durch Erklärungen oder entsprechendes Verhalten bei den Versorgungsberechtigten ein schutzwürdiges Vertrauen darauf geschaffen, das herrschende Unternehmen werde sicherstellen, dass die Versorgungspflichten des beherrschten Unternehmens ebenso erfüllt werden wie die Versorgungsansprüche der eigenen Betriebsrentner (*vgl. dazu BAG 17. März 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1, zu I 2 b aa der Gründe mwN*). Die Versorgungsberechtigten der Beklagten wurden darauf hingewiesen, dass nach dem Betriebsteilübergang die Betriebserwerberin alleinige Versorgungsschuldnerin sei. Sie konnten nicht erwarten, dass bei einer ungünstigen wirtschaftlichen Lage ihrer Arbeitgeberin ihre laufenden Betriebsrenten in demselben Umfang angepasst würden wie bei der Konzernmutter. Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerin erklärten sich nur bereit, bei der Anpassung der Rententabelle und damit der Versorgungsanwartschaften die Entscheidungen der DCAG zu übernehmen. Den Erklärungen und dem Verhalten sowohl der Betriebsveräußerin als auch der Betriebserwerberin war mit hinreichender Deutlichkeit zu entnehmen, dass für die Anpassungen der laufenden Betriebsrenten die gesetzlichen Regelungen gelten sollen, die auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers, also der Beklagten abstellen. Daran ändert die Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung durch die DCAG nichts. Diese Einrichtung handelte erkennbar lediglich als Zahlstelle.

45

b) Ebenso wenig ermöglicht ein sog. Berechnungsdurchgriff die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der DCAG. Zwar entstand spätestens durch den rückwirkend zum 1. Januar 2002 geschlossenen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag eine verdichtete Konzernverbindung zwischen der Beklagten und der DCAG. Sie allein reicht aber für einen Berechnungsdurchgriff nicht aus. Außerdem müssen sich konzerntypische Gefahren verwirklichen (*st. Rspr. des Senats seit 4. Oktober 1994 - 3 AZR 910/93 - BAGE 78, 87, zu B II 4 b (2) der Gründe*). Dies trifft dann zu, wenn das herrschende Unternehmen die Leitungsmacht in einer Weise ausgeübt hat, die keine angemessene Rücksicht auf die Belange der abhängigen Gesellschaft genommen, sondern stattdessen die Interessen anderer dem Konzern angehörender Unternehmen oder seine eigenen Interessen in den Vordergrund gestellt hat und dadurch die mangelnde Leistungsfähigkeit der Versorgungsschuldnerin verursacht worden ist (*vgl. ua. BAG 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1, zu I 2 b bb (2) der Gründe*). Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Kläger die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen eines Berechnungsdurchgriffs tragen. Wie der Senat im Urteil vom 18. Februar 2003 (*- 3 AZR 172/02 - BAGE 105,*

46



72, zu A II 3 der Gründe) ausgeführt hat, gibt es keinen allgemeinen Erfahrungssatz, dass die wirtschaftliche Lage eines konzernabhängigen Unternehmens regelmäßig durch nachteilige, im Konzerninteresse erfolgende Vorteilsverschiebungen beeinträchtigt werde. Dem Betriebsrentner können zwar Erleichterungen bei der Darlegungslast zugute kommen. Er muss aber wenigstens konkrete Tatsachen vortragen, die greifbare Anhaltspunkte für einen Berechnungsdurchgriff liefern. Dies ist auch im vorliegenden Fall nicht geschehen.

Für eine Erweiterung des Berechnungsdurchgriffs gibt es keinen überzeugenden Grund. Vielmehr wird der Senat bei gegebenem Anlass wegen der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Durchgriffshaftung bei „existenzgefährdenden Eingriffen“, der sich das Bundesarbeitsgericht angeschlossen hat (vgl. BGH 17. September 2001 - II ZR 178/99 - BGHZ 149, 10; 24. Juni 2002 - II ZR 300/00 - BGHZ 151, 181; BAG 14. Dezember 2004 - 1 AZR 504/03 - BAGE 113, 121, zu II 2 b der Gründe; 28. Juli 2005 - 3 AZR 463/04 -, zu II 4 a der Gründe), die Voraussetzungen des Berechnungsdurchgriffs zu überprüfen haben. Im vorliegenden Rechtsstreit ist diese Frage nicht entscheidungserheblich und kann daher offen bleiben.

