

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Ruhegehalt - Geldentwertung,
§ 242 Gleichbehandlung, § 242 Geschäftsgrundlage,
§ 305 Billigkeitskontrolle; WährG § 3; BetrAVG §§ 16, 5, 7

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 543/76

Urteil des BAG vom 15. September 1977 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 543/76

7 Sa 202/75 Niedersachsen

Verkündet am
15. September 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. Februar 1976 - 7 Sa 202/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger begehrt eine Anpassung des von der Beklagten gewährten betrieblichen Altersruhegeldes.

Der am 18. März 1895 geborene Kläger stand vom 8. Januar 1919 bis zum 31. Juli 1948 - mit kriegs- und nachkriegsbedingter Unterbrechung - in den Diensten der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerinnen. Ab 1. August 1948 nahm er im Einvernehmen mit der Beklagten eine Tätigkeit bei der G

mbH in O auf, die eine Hilfseinsparungskasse e.V. richtung des R

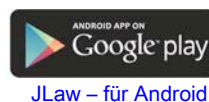
ist. Die Beklagte hat den Kläger in die bei ihr bestehende Altersversorgung einbezogen. Hierzu galt zunächst eine Versorgungsordnung vom 23. November 1954. Sie sah Altersrenten bei Ausscheiden nach dem 65. Lebensjahr vor. Die Höhe dieser Renten war bei Bruttobezügen bis zu 750,-- DM in festen Beträgen gestaffelt festgesetzt. Bei Bruttobezügen über 750,-- DM sollte die Rente 50 % der Bezüge betragen. In Ziff. 7 der Versorgungsordnung heißt es, eine Anrechnung von Leistungen aus der Sozialversicherung finde nicht statt. Diese Versorgungsordnung ist mit Wirkung vom 1. Oktober 1959 geändert worden. Die Festbeträge der monatlichen Rente waren nunmehr für monatliche Bruttobezüge bis zu 1.250,-- DM vorgesehen. Bei höheren Bezügen sollte die Rente weiterhin 50 % der Bezüge betragen. Ziff. 7 wurde dahin geändert, daß über die Anrechnung eine Entscheidung von Fall zu Fall vorbehalten bleibe. In Ziff. 13 dieser Versorgungsordnung ist u.a. ausgeführt, die Gestaltung und Bemessung der Renten beruhe auf der derzeitigen Regelung des Rechts der Sozialversicherung und solle diese in angemessener Weise ergänzen.

Der Kläger ist über das 65. Lebensjahr hinaus tätig geblieben. Sein Pensionsalter wurde auf das 67. Lebensjahr festgesetzt. Gehaltserhöhungen, die in die Zeit der Beschäftigung nach dem 65. Lebensjahr fielen, sollten für die Berechnung der Altersversorgung unberücksichtigt bleiben. Insoweit sollte weiterhin ein Gehalt von 18.000,-- DM zugrunde gelegt werden.

- 3 -



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



- 3 -

Zum 30. April 1965 ist der Kläger in den Ruhestand getreten. Er hatte zuletzt Jahresbezüge von 23.220,-- DM. Die Beklagte gewährt dem Kläger seit dem 1. Mai 1965 ein Altersruhegeld von 750,-- DM. Daneben bezieht der Kläger eine Rente aus der Sozialversicherung, die sich im Jahre 1965 auf etwa 500,-- DM belief.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger eine Anhebung der Betriebsrente aus zwei Gründen begehrt. Zum einen hat er geltend gemacht, die Firmenrente müsse aus dem Einkommen berechnet werden, das er im März 1962 bei Erreichen des festgesetzten Pensionsalters von 67 Jahren bezogen habe. Mit diesem Anspruch ist der Kläger durch das insoweit rechtskräftig gewordene Urteil des Arbeitsgerichts unterlegen. Außerdem hat der Kläger eine Anpassung der Versorgungsbezüge an die Verteuerung begehrt. Seit dem Jahre 1962 hätten sich die Lebenshaltungspreise bis Juli 1974 um etwa 60 % erhöht. Angemessen sei ein Ausgleich in Höhe von $\frac{2}{3}$ dieser Steigerungsrate, also von 40 %. Die Beklagte könne ihn zur Abwehr dieses Anspruchs nicht auf die Steigerung der von ihm bezogenen Sozialversicherungsrente verweisen. Richtig sei zwar, daß sein Altersruhegeld aus der Sozialversicherung im Jahre 1974 1.341,80 DM betrage. Die Sozialversicherungsrente müsse jedoch außer Betracht bleiben, weil Ziff. 7 der Versorgungsordnung von 1954 deren Anrechnung nicht vorsehe. Mit der anderslautenden Fassung der Versorgungsordnung vom 1. Oktober 1959 sei nach den Erklärungen der Beklagten eine Verschlechterung der Rechtsstellung nicht beabsichtigt gewesen. Im übrigen hat der Kläger unter Hinweis auf eine von ihm gefertigte Aufstellung behauptet, die Sozialversicherungsrente sei nur zu einem Teil aus Pflichtbeiträgen der Beklagten begründet worden.

