

Aktenzeichen: 3 AZR 593/01  
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. September 2002  
- 3 AZR 593/01 -

I. Arbeitsgericht  
Mannheim

Urteil vom 16. September 1998  
- 2 Ca 656/97 -

II. Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 17. Mai 2001  
- 19 Sa 61/98 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Reallohnbezogene Obergrenze bei der Betriebsrentenanpassung

Gesetze:

BetrAVG § 16 aF; BGB § 315

Leitzsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 593/01  
19 Sa 61/98  
Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
10. September 2002

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. September 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Born und Dr. Rödder für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 17. Mai 2001 - 19 Sa 61/98 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Betriebsrente des Klägers entsprechend der Kaufkraftentwicklung anzupassen.

Der Kläger ist am 1. April 1927 geboren. Er war bis zum Eintritt in den Ruhestand am 28. Februar 1993 bei der Beklagten als außertariflicher Angestellter beschäftigt. Seit dem 1. März 1993 bezieht er eine Betriebsrente in Höhe von 3.214,00 DM (1.643,29 Euro) brutto. Die Beklagte führt im Dreijahreszeitraum jeweils zum 1. Januar eines Jahres eine Prüfung daraufhin durch, ob die von ihr gezahlten Betriebsrenten anzupassen sind. Bei Neurentnern bündelt sie die Anpassungsprüfungen nach frühestens zwei, höchstens aber drei Jahren jeweils am Kalenderjahresende mit Wirkung zum Beginn des folgenden Jahres.

Der Kläger wurde bei der Anpassungsüberprüfung vom 31. Dezember 1995 berücksichtigt. Eine Anpassung seiner Betriebsrente durch die Beklagte zum 1. Januar 1996 unterblieb jedoch ebenso wie bei allen anderen an diesem Stichtag überprüften Betriebsrenten mit der Begründung, die Nettolöhne hätten sich im Zeitraum zwischen den Anpassungsstichtagen 1993 und 1995 negativ entwickelt. Die Beklagte berief sich hierzu auf die Entwicklung des bei ihr etwa in der Mitte des Gehaltsgefüges befindlichen Durchschnittsentgelts der Mitarbeiter der Tarifgruppe E 11 K 6 des einschlägigen Bundesentgelttarifvertrages für die Chemische Industrie, wobei „K 6“ für kaufmännische Angestellte nach Erreichen des sechsten Jahres der Gruppenzugehörigkeit steht. Sie errechnete zunächst den Mittelwert des Jahreseinkommens für 1993 und bezog dabei die durchschnittliche übertarifliche Zulage, das anteilige Weihnachtsgeld, die anteilige Mitarbeitungsvergütung, das anteilige Urlaubsgeld, die anteilige Treueprämie für 20-jährige Betriebszugehörigkeit und die vermögenswirksamen Leistungen ein. Das so ermittelte Durchschnittsbrutto betrug 6.791,00 DM. Diesen Betrag verminderte sie um



die bei Steuerklasse III/0 regelmäßig anfallenden Abzüge, und zwar um die Einkommen- und Kirchensteuer, den Solidaritätszuschlag sowie die Beiträge für Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und für 1995 auch für Pflegeversicherung. Das durchschnittliche Nettoeinkommen in der Tarifgruppe E 11 K 6 betrug hiernach im Februar 1993 4.447,00 DM. Das Tarifgehalt wurde zum 1. März 1994 um 2 % und mit Wirkung ab 1. März 1995 um 3,8 % erhöht. Im Dezember 1995 betrug das entsprechend berechnete Durchschnittsgehalt der Mitarbeiter der Tarifgruppe E 11 K 6 sodann 7.133,00 DM brutto und 4.416,00 DM netto. Bei diesem Vergleich ergab sich mithin ein Absinken der Nettogehälter um etwa 0,7 %.