IV. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet die Beklagte nicht dazu, abweichend von den Grundsätzen des § 16 BetrAVG die eigene wirtschaftliche Lage unberücksichtigt zu lassen und die laufende Betriebsrente in derselben Höhe anzupassen wie die DCAG. Ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen der Gleichbehandlungsgrundsatz unternehmensübergreifend und konzernweit gilt, kann im vorliegenden Fall dahinstehen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz dient nicht der Gesetzeskorrektur. Er schützt den Arbeitnehmer gegenüber der Gestaltungsmacht des einzelnen Arbeitgebers. Mit dem bloßen Normenvollzug schafft der Arbeitgeber jedoch keine eigenständige Ordnung (BAG 5. Oktober 1999 - 3 AZR 230/98 - BAGE 92, 310, zu IV der Gründe).

C. Soweit die Kläger zu 2), 6) und 17) eine Erhöhung ihrer Betriebsrenten zum 1. Juli 2002 bzw. 1. Juli 2003 und die Zahlung der sich daraus ergebenden Differenzbeträge fordern, sind für die Entscheidung über diese Leistungsklagen noch weitere tatsächliche Feststellungen nötig. Das Landesarbeitsgericht hat noch näher zu prüfen, wie die Beklagte ihre wirtschaftliche Lage zu den maßgeblichen Anpassungstichtagen beurteilen durfte.

I. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu überprüfen. Der ge-



setzunglich vorgeschriebene Dreijahresturnus zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen (*BAG 28. April 1992 - 3 AZR 142/91 - BAGE 70, 137, zu I 1 der Gründe*). Die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin ist zulässig (*vgl. ua. BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 172/02 - BAGE 105, 72, zu A II 1 der Gründe*). Durch den gemeinsamen Anpassungsstichtag darf sich die erste Anpassung um höchstens sechs Monate verzögern (*vgl. dazu BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - AP BetrAVG § 16 Nr. 56 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 43, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 b der Gründe*). In der Folgezeit muss der Dreijahreszeitraum - wie hier geschehen - eingehalten werden (*BAG 28. April 1992 - 3 AZR 142/91 - aaO, zu I 1 der Gründe*).

Da die dreijährige Anpassungsentscheidung im vorliegenden Fall jeweils zum 1. Juli eines Kalenderjahres getroffen wird, erfasst sie, soweit es um eine Erstanpassung geht, alle Versorgungsfälle, die im dritten vor dem Anpassungsstichtag liegenden Kalenderjahr eingetreten sind. Erstanpassungen hatten demnach zum 1. Juli 2002 bei einem Rentenbeginn im Jahre 1999 und zum 1. Juli 2003 bei einem Rentenbeginn im Jahre 2000 zu erfolgen. Dies gilt auch für die in der zweiten Kalenderhälfte eingetretenen Versorgungsfälle. Nur so wird eine Verzögerung der Erstanpassungen um mehr als sechs Monate vermieden.

51

Nach diesen Grundsätzen war die Beklagte verpflichtet, zum 1. Juli 2002 über die Anpassung der Betriebsrente des Klägers zu 17) zu entscheiden. Laut Rentenmitteilung der DBUK vom 3. November 1999 hatte er seit dem 1. Dezember 1999 Anspruch auf Zahlung der Betriebsrente. Unerheblich ist, dass er noch keine drei Jahre Betriebsrente bezog. Die Bündelung der Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin führt zwangsläufig dazu, dass die Anpassungsprüfung für einen Teil der Versorgungsempfänger vorverlegt wird, während sie sich für einen Teil der Versorgungsempfänger um bis zu sechs Monate verzögert.