Unter Berücksichtigung des im ersten Rechtszug noch erfolgten Anspruchs auf eine höhere Ausgangsrente hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, für die Zeit ab 1. Juli 1974 über die gewährte Firmenrente hinaus zur Anpassung weitere 330,16 DM monatlich zu zahlen.

- 4 -



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Eine Anpassung des betrieblichen Altersruhegeldes scheide deshalb aus, weil die aus Firmenrente und Sozialversicherungsrente zusammengesetzte Gesamtversorgung des Klägers im Umfang der eingetretenen Verteuerung angestiegen sei. Eine Anpassung würde dazu führen, daß der Kläger über höhere Versorgungsbezüge verfüge als vergleichbare aktive Arbeitnehmer an Einkommen. Das Nettoeinkommen des Klägers belaufe sich schon ohne eine Anpassung des betrieblichen Altersruhegeldes auf etwa 2.100,-- DM. Unter Berücksichtigung seiner letzten Tätigkeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten würde ihm im Jahre 1974 in der für ihn maßgeblichen Tarifgruppe ein Gehaltsanspruch von 2.117,-- DM brutto zustehen.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger für die Zeit ab 1. Juli 1974 zur Anpassung einen Betrag von 300,-- DM zuerkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

I. Der Kläger hat die Anpassung des betrieblichen Ruhegeldes für die Zeit ab 1. Juli 1974 begehrt. Das Landesarbeitsgericht hat seinen Anspruch daran scheitern lassen, daß nach § 16 BetrAVG die Frist zur Anpassung bis zum 22. Dezember 1977 hinausgeschoben sei. Daß der Kläger für Zeiten vor Inkrafttreten des § 16 Leistungen verlange, ändere hieran nichts. Insoweit sei durch das Gesetz seine Rechtsstellung verschlechtert worden.

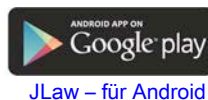
Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts steht einmal im Widerspruch zu den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 1. Juli 1976 (- 3 AZR 791/75 - AP Nr. 1 zu § 16 BetrAVG = DB 1976, 1435 und - 3 AZR 37/76 - AP Nr. 2 zu § 16 BetrAVG = RdA 1976, 333 - erstere Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Dort ist ausgesprochen, daß § 16 BetrAVG die Anpassung solcher laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung am 1. Januar 1975 vorschreibt, die zu



diesem Zeitpunkt drei Jahre und länger liefen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Frage unzutreffend beurteilt, ob ein vor dem 1. Januar 1975 zur Entscheidung gestelltes Anpassungsbegehren durch § 16 BetrAVG hinfällig werden konnte. Der Gesetzgeber hat mit seiner Regelung über die Anpassung die Rechtsprechung ablösen wollen. Er hat die Rechtsprechung nicht etwa mißbilligt und ihr für die Zeit vor dem Inkrafttreten des Gesetzes die Grundlage entziehen wollen. Auch das hat der Senat bereits in seinen Entscheidungen vom 1. Juli 1976 ausgesprochen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann daher mit der von ihm gegebenen Begründung keinen Bestand haben. Die Sache muß an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Eine abschließende Entscheidung über das Anpassungsbegehren des Klägers kann der Senat nicht treffen.