Auf Wunsch eines anderen früheren AT-Angestellten nahm die Beklagte für den genannten Zeitraum eine Vergleichsberechnung der Entwicklung der AT-Engelte vor, aus der sich auf Grundlage des Durchschnittswertes für die Gehaltsgruppe AT 2 eine Verminderung des Nettoeinkommens um 1,6 % ergab. Bei der Gehaltsgruppe AT 2 für außertarifliche Angestellte handelt es sich um eine Entgeltstufe des von der Beklagten Ende 1993 eingeführten Gehaltssystems „Strata“. Dieses sieht für den naturwissenschaftlichen Bereich, in dem der Kläger tätig war, vier sogenannte Gehaltsbänder, AT 1 bis AT 4, vor. Die Gehaltsbänder enthalten Funktionsjahre von 1 bis 30, einen sogenannten mittleren Punkt (Midpoint) und eine Bandbreite von +/- 10 %. Ab dem 20. Funktionsjahr erfolgen keine an die Dauer der Tätigkeit geknüpften Gehalts sprünge mehr.

Die Gehälter der AT-Angestellten wurden zum 1. Januar 1993 um 3 % erhöht. Hieran nahm auch der Kläger teil, dessen Gehalt sich danach bis zu seinem Ausscheiden Ende Februar 1993 auf 8.037,00 DM belief. Mit diesem Einkommen wäre er in das Gehaltsband AT 2 des später eingeführten Vergütungssystems für AT-Angestellte einzuordnen gewesen. Zum 1. April 1994 fand eine Bandanhebung von 0,94 % und zum 1. Januar 1995 um 3,5 % des mittleren Punktes statt. Zusätzliche Leistungen neben diesen Bandanhebungen erfolgten leistungs- und entwicklungsorientiert. Zwischen Februar 1993 und Dezember 1995 verringerte sich die Zahl der Mitarbeiter der Beklagten von 9.487 auf 8.432 Mitarbeiter.

Der Kläger verlangt eine Erhöhung seiner monatlichen Betriebsrente um 5,98 % entsprechend der Erhöhung des Lebenshaltungskostenindex im Zeitraum von Februar 1993 bis Dezember 1995. Den sich daraus ergebenden monatlichen Mehrbetrag von 192,20 DM (98,27 Euro) macht er für die Zeit vom 1. Januar 1996 bis 31. Dezember 1998 in Höhe von 6.912,20 DM (3.534,15 Euro) geltend. Er bestreitet,



daß sich das Nettoeinkommen der aktiven Belegschaft negativ entwickelt habe. Die Nettoentwicklung nur einer Tarifgruppe sei für ihn nicht aussagekräftig. Er sei mit seinen Bezügen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze mit einem Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze nicht vergleichbar. Es könne nur auf die Entwicklung der AT-Gehälter ankommen. Die Betrachtung einer einzelnen Tarifgruppe oder eines einzelnen Punktes in einem Band lasse den Karriereverlauf, tarifliche Umstufungen oder Umstufungen im Band und zusätzliche individuelle Regulierungen unberücksichtigt. Die Entwicklung von Durchschnittsgehältern besitze zudem wegen der stark schwankenden Besetzungszahl keine Aussagekraft. Die Nettoentwicklung dürfe daher nur anhand einer Stammbelegschaft, bestehend aus sämtlichen AT-Angestellten, die sowohl im Februar 1993 als auch im Dezember 1995 beschäftigt waren, festgestellt werden. Schließlich sei bei der Ermittlung auch die im Januar 1993 erfolgte Gehaltsanhebung zu berücksichtigen, weil diese innerhalb des vom 31. Dezember 1995 an zurückgerechneten Drei-Jahres-Zeitraums liege.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.912,20 DM (3.534,15 Euro) nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe um einer zulässigen Vereinfachung willen die Mitarbeiter der Entgeltgruppe E 11 K 6 (Endsatz) als typisch heranziehen und deren Gehaltsentwicklung zugrunde legen dürfen. Die Entwicklung der Gehälter im Bereich E 11 K 6 sei aussagekräftig, da diese Gruppe im oberen Bereich der Tarifgruppen (E 1 bis E 13) und im Mittelfeld aller ihrer Arbeitnehmer angesiedelt sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Leistungsantrag weiter.

### Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat seine Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, daß die Beklagte an ihn ab dem 1. Januar 1996 eine nach § 16 BetrAVG aF erhöhte Betriebsrente zahlt.



I. Der Anpassungsanspruch des Klägers für diesen Zeitpunkt richtet sich nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in der Fassung vom 5. Oktober 1994 (BGBl. I S 2911; im folgenden: § 16 BetrAVG aF). Die Neufassung des § 16 BetrAVG ist, modifiziert durch § 30 c BetrAVG, erst zum 1. Januar 1999 in Kraft getreten.