52

II. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber über die Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist dafür darlegungs- und beweispflichtig, dass seine Anpassungsentscheidung billigem Ermessen entspricht und sich in den Grenzen des § 16 BetrAVG hält. Die Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich auf alle die Anpassungsentscheidung beeinflussenden Umstände (*BAG 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1, zu II 5*

53



der Gründe). Bei dem Anpassungskriterium „wirtschaftliche Lage“ kommt hinzu, dass Sachvortrag und Beweis in der Regel von der Partei zu verlangen sind, die über die maßgeblichen Umstände Auskunft geben kann und über die entsprechenden Beweismittel verfügt. Dieser Grundsatz gilt vor allem dann, wenn es auf besondere Interessen einer Partei oder deren Vermögensverhältnisse ankommt (BAG 23. April 1985 - 3 AZR 548/82 - BAGE 48, 284, zu I 1 b der Gründe). Nur der Arbeitgeber kennt die wirtschaftliche Situation seines Unternehmens im Einzelnen, während den Versorgungsempfängern im Allgemeinen ausreichende Kenntnisse hierüber fehlen. Im vorliegenden Rechtsstreit hat die Beklagte noch nicht ausreichend vorgetragen, dass ihre wirtschaftliche Lage zu den Anpassungstichtagen 1. Juli 2002 und 1. Juli 2003 einer vollen Anpassung der Betriebsrenten entgegenstand.

1. Der Arbeitgeber darf nach § 16 Abs. 1 BetrAVG eine den Belangen der Versorgungsempfänger entsprechende Anpassung insoweit ablehnen, als dadurch sein Unternehmen übermäßig belastet und dessen Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Diese Voraussetzung ist dann erfüllt, wenn er annehmen darf, es werde ihm mit einiger Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens aufzubringen (vgl. ua. BAG 23. Oktober 1996 - 3 AZR 514/95 - BAGE 84, 246, zu I der Gründe; 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - EzA BetrAVG § 16 Nr. 44, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu III 2 der Gründe). Da es darauf ankommt, ob das Unternehmen eine volle Anpassung der Betriebsrenten tragen kann, ist die voraussichtliche künftige Belastbarkeit des Unternehmens entscheidend (vgl. ua. BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 172/02 - BAGE 105, 72, zu A II 2 b der Gründe). Der Arbeitgeber hat eine Prognose zu erstellen. Dabei steht ihm zwar ein Beurteilungsspielraum zu. Für seine Einschätzung der künftigen Entwicklung muss aber eine durch Tatsachen gestützte Wahrscheinlichkeit sprechen (BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 43 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 35, zu II 2 a der Gründe). Die Prognose muss realitätsgerecht und vertretbar sein.

54

a) Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt ist der Anpassungstichtag. Die wirtschaftliche Entwicklung in der Zeit vor diesem Tag ist für die erforderliche Prognose nicht irrelevant, sondern insoweit von Bedeutung, als daraus Schlüsse für die weitere Entwicklung des Unternehmens gezogen werden können (st. Rspr. des Senats seit 23. April 1985 - 3 AZR 156/83 - BAGE 48, 272, zu II 3 c (1) der Gründe). Auch die wirtschaftlichen Daten nach dem Anpassungstichtag können sich auf die Überprüfung der

55



Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers auswirken. Sie können seine frühere Prognose bestätigen oder entkräften. Dadurch können sie die Darlegungs- und Beweislast beeinflussen (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 43 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 35, zu II 2 a der Gründe*). Je günstiger die weitere wirtschaftliche Entwicklung ausfällt und je schneller die Besserung eintritt, desto genauer und sorgfältiger muss der Arbeitgeber vortragen, dass seine frühere negative Einschätzung trotzdem nicht zu beanstanden ist. Dies wirkt sich auch auf die Frage aus, über wie viele Jahre hinweg die bisherige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens auszuwerten ist. Ein Zeitraum unter drei Jahren ist in aller Regel nicht repräsentativ (*BAG 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1, zu II 2 b der Gründe*). Dabei handelt es sich grundsätzlich um einen Mindestzeitraum. Er ist nicht stets und unter allen Umständen ausreichend. Auf einen längeren Zeitraum ist insbesondere dann zurückzugreifen, wenn die spätere Entwicklung zu berechtigten Zweifeln an der Vertretbarkeit der Prognose des Arbeitgebers führt.

b) Im vorliegenden Fall hat die Beklagte schriftsätzlich nicht einmal die wirtschaftlichen Daten für den dreijährigen Mindestzeitraum vorgetragen. Dieser umfasst für die Anpassung zum 1. Juli 2002 auch das Jahr 1999. Wirtschaftliche Daten für dieses Jahr ergeben sich lediglich aus der von der Beklagten vorgelegten, für das Jahr 2000 erstellten Gewinn- und Verlustrechnung. Abgesehen davon lässt es die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens der Beklagten ab dem Jahre 2003 geboten erscheinen, auf einen längeren Zeitraum, und zwar auf fünf Jahre zurückzugreifen. Es sind also die Jahre 1997 und 1998 einzubeziehen.

