

Aktenzeichen: 3 AZR 627/07
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. Februar 2009
- 3 AZR 627/07 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 20. Juli 2006
- 3 Ca 2101/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 2. April 2007
- 14 (12) Sa 1114/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anpassung einer "betrieblichen Leistung"

Gesetze:

BetrAVG § 1 Abs. 1, § 1b Abs. 1 Satz 4, § 16; Leistungsordnung des Bochumer Verbandes in der seit dem 1. Januar 1985 geltenden Fassung § 20; BGB §§ 241, 242, 278, 280, 286; GG Art. 14, Art. 19 Abs. 4 Satz 1, Art. 20 Abs. 3; ZPO §§ 314, 320

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsachen: 10. Februar 2009 - 3 AZR 610/07 -, - 3 AZR 622/07 -, - 3 AZR 627/07 - (vorliegend) und - 3 AZR 783/07 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 627/07
14 (12) Sa 1114/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Februar 2009

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Hauschild und Dr. Schmidt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. April 2007 - 14 (12) Sa 1114/06 - 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 „betriebliche Leistung“ und die Betriebsrente des Klägers nachträglich zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 weitergehend anzupassen.

Der 1938 geborene Kläger, der weder dem Verband der Führungskräfte e.V. (VDF) noch der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) angehört, war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der S AG, als außertariflicher Angestellter beschäftigt. Sie betrieb ebenso wie die Beklagte ein Unternehmen des Steinkohlebergbaus und war Mitglied des Bochumer Verbandes. Dem Kläger sagte sie eine betriebliche Altersversorgung nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes (LO) zu.

Nach § 3 der seit dem 22. Dezember 1974 geltenden Leistungsordnung (LO 1974) richteten sich die Ruhegelder nach den jeweils geltenden Gruppenbeträgen. Auf das bei jeder Änderung der Gruppenbeträge neu zu berechnende Ruhegeld wurden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nach Maßgabe des § 8 dieser Leistungsordnung angerechnet. Satzung und Leistungsordnung des Bochumer Verbandes wurden mit Wirkung vom 1. Januar 1985 geändert. Die neue Leistungsordnung (LO 1985) sieht unterschiedliche Regelungen für die Anpassung der Anwartschaften einerseits (§ 3 LO 1985) und der laufenden Leistungen andererseits (§ 20 LO 1985) vor.



§ 20 LO 1985 lautet:

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

Beginnend ab dem 1. Januar 1985 passte der Bochumer Verband alle
drei Jahre die laufenden Betriebsrenten gebündelt an.

Am 1. März 1994 schloss der Kläger mit seiner Arbeitgeberin „nach
erfolgter Kündigung des Dienstverhältnisses durch S zum 30.06.94“ einen
„außergerichtlichen Vergleich“, der folgende Vereinbarungen enthielt:

- „1. Der Mitarbeiter erhält im 1. Jahr nach seinem Ausscheiden eine in monatlichen Teilbeträgen auszahlende Nettoabfindung in Höhe der bisherigen normalen Nettobezüge, die er vor seinem Ausscheiden erhalten hat.
2. Solange der Mitarbeiter nach Ablauf des 1. Jahres nach seinem Ausscheiden die Voraussetzungen für das Ruhegeld nach § 2 der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes noch nicht erfüllt, erhält er - bis zum Entstehen des Anspruchs auf Bochumer Ruhegeld - eine monatlich auszuzahlende betriebliche Leistung. Diese betriebliche Leistung wird unter entsprechender Anwendung der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes auf der Grundlage von 86 % der Gruppe M errechnet.
Das Bochumer Ruhegeld errechnet sich auf der Basis von 94 % der Gruppe M. Eine Kürzung nach § 3 Abs. 10 der Leistungsordnung erfolgt nur, soweit 100 % der bisherigen normalen Nettobezüge überschritten werden.
3. Betragen die Versorgungsbezüge (Leistungen Dritter, Betriebliche Leistung/Bochumer Versorgung, Pensionsenergiegeld) im 2. und 3. Jahr nach seinem Ausscheiden weniger als 80 % der bisherigen normalen Nettobezüge gemäß Ziffer 1, werden diese Versorgungsbezüge um eine ratierlich auszuzahlende Nettoabfindung auf 80 % aufgestockt.
- ...
9. Der Mitarbeiter verpflichtet sich



- Antrag auf Anpassungsgeld zum 01.07.94
- Antrag auf Altersrente wegen Arbeitslosigkeit
zum 01.05.98
zu stellen,
...“

Ab 1. Juli 1995 bezog der Kläger Anpassungsgeld nach den „Richtlinien über die Gewährung von Anpassungsgeld an Arbeitnehmer des Steinkohlebergbaus“. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten zahlte ihm zusätzlich hierzu eine „betriebliche Leistung“ und wies ihn mit Schreiben vom 16. Oktober 1995 darauf hin, dass sich aufgrund des „endgültigen Anpassungsbescheides ... das ... ab 01.07.1995 monatlich zu zahlende Ruhegeld nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes“ auf monatlich 3.732,18 DM belaufe. Dieses Schreiben trug die Überschrift „Ruhegeld gemäß Leistungsordnung des Bochumer Verbandes“. Zum 1. Januar 1997 hob die Beklagte die betriebliche Leistung - wie vom Vorstand des Bochumer Verbandes für die Ruhegelder beschlossen - um 2 % auf 3.806,82 DM an. Sowohl der Verband der Führungskräfte e.V. (VDF) als auch die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) rügten vor dem 1. Januar 2000 gegenüber dem Bochumer Verband, dass dessen Anpassungsentscheidung unter der Teuerungsrate (5,6 %) lag.

6

Seit dem 1. Mai 1998 erhielt der Kläger eine Betriebsrente nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes in Höhe von monatlich 4.238,01 DM brutto. Zum 1. Januar 2000 erhöhte der Bochumer Verband die laufenden Betriebsrenten für die Bergbauunternehmen um 1,2 % und für die übrigen Mitgliedsunternehmen um die bis zum 31. Dezember 1999 angefallene Teuerungsrate von 3,44 %. Die Anpassung um 1,2 % rügten der VDF und die IG BCE bis zum nächsten Anpassungstichtag (1. Januar 2003). Die Beklagte vollzog den Beschluss des Bochumer Verbandes und zahlte dem Kläger ab 1. Januar 2000 eine Betriebsrente in Höhe von 4.288,87 DM (= 2.192,86 Euro).