II. Nach § 16 BetrAVG aF hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Betriebsrentenleistungen zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Zu den Belangen des Versorgungsempfängers gehört wesentlich sein Interesse an der Erhaltung der Kaufkraft seiner Betriebsrente. Aus dem zwischenzeitlich eingetretenen Kaufkraftverlust, der anhand der Veränderungen des Preisindex zu ermitteln ist, ergibt sich sein Anpassungsbedarf (*BAG 16. Dezember 1976 - 3 AZR 795/75 - BAGE 28, 279, 291; 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1, 3 f.; zuletzt 23. Januar 2001 - 3 AZR 287/00 - AP BetrAVG § 16 Nr. 46 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 38, zu 1 der Gründe; zustimmend Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 16 Rn. 128 mwN*). Begrenzt wird der vom Arbeitgeber festzustellende Anpassungsbedarf des Versorgungsberechtigten jedoch durch die sog. reallohnbezogene Obergrenze: Es widerspricht nicht der Billigkeit, wenn der Arbeitgeber die Betriebsrenten nur bis zur durchschnittlichen Steigerungsrate der Reallöhne der aktiven Arbeitnehmer anpaßt. Wenn das Unternehmen, das die zusätzlichen Mittel der Rentenanpassung erwirtschaften muß, schon seinen aktiven Arbeitnehmern eine Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung nur in einem Umfang zubilligt, der die allgemeine Verteuerung nicht oder nicht voll ausgleicht, können auch die Rentner nicht verlangen, besser gestellt zu werden (*BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 50 f.; 14. Februar 1989 - 3 AZR 313/87 - BAGE 61, 102, 105; 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 und 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 43 und 44 mit Anm. Blomeyer = EzA BetrAVG § 16 Nr. 35 und 36; Blomeyer/Otto aaO § 16 Rn. 149 ff.; Höfer BetrAVG Band I Stand August 2001 § 16 Rn. 3476 f.*). Diese ständige Senatsrechtsprechung ist durch den Gesetzgeber mit der Neuregelung des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG für die Zeit ab dem 1. Januar 1999 ausdrücklich bestätigt worden.

Nur soweit hiernach ein Anpassungsbedarf des Versorgungsempfängers verbleibt, kommt es im zweiten Prüfungsschritt auf die Anpassungsfähigkeit des Arbeitgebers an. Er muß den Anpassungsbedarf nicht befriedigen, wenn er hierzu aus wirt-



schaftlichen Gründen nicht in der Lage ist, weil es ihm voraussichtlich nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Erträgen des Unternehmens nach dem Anpassungstichtag und dem Wertzuwachs des Unternehmens aufzubringen (*zuletzt BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 287/00 - AP BetrAVG § 16 Nr. 46 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 38, zu 2 der Gründe mwN*).

Die Gerichte für Arbeitssachen haben in entsprechender Anwendung des § 315 Abs. 2 und Abs. 3 BGB zu überprüfen, ob der Arbeitgeber sich bei seiner Anpassungsentscheidung im beschriebenen Ermessensrahmen gehalten hat (*BAG 23. April 1985 - 3 AZR 156/83 - BAGE 48, 272*).

III. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar 1996 nicht zu erhöhen, billigem Interesse entspricht. Sie ist weder, was den Zeitpunkt der Entscheidung angeht, noch insoweit zu beanstanden, wie die Beklagte für sich entschieden hat, auf Grund der Nettolohnentwicklung ihrer aktiven Arbeitnehmer in der Zeit zwischen dem 1. März 1993 und dem 31. Dezember 1995 nicht zu einer Erhöhung der Betriebsrente verpflichtet zu sein.

1. Die Beklagte durfte die erste Anpassungsprüfung für den Kläger nach § 16 BetrAVG aF bereits am 31. Dezember 1995 zum 1. Januar 1996 vornehmen, obwohl der Kläger zu diesem Zeitpunkt erst zwei Jahre und zehn Monate Betriebsrente bezogen hatte.

