Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 11. Oktober 2011 - 3 AZR 733/09 -
I. Arbeitsgericht Hagen	Urteil vom 29. Oktober 2008 - 3 Ca 437/08 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 22. September 2009 - 9 Sa 400/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - zu Recht unterbliebene Anpassung

Gesetz:

BetrAVG § 16 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, Abs. 4 Satz 2, § 17 Abs. 3 Satz 3, § 30c Abs. 4

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 732/09 -

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 733/09
9 Sa 400/09
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Oktober 2011

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Dr. Rau für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. September 2009 - 9 Sa 400/09 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Anpassung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. 1

Der Kläger war bei der Beklagten als Tarifangestellter langjährig beschäftigt und bezieht seit dem 1. August 2001 eine Betriebsrente. Grundlage für die Gewährung der Betriebsrente des Klägers ist die Versorgungsordnung 1976 *(VO 1976)*, die ua. regelt: 2

„§ 7 Ruhegeldfähiges Einkommen

1. Für die Errechnung der Versorgungsleistungen ist die höchste Monatsvergütung (Anlage 1 zum jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag bzw. vertraglich vereinbarte Monatsvergütung) der dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorhergehenden 3 Jahre zu berücksichtigen. Zum ruhegeldfähigen Einkommen gehören ferner Vorarbeiterzulagen, Zulagen nach § 33 Manteltarifvertrag, Schichtzuschläge, die ruhegeldfähigen Anteile der Zulage nach § 19 MTV und ein Zwölftel der 13. Monatsvergütung.

…

§ 14 Anpassung der Werkspension

1. Die bei Eintritt des Versorgungsfalls nach den Bestimmungen des § 9 (Gesamtversorgung) ermittelte Werkspension wird bei einer tarifvertraglich vereinbarten Änderung der Vergütungstabelle (Anlage 1 zum jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag) im gleichen Verhältnis und zum gleichen Zeitpunkt angepaßt. Maßgebend ist die prozentuale Vergütungsänderung in der früheren Vergütungsgruppe

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des Versorgungsberechtigten.

...

3. Für außertarifliche Angestellte ist die prozentuale Vergütungsänderung in der höchsten Vergütungsgruppe der jeweils gültigen Vergütungstabelle maßgebend.

...

§ 24 Zahlungsweise

Die Leistungen nach dieser Versorgungsordnung werden monatlich im voraus bargeldlos überwiesen.

..."

Die Beklagte ist ein regional tätiges Energieversorgungsunternehmen, hervorgegangen aus der E AG - kommunales Elektrizitätswerk. Sie ist nicht nur mit eigenen Beschäftigten als Energieversorgungsunternehmen am Markt tätig, sondern ist zugleich eine Konzernobergesellschaft. Die Beklagte übernahm zum 1. Dezember 2001 die S AG, wandelte diese in die S GmbH um und ist mit dieser durch Unternehmenspacht- sowie Gewinnabführungsverträge verbunden. 3

Aus Anlass der bevorstehenden Übernahme der S AG durch die Beklagte schlossen die Rechtsvorgängerinnen der Beklagten, die E AG und die S AG mit der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft einen „Tarifvertrag über die Zusammenführung der Versorgungsbereiche" vom 30. November 2001, der in § 7 Abs. 2 bestimmt: 4

„Für die bis zum 31. Dezember 1992 bei E AG eingetretenen Mitarbeiter sieht die VO 1976 in ihrem § 14 eine Anpassung der Werkspension vor. Die bei Eintritt des Versorgungsfalles nach den Bestimmungen des § 9 der VO 1976 ermittelte Werkspension (Gesamtversorgung) wird bei einer tarifvertraglich vereinbarten Änderung der Vergütungstabelle im gleichen Verhältnis angepasst. An Stelle der bei E AG von den Tarifpartnern vereinbarten tariflichen Steigerungen treten die tarifvertraglich vereinbarten Erhöhungen der tariflichen Bezüge, die die Tarifpartner für einen durch Verschmelzung der E AG und der S AG entstehenden Rechtsträger vereinbaren. Dies gilt auch für die bereits mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmer und die Pensionäre der E

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

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

AG, soweit sie dem Geltungsbereich der VO 1976 unterfallen."