7

Zum 1. Januar 2003 passte der Bochumer Verband die Betriebsrenten entsprechend der Teuerungsrate um 5,5 % an. Außerdem beschloss er, die Betriebsrenten, die zum 1. Januar 2000 nur um 1,2 % angehoben worden waren, zusätzlich um 1 vH-Punkt zu erhöhen. Seit dem 1. Januar 2003 erhielt

8



der Kläger dem entsprechend eine Betriebsrente in Höhe von insgesamt 2.335,40 Euro brutto.

Der Senat hat im Urteil vom 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - (AP *BetrAVG § 16 Nr. 55*) entschieden, dass es dem auf branchenweite Vereinheitlichung ausgerichteten Versorgungssystem des Bochumer Verbandes entspricht, wenn nicht nur die Arbeitgeber gebündelt durch den Bochumer Verband handeln, sondern auch die Arbeitnehmer durch eine Interessenvertretung unternehmens- und personenübergreifend gegenüber dem Bochumer Verband auftreten und auf diesem Wege Rügen gegen dessen Anpassungsentscheidungen erheben können. Dies führte dazu, dass viele Betriebsrentner eine nachträgliche Anpassung ihrer betrieblichen Altersversorgung entsprechend der Preissteigerungsrate zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 verlangten. Soweit sie ihre Forderungen bis Ende 2005 wenigstens außergerichtlich geltend gemacht hatten, gewährte ihnen die Beklagte ohne Nachweis einer Mitgliedschaft im VDF oder in der IG BCE nachträgliche Anpassung. Die Beklagte hatte erwartet, hierdurch die beim Arbeitsgericht Essen einsetzende neue Klagewelle beenden zu können. Wenn sich ein Betriebsrentner jedoch erst im Jahre 2006 gegen die zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 beschlossene Anpassung wandte, verlangte die Beklagte von ihm den Nachweis, dass er dem VDF oder der IG BCE angehörte, als diese die Anpassungsentscheidungen beanstandeten.

9

Die Rügen des VDF und der IG BCE hatte die Beklagte zunächst nicht bei der Versorgung der Hinterbliebenen eines Mitglieds dieser Organisationen berücksichtigt. Mit Urteil vom 17. Mai 2006 - 41 O 121/05 - hat das Landgericht Essen entschieden, dass sich die frühere Mitgliedschaft eines verstorbenen Ehepartners auch auf die Versorgungsrechte seiner Hinterbliebenen auswirke. Diese Auffassung hat das Arbeitsgericht Essen im Urteil vom 19. Mai 2006 - 5 Ca 745/06 - geteilt und es für unschädlich gehalten, wenn das Mitglied verstarb, bevor seine Interessenvertretung, der er bis zu seinem Tod angehörte, eine Korrektur der Anpassungsentscheidung verlangte. Sowohl in dem vom Landgericht Essen als auch in dem vom Arbeitsgericht Essen entschiedenen Fall hatten die verstorbenen Arbeitnehmer dem VDF angehört. Nach einem am

10



23. Mai 2006 mit dem VDF geführten Gespräch akzeptierte die Beklagte die gerichtlichen Entscheidungen vom 17. Mai 2006 und vom 19. Mai 2006. Sie behandelte die Hinterbliebenen eines Mitglieds der IG BCE ebenso wie die eines Mitglieds des VDF. Soweit die Rechtsschutzregelungen des VDF und der IG BCE Unterschiede aufwiesen, hielt sie dies für unerheblich.

Die Satzung des VDF sowohl in der Fassung vom 10. Mai 1990 als auch in der Fassung vom 13. April 2000 enthält ua. folgende Bestimmungen: 11

„§ 6 Rechtsschutz, Rechte und Pflichten der Mitglieder

(1) Die Mitglieder haben Anspruch auf Vertretung und Förderung ihrer eigenen und der gemeinsamen Belange. Sie haben das Recht auf regelmäßige Unterrichtung über die Verbandsangelegenheiten.

(2) Der Verband berät seine Mitglieder und deren Hinterbliebene in allen Fragen, die das Dienstverhältnis, die soziale Versorgung oder sonstige berufliche Belange berühren und gewährt in diesen Angelegenheiten nach Maßgabe der VDF-Rechtsschutzrichtlinien kostenlose Rechtsvertretung.

...“

In den „VDF-Richtlinien für Rechtsberatung und Rechtsschutz“ heißt es hierzu: 12

„II. Anspruch auf Rechtsberatung und Rechtsschutz

(1) Auf Rechtsberatung und Rechtsschutz besteht ein Rechtsanspruch, wenn der dem Streit zugrunde liegende Sachverhalt sich während der Verbandszugehörigkeit des Mitglieds ereignet hat und die Wahrnehmung des rechtlichen Interesses hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint. Entsprechendes gilt für die Versorgungsansprüche der Hinterbliebenen verstorbener Verbandsmitglieder.

...“

§ 13 der Satzung der IG BCE in den Fassungen vom Juni 1996 und vom 14. Oktober 2005 regelt den „Rechtsschutz“ wie folgt: 13

„1. Die IG BCE gewährt ihren Mitgliedern Rechtsschutz durch Erteilung von Rechtsauskünften und durch



Vertretung des Mitgliedes vor Gericht in allen Fragen der Grundrechtsausübung, des Arbeits- unter Einschluss des Betriebsverfassungsrechts, des Sozialversicherungs-, Beamten- und Personalvertretungsrechts sowie in sonstigen Fragen, die aus der Tätigkeit des Mitgliedes unmittelbar im Betrieb oder seinem Eintreten für die IG BCE erwachsen.

...

3. Im Fall der Gewährung des Rechtsschutzes durch Vertretung vor einem Gericht übernimmt die IG BCE auch die notwendigen Kosten des Verfahrens. Hinterbliebenen kann Rechtsschutz in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis des Verstorbenen und mit gesetzlichen Versicherungs- und Versorgungseinrichtungen gewährt werden.
4. Der Hauptvorstand regelt das Verfahren bei der Bewilligung, Durchführung und dem Entzug des Rechtsschutzes in einer Richtlinie.

...