a) Eine auf einen Termin im Jahr gebündelte Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG aF, wie sie die Beklagte vornimmt, ist statthaft. Üblicherweise wechseln in jedem Jahr mehrere Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Zeitpunkten in den Ruhestand. Es ist nicht erforderlich, daß der Arbeitgeber hier die Anpassungsprüfungen für jeden Versorgungsempfänger gesondert drei Jahre nach Eintritt seines Versorgungsfalles und davon ausgehend auch in der Folgezeit in einem auf den Einzelfall bezogenen Dreijahresrhythmus vornimmt. Er kann nach der ständigen Senatsrechtsprechung aus Gründen der Praktikabilität alle Anpassungsprüfungen eines Pflichtprüfungsjahres an einem Termin durchführen, wenn dies nur generell und auf Dauer geschieht. Eine solche Handhabung erspart dem Arbeitgeber erheblichen Verwaltungsaufwand und führt für den Betriebsrentner nicht zu einer unbilligen Belastung, weil sich lediglich der erste Anpassungstichtag verschieben kann, während es für die Folgezeit bei einer Anpassungsprüfung jeweils nach Ablauf von drei Jahren bleibt (*BAG 28. April 1992 - 3 AZR*



142/91 - BAGE 70, 137; 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - AP BetrAVG § 16 Nr. 47 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 39; Blomeyer/Otto aaO § 16 Rn. 113; Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert Kommentar zum Betriebsrentengesetz Band I 2. Aufl. § 16 Rn. 74; Höfer aaO § 16 Rn. 3416, 3428 mwN; Andresen/Förster/Rößler/Rühmann Arbeitsrecht der Betrieblichen Altersversorgung II Teil 11 B Rn. 760). Da vom Eintritt des Versorgungsfalles beim Kläger bis zur gebündelten Anpassungsprüfung durch die Beklagte zwei Jahre und zehn Monate, also fast drei Jahre, verstrichen sind, kann dahin stehen, welcher Zeitraum bis zur ersten Anpassungsprüfung mindestens verstrichen sein muß und höchstens verstrichen sein darf. Es ist jedenfalls nicht geboten, daß die gebündelte Anpassungsprüfung für den Versorgungsempfänger innerhalb des jeweiligen, am Kalenderjahr orientierten Pflichtprüfungsjahres erfolgt, im Falle des Klägers also innerhalb des Jahres 1996.

b) Der Kläger wendet sich zwar nicht gegen die Befugnis der Beklagten, die Anpassung seiner Betriebsrente zum 31. Dezember 1995 zu prüfen. Er meint jedoch, bei der Prüfung seines Anpassungsbedarfs müsse auf einen Zeitpunkt drei Jahre vor diesem Termin abgestellt werden. Bei der Feststellung der Reallohnentwicklung, mit deren Hilfe die reallohnbezogene Obergrenze zu ermitteln ist, müsse deshalb die zum 1. Januar 1993 vorgenommene Gehaltserhöhung mit berücksichtigt werden. Diese Auffassung ist jedoch unrichtig. Die Befugnis zur Bündelung der Anpassungsprüfungen ist zur Verwaltungsvereinfachung eingeräumt. Sie ändert nichts daran, daß sich der Anpassungsbedarf, was die Entwicklung der Lebenshaltungskosten angeht, ebenso wie die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze daran zu orientieren hat, wie die Entwicklung zwischen dem Eintritt des konkreten Versorgungsfalles und dem Termin der Anpassungsprüfung tatsächlich war. Es ist ausgeschlossen, die kurz vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses des Klägers gewährte Gehaltserhöhung bei der Höhe von dessen Ausgangsrente zu berücksichtigen und sie außerdem im Rahmen des § 16 BetrAVG aF bei der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze einzubeziehen.

2. Die Anpassungsentscheidung der Beklagten widerspricht auch im übrigen nicht billigem Ermessen. Sie berücksichtigt die Belange des Klägers in dem von § 16 BetrAVG aF vorgegebenen Umfang. Auch wenn sich der Lebenshaltungskostenindex zwischen dem 1. März 1993 und dem 31. Dezember 1995 um 5,98 % erhöht haben sollte, wie der Kläger für sich errechnet hat, war die Beklagte im Hinblick auf die reallohnbezogene Obergrenze für den Anspruch auf Betriebsrentenanpassung nach § 16 BetrAVG aF berechtigt, eine Erhöhung von dessen Betriebsrente zu verweigern. Die



für diese Begrenzung maßgeblichen Nettoverdienste der aktiven Mitarbeiter der Beklagten sind im maßgeblichen Zeitraum nicht gestiegen, sondern sogar leicht gesunken.