Die Betriebsrente des Klägers belief sich zunächst auf 813,87 Euro brutto monatlich. Sie wurde zuletzt nach § 14 Nr. 1 VO 1976 zum 1. Januar 2003 um 2,5 vH auf 850,90 Euro brutto erhöht. 5

Die Beklagte nahm zum 1. Juli 2006 eine Anpassungsprüfung der Betriebsrenten vor und schrieb unter dem 7. Juli 2006 wortgleich an alle Betriebsrentner: 6

„…

Anpassung der Werkspension

Sehr geehrter Herr …

wir haben mit der Gewerkschaft ver.di für die Jahre 2004 bis 2008 vereinbart, dass keine Veränderung der Vergütungstabelle erfolgt. Diese Vereinbarung von Nullrunden für die Jahre 2004 bis 2008 hat Auswirkungen auf Ihre Werkspension. Gemäß § 14 Ziffer 1 der Versorgungsordnung 1976 wird Ihre Werkspension bei einer tarifvertraglich vereinbarten Änderung in der Vergütungstabelle im gleichen Verhältnis und zum gleichen Zeitpunkt angepasst. Hieraus resultiert, dass eine Anpassung Ihrer Werkspension auf der Basis der Regelung in der Versorgungsordnung 1976 in den Jahren 2004 bis 2008 nicht erfolgen wird.

Eine Anpassung der Werkspension kann sich aber nicht nur aus der entsprechenden Bestimmung der Versorgungsordnung ergeben. § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung schreibt eine Anpassungsprüfung nach billigem Ermessen vor. Dabei sind nach der gesetzlichen Regelung drei Merkmale zu beachten: der Prüfungsrhythmus, die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers und die Belange der Versorgungsempfänger. Nach dieser gesetzlichen Regelung sind wir verpflichtet, zum 1. Juli 2006 der Anpassungsprüfungspflicht nachzukommen und die Bezieher der Werkspension hierüber zu informieren.

Nach unserer ausführlichen Prüfung müssen wir Ihnen leider mitteilen, dass auch aus dieser Rechtsgrundlage keine Anpassung Ihrer Werkspension erfolgt.

Der durchschnittliche Jahresüberschuss im Konzern für die Jahre 2003, 2004 und 2005 betrug bezogen auf das

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

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

Eigenkapital lediglich 4,53 %. Es ist davon auszugehen, dass auch in den kommenden drei Jahren keine wesentlich besseren Ergebnisse erzielt werden. Mit den erwirtschafteten Jahresüberschüssen liegt die Eigenkapitalrendite unterhalb der vom Bundesarbeitsgericht als Grenze für eine Betriebsrentenerhöhung festgelegten Eigenkapitalrendite in Höhe der Umlaufrendite der Anleihen der öffentlichen Hand nebst zwei Prozentpunkten Risikoaufschlag. Die Prüfung der wirtschaftlichen Lage des M Konzerns führt somit zu dem Ergebnis, dass M aus wirtschaftlichen Gründen nicht in der Lage ist, eine Anpassung der Werkspension durchzuführen.

Trotz fehlender Anpassungsverpflichtung aufgrund der wirtschaftlichen Lage haben wir das Merkmal ‚Belange der Versorgungsempfänger' geprüft. Hierzu ist festzustellen, dass das Nettoeinkommen vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer des Unternehmens in den vergangenen drei Jahren nicht gestiegen ist. Wegen der bekannten, u.a. durch die Tarifabschlüsse der Jahre 2004 bis 2008 gekennzeichneten tariflichen Entwicklung ist die Reallohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer des Unternehmens negativ, so dass auch unter diesem Merkmal keine Verpflichtung zur Anpassung besteht. Ebenso konnte die aktive Belegschaft keinen Inflationsausgleich erzielen, so dass auch keine Anpassung der Betriebsrente zum Inflationsausgleich vorgenommen werden kann.