Nr. 3.3 der „Richtlinie Rechtsschutz“ in den am 13. Oktober 1998 und 26. August 2002 beschlossenen Fassungen entspricht wörtlich dem § 13 Nr. 3 Satz 2 der Satzung der IG BCE.

14

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nicht nur seine Betriebsrente, sondern auch die „betriebliche Leistung“ müssten entsprechend dem zwischenzeitlichen Kaufkraftverlust angepasst werden. Aus den im Vergleich vom 1. März 1994 getroffenen Vereinbarungen ergebe sich, dass die in der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes enthaltenen Anpassungsregelungen auf die „betriebliche Leistung“ entsprechend anzuwenden seien. Die Klageforderungen seien nicht erloschen. Eine vom Betriebsrentner zu beachtende Rügefrist sei dem Betriebsrentengesetz nicht zu entnehmen. Der Anspruch auf nachträgliche Anpassung könne allenfalls verwirken. Die Voraussetzungen für eine Verwirkung seien jedoch nicht erfüllt. Im Übrigen komme die Rüge des VDF allen Betriebsrentnern zugute. Der VDF habe die Anpassungsentscheidung auch für die Nichtmitglieder gerügt. Die umfassende Geltung der Rüge entspreche dem Vereinheitlichungszweck des vorliegenden Konditionenkartells. Jedenfalls könne die Klageforderung auf den Gleichbehandlungs-

15



grundsatz gestützt werden. Eine tragfähige Stichtagsregelung liege nicht vor. Der Kläger dürfe zudem nicht schlechter behandelt werden als die Hinterbliebenen der Mitglieder der IG BCE.

Der Kläger hat in der ersten Instanz beantragt,

16

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.085,82 Euro brutto als zusätzliches Ruhegeld für die Zeit ab 1. Januar 1997 bis 30. Juni 2006 zu zahlen,

hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 121,44 Euro brutto als zusätzliches Ruhegeld für die Zeit ab 1. Januar bis 30. Juni 2006 und ab 1. Juli 2006 als zusätzliches Ruhegeld monatlich 20,24 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Verpflichtung der Beklagten zur Anpassung der „betrieblichen Leistung“ sei nicht vereinbart worden. Jedenfalls seien Ansprüche auf eine nachträgliche Anpassung zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 bei der „betrieblichen Leistung“ ebenso erloschen wie bei der Betriebsrente. Der Kläger habe die Rügefrist versäumt. Auf die Voraussetzungen einer Verwirkung komme es nicht an. Abgesehen davon seien sie erfüllt. Gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie nicht verstoßen. Soweit Ansprüche auf nachträgliche Anpassung zum 1. Januar 1997 und 1. Januar 2000 erst im Jahre 2006 geltend gemacht worden seien und die Beklagte in diesen Fällen den Nachweis verlangt habe, dass der Beklagte dem VDF oder der IG BCE angehört habe, liege eine sachlich gerechtfertigte Stichtagsregelung vor. Der Kläger könne auch nicht verlangen, so gestellt zu werden, als wäre er Hinterbliebener eines Mitglieds der IG BCE.

17

Das Arbeitsgericht hat dem Hilfsantrag stattgegeben (*ab 1. Januar 2006 Ausgleich des aufgrund der früheren Anpassungen nicht gedeckten Anpassungsbedarfs*) und den Hauptantrag abgewiesen. Gegen das erstinstanzliche Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Der Kläger hat im Berufungsverfahren die Nachzahlungsklage erweitert (*zusätzlich 185,10 Euro für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 2006*). Mit Versäumnisurteil vom 5. Februar 2007 hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Klägers das

18



Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, soweit der Hauptantrag abgewiesen worden ist, und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 4.270,92 Euro brutto zu zahlen. Die Beklagte hat form- und fristgerecht Einspruch eingelegt. Daraufhin hat das Landesarbeitsgericht wie folgt entschieden:

„Das Versäumnisurteil des Landesarbeitsgerichts vom 05.02.2007 wird aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 20.07.2006 - 3 Ca 2101/06 - wird zurückgewiesen.

Auf die Berufung der Beklagten wird das vorgenannte Urteil des Arbeitsgerichts Essen teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 01.01.2006 bis 30.04.2007 einen rückständigen Betriebsrentenbetrag von 316,96 € brutto zu zahlen.

Die Beklagte wird weiterhin verurteilt, an den Kläger für die Zeit ab dem 01.05.2007 einen zusätzlichen Betriebsrentenbetrag von 19,81 € brutto zu zahlen.

Die Klage wird mit dem weitergehenden Hilfsantrag abgewiesen.

Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

...“

Damit hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Abweisung des Hauptantrags bestätigt. Die teilweise Abweisung des Hilfsantrags beruht darauf, dass das Landesarbeitsgericht die Teuerungsrate anders berechnet hat als der Kläger. Dagegen wendet er sich nicht. Mit seiner Revision verfolgt er seinen Anspruch auf Nachzahlung höherer „betrieblicher Leistung“ und höherer Betriebsrente - jeweils aus nachträglicher Anpassung - für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 2005 weiter.

19

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



Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die noch anhängige Klage zu Recht abgewiesen. Etwaige Ansprüche des Klägers auf die geltend gemachte nachträgliche Erhöhung der „betrieblichen Leistung“ und der Betriebsrente sind erloschen. Die Klageforderung kann auch nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden. 20
- I. Der Kläger hat weder einen gesetzlichen noch einen vertraglichen Anspruch auf nachträgliche Anpassung der „betrieblichen Leistung“. 21
1. Bei der im Vergleich vom 1. März 1994 vereinbarten „betrieblichen Leistung“ handelt es sich nicht um eine betriebliche Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 BetrAVG und ebenso wenig um ein Ruhegeld im Sinne der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes. Aus den im Vergleich vom 1. März 1994 vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ergibt sich, dass diese Leistung als Übergangsversorgung anzusehen ist. Sie mildert die Nachteile, die dem Kläger nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt in den Ruhestand entstehen. Mit dem Eintritt in den Ruhestand ist folgerichtig die „betriebliche Leistung“ entfallen. 22
2. Die Arbeitgeberin konnte sich allerdings vertraglich verpflichten, diese Übergangsversorgung nach den für die Betriebsrenten geltenden Grundsätzen anzupassen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht offengelassen, ob sich der im Vergleich vom 1. März 1994 enthaltenen Verweisklausel eine derartige Abrede entnehmen lässt, wofür die Regelungszusammenhänge, der erkennbare Regelungszweck und das Verhalten der Arbeitgeberin beim Vollzug des Vergleichs sprechen. Falls die für Betriebsrenten geltenden Anpassungsregeln entsprechend anzuwenden sind, stimmen die für eine nachträgliche Anpassung geltenden Grundsätze bei den „betrieblichen Leistungen“ und bei den Betriebsrenten überein. Dies gilt zu Gunsten wie zu Lasten des Klägers und damit auch für die Rügefrist. 23