a) Die Beklagte hat diese Entwicklung der Nettoverdienste auf der Grundlage der Entgeltgruppe E 11 K 6 des Bundesentgelttarifvertrages für die Chemische Industrie festgestellt. Dies ist, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt hat, nicht zu beanstanden.

aa) Nach der Rechtsprechung des Senats ist es Sache der Praxis, handhabbare und sachgerechte Modelle zu entwickeln, nach denen die reallohnbezogene Obergrenze ermittelt wird (*BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 51*). Dabei kommt es nicht auf Einkommensverhältnisse einzelner Arbeitnehmer an. Aufschlüsse über die Lage des Unternehmens und die denkbaren Reaktionen der noch im Berufsleben stehenden Arbeitnehmer werden sich den Durchschnittsverdiensten innerhalb eines Unternehmens oder eines typischen Teils der dort Beschäftigten entnehmen lassen. Eine Gruppenbildung war jedenfalls im Jahre 1995 auf der Grundlage des § 16 BetrAVG aF nicht erforderlich (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36*). Der Arbeitgeber hat einen weitgehenden Entscheidungsspielraum. Es bleibt ihm überlassen, ob er eine gröbere oder differenziertere Einteilung vornimmt. Sein Entscheidungsspielraum ist nicht überschritten, wenn klare, verdienstbezogene Abgrenzungskriterien die Gruppenbildung als sachgerecht erscheinen lassen (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - aaO, zu 2 a der Gründe*).

bb) Nach diesen Maßstäben ist die von der Beklagten verwendete Methode zur Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze nicht zu beanstanden.

(1) Bei der Gruppe der nach der Entgeltgruppe E 11 K 6 bezahlten Mitarbeiter handelt es sich um eine für die Beklagte repräsentative Arbeitnehmergruppe mit mittlerem Einkommen. Deren durchschnittliches Bruttogehalt im Februar 1993 lag mit 6.793,00 DM in der Nähe des Durchschnittsbruttoverdienstes im Unternehmen von 6.511,00 DM. Die Entgeltgruppe E 11 repräsentiert zugleich auch dadurch die Gesamtbelegschaft, weil etwa 37 % der Mitarbeiter niedriger eingruppiert und - unter Ein-schluß der AT-Mitarbeiter - 44 % höher eingestuft sind. Angesichts dieser Verteilung erhöhte es die Repräsentativität der Bezugsgruppe, wenn die Beklagte innerhalb der Entgeltgruppe E 11 die Endstufe K 6 auswählte.



(2) Die Beklagte hat innerhalb der gewählten Arbeitnehmergruppe für Februar 1993 und Dezember 1995 die durchschnittlichen Bruttoverdienste zutreffend ermittelt, indem sie alle hier gewährten betrieblichen Leistungen zu den aus den Entgelttabellen ohne weiteres entnehmbaren Tarifvergütungen hinzugerechnet hat. Damit ist sie dem Gebot gerecht geworden, die Entgeltentwicklung unternehmensbezogen zu ermitteln.

(3) Die Beklagte hat auf der Grundlage der so ermittelten durchschnittlichen Bruttoverdienste auch die miteinander zu vergleichenden Nettobezüge richtig ermittelt, indem sie die durchschnittlichen Nettoverdienste im Februar 1993 und Dezember 1995 nach typisierten Vorgaben errechnete (Lohnsteuerklasse III ohne Kinderfreibetrag, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung).

(4) Da sich hieraus eine Entwicklung der für die Beklagte repräsentativen Nettoverdienste von 4.447,00 DM im Jahr 1993 zu 4.416,00 DM im Dezember 1995 ergab, also ein Absinken um etwa 0,7 %, würde jede Steigerung der Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar 1996 zu einer Bevorzugung der Betriebsrentner im Verhältnis zu den aktiven Arbeitnehmern und der bei ihnen feststellbaren Entwicklung der Arbeits-einkommen führen. Hierzu war die Beklagte nicht verpflichtet.

cc) Der Kläger beanstandet zu Unrecht, daß die Beklagte bei der Ermittlung von Durchschnittseinkommen nicht nur auf die „Stammelegschaft“, also auf die Mitarbeiter abgestellt hat, die seinem Renteneintritt und zum Zeitpunkt der Anpassungsprüfung bei der Beklagten beschäftigt waren.