56

2. Die Beklagte hat weder ihre Prognosen noch die zugrunde gelegten Annahmen und die dafür wesentlichen Tatsachen hinreichend vorgetragen. Während sie noch im Jahre 2000 einen Überschuss von 39,2 Mio. Euro erzielt hatte, erwirtschaftete sie im Jahre 2001 einen Fehlbetrag von 41,8 Mio. Euro und im Jahre 2002 einen Fehlbetrag von 117,8 Mio. Euro. Sie hat nicht dargelegt, worauf diese Verluste im Einzelnen zurückzuführen waren und weshalb sie davon ausgehen durfte, dass die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens in den auf die Anpassungstichtage folgenden drei Jahren so schlecht sein werde, dass eine Anpassung der laufenden Betriebsrenten das Unternehmen überfordere. Nicht zuletzt wegen der weiteren Unternehmensentwicklung und wegen des Sachvortrags der Kläger ist von der Beklagten eine sorgfältige Darstellung und Begründung der Prognose für die Anpassungstichtage 1. Juli 2002 und 1. Juli 2003 zu verlangen.

57



a) Die Kläger haben in ihrem Schriftsatz vom 20. August 2004 S. 3 f. behauptet, die für die Jahre 2001 und 2002 bilanzierten Verluste seien darauf zurückzuführen, dass die Beklagte für einen Stellenabbau 160,5 Mio. Euro ausgegeben habe. Hierauf sind das Landesarbeitsgericht und die Beklagte nicht eingegangen. Einmalige, durch Rationalisierungsmaßnahmen entstandene Verluste können nicht in die Zukunft projiziert werden. Vielmehr sind die zu erwartenden Ergebnisverbesserungen ebenso zu berücksichtigen wie die damit verbundenen Verbesserungen der Eigenkapitalausstattung. Sowohl bei außerordentlichen Erträgen als auch bei außerordentlichen Verlusten darf deren Ausnahmecharakter bei der Beurteilung der künftigen Entwicklung des Unternehmens nicht außer Acht gelassen werden. In der Regel sind sie aus den der Prognose zugrunde gelegten früheren Jahresabschlüssen herauszurechnen (*BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 287/00 - AP BetrAVG § 16 Nr. 46 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 38, zu 2 c aa (4) der Gründe*).

58

b) Bereits im Jahre 2003 erwirtschaftete die Beklagte einen Gewinn von über 49 Mio. Euro. Eine angemessene Eigenkapitalverzinsung, die für die Anpassung der Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG von entscheidender Bedeutung ist, besteht aus einem Basiszins und einem Risikozuschlag. Der Basiszins entspricht der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen. Der Risikozuschlag beträgt für alle Unternehmen einheitlich 2 % (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 146/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 45 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 37, zu II 2 c aa, bb der Gründe*). Die Ertragslage des Unternehmens war im Jahre 2003 deutlich besser. Die Überschüsse konnten zur Stärkung der Eigenkapitalausstattung verwandt werden. Von einer das Überleben des Unternehmens gefährdenden Substanzauszehrung konnte nicht die Rede sein. Dem Sachvortrag der Beklagten lässt sich nicht entnehmen, weshalb am 1. Juli 2002 die Entwicklung des kommenden Jahres und am 1. Juli 2003 selbst die Entwicklung des laufenden Jahres noch nicht absehbar waren. Laut einem zur Akte gereichten Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 2. September 2003 erklärte der Leiter des Geschäftsbereichs Omnibusse der DCAG, die „strukturelle Rationalisierung“ führe zu einer Verbesserung der Profitabilität, einem im Vergleich zu den Umsätzen überproportionalen Wachstum und einer zweistelligen, in der Folgezeit noch weiter steigenden Eigenkapitalrendite. Den Parteien wird Gelegenheit gegeben, ihren Sachvortrag zu der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens der Beklagten bezogen auf die Beurteilungszeitpunkte 1. Juli 2002 und 1. Juli 2003 zu ergänzen.

59



VorsRiBAG Dr. Reinecke
ist durch Urlaub an der
Unterschrift gehindert

Kremhelmer

Breinlinger

Kremhelmer

Schmidt

Schepers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)