II.1. Das Anpassungsbegehren ist nach den Grundsätzen zu beurteilen, die das Bundesarbeitsgericht in seinen Entscheidungen vom 30. März 1973 (BAG 25, 146 = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung und AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung) aufgestellt hat. Zu dem Zeitpunkt, von dem ab der Kläger eine Erhöhung seines Ruhegeldes verlangt, hat die Verteuerung mehr als 40 % seit dem maßgebenden Ausgangszeitpunkt betragen. Das war hier der Monat März 1962 und nicht der Beginn des Ruhestandes des Klägers. Im März 1962 hatte der Kläger das 67. Lebensjahr vollendet. Wegen der Beschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus hat die Beklagte das Pensionsalter auf das 67. Lebensjahr neu festgesetzt. Der Kläger ist erst nach Vollendung des 70. Lebensjahres ausgeschieden. In dem Urteil vom 1. Juli 1976 (- 3 AZR 37/76 - AP Nr. 2 zu § 16 BetrAVG [zu C I 2 b der Gründe]) ist zwar gesagt, der Beginn des Ruhestandes sei grundsätzlich der Zeitpunkt, von dem ab die Verteuerung zu bemessen ist. Das kann hier jedoch nicht gelten. Die Beklagte hat die dem Kläger seit 1961 gewährten Gehaltserhöhungen als nicht mehr versorgungsfähig bezeichnet. Sie hat damit zu erkennen gegeben, daß die Versorgungszusage auf dem Stande festgehalten werde, wie er bei Vollendung des 67. Lebensjahres des Klägers erreicht war. Da die danach liegende Entwicklung der

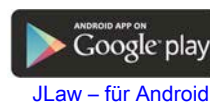


Gehälter entgegen der Versorgungszusage für die Höhe der Versorgung nicht mehr berücksichtigt wurde, ist es gerechtfertigt, die Verteuerung vom Zeitpunkt des 67. Lebensjahres ab zu bemessen.

Im März 1962 lag der Preisindex für die Lebenshaltung von Vier-Personen-Arbeitnehmerhaushalten mit mittlerem Einkommen bei 81,6 Punkten; er ist bis zum Juli 1974 auf 126,7 Punkte gestiegen. Daraus ergibt sich eine Verteuerung von etwa 55 %.

2. Bei diesem Ausmaß der Verteuerung war die Stillhaltengrenze überschritten, von der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Verhandlungspflicht über eine Anpassung der Versorgungsbezüge abhing. Die Beklagte hat eine Anhebung der Versorgungsbezüge des Klägers abgelehnt. Ob diese Entscheidung billigem Ermessen entsprach, ist auf der Grundlage der zur Anpassung ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu beurteilen. Diese Grundsätze gelten trotz Inkrafttretens des § 16 BetrAVG am 1. Januar 1975 für die Zeit davor weiter (vgl. die o. a. Entscheidungen vom 1. Juli 1976 - AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 16 BetrAVG).

III.1. Der Senat hat in der Entscheidung vom 30. März 1973 - BAG 25, 146 [166] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu V 2 der Gründe] - erklärt, es könne, da der Währungsverfall beide Seiten unverschuldet treffe, naheliegen, im Rahmen einer Billigkeitsentscheidung den dadurch entstehenden Verlust zwischen den Vertragsparteien zu teilen. Er hat aber weiter ausgeführt, einen solchen Grundsatz könne es, zumindest als Regel, schon deshalb nicht geben, weil die Teuerung den Pensionär stets in voller Härte treffe, während die Lage bei den Unternehmen sehr unterschiedlich sein könne. Außerdem sei zu bedenken, daß man dem Pensionär zumute, die Teuerung hinzunehmen, solange sie sich in erträglichen Grenzen hält. Daraus hat der Senat in jener Entscheidung die Folgerung gezogen, daß die Teuerung, wenn nicht andere Umstände dem entgegenstehen, in vollem Umfange auszugleichen ist.



An dem Grundgedanken dieser Entscheidung ist festzuhalten, so daß der Kläger an sich eine Anhebung des Ruhegehalts um etwa 55 % verlangen könnte. Wie noch näher auszuführen sein wird, liegen jedoch besondere Umstände vor, die es rechtfertigen, eine Anhebung der Verteuerung auch dann als billig anzusehen, wenn sie den Kaufkraftverlust nur zur Hälfte ausgleicht.