- II. Dem Kläger stünde die eingeklagte Nachzahlung für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 2005 nach § 20 LO, § 16 BetrAVG nur dann zu, wenn er noch eine Korrektur der zum 1. Januar 1997 und 1. Januar 2000 getroffenen Anpassungsentscheidung verlangen könnte. Erst die in der Anpassungsentscheidung enthaltene Leistungsbestimmung löst Ansprüche auf Zahlung einer höheren Betriebsrente aus. Mit dem Erlöschen der Verpflichtung zur Änderung der Anpassungsentscheidung entfällt die Grundlage für Nachzahlungsansprüche. Im vorliegenden Fall sind gegen die maßgeblichen Anpassungsentscheidungen weder vom Kläger selbst noch in seinem Namen rechtzeitig Rügen erhoben worden. 24
1. Die streitbeendende Wirkung einer früheren, nicht gerügten Anpassungsentscheidung begrenzt nach ständiger Rechtsprechung des Senats (*seit 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1*) die Verpflichtung zur nachträglichen Anpassung. Eine derartige Anpassung liegt vor, wenn eine neue, korrigierte Leistungsbestimmung zu einem früheren Anpassungsstichtag als dem aktuellen getroffen werden soll. Dies trifft hier zu. Die Nachzahlungsklage ist mit Schriftsatz vom 28. März 2006 erhoben worden. Damals war der 1. Januar 2006 der aktuelle Anpassungsstichtag. Aus welchen Gründen die begehrte Anpassung zum 1. Januar 1997 und 1. Januar 2000 versagt worden ist, spielt keine Rolle. Bei einer nachträglichen Anpassung sind alle maßgeblichen Entscheidungskriterien vom früheren Anpassungsstichtag aus zu betrachten. Der frühere Beurteilungszeitpunkt gilt nicht nur für die wirtschaftliche Lage, sondern auch für die Belange des Versorgungsempfängers einschließlich der reallohnbezogenen Obergrenze. Mit dem Erlöschen des Anspruchs auf rückwirkende Anpassungskorrektur wird sämtlichen Streitigkeiten über die Richtigkeit früherer Anpassungen die Grundlage entzogen. Die streitbeendende Wirkung ist umfassend (*BAG 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - zu II 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 55*). 25
2. Wenn der Versorgungsempfänger eine ausdrückliche Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers nach § 16 BetrAVG für unrichtig hält, muss er dies grundsätzlich vor dem nächsten Anpassungsstichtag dem Arbeitgeber gegen- 26



über wenigstens außergerichtlich geltend machen. Mit dem nächsten Anpassungsstichtag erlischt der Anspruch auf Korrektur einer früheren Anpassungsentscheidung (*st. Rspr. des Senats seit 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1; vgl. ua. 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - zu II 1 der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 55; das Schrifttum hat überwiegend zugestimmt, ua. Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 4. Aufl. § 16 Rn. 98; Höfer BetrAVG Stand Mai 2008 § 16 Rn. 5363; Rolfs Anm. EzA BetrAVG § 16 Nr. 30*).

a) Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, beruht dieses Erlöschen des Anspruchs auf nachträgliche Anpassung nicht auf dem allgemeinen Grundsatz der Verwirkung (§ 242 BGB), sondern auf der dem § 16 BetrAVG zu entnehmenden Befriedungsfunktion. Die streitbeendende Wirkung einer früheren, nicht rechtzeitig gerügten Anpassungsentscheidung ergibt sich aus dem Normgefüge und dem zum Ausdruck gebrachten Schutzzweck der gesetzlichen Regelung. 27

aa) § 16 BetrAVG will einerseits eine Entwertung der Betriebsrente durch Kaufkraftverluste möglichst verhindern, andererseits die Gesamtbelastung aus bereits bestehenden Versorgungspflichten berechenbar halten (*BAG 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - zu II 1 b aa der Gründe, BAGE 83, 1*). Die gesetzlichen Anpassungsregelungen sind in ihrem Gesamtzusammenhang zu sehen. Der für die Belange des Versorgungsempfängers nach dem Betriebsrentengesetz maßgebliche Prüfungszeitraum beginnt mit dem Eintritt in den Ruhestand und endet unmittelbar vor dem jeweiligen Anpassungsstichtag. Daran hat die am 1. Januar 1999 in Kraft getretene Neufassung des § 16 BetrAVG nichts geändert (*BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - Rn. 21, BAGE 115, 353*). Da der Prüfungszeitraum nicht auf die letzten drei Jahre vor dem jeweiligen Anpassungsstichtag begrenzt ist, sind unzureichende Anpassungen wegen fehlerhafter Bestimmung der reallohnbezogenen Obergrenze bei späteren Anpassungsentscheidungen mit Wirkung für die Zukunft auszugleichen (*BAG 21. August 2007 - 3 AZR 330/06 - Rn. 15, EzA BetrAVG § 16 Nr. 51*). Die streitbeendende Wirkung der neuen Anpassungsentscheidung bezieht sich auf frühere Anpassungen und verhindert, dass rückwirkend die Versorgungslasten 28



des Arbeitgebers erhöht werden und sich seine wirtschaftliche Lage rückwirkend verschlechtert. Prüfungszeitraum, Anpassungsfrist, Rügefrist und die Grenzen nachträglicher Anpassungen sind Teile eines gesetzlich geschaffenen, interessengerechten Gesamtgefüges.