(1) Es ist nicht erforderlich, bei der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze nur auf diese Arbeitnehmergruppe abzustellen. Es ist vielmehr zu ermitteln, wie sich das nach Abzug von Steuern und Abgaben verfügbare Arbeitseinkommen der aktiven Arbeitnehmer entwickelt hat. Dies hat nicht individuell für den einzelnen Versorgungsempfänger, sondern generell und typisierend für eine Gruppe von Betriebsrentnern zu geschehen. Auf Besonderheiten des Einzelfalles, wie den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand, kann es dabei nicht ankommen. Anders wird die Regelung des § 16 BetrAVG aF unpraktikabel. Eine unterschiedliche Bestimmung der Vergleichsgruppe, die auf den Zeitpunkt des Ausscheidens des einzelnen Versorgungsempfängers aus dem Arbeitsverhältnis abstellt, wäre mit einem unzumutbaren Verwaltungsaufwand verbunden. Zudem würde sich die Vergleichsgruppe laufend verkleinern und sich immer weniger als typisierender Anknüpfungspunkt eignen. Bei einem überdurchschnittlichen



Lebensalter des Betriebsrentners könnte die Gruppe sogar völlig verschwinden (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36*).

(2) Der Einwand des Klägers ist zudem unter den Umständen des Einzelfalles von vornherein nicht schlüssig. Er zeigt zwar rechnerisch nachvollziehbar auf, daß sich bei starken Personalschwankungen am Ende eines Referenzzeitraums trotz Gehaltserhöhungen dann ein geringeres Durchschnittsbrutto ergeben kann, wenn ein Abbau besonders in den höheren Gehaltsstufen und ein Nachrücken niedriger entlohnter Arbeitnehmer folgt. Ob ein Vergleich des Durchschnittsbrutto im Unternehmen bei Beginn und am Ende des Anpassungszeitraums bei starken Veränderungen in der Personal- und Gehaltsstruktur noch die tatsächliche Nettolohnentwicklung widerspiegelt, kann deshalb im Einzelfall fraglich sein. Mit dem von der Beklagten gewählten Vergleich innerhalb einer Entgeltgruppe werden solche Probleme aber gerade so weit wie möglich vermieden. Selbst bei einer zahlenmäßigen Veränderung im Bestand der in E 11 K 6 eingruppierten Mitarbeiter (*im Februar 1993 139 Mitarbeiter und im Dezember 1995 134 Mitarbeiter*) verändern sich die Durchschnittswerte, die auf den jeweils geltenden Tarifsätzen basieren, nicht wesentlich.

dd) Der Kläger rügt auch zu Unrecht, daß bei der von der Beklagten gewählten Berechnungsmethode zur Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze Karrieresprünge oder sonstige persönliche Veränderungen nicht berücksichtigt werden könnten.

Ein karrierebedingter oder auf einem besonderen persönlichen Einsatz beruhender Teil eingetretener Gehaltssteigerungen ist bei der im Rahmen des § 16 BetrAVG aF gebotenen typisierenden Berechnungsweise nicht zu berücksichtigen (*BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - aaO, zu 2 a bb (2) der Gründe*). Der Betriebsrentner wird mit seinem Ausscheiden vielmehr so betrachtet, als sei er am Ende seiner Karriere angekommen. Besondere persönliche Verdienste sind daher weder bei ihm noch bei der Vergleichsgruppe zu berücksichtigen.

Die Beschränkung der Entwicklung der Nettoeinkommen der aktiven Belegschaft auf diese „normale“ Steigerungsrate ohne Berücksichtigung von Tarifsprüngen auf Grund besonderer persönlicher Leistungen oder neu zugewiesener Tätigkeiten entspricht entgegen der Ansicht des Klägers dem Sinn und Zweck des § 16 BetrAVG aF, der darin besteht, dem Versorgungsempfänger einen an der Teuerung orientierten Ausgleich zu bieten (*Höfer aaO § 16 Rn. 3455*). Nur wenn und soweit der Arbeitgeber



hier seinen Arbeitnehmern einen Ausgleich gibt, muß er ihn auch seinen Betriebsrentnern geben. Eine Weitergabe von Vorteilen, welche aktive Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen erreichen, ohne daß ihnen zugleich - und zusätzlich - eine allgemeine Erhöhung ihrer Vergütung zugute kommt, schuldet er nach dem Sinn und Zweck des § 16 BetrAVG aF nicht. Anders gewendet: der Betriebsrentner kann nicht erwarten, daß seine Betriebsrente stärker als das Aktiveneinkommen steigt, das er in seinem ehemaligen Betrieb ohne individuelle Anstrengungen oder Veränderungen erreicht hätte.