2. Die Beklagte hat ihre Entscheidung, jegliche Anpassung abzulehnen, damit begründet, daß die aus Firmenrente und Sozialversicherungsrente zusammengesetzte Gesamtversorgung des Klägers im Umfange der Verteuerung angestiegen sei. Eine derartige Berücksichtigung der Gesamtversorgung und ihrer Entwicklung entspricht jedoch nicht billigem Ermessen. Das gilt unabhängig davon, ob die Versorgungsordnung eine Verknüpfung mit der Sozialversicherungsrente herstellt oder nicht.

a) In der Entscheidung vom 30. März 1973 (BAG 25, 146 [167] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu B V 4 der Gründe]) ist gesagt, bei der Billigkeitsentscheidung werde auch eine nicht unbedeutende Rolle spielen, inwieweit die Verteuerung durch die jährliche Steigerung der Renten aus der gesetzlichen Pflichtversicherung ausgeglichen wird. Hieran anknüpfend ist im Schrifttum weitgehend die Auffassung vertreten worden, wenn bei einer aus Betriebsrente und Sozialversicherungsrente zusammengesetzten Gesamtversorgung die Anpassung der Sozialversicherungsrente die Gesamtversorgung kaufkraftstabil gehalten habe, dann bestehe für die Betriebsrente kein Anpassungsbedarf mehr (Paulsdorff, BetrAV 1974, 38 [39]; Bode-Grabner, DB 1974, 1577 f.; Höfer-Kemper, BetrAV 1974, 48 [54]).

b) Die genannte Erwägung des Senats, daß die Entwicklung der Sozialversicherungsrenten eine Rolle spielen könne, darf nicht in dem Sinne verstanden werden, daß die Anpassung der Sozialversicherungsrenten für den Ausgleich des Kaufkraftschwundes der Betriebsrenten eingesetzt werden darf. Es ist schon in der Entscheidung vom 30. März 1973 dazu ausgeführt worden, man dürfe nicht unterschiedslos die Entwicklung der Sozialversicherungsrenten mit einbeziehen; es komme auf die gesamten Um-

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

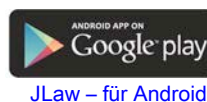


stände an. Dies ist dahin klarzustellen, daß die Anpassung nicht von vornherein deshalb versagt werden darf, weil die Gesamtversorgung kaufkraftstabil geblieben ist. Zu diesem Ergebnis muß man gelangen, wenn man den mit der Anpassung der Sozialversicherungsrenten verfolgten Zweck im Auge behält. Die Anpassung der Sozialversicherungsrenten dient dem Zweck, die Rentner an der Entwicklung der Einkommen der aktiven Arbeitnehmer zu beteiligen (vgl. § 1272 Abs. 1, § 1255 Abs. 2 RVO; § 49 Abs. 1, § 32 Abs. 2 AVG). Diesem Zweck würde es zuwiderlaufen, wenn bei der Anpassung der Betriebsrenten die den Sozialversicherungsrentnern zugedachte Teilnahme an der Entwicklung der Einkommen zum Ausgleich des Kaufkraftverlustes der Betriebsrenten eingesetzt werden dürfte.

In der mit dieser zugleich verkündeten Entscheidung 3 AZR 654/76 vom 15. September 1977 hat der Senat im einzelnen ausgeführt, daß für die ab 1. Januar 1975 durch § 16 BetrAVG vorgeschriebene Anpassung die Gesamtversorgung und ihre Entwicklung nicht in dem von der Beklagten gewollten Sinne bei der Prüfung und Entscheidung über die Anpassung nach Billigkeitsmaßstäben berücksichtigt werden darf. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird insoweit auf die genannte Entscheidung verwiesen. Die Anpassung nach den Grundsätzen der Rechtsprechung für die Zeit bis zum 1. Januar 1975 kann insoweit nicht anderen Maßstäben folgen. Der mit der Anpassung der Sozialversicherungsrenten verfolgte Zweck ist seit 1957 unverändert geblieben.

3. Die Beklagte hat ihre Entscheidung, das Ruhegeld nicht anzupassen, weiterhin deshalb für billig angesehen, weil die Versorgungsbezüge des Klägers ohnehin in etwa ebenso hoch seien wie das Einkommen eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers.

a) Die Beklagte hat damit die Frage einer Überversorgung angeschnitten. Dazu wird auch im Schrifttum die Ansicht vertreten, daß Billigkeit Gesichtspunkte es gestatten oder sogar gebieten, die betrieblichen Versorgungsleistungen dann nicht im Umfange der Verteuerung anzupassen, wenn die erhöhte Betriebsrente zusammen mit der Sozialversicherungsrente gewisse Obergrenzen über-