bb) Die Änderungen des § 16 BetrAVG durch Art. 8 des Rentenreformgesetzes 1999 vom 16. Dezember 1997 (*BGBI. I S. 2998, 3025*) sprechen nicht gegen, sondern für die vom Senat vorgenommene Gesetzesauslegung. Der Gesetzgeber hat an die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angeknüpft und sie im Wesentlichen bestätigt. Soweit er von ihr abweichen wollte, hat er dies klar zum Ausdruck gebracht. Aus der Einschränkung der sog. nachholenden Anpassung durch § 16 Abs. 4 BetrAVG kann nicht der Gegenschluss gezogen werden, dass die bisherige Begrenzung der nachträglichen Anpassung entfallen sollte. Nach der Gesetzesbegründung (*BT-Drucks. 13/8011 S. 73 f.*) dient die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abweichende Neuregelung des § 16 Abs. 4 BetrAVG „dem Ziel, die Bereitschaft von Unternehmen zu fördern, neue Zusagen zu erteilen und die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern“. Die Planungs- und Rechtssicherheit für den versorgungspflichtigen Arbeitgeber sollte erhöht werden. Dem Gesetzgeber kann nicht unterstellt werden, dass er entgegen dieser Zielsetzung gleichzeitig nachträgliche Anpassungen ausweiten wollte. Auch bei den späteren Gesetzesänderungen des § 16 BetrAVG durch Art. 9 des Altersvermögensgesetzes vom 26. Juni 2001 (*BGBI. I S. 1310, 1327*), Art. 3 des Hüttenknappschafflichen Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetzes vom 21. Juni 2002 (*BGBI. I S. 2167, 2178*) und Art. 3 des Gesetzes vom 3. April 2003 (*BGBI. I S. 462, 463*) sah der Gesetzgeber insoweit keinen Anlass für eine Korrektur der Rechtsprechung.

b) Auf die Unklarheitenregel kann sich der Kläger nicht berufen. Diese gilt für die Auslegung arbeitsvertraglicher Regelungen, nicht jedoch für die Auslegung gesetzlicher Vorschriften. Es genügt, dass gesetzessystematische Erwägungen und der sich aus dem Gesetz ergebende Regelungszweck zu dem Auslegungsergebnis führen. Die Ausschöpfung aller Auslegungsmittel wider-

29

30



spricht nicht dem Rechtsstaatsprinzip, sondern trägt ihm Rechnung (Art. 20 Abs. 3 GG).

c) Das Erlöschen des Anspruchs auf nachträgliche Anpassung bei Versäumung der Rügefrist verstößt auch nicht gegen grundgesetzlich geschützte Rechte des Klägers. 31

aa) Dieser Erlöschenstatbestand verletzt nicht das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentum des Klägers. Der Eigentumsschutz erstreckt sich zwar auf Betriebsrentenansprüche. Der Umfang der betrieblichen Altersversorgung und damit das geschützte Eigentum ergeben sich aber aus den getroffenen Vereinbarungen und aus den von den Vertragspartnern zu beachtenden gesetzlichen Vorschriften. Der Gesetzgeber hat in § 16 BetrAVG für einen über die allgemeinen Grundsätze des Zivilrechts hinausgehenden Ausgleich der Geldentwertung gesorgt. Die dem Betriebsrentengesetz zu entnehmende Rügefrist ist integraler Bestandteil des Anpassungsanspruchs und stellt zumindest eine zulässige Inhaltsbestimmung iSd. Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG dar. 32

Die Rügefrist ist nicht unverhältnismäßig. Die Anforderungen an eine Rüge sind sehr gering. Diese kann formlos erfolgen und bedarf keiner näheren Begründung. Hat sich der Versorgungsempfänger rechtzeitig gegen die Anpassungsentscheidung gewandt, so hat das Gericht nicht nur die geltend gemachten Bedenken zu berücksichtigen, sondern die Anpassungsentscheidung umfassend zu überprüfen (BAG 21. August 2007 - 3 AZR 330/06 - Rn. 18, EzA BetrAVG § 16 Nr. 51). 33

Wenn die Rügefrist versäumt und der Anspruch auf nachträgliche Anpassung erloschen ist, so wirkt sich eine fehlerhafte Bestimmung der reallohnbezogenen Obergrenze - um die es im vorliegenden Fall geht - nur zeitlich begrenzt aus. Bei der nächsten Anpassung hat der versorgungspflichtige Arbeitgeber zu beachten, dass der auch für die reallohnbezogene Obergrenze maßgebliche Prüfungszeitraum vom Rentenbeginn an rechnet. Der von § 16 BetrAVG sowohl für den Anpassungsbedarf als auch für die reallohnbezogene Obergrenze vorgegebene Prüfungszeitraum ist zwingend und steht nicht zur Disposition des Arbeitgebers (vgl. BAG 25. April 2006 - 3 AZR 159/05 Rn. 26, 34



EzA BetrAVG § 16 Nr. 47). Dies führt dazu, dass der Anpassungsbedarf einschließlich der reallohnbezogenen Obergrenze für die Zukunft richtig festzustellen und der frühere Fehler für die Zukunft zu bereinigen ist. Schon deshalb kann von einem Eingriff in das sog. Rentenstammrecht keine Rede sein.

bb) Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG eröffnet den Rechtsweg bei Rechtsverletzungen durch die öffentliche Gewalt. Bei Zivilrechtsstreitigkeiten führt die sich aus den einzelnen Grundrechten ergebende Schutzpflicht des Staates in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) dazu, dass der Zugang zu den Gerichten nicht in unzumutbarer Weise erschwert werden darf. Hiergegen verstößt die Rügefrist nicht. Sie begrenzt die materiell-rechtliche Anpassungspflicht des Arbeitgebers. Angesichts der geringen Anforderungen an eine Rüge und der Länge der Frist ist diese Beschränkung nicht unverhältnismäßig.