Wir bitten daher um Verständnis, dass eine Anpassung Ihrer Werkspension aufgrund fehlender gesetzlicher Verpflichtung infolge der oben dargestellten Gründe nicht stattfinden kann.

Mit freundlichen Grüßen

...

Belehrung gem. § 16 Abs. 4 BetrAVG

Wir sind der Ansicht, dass die unterbliebene Anpassung der Rente zu Recht erfolgt. Gemäß § 16 Abs. 4 BetrAVG müssen wir Sie jedoch auf folgendes hinweisen:

Die Rentenanpassung gilt als zu Recht unterblieben und M ist nicht verpflichtet, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen, wenn Sie nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang dieser Mitteilung schriftlich widersprochen haben."

Gegen die Entscheidung der Beklagten hat der Kläger keinen Wider- 7
spruch eingelegt. Mit anwaltlichem Schreiben vom 28. Dezember 2006 hat der

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

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

Kläger die Beklagte aufgefordert, zwecks Überprüfung weitere maßgebliche Daten aus den Geschäftsabschlüssen darzulegen. Dem kam die Beklagte mit Schreiben vom 18. Januar 2007 nach und überreichte dem Kläger die Geschäftsberichte der Jahre 2003 bis 2005.

Mit seiner am 14. Februar 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Anpassung der Betriebsrente mit Wirkung zum 1. Januar 2006, hilfsweise zum 1. Juli 2006 entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex *(Basis 2000 = 100)* durch die Beklagte begehrt. Der Kläger hat die Beklagte für verpflichtet gehalten, seine Betriebsrente anzupassen. Dem stehe nicht entgegen, dass er der Mitteilung der Beklagten vom 7. Juli 2006 nicht entsprechend § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG innerhalb von drei Monaten widersprochen habe. § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG betreffe nicht die nachträgliche Anpassung. Auch werde das Unterrichtungsschreiben den gesetzlichen Anforderungen nicht gerecht. Die Mitteilung eines Durchschnittswerts der Eigenkapitalrendite der letzten drei Jahre sei ungenügend. Aufgrund der positiven Ergebnisse für das Kalenderjahr 2006 sei keine unzureichende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten in den kommenden drei Jahren zu prognostizieren. Es sei auf den Einzelabschluss der Beklagten, nicht auf den Konzernabschluss abzustellen. Eine konzernrechtliche Betrachtung sei nur zum Schutz des Arbeitnehmers bzw. des Betriebsrentners zulässig. Die sog. reallohnbezogene Obergrenze sei nicht richtig ermittelt. 8

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 9

> die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.373,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 45,78 Euro seit dem 2. eines jeden Monats, beginnend mit dem Juli 2006 und endend mit dem Dezember 2008, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anpassung gelte infolge des unterlassenen Widerspruchs als zu Recht unterblieben. Das Unterrichtungsschreiben vom 7. Juli 2006 genüge den Anforderungen des § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG, insbesondere sei die Mitteilung der Daten aus dem Konzernabschluss zutreffend. Der Einzelabschluss 10