steigt. Dabei werden die Versorgungsbezüge nach der Anpassung dem Einkommen eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers gegenübergestellt. Wenn die angepaßten Versorgungsbezüge ein vergleichbares Nettoeinkommen übersteigen, soll insoweit eine Anpassung der Betriebsrente entfallen. Dabei werden unterschiedliche Vergleichsmaßstäbe angewendet. Höhne (bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 16 Anm. 149) meint, die betriebliche Versorgungsleistung brauche dann nicht mehr angepaßt zu werden, wenn die Gesamtversorgung 70 % des Bruttoarbeitsentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers überschreite. Er ist der Ansicht, von einem ähnlichen Modell, das Heubeck (BB 1975, 1121) entwickelt hat, weiche er nur insoweit ab, wie dieser 60 % der Bruttobezüge als Obergrenze für ausreichend halte. Heubecks Modell unterscheidet sich aber weiter dadurch, daß es ungeachtet des Inhalts der Versorgungsabrede von einem Versorgungsbedarf von 60 % der Bruttobezüge ausgeht und diesen nur um die Teuerungsrate fortschreiben will. Er stellt keine Beziehung zu der Einkommensentwicklung her, auf die sonst die Obergrenze bezogen wird. Bode-Grabner wollen bei ihrem Drei-Stufen-Modell in der dritten Stufe die Gesamtversorgungsbezüge auf eine fortgeschriebene angemessene Vollversorgung begrenzen. Sie meinen, nach einem erfüllten Arbeitsleben sei mit 55 - 60 % des Bruttoentgelts, die 80 bis 85 % des Nettoentgelts entsprächen, die Vollversorgung erreicht (BB 1975, 1644 und BB 1976, 1324; in DB 1977, 1555 haben sie diese Ansicht modifiziert; zur Obergrenze ferner Bennewitz, BB 1973, 990; Lieb-Westhoff, DB 1976, 1958 [1967 f. zu III 6]; Richardi, Anm. zu AP Nr. 3 und 4 zu § 16 BetrAVG [zu VI 2]).

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

(1) Der betrieblichen Altersversorgung liegt nicht nur das Motiv, sondern auch der mehr oder weniger deutlich ausgeprägte



Zweck zugrunde, zu dem Lebensunterhalt nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben beizutragen. In der Regel sollen die betrieblichen Leistungen die Sozialversicherungsrente ergänzen, die allein nicht ausreicht, um den durch das Einkommen im Arbeitsleben gewährleisteten Lebensstandard aufrechtzuerhalten.

Dieser mit den betrieblichen Versorgungsleistungen verfolgte Zweck, die Lücke zwischen Sozialversicherungsrente und aktivem Einkommen zu verringern, rechtfertigt es, bei den Belangen des Versorgungsempfängers die Entwicklung der Einkommen der aktiven Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Die Ergänzungsfunktion der Betriebsrenten führt bei der Prüfung der Anpassung zu der Frage, inwieweit aufgrund der Entwicklung der Einkommen der aktiven Arbeitnehmer bei dem Betriebspensionär noch eine Versorgungslücke verblieben ist. Insoweit handelt es sich nur darum, daß die Belange des Betriebspensionärs nicht weitergehen als auf volle Beteiligung an der Entwicklung der Arbeitseinkommen. Auch die Belange des Arbeitgebers kommen dabei ins Spiel. Wenn die Versorgungsbezüge im Verhältnis zu den Einkommen der aktiven Arbeitnehmer in nicht mehr einsichtiger Weise anwachsen, kann dies zu Unzufriedenheit und Unverständnis unter den aktiven Arbeitnehmern führen. Eine solche Entwicklung wäre dem Versorgungsgedanken insgesamt abträglich.

(2) Soweit ersichtlich, sind es zwei Umstände, die dazu führen können, daß die Versorgungsbezüge stärker steigen als die Einkommen aktiver Arbeitnehmer: Zum einen können im Vergleich zu bestimmten Arbeitnehmergruppen oder zu den Arbeitnehmern bestimmter Bereiche die Sozialversicherungsrenten, die der Einkommensentwicklung aller Versicherten der Rentenversicherungen der Arbeiter und der Angestellten folgen (§ 1272 Abs. 1, § 1255 Abs. 2 RVO; § 49 Abs. 1, § 32 Abs. 2 AVG), stärker steigen als die Arbeitslöhne. Außerdem wirkt sich - in unterschiedlichem Umfange - aus, daß die Versorgungsbezüge in der Regel steuerfrei sind und Sozialversicherungsbeiträge für sie nicht anfallen, während diese Belastungen bei den aktiven Arbeitnehmern sich im Laufe der Jahre überproportional erhöht haben