35

Vom Erlöschen des Anspruchs auf nachträgliche Anpassung wegen Versäumung der Rügefrist ist die Verwirkung des Klagerechts zu unterscheiden. Nach einer rechtzeitigen außergerichtlichen Rüge kann das Klagerecht verirken, wenn nicht bis zum Ablauf des nächsten auf die Rügefrist folgenden Anpassungszeitraums Klage erhoben wird (vgl. BAG 25. April 2006 - 3 AZR 372/05 - Rn. 14 ff., BAGE 118, 51). Sind nach dem maßgeblichen Anpassungstichtag sechs Jahre (falls eine Anpassungsentscheidung getroffen wurde) bzw. neun Jahre (falls eine Anpassungsentscheidung nicht getroffen wurde) verstrichen, so liegen in der Regel die für eine Verwirkung erforderlichen Zeit-, Umstands- und Zumutbarkeitsmomente vor (zu diesen Voraussetzungen vgl. ua. BAG 6. November 1997 - 2 AZR 162/97 - zu II 3 b der Gründe, AP BGB § 242 Verwirkung Nr. 45 = EzA BGB § 242 Prozessverwirkung Nr. 2; 21. Januar 2003 - 3 AZR 30/02 - zu IV der Gründe, AP BetrAVG § 3 Nr. 13 = EzA BetrAVG § 3 Nr. 9). Die Besonderheiten des Einzelfalles, insbesondere das Verhalten des Arbeitgebers, können jedoch zu einer abweichenden Beurteilung führen. Dadurch wird vermieden, dass der Zugang des Versorgungsberechtigten zu den Gerichten unzumutbar beschnitten wird.

36



Da im vorliegenden Fall die Rügefrist versäumt wurde und der materiell- 37
rechtliche Anspruch erlosch, ist die Klage schon deshalb abzuweisen. Ob das
Klagerecht bei einer rechtzeitigen Rüge verwirkt wäre, ist nicht mehr zu prüfen.

3. Da sich § 20 LO nach Wortlaut und Inhalt an § 16 Abs. 1 BetrAVG 38
anlehnt, sind die für die gesetzliche Anpassungspflicht geltenden Grundsätze
auf Anpassungen im Konditionenkartell des Bochumer Verbandes anwendbar.
Dies gilt auch für die streitbeendende Wirkung früherer, nicht gerügter An-
passungsentscheidungen (*BAG 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - zu II 2 b der
Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 55; 25. April 2006 - 3 AZR 372/05 - Rn. 15,
BAGE 118, 51*). Das mit dem Konditionenkartell verbundene Vereinheit-
lichungsziel führt nicht dazu, dass bei Versorgungszusagen nach der
Leistungsordnung des Bochumer Verbandes Ansprüche auf nachträgliche
Zulassung ohne zeitliche Beschränkung geltend gemacht werden können. Die
Rügefrist gilt für alle Versorgungsempfänger und stellt damit eine einheitliche
Versorgungsbedingung dar. Aus dem Konditionenkartell lässt sich nicht her-
leiten, dass die Betriebsrentenzahlungen stets gleich hoch ausfallen müssen.
Eine Differenzierung nach Branchen ist zulässig (*vgl. ua. BAG 27. August 1996
- 3 AZR 466/95 - zu I 3 der Gründe, BAGE 84, 38*). Ebenso dürfen rechtlich
relevante individuelle Unterschiede beachtet werden.

4. Der Kläger hat die Rügefrist versäumt. Durch die vom VDF und der IG 39
BCE erhobenen Rügen ist die von ihm einzuhaltende Frist nicht gewahrt
worden. Daran ändern die Besonderheiten des Konditionenkartells nichts.

a) Die Anpassungsentscheidungen des Bochumer Verbandes gelten 40
entsprechend dem Vereinheitlichungsziel des Konditionenkartells für alle
Versorgungsempfänger unabhängig davon, ob sie Mitglied einer Interessenver-
tretung sind und ggf. welcher sie angehören. Insoweit kommen die Aktivitäten
der Interessenvertretungen auch Nichtmitgliedern zugute.

Dies gilt jedoch nicht für die Rügen, die dazu dienen, die Ansprüche der 41
einzelnen Versorgungsempfänger auf nachträgliche Anpassung geltend zu
machen und deren Erlöschen zu verhindern (*offen gelassen vom Senat im*



Urteil vom 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - zu II 2 b der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 55; auch in den Fällen, die in den Urteilen vom 25. April 2006 - 3 AZR 184/05 -, - 3 AZR 185/05 - NZA-RR 2007, 487 und - 3 AZR 372/05 - BAGE 118, 51 entschieden wurden, gehörten die Kläger dem VDF an). Den Besonderheiten des Versorgungssystems des Bochumer Verbandes ist bereits dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass nicht nur die Arbeitgeber gebündelt durch den Bochumer Verband handeln, sondern auch die Arbeitnehmer durch Interessenvertretungen unternehmens- und personenübergreifend gegenüber dem Bochumer Verband auftreten können (vgl. dazu BAG 25. April 2006 - 3 AZR 372/05 - Rn. 16, aaO). Weder für den VDF noch für die IG BCE bestand ein Anlass, die Ansprüche der Nichtmitglieder durchzusetzen. In den Satzungen des VDF und der IG BCE ist eine derartige Wahrnehmung der Rechte von Nichtmitgliedern nicht vorgesehen. Wenn der VDF über seine satzungsmäßigen Aufgaben hinausgehen wollte, hätte er dies klar zum Ausdruck bringen müssen. Dies hat der Kläger nicht - jedenfalls nicht substantiiert - vorgetragen. Wie der Senat im Urteil vom 17. August 2004 (- 3 AZR 367/03 - aaO) ausgeführt hat, sah der Bochumer Verband im VDF einen für seine Mitglieder tätigen Gesprächspartner, aber auch nicht mehr.

b) Das Landesarbeitsgericht hat richtig erkannt, dass die „Nachbesserungen“ keine neue Rügefrist auslösten. Eine für alle Versorgungsempfänger geltende nachträgliche Anpassung beschloss der Bochumer Verband nicht. Soweit „die laufenden Leistungen der von der Anpassung um 1,2 vH zum 01.01.2000 betroffenen Betriebsrentner ab 01.01.2003 zusätzlich um 1 vH-Punkt“ erhöht wurden, handelte es sich um keine nachträgliche Anpassung. Insoweit wurde bei der zum 1. Januar 2003 beschlossenen Anpassung berücksichtigt, dass der Anpassungsbedarf vom Rentenbeginn an rechnet, dieser in der zurückliegenden Zeit nicht vollständig berücksichtigt wurde und deshalb eine zusätzliche Anhebung für die Zukunft geboten war. Dieser Sachverhalt ermöglicht nicht eine analoge Anwendung des § 141 BGB. Nach dieser Vorschrift ist die Bestätigung eines nichtigen Rechtsgeschäfts als erneute Vornahme anzusehen. Eine vergleichbare Sach- und Interessenlage besteht im vorliegenden Fall nicht.