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

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

enthalte Unwägbarkeiten. Bei dem Konzernabschluss seien konzernintern realisierte Gewinne und Verluste zu eliminieren. Auch berücksichtige er die positiven Ergebnisse der Tochterunternehmen. Die Eigenkapitalrendite auf der Basis der Konzernabschlüsse habe im Jahr 2003 minus 0,76 %, im Jahr 2004 minus 0,05 % und im Jahr 2005 14,39 % betragen. Als Sonderereignisse seien ua. der Erwerb der S und die „Rücknahme von Abschreibungen der Beteiligungsansätze“ zu berücksichtigen. Das Eigenkapital der Beklagten sei von 2002 bis 2004 von 123,88 Mio. Euro auf 112,34 Mio. Euro abgesunken. Die Anpassung sei aufgrund der wirtschaftlichen Lage und der Entwicklung der Nettoeinkommen der vergleichbaren aktiven Arbeitnehmer zu Recht unterblieben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und dem Kläger für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis zum 31. Dezember 2008 eine um 16,69 Euro brutto höhere monatliche Betriebsrente und damit insgesamt 500,70 Euro brutto zugesprochen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht zur Zahlung einer um 16,69 Euro brutto höheren monatlichen Betriebsrente für die Zeit vom 1. Juli 2006 bis zum 31. Dezember 2008 verurteilt. Der Kläger hat nach § 16 Abs. 1 BetrAVG einen Anspruch auf Anpassung seiner Betriebsrente zum 1. Juli 2006 um 6,6 %. Die von der Beklagten abgelehnte Anpassung gilt nicht nach § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG als zu Recht unterblieben. Der Kläger war nicht gehalten, der unterbliebenen Anpassung innerhalb von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der Beklagten vom 7. Juli 2006 zu widersprechen, da das Unterrichtungsschreiben den gesetzlichen Anforderungen nicht genügt. Die vom Landesarbeitsgericht 12

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

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

vorgenommene Berechnung des Anpassungsbedarfs nach § 16 Abs. 1 BetrAVG unter Berücksichtigung der Übergangsvorschrift des § 30c Abs. 4 BetrAVG ist im Ergebnis zutreffend und wird von den Parteien in der Revisionsinstanz nicht angegriffen.

I. Der Kläger hat nach § 16 Abs. 1 BetrAVG einen Anspruch auf Anpassung seiner Betriebsrente zum 1. Juli 2006. 13

1. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Das bedeutet, dass er in zeitlichen Abständen von jeweils drei Jahren nach dem individuellen Leistungsbeginn die Anpassungsprüfung vorzunehmen hat. Da der Kläger seit dem 1. August 2001 eine Betriebsrente bezieht, ist sein individueller Anpassungsstichtag der 1. August 2004. Die Beklagte, die in der Vergangenheit, letztmalig zum 1. Januar 2003, stets eine Anpassung der Betriebsrenten nach § 14 Nr. 1 VO 1976 entsprechend der prozentualen Veränderung der tariflichen Vergütung vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer vorgenommen hatte, war jedoch berechtigt, erstmalig eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG für alle Betriebsrentner einheitlich zum 1. Juli 2006 vorzunehmen. Dem stehen weder § 14 Nr. 1 VO 1976 iVm. dem Tarifvertrag über die Zusammenführung der Versorgungsbereiche vom 30. November 2001 noch § 16 Abs. 1 BetrAVG entgegen. 14

a) Die Beklagte hat mit der in § 14 Nr. 1 VO 1976 getroffenen Anpassungsregelung den Anpassungsmechanismus des § 16 BetrAVG nicht beseitigt; § 14 Nr. 1 VO 1976 enthält vielmehr eine zusätzliche Regelung über die Anpassung der Betriebsrenten, die neben den Anpassungsmechanismus des § 16 BetrAVG tritt. Die Beklagte wollte mit § 14 Nr. 1 VO 1976 eine für die Betriebsrentner im Vergleich zu § 16 BetrAVG günstigere Regelung schaffen. 15

Nach § 14 Nr. 1 VO 1976 werden die Betriebsrenten im gleichen Verhältnis und zum gleichen Zeitpunkt angepasst wie die tariflichen Vergütungstabellen der vergleichbaren aktiven Arbeitnehmer. Dieser Anpassungsmechanis- 16

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

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

mus wirkte sich in der Vergangenheit bis zum 1. Januar 2003 stets dahin aus, dass die jeweiligen Anpassungen über dem jeweiligen Anpassungsbedarf der Betriebsrentner nach § 16 BetrAVG lagen. Anhaltspunkte dafür, dass die Anpassung der Betriebsrenten sich auch dann nach § 14 Nr. 1 VO 1976 richten sollte, wenn sie hinter der nach § 16 BetrAVG geschuldeten zurückbleiben sollte, sind nicht ersichtlich. Eine derartige Regelung zum Nachteil der Betriebsrentner wäre auch nicht mit § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG vereinbar, wonach von den Bestimmungen des BetrAVG nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann.