(vgl. dazu die Beispiele bei Bennewitz, BB 1973, 990; ferner die Gegenüberstellung der Brutto- und Nettoverdienste in Arbeits- und Sozialstatistiken 1976, Nr. 1.9, sowie die Darstellung über die Entwicklung der Nettoeinkommen und Sozialversicherungsrenten, RdA 1977, 246).

c) Der bisherige Vortrag der Beklagten ergibt nicht, daß die Versorgungsbezüge des Klägers schon ohne Anpassung das Einkommen eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers erreichen. Die Beklagte hat sich nämlich auf ein unzutreffendes Vergleichseinkommen bezogen. Es ist unstreitig, daß der Kläger seit 1. August 1948 im Einvernehmen mit der Beklagten bei einer genossenschaftlichen Treuhandgesellschaft gearbeitet hat. Seine dortigen Bezüge lagen über denen, die er aufgrund seiner Tätigkeit bis zum 31. Juli 1948 zu beanspruchen hatte. Die Beklagte hat deshalb bei ihrem Vergleich in unzulässiger Weise auf die frühere Tätigkeit zurückgegriffen. Das wird besonders deutlich, wenn man die letzten tatsächlichen Bezüge des Klägers vor seinem Eintritt in den Ruhestand betrachtet. Er hatte Jahresbezüge von 23.220,-- DM, das sind monatlich 1.993,-- DM. Diese maßgeblichen Bezüge würden sich nach der Darstellung der Beklagten im Zeitraum von neun Jahren, nämlich von 1965 bis 1974, nur um 150,-- DM erhöht haben.

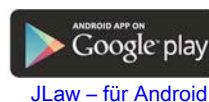
Der Senat hat deshalb keinen Anlaß, im einzelnen zu erläutern, in welcher Weise eine solche Obergrenze gerecht zu bestimmen und anzuwenden ist. Viele Umstände müßten dabei berücksichtigt werden. Da Maßstab jedenfalls die vergleichbaren Einkommen aktiver Arbeitnehmer sind, ergibt sich die für den Einzelfall gerechteste Lösung dann, wenn die angepaßten Versorgungsbezüge dem Einkommen eines mit dem Betriebspensionär vergleichbaren Arbeitnehmers gegenübergestellt werden. Schon hierbei kann sich herausstellen, daß die Tätigkeit, die der Betriebspensionär ausgeübt hat, weggefallen ist oder sich so geändert hat, daß ein vergleichbarer Arbeitnehmer nicht zu finden ist. Es könnte sich dann anbieten, die Bezüge des Betriebspensionärs nach der allgemeinen Einkommensentwicklung



oder der in der betreffenden Branche fortzuschreiben. Nach den zuvor erörterten Anlässen, aus denen heraus die Einkommen aktiver Arbeitnehmer überschritten werden können, dürfte sich die Betrachtung nicht auf das Bruttoeinkommen beziehen, sondern es müßte auf das Nettoeinkommen des vergleichbaren Arbeitnehmers abgestellt werden. Dabei wird fraglich, ob auf die persönlichen Verhältnisse des Betriebspensionärs abzuheben ist oder ob die Veränderung des Brutto-Netto-Verhältnisses pauschal zugrundegelegt werden kann. Ferner ist zu bedenken, ob diejenigen, die schon üerversorgt in den Ruhestand getreten sind, verlangen können, daß ihre Üerversorgung aufrechterhalten bleibt. In diesem Zusammenhang muß berücksichtigt werden, daß in die Betrachtung nur diejenigen Teile der Sozialversicherungsrente einbezogen werden dürfen, die auf Pflichtbeiträgen beruhen (vgl. BAG AP Nr. 161 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Umgekehrt spielt eine Rolle, ob ein Pensionär, der bei Eintritt in den Ruhestand mit seinen Versorgungsbezügen keinen zur Vollversorgung ausreichenden Prozentsatz seiner Aktivenbezüge erreicht hatte, bei diesem Prozentsatz im Verhältnis zu den fortgeschriebenen aktiven Bezügen festgehalten werden kann. Schließlich bliebe zu erwägen, ob dann, wenn die Obergrenze schon ohne Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistungen erreicht ist, gleichwohl eine Mindestanhebung gerechtfertigt ist, gegebenenfalls, ob dies davon abhängt, wie weit die Versorgung des Pensionärs insgesamt als unzureichend erscheint.