42



5. Die Ablehnung einer nachträglichen Anpassung ist auch nicht treuwidrig iSd. § 242 BGB. Schadensersatzansprüche, die diesen Einwand auslösen könnten, bestehen nicht. Daran ändert es nichts, dass der Versorgungsschuldner dem Versorgungsempfänger die durch eine schuldhaft verzögerte Anpassung entstehenden Schäden nach § 280 Abs. 1 und 2 iVm. § 286 BGB zu ersetzen hat. Wenn ein Anspruch auf nachträgliche Anpassung wegen Versäumung der Rügefrist nicht besteht, fehlt die Grundlage für einen Anspruch auf Ersatz von Verzugsschäden. 43
- Dem Vortrag des Klägers lässt sich nicht entnehmen, dass Organe oder Bedienstete des Bochumer Verbandes, deren Verschulden sich die Beklagte nach § 278 BGB zurechnen lassen muss, vorsätzlich die Anpassungspflichten der Arbeitgeber verletzt haben. Für den Arglisteinwand reicht es nicht aus, dass der Bochumer Verband die reallohnbezogene Obergrenze fahrlässig fehlerhaft ermittelt hat. 44
- III. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Klageforderung nicht gestützt werden. Er ist im vorliegenden Fall nicht verletzt worden. 45
1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (= § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nF) kann der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Versorgungsrechte begründen und zu Anpassungspflichten führen, die über § 16 BetrAVG hinausgehen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG (vgl. ua. BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 21, AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 60 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 29). Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen ergeben sich unterschiedliche Regelungsgrenzen. Sie reichen vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an die Verhältnismäßigkeitserfordernisse (vgl. ua. BVerfG 7. Oktober 1980 - 1 BvL 50/79, 1 BvL 89/79, 1 BvR 240/79 - BVerfGE 55, 72, 89; 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86, 1 BvF 1/87, 1 BvF 2/87, 1 BvF 3/87, 1 BvF 4/87 und 1 BvR 1421/86 - BVerfGE 92, 365, 407). Bei der Gleichbehandlung von Personengruppen besteht regelmäßig eine strenge Bindung (vgl. ua. BVerfG 10. Januar 1995 46



- 1 BvL 20/87, 1 BvL 20/88 - BVerfGE 91, 389, 401). Der Gestaltungsspielraum ist um so geringer, je stärker sich die Ungleichbehandlung von Personen oder von Sachverhalten auf die Ausübung grundrechtlich geschützter Freiheiten nachteilig auswirken kann (vgl. ua. BVerfG 11. Januar 1995 - 1 BvR 892/88 - BVerfGE 92, 53, 69).

2. Soweit die Beklagte darauf abstellte, wann der Versorgungsempfänger Ansprüche auf eine höhere Anpassung erhob, handelte es sich nicht um ein personenbezogenes, sondern um ein sachbezogenes Differenzierungsmerkmal. Für die zeitbezogene Differenzierung gibt es ausreichende sachliche Gründe. Unschädlich ist es, dass die Beklagte zunächst von einem früheren Stichtag ausging, die frühere Praxis jedoch bis Ende 2005 fortsetzte. 47

a) Die Beklagte gewährte Erhöhungen ohne Nachweis der Mitgliedschaft beim VDF oder in der IG BCE nur dann, wenn der Betriebsrentner seine Anpassungsforderung bis Ende des Jahres 2005 wenigstens außergerichtlich geltend gemacht hatte. Geschah dies erst „ab dem 01.01.2006“, so verlangte die Beklagte vom Betriebsrentner den „Nachweis einer Verbandsmitgliedschaft ... zu den Rügezeitpunkten“. Dies ist nach dem Tatbestand des Berufungsurteils unstreitig. Er liefert nach § 314 ZPO den Beweis für das mündliche Parteivorbringen in der Berufungsinstanz. Dieser Beweis kann nur durch das Sitzungsprotokoll, nicht jedoch durch den Inhalt der Schriftsätze entkräftet werden. Selbst bei einem Widerspruch zwischen ausdrücklichen tatbestandlichen Feststellungen und dem in Bezug genommenen Inhalt der vorbereitenden Schriftsätze geht der Tatbestand vor. Eine etwaige Unrichtigkeit derartiger tatbestandlicher Darstellungen im Berufungsurteil kann nur im Berichtigungsverfahren nach § 320 ZPO behoben werden (vgl. ua. BAG 7. Juli 1993 - 5 AZR 488/92 - zu I der Gründe mwN, EzB BGB § 612 Nr. 18; BGH 8. Januar 2007 - II ZR 334/04 - Rn. 11 mwN, NJW-RR 2007, 1434). 48

b) Es war sachlich gerechtfertigt, dass die Beklagte auf den Zeitpunkt der erstmaligen Geltendmachung des Anspruchs auf nachträgliche Anpassung abstellte. Rein zeitbezogene Differenzierungen sind zwar nicht ohne Weiteres als sachgerecht anzusehen. Entscheidend sind die Gründe, die sich hinter der 49



„Stichtagsregelung“ verbergen (*BAG 18. September 2001 - 3 AZR 656/00 - zu 2 b aa der Gründe, BAGE 99, 53*). Im vorliegenden Fall hat die Beklagte nicht auf Dauer, sondern zeitlich begrenzt Ansprüche erfüllt, die wegen Versäumung der Rügefrist erloschen waren. Mit dieser freiwilligen Leistung hat sie im praktischen Ergebnis die Rügefrist verlängert. Eine nur zeitlich begrenzte Verlängerung entsprach der Befriedungsfunktion der Rügefrist. Da bereits die ursprüngliche Rügefrist angemessen war, unterlag die Verlängerungsdauer der freien Entscheidung des versorgungspflichtigen Arbeitgebers. Im vorliegenden Fall fiel die zeitliche Zäsur sogar mit dem nächsten Anpassungsstichtag zusammen. Da die Rügefristen ohnehin an diesen Zeitpunkt anknüpfen, fügt sich die vorgenommene Differenzierung nahtlos in das Regelungssystem des § 16 BetrAVG, § 20 LO ein.