b) Etwas anderes folgt nicht aus dem Tarifvertrag über die Zusammenführung der Versorgungsbereiche vom 30. November 2001. Dieser Tarifvertrag enthält keine Regelungen darüber, wie die Betriebsrente anzupassen ist, sondern bestimmt lediglich die tarifliche Vergütung für die von § 14 VO 1976 in Bezug genommenen tariflichen Vergütungstabellen. 17

2. Die Beklagte war nicht verpflichtet, eine Anpassungsprüfung der dem Kläger seit dem 1. August 2001 gezahlten Betriebsrente im Dreijahresturnus des § 16 BetrAVG jeweils zum 1. August vorzunehmen. Sie konnte die Anpassung vielmehr gemeinsam mit anderen Betriebsrentenanpassungen einheitlich zum 1. Juli 2006 prüfen. 18

a) Der von § 16 BetrAVG vorgeschriebene Dreijahresturnus bei der Überprüfung von Betriebsrentenanpassungen zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen. Die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin ist zulässig. Sie vermeidet unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand und beeinträchtigt die Interessen der Betriebsrentner nur geringfügig. Für den Betriebsrentner verzögert sich allenfalls die erste Anpassungsprüfung. Die ihm daraus entstehenden Nachteile werden regelmäßig dadurch abgemildert, dass ein entsprechend angewachsener höherer Teuerungsausgleich zu berücksichtigen ist. In der Folgezeit muss der Dreijahreszeitraum jedoch eingehalten sein *(BAG 28. April 1992 - 3 AZR 142/91 - zu I 1 der Gründe, BAGE 70, 137; 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu II 1 a der Gründe mwN, BAGE 115, 353)*. Durch den gemeinsamen Anpas- 19

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

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

sungsstichtag darf sich die erste Anpassung nicht um mehr als sechs Monate verzögern *(vgl. BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu II 1 b der Gründe, aaO; 25. April 2006 - 3 AZR 50/05 - Rn. 50, EzA BetrAVG § 16 Nr. 49; 30. November 2010 - 3 AZR 754/08 - Rn. 49, AP BetrAVG § 16 Nr. 72 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 57).*

Es ist auch zulässig, nur alle drei Jahre eine gebündelte Prüfung für alle Betriebsrentner im Unternehmen vorzunehmen. Dies kann je nach dem Zeitpunkt des Versorgungsfalls zu einer unter Umständen deutlichen Vorverlegung der ersten Anpassung führen. Dies bringt dem einzelnen Versorgungsempfänger - auf die gesamte Laufzeit der Betriebsrente gesehen - mehr Vor- als Nachteile. Ein gemeinsamer Anpassungsstichtag, der nicht nur der Verwaltungsvereinfachung dient, sondern bei der gebotenen Gesamtbetrachtung den Versorgungsempfänger begünstigt, steht nicht im Widerspruch zu § 16 BetrAVG *(vgl. BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu II 1 a und b der Gründe, BAGE 115, 353; 26. Oktober 2010 - 3 AZR 502/08 - Rn. 25, AP BetrAVG § 16 Nr. 71 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 56).* 20

Diese Erwägungen greifen auch, wenn der Arbeitgeber bislang keine gebündelten Anpassungsprüfungen vorgenommen hat und diese erstmals einführt. Auch in diesem Fall rechtfertigen Gründe der Praktikabilität die Festlegung eines einheitlichen Anpassungsstichtags. Allerdings muss der Arbeitgeber für die Einführung gebündelter Anpassungsprüfungen einen nachvollziehbaren Zeitpunkt wählen. 21

b) Danach konnte die Beklagte erstmals zum 1. Juli 2006 eine einheitliche Anpassungsprüfung für alle Betriebsrentner vornehmen. 22

aa) Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerin haben bis zum Jahr 2003 die Betriebsrenten zeitgleich und im gleichen Umfang verändert wie die Bruttotariflöhne bzw. -gehälter vergleichbarer Arbeitnehmer. Damit erübrigte sich eine gesonderte Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG, weil die nach § 14 Nr. 1 VO 1976 erfolgte Anhebung der Versorgungsbezüge unstreitig regelmäßig höher war als die nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG geschuldete Anpassung. Erst durch die ab 2004 vereinbarten „Null-Runden“ bei den tariflichen 23