IV. Wenn nach den vorstehenden, zur Frage der Obergrenze allerdings noch näher zu bestimmenden, Maßstäben festliegt, in welchem Umfange die Belange des Versorgungsempfängers den Ausgleich der Verteuerung erforderlich machen, kommt es für die Anpassung weiter auf die Ertragslage des Unternehmens an (BAG 25, 146 [167] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu B V 6 der Gründe]).

Da entgegen der bisher im Schrifttum weitgehend vertretenen Auffassung die Anpassung der Sozialversicherungsrenten den Anpassungsbedarf für die betrieblichen Versorgungs-



leistungen nicht beseitigen kann und demzufolge die auf diese Ansicht gestützten Entscheidungen, die zu einer Null-Anpassung kamen, der Billigkeitskontrolle nicht standhalten, verlagert sich das Schwergewicht bei der Anpassungsprüfung und -entscheidung auf die Belange des Arbeitgebers. Weil bisher für möglich gehalten wurde, daß bei einer Gesamtversorgungsbeurteilung die Belastung durch die Anpassung nicht ins Gewicht falle, hat das Schrifttum die Frage, welche Umstände die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers in bezug auf die Anpassungsmöglichkeit bestimmen, wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Es sind nur verschiedene Kriterien aufgezeigt worden, die bei den wirtschaftlichen Belangen des Arbeitgebers eine Rolle spielen können (vgl. Lieb-Westhoff, DB 1976, 1958 [1968 f. zu IV 1 und 2; Höfer, BetrAVG, § 16 Anm. 56 - 65; Höhne, aaO, § 16 Anm. 169 - 172).

Solange der Einfluß der unterschiedlichen, als erheblich bezeichneten Kriterien, wie Gewinn, Umsatz, Rendite, Auftragslage, Beschäftigungsstand, Investitionsbedarf für die Frage, welcher Aufwand für die Anpassung tragbar ist, nicht näher erläutert ist, sieht der Senat keinen Anlaß und keine Möglichkeit, seinerseits Maßstäbe aufzuzeigen, die für oder gegen die Billigkeit eines Einwandes aus der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers sprechen.

Folgende allgemeine Aussage ist jedoch angebracht: Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist nicht gleichzusetzen mit der wirtschaftlichen Notlage, die nach der Rechtsprechung zu einem Widerruf der Versorgungsleistungen berechtigt (BAG 24, 63 = AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 157 und 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt) und die nach § 7 BetrAVG dazu führt, daß der Insolvenzschutz einsetzt (ebenso Richardi, DB 1976, 1718 [1721]; ders. in Anm. zu AP Nr. 3 und 4 zu § 16 BetrAVG [zu V 3]). Bei der wirtschaftlichen Lage muß als entscheidend angesehen werden, daß vorrangig der Betrieb und seine Arbeitsplätze erhalten bleiben. Der Senat hat bereits früher ausgesprochen, daß die Betriebspensionäre auf ihren früheren Betrieb und seine Arbeitnehmer Rücksicht nehmen müssen, weil



dieser Betrieb und diese Arbeitnehmer die Erträge erwirtschaften, die notwendig sind, um u.a. auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen zu können (BAG 24, 63 [71] = AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 2 a der Gründe]). Das gilt auch dann, wenn es um die Frage geht, ob die betrieblichen Versorgungsleistungen angehoben werden können. Anders als bei dem Widerruf der Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage kommt hier jedoch nicht in Betracht, daß die aktiven Arbeitnehmer, um die Anpassung zu ermöglichen, ihrerseits Opfer bringen müßten. Darüber hinaus kommt es nicht nur auf die weitere Lebensfähigkeit des Unternehmens an, sondern ebenso ist zu berücksichtigen, daß auch für eine gesunde Weiterentwicklung, die Arbeitsplätze schaffen und erhalten kann, der Arbeitgeber seine wirtschaftlichen Mittel einsetzen muß.