Die Versorgungsempfänger konnten nicht darauf vertrauen, dass sie eine nachträgliche Anpassung zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 auch dann erhalten würden, wenn sie diese erst nach Ablauf des Jahres 2005 verlangten. Allein dadurch, dass die Beklagte über den ursprünglich vorgesehenen Stichtag hinaus kurze Zeit wie bisher verfuhr, wurde bei den Versorgungsempfängern nicht der Eindruck erweckt, der Zeitpunkt der Geltendmachung würde auch künftig keine Rolle spielen.

c) Weder für das Vorliegen einer zeitlichen Differenzierung noch für deren Rechtfertigung kommt es darauf an, ob eine als solche verlautbarte Stichtagsregelung vorliegt. Entscheidend ist, wie der Arbeitgeber sich tatsächlich verhielt und ob es dafür tragfähige Gründe gab. Die Gründe müssen in der maßgeblichen Regelung nicht ausdrücklich genannt werden. Es genügt, dass sie vorliegen und mit dem Inhalt der getroffenen Regelung übereinstimmen (*BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 30, AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 60 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 29*). Im vorliegenden Fall ergab sich der Differenzierungsgrund bereits aus dem zeitbezogenen Differenzierungsmerkmal. Schon deshalb war eine Mitteilung des Differenzierungsgrundes nicht nötig.

50

51

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



d) Wenn der Anspruch auf nachträgliche Anpassung bis zum Ablauf des Jahres 2005 von den Betriebsrentnern selbst nicht einmal außergerichtlich geltend gemacht worden war, prüfte die Beklagte, ob der Versorgungsberechtigte dem VDF oder der IG BCE angehörte und damit die Rügefrist gewahrt war. Dagegen prüfte die Beklagte nicht, ob die Versorgungsberechtigten, die aufgrund ihrer Verbandszugehörigkeit eine rechtzeitige Rüge erhoben hatten, ihr Klagerecht verwirkt hatten. Die Unterscheidung zwischen Rüge und Klage ist gerechtfertigt. An eine Rüge sind nur geringe Anforderungen zu stellen. Sie ist mit keinem Kostenrisiko verbunden. Wer eine Rüge erhob, war wenigstens außergerichtlich zur Durchsetzung seiner Rechte aktiv geworden. Eine Anpassungsklage des Versorgungsberechtigten ist demgegenüber mit Prozessrisiken verbunden. Das Klagerecht erlischt nicht, sondern verwirkt, wobei der Verwirkung besondere Umstände entgegenstehen können. Zwischen Versäumung der Rügefrist und Verwirkung des Klagerechts bestehen demnach deutliche Unterschiede. Diese lieferten der Beklagten einen tragfähigen Differenzierungsgrund.

52

3. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch nicht dadurch verletzt worden, dass der Kläger anders behandelt wurde als Hinterbliebene eines Versorgungsberechtigten, der im Zeitpunkt der Rüge durch die IG BCE dieser Gewerkschaft angehörte. Zwischen nichtorganisierten Versorgungsempfängern und Hinterbliebenen eines verstorbenen Mitglieds der IG BCE bestehen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen.

53

a) Die Hinterbliebenenversorgung ist Teil der dem organisierten Arbeitnehmer zugesagten Vergütung. Grundlage der Hinterbliebenenversorgung sind die für das Arbeitsverhältnis des Verstorbenen maßgeblichen Vereinbarungen. Daraus hat das Landgericht Essen im Urteil vom 17. Mai 2006 - 41 O 121/05 - folgende Schlüsse gezogen:

54

„Die frühere Mitgliedschaft des verstorbenen Ehemanns der Klägerin wirkt sich auch auf die Hinterbliebenen-Rechte der Klägerin aus. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Anspruch auf Witwenrente letztlich seinen



Ursprung in dem Arbeitsverhältnis des Ehemannes findet und damit ein abgeleiteter Anspruch darauf ist. Wenn aber der Verband den Ehemann der Klägerin in allen Fragen betreffend das Arbeitsverhältnis vertreten hat, so muss dies auch für die Klägerin als Hinterbliebene gelten. Darüber hinaus ...“

Nach diesen Ausführungen lag es nahe, nicht darauf abzustellen, unter welchen Voraussetzungen die Interessenvertretung nach ihrer Satzung den Hinterbliebenen eines verstorbenen Mitglieds Rechtsschutz gewährt. 55

b) Abgesehen davon gab es nach dem Inhalt der maßgeblichen Satzungen und Richtlinien keinen überzeugenden Grund, nur die Rüge des VDF, nicht aber die Rüge der IG BCE auf Hinterbliebene zu erstrecken. Der VDF ist nach § 6 seiner Satzung und Abschnitt II Abs. 1 seiner „Richtlinien für Rechtsberatung und Rechtsschutz“ verpflichtet, auch die versorgungsrechtlichen Interessen der Hinterbliebenen seiner Mitglieder wahrzunehmen. Die IG BCE „kann“ nach § 13 Nr. 1 iVm. Nr. 3 ihrer Satzung und nach Nr. 3.3 ihrer „Richtlinie Rechtsschutz“ den Hinterbliebenen ihrer Mitglieder vor Gericht Rechtsschutz gewähren. Zu den Aufgaben dieser Gewerkschaft gehört demgemäß auch die Wahrnehmung der versorgungsrechtlichen Interessen der Hinterbliebenen eines verstorbenen Mitglieds. Zu dieser Interessenwahrnehmung zählen Rügen bei umstrittenen Anpassungsentscheidungen des Arbeitgebers. Da diese Rügen im Gegensatz zu einem gerichtlichen Verfahren mit keinem Kostenrisiko verbunden sind, hatte die IG BCE keinen Anlass, die Rügen auf ihre Mitglieder zu beschränken und deren Hinterbliebenen auszuklammern. 56

c) Zumindest hätte sich die Beklagte erheblichen Prozessrisiken ausgesetzt, wenn sie die Hinterbliebenen eines Mitglieds der IG BCE ebenso 57



behandelt hätte wie Nichtmitglieder. Es ist nicht zu beanstanden, dass sie diese Risiken durch eine entsprechende Differenzierung vermied.

VorsRiBAG Dr. Reinecke ist durch Urlaub an der Unterschrift gehindert.

Kremhelmer

Kremhelmer

Schlewing

Schmidt

G. Hauschild



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)