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

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

Löhnen und Gehältern wurde nach der letztmaligen Anhebung der Betriebsrenten zum 1. Januar 2003 im Jahr 2006 eine Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG erforderlich.

bb) Der von der Beklagten festgelegte Stichtag 1. Juli 2006 für die gebündelte Anpassungsprüfung ist nachvollziehbar gewählt worden. Die letzte Anhebung der Betriebsrenten auf der Grundlage von § 14 VO 1976 erfolgte zum 1. Januar 2003. In den folgenden Jahren wurden die von § 14 VO 1976 iVm. dem Tarifvertrag über die Zusammenführung der Versorgungsbereiche vom 30. November 2001 in Bezug genommenen tariflichen Vergütungstabellen nicht geändert. Zwischen der letzten Anhebung und der erstmaligen gebündelten Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG liegt ein auch sonst vom Senat bei Bündelungen als äußerste Grenze gebilligter Zeitraum von dreieinhalb Jahren *(vgl. 30. November 2010 - 3 AZR 754/08 - Rn. 49, AP BetrAVG § 16 Nr. 72 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 57).* 24

Die Entscheidung, die Anpassungsprüfungen einheitlich zum 1. Juli des Jahres vorzunehmen, ist naheliegend. In der Mitte des Wirtschaftsjahres ist das vorangegangene Geschäftsjahr abgeschlossen und die Bilanz für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt vor. Diese ist für die Anpassungsprüfung, bei der die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen ist, von erheblicher Bedeutung. Auch bleibt für das laufende Geschäftsjahr noch genügend Zeit für den Arbeitgeber, bei Direktzusagen die Anpassungslast steuerlich durch Rückstellungsbildung zu verrechnen *(vgl. § 6a Abs. 1 EStG vgl. hierzu Höfer BetrAVG Stand Juni 2011 § 16 Rn. 5161).* 25

II. Die Anpassung der Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2006 gilt nicht gemäß § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG als zu Recht unterblieben. Dabei kann offenbleiben, ob § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG nur in Fällen der sog. nachholenden Anpassung, oder auch bei der sog. nachträglichen Anpassung oder - wofür vieles spricht - bei jeder Anpassungsprüfung zu beachten ist. Die Fiktion des § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG ist trotz des nicht fristgerechten Widerspruchs des Klägers gegen die unterbliebene Anpassung seiner Betriebsrente nicht einge- 26

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

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

treten, da das Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 7. Juli 2006 den gesetzlichen Anforderungen des § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG nicht genügt.

1. Nach § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen, wenn laufende Leistungen nach Absatz 1 nicht oder nicht in vollem Umfang anzupassen sind *(zu Recht unterbliebene Anpassung)*. Gemäß § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG gilt eine Anpassung als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde. Die Fiktion der zu Recht unterbliebenen Anpassung tritt nur ein, wenn sich der schriftlichen Information des Arbeitgebers entnehmen lässt, aufgrund welcher Umstände davon auszugehen ist, dass das Unternehmen voraussichtlich nicht in der Lage sein wird, die Anpassungen zu leisten. Die Darstellung der wirtschaftlichen Lage im Unterrichtungsschreiben des Arbeitgebers muss so detailliert sein, dass der Versorgungsempfänger allein durch diese Unterrichtung in die Lage versetzt wird, die Entscheidung des Arbeitgebers auf ihre Plausibilität hin zu überprüfen *(Doetsch/Förster/Rühmann DB 1998, 258, 263; Vienken DB 2003, 994; ErfK/Steinmeyer 11. Aufl. § 16 BetrAVG Rn. 51)*. Dies ergibt eine Auslegung von § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG anhand des Gesetzeswortlauts, der Gesetzessystematik, der Gesetzgebungsgeschichte und des Zwecks der Regelung. 27

a) Nach seinem Wortlaut verlangt § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG, dass der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens darlegt. 28

aa) Mit dem Begriff der „wirtschaftlichen Lage des Unternehmens“ knüpft § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG an § 16 Abs. 1 Halbs. 2 BetrAVG an *(vgl. Höfer BetrAVG Stand Juni 2011 § 16 Rn. 5484)*. 29