Dabei ist auf seiten des Arbeitgebers auch zu berücksichtigen, welcher Anpassungsbedarf insgesamt auf ihn zukommt. Es genügt daher nicht die Feststellung, daß die Anpassung für einen einzelnen seinen Anspruch verfolgenden Betriebspensionär tragbar ist (vgl. dazu Urteil vom 16. Dezember 1976 - 3 AZR 761/75 - AP Nr. 3 zu § 16 BetrAVG [zu III 3 der Gründe] = DB 1977, 169 - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

V.1. Der letztgenannte Umstand, nämlich die Gesamtbelastung der Beklagten durch die Anpassung ist bisher nicht erörtert worden. Insoweit brauchte die Beklagte im Juli 1974 nur für diejenigen Betriebsrentner eine Anpassung ins Auge zu fassen, die von einer Verteuerung von 40 % oder mehr betroffen waren. Der Kreis dieser Versorgungsempfänger, die 1966 und früher in den Ruhestand getreten sein mußten, mag nicht allzu groß gewesen sein. Inzwischen ist aber am 1. Januar 1975 § 16 BetrAVG als gesetzliche Bestimmung über die Anpassung in Kraft getreten. Sie verpflichtet die Beklagte, zum 1. Januar 1975 für alle Versorgungsleistungen, die drei Jahre oder länger liefen, zu prüfen, ob sie anzupassen sind. Die sich dadurch ergebende

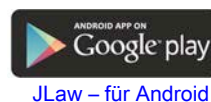


wirtschaftliche Belastung, auf die sich die Beklagte nicht durch Ansammlung der Mittel unter Ausnutzung steuerlicher Erleichterungen einrichten konnte, muß bei der Anpassung berücksichtigt werden, die der Kläger erstrebt. Die wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers dürfen nicht nur in ihrer Bedeutung für den Anpassungszeitpunkt gesehen werden.

Andererseits bringt diese Entscheidung erstmalig eine höchstrichterliche Klärung der Frage, ob für die Anpassung unter der Geltung der Rechtsprechung wie auch des § 16 BetrAVG auf die Gesamtversorgung und ihre Entwicklung abgestellt werden darf (vgl. dazu im einzelnen auch die Entscheidung - 3 AZR 654/76 - vom heutigen Tage). Alle Anpassungsentscheidungen, die von der vom Senat abgelehnten Betrachtungsweise ausgegangen sind, müssen neu überprüft werden. Es besteht für die Betriebspensionäre, auch diejenigen, deren Anpassung nach § 16 BetrAVG zu beurteilen ist, ein dringendes Bedürfnis, die Anpassung ohne weitere Verzögerung nach den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen durchzuführen. Dabei kann aber in Betracht kommen, daß die Verteuerung bei Berücksichtigung einer Obergrenze nicht voll auszugleichen ist. Das kann zu weiteren Verzögerungen führen.

2.a) Die vorgenannten Umstände sind solche im Sinne der Entscheidung vom 30. März 1973 (vgl. BAG 25, 146 [166] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung [zu B V 2 der Gründe]) die es rechtfertigen, den Teuerungsausgleich nicht in vollem Umfange vorzunehmen. Eine Anpassung, die den Kaufkraftverlust zur Hälfte ausgleicht, würde wegen der geschilderten Umstände noch billigem Ermessen entsprechen. Wenn die Beklagte für den Kläger, aber auch für ihre sonstigen Versorgungsempfänger, eine solche Anpassung vornimmt, braucht sie nicht mehr darzulegen, daß ihre wirtschaftliche Lage eine volle Anpassung nicht erlaubt. Sie kann und braucht dann auch nicht im Einzelfall zu ermitteln und darzulegen, bei welchen Betriebspensionären eine Obergrenze erreicht oder überschritten ist, wenn sie die Teuerung voll ausgleichen würde. Andererseits müssen dann die Betriebspensionäre im Interesse einer schnellen Abwicklung sich

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



mit der Hälfte des Teuerungsausgleichs zufriedengeben. Einzelne können dagegen nicht mit Erfolg einwenden, dem Arbeitgeber sei wirtschaftlich der volle Ausgleich möglich. Ebenso kann der einzelne Pensionär nicht mehr mit der Begründung hervortreten, bei ihm würde eine volle Anpassung nicht zum Überschreiten der Obergrenze führen.

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

VI. Nach alledem würde es billigem Ermessen entsprechen, wenn die Beklagte die Hälfte des Kaufkraftschwundes von 55 % ausgleichen würde. Eine dahingehende abschließende Entscheidung ist dem Senat jedoch nicht möglich. Den Parteien muß Gelegenheit gegeben werden, sich auf die vom Senat aufgestellten Grundsätze einzulassen. Insbesondere ist in der Tatsacheninstanz noch die Frage zu klären, ob Umstände vorliegen, die entsprechend den vorstehend zu V 2 b aufgezeigten Überlegungen zu einem anderen Ergebnis als dem halben Ausgleich des Kaufkraftverlustes führen können.

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

Waydelin

Schnabel



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