ee) Der Kläger beruft sich zu Unrecht darauf, die von der Beklagten gewählte Entgeltgruppe E 11 K 6 sei bereits deshalb nicht repräsentativ, weil nicht berücksichtigt werde, daß die Nettolohnentwicklung im AT-Bereich im Hinblick auf die Beitragsbemessungsgrenze bei der Sozialversicherung und der Steuerprogression einen abweichenden Verlauf nehmen könne. Aus den schon dargelegten Gründen ist die von der Beklagten herangezogene Entgeltgruppe jedenfalls grundsätzlich repräsentativ. Daß die Vergütungsentwicklung im Bereich der AT-Angestellten im maßgeblichen Zeitraum derart abweichend verlaufen ist, daß sich hieraus durchgreifende Zweifel an der Sachgerechtigkeit der von der Beklagten gewählten Berechnungsmethode ergeben könnten, hat der Kläger nicht im einzelnen dargelegt.

b) Es kann dahin stehen, ob eine von einer Versorgungsschuldnerin im Grundsatz ohne Verstoß gegen das ihr eingeräumte Ermessen gewählte Methode zur Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze anhand der Einkommensentwicklung in einer bestimmten repräsentativen Entgeltgruppe ausnahmsweise dann nicht zugrunde gelegt werden darf, wenn andere dem Einzelfall näher liegende Berechnungsmethoden zu einem deutlich anderen Ergebnis führen. Vorliegend ist dies jedenfalls nicht der Fall. Auch die durchschnittliche Nettoentgeltentwicklung in dem für den Kläger maßgeblichen Bereich des Bandes AT 2 verlief negativ.

aa) Nach den nicht mehr im einzelnen bestrittenen durchschnittlichen Jahreseinkommen im Band AT 2 in den Jahren von 1993 bis 1995 verringerte sich das Nettoeinkommen von 6.659,00 DM auf 6.542,00 DM, also um 1,76 %. Eine ähnliche Zahl ergibt sich auch, wenn man die denkbaren negativen Folgen von Personalschwankungen dadurch eliminiert, indem man das durchschnittliche Bruttoeinkommen im Gehaltsband AT 2 von 10.162,00 DM im Jahre 1993 entsprechend der Anhebung des Gehaltsbandes um 4,44 % auf 10.613,19 DM erhöht. Auch bei dieser Berechnung verrin-



gerte sich das Nettoeinkommen im Bezugszeitraum von 6.659,00 DM auf rund 6.560,00 DM.

bb) Nur unerheblich günstiger stellt sich die Entwicklung dar, stellt man auf die Entwicklung im mittleren Punkt des Bandes AT 2 nach zwanzig Funktionsjahren ab. Der Steigerung der monatlichen Bruttobezüge von 10.727,00 DM auf 11.207,00 DM steht eine Absenkung der Nettovergütung von 7.019,00 DM auf 6.910,00 DM, also etwa um 1,6 % gegenüber.

cc) An der negativen Entwicklung der Nettovergütung zwischen 1993 und 1995 ändert sich auch dann nichts, wenn man das letzte Gehalt des Klägers zugrunde legt und die im Band AT 2 bis zum Dezember 1995 erfolgte Anhebung um 4,44 % hinzu nimmt. Aus 8.037,00 DM brutto im Februar 1993 ergab sich ein Nettoanspruch in Höhe von rund 5.240,00 DM, während im Dezember 1995 8.393,84 DM brutto nur noch etwa 5.150,00 DM netto entsprachen.

IV. Da die Beklagte nach alledem eine ermessensfehlerfreie Berechnungsmethode zur Bestimmung der reallohnbezogenen Obergrenze gewählt hat, kommt es nicht darauf an, ob auch ein Nettovergleich des Durchschnittseinkommens aller bei der Beklagten Beschäftigten zulässig gewesen wäre. Nur ergänzend sei darauf hingewiesen, daß auch ein solcher Vergleich eine negative Entwicklung belegt hätte.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Born

Rödder



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

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