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

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

Zu § 16 Abs. 1 BetrAVG entspricht es ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung insoweit zu rechtfertigen vermag, als das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen *(vgl. BAG 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 83, 1; 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 20, BAGE 123, 319; 10. Februar 2009 - 3 AZR 727/07 - Rn. 13, BAGE 129, 292)*. Die Anpassung muss nicht aus der Unternehmenssubstanz finanziert werden *(vgl. BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 146/99 - zu II 2 der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 45 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 37; 23. Januar 2001 - 3 AZR 287/00 - zu 2 der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 46 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 38; 18. Februar 2003 - 3 AZR 172/02 - zu A II 2 a der Gründe, BAGE 105, 72)*. Demzufolge kommt es auf die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Unternehmens an *(vgl. BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 146/99 - zu II 2 der Gründe, aaO; 10. Februar 2009 - 3 AZR 727/07 - Rn. 13, aaO; 26. Oktober 2010 - 3 AZR 502/08 - Rn. 30, AP BetrAVG § 16 Nr. 71 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 56)*. Folglich muss der Arbeitgeber für eine ordnungsgemäße Unterrichtung nach § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG zur voraussichtlichen Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung Stellung nehmen. 30

bb) Die Ausführungen des Arbeitgebers zur wirtschaftlichen Lage müssen, wie die Verwendung des Wortes „darlegen“ in § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG verdeutlicht, eine ausführliche Erläuterung bzw. Erklärung zur wirtschaftlichen Lage enthalten. Das Wort „darlegen“ steht nach seiner allgemeinen Wortbedeutung für ausführlich erläutern, erklären *(vgl. Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache in zehn Bänden 3. Aufl. Stichwort: „darlegen“)*. Der Arbeit- 31

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

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

geber ist daher gehalten, dem Versorgungsempfänger die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung so detailliert darzustellen, dass der Versorgungsempfänger nachvollziehen kann, weshalb die Anpassung seiner Betriebsrente unterblieben ist.

b) Dafür sprechen auch die Gesetzesgeschichte und der Zweck der Regelung. 32

Bei Schaffung des § 16 Abs. 4 BetrAVG durch das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1999 - RRG 1999) vom 16. Dezember 1997 *(BGBl. I S. 2998)* wollte der Gesetzgeber aus Gründen der leichteren Umsetzbarkeit für die Praxis regeln, unter welchen Voraussetzungen die Anpassung einer Betriebsrente als zu Recht unterblieben gilt. Dabei sollte an die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angeknüpft werden, nach der es entscheidend auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ankommt. Die Begründung des Arbeitgebers muss deshalb nach der Vorstellung des Gesetzgebers die maßgebenden Gründe für die Nichtanpassung enthalten, so dass der Versorgungsempfänger die Entscheidung des Arbeitgebers nachvollziehen kann *(vgl. BT-Drucks. 13/8011 S. 74 Einzelbegründung zu § 16 Abs. 4 BetrAVG).* Zwar sind an den Inhalt des Schreibens nach § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG keine zu hohen Anforderungen zu stellen *(so auch Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 5. Aufl. § 16 Rn. 103)*, insbesondere bedarf es keiner so detaillierten Darlegung der wirtschaftlichen Lage, wie sie zu der gerichtlichen Überprüfung einer Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG notwendig ist. Auch ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die Bilanzen insgesamt oder sogar darüber hinausgehende Erläuterungen derselben zur Verfügung stellt. Die Information muss jedoch so beschaffen sein, dass der Versorgungsempfänger allein auf ihrer Grundlage in die Lage versetzt wird, die Entscheidung des Arbeitgebers nachzuvollziehen. Nur soweit der Versorgungsempfänger die Ausführungen zur wirtschaftlichen Lage selbst (ggf. auch unter Hinzuziehung eines sachverstän- 33

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

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

digen Dritten) verstehen kann, will das Gesetz die weitreichende Vermutungswirkung des § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG eintreten lassen. Um dem Versorgungsempfänger dies zu ermöglichen, müssen die mitgeteilten Daten so aussagekräftig sein, dass der Versorgungsempfänger die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers auf Plausibilität prüfen kann.

c) Anknüpfend an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 16 BetrAVG, wonach für eine zuverlässige Prognose zur wirtschaftlichen Belastbarkeit die bisherige Entwicklung über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren auszuwerten ist *(vgl. 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 20 mwN, BAGE 123, 319)*, muss der Arbeitgeber im Unterrichtungsschreiben daher die sich aus den Bilanzen der letzten drei Jahre ergebenden Daten zum Eigenkapital und zur Berechnung der Eigenkapitalverzinsung für jedes zur Prognoseerstellung angezogene Jahr angeben. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber für die seiner Prognose zugrunde gelegten Jahre das jeweils durchschnittliche Eigenkapital *(vgl. BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 287/00 - zu 2 c aa (5) der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 46 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 38)* und dessen Verzinsung - jedenfalls für die hier interessierende Zeit vor Inkrafttreten des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes - auf der Basis der handelsrechtlichen Jahresabschlüsse mitteilen muss. Stützt der Arbeitgeber die fehlende Anpassungsmöglichkeit auf eine seiner Auffassung nach zu erwartende zu geringe Eigenkapitalverzinsung, so muss er die seiner Prognose zur wirtschaftlichen Belastbarkeit zugrunde liegenden Überlegungen im Unterrichtungsschreiben offenlegen. Nur so wird der Versorgungsempfänger durch die Unterrichtung des Arbeitgebers in die Lage versetzt, dessen Entscheidung zur Nichtanpassung der Betriebsrente nachzuvollziehen. 34

2. Diesen Anforderungen genügt das Schreiben der Beklagten vom 7. Juli 2006 nicht. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte in dem Unterrichtungsschreiben zu Recht aus den Konzernabschlüssen entnommene Daten und 35

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

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

nicht die Daten aus den Einzelabschlüssen der Beklagten genannt hat. Jedenfalls hat die Beklagte die wirtschaftliche Lage nicht ausreichend dargelegt.

Zur wirtschaftlichen Lage hat die Beklagte lediglich darauf hingewiesen, dass der durchschnittliche Jahresüberschuss im Konzern für die Jahre 2003, 2004 und 2005 bezogen auf das Eigenkapital 4,53 % betragen habe und damit unterhalb einer angemessenen Eigenkapitalrendite, die der Umlaufrendite der Anleihen der öffentlichen Hand mit einem zweiprozentigen Risikoaufschlag entspricht, liege. Dem Schreiben der Beklagten ist nicht zu entnehmen, auf welcher Datengrundlage sie zu dem Ergebnis gelangt ist, dass die Eigenkapitalrendite 4,53 % beträgt. Sie hat ebenso wenig mitgeteilt, weshalb sie davon ausging, auch in den folgenden Jahren keine ausreichende Eigenkapitalrendite erwirtschaften zu können. Mit den Ausführungen in dem Unterrichtungsschreiben vom 7. Juli 2006 wurde der Kläger nicht in die Lage versetzt, die Entscheidung der Beklagten zur Nichtanpassung der Betriebsrente zum 1. Juli 2006 auf Plausibilität zu überprüfen und nachzuvollziehen. 36

III. Die zum 1. Juli 2006 unterlassene Anpassung der Betriebsrente des Klägers ist auch nicht wegen der wirtschaftlichen Lage der Beklagten gerechtfertigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 37

1. Der Arbeitgeber kann eine Anpassung entsprechend dem seit dem individuellen Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust ganz oder teilweise ablehnen, wenn und soweit dadurch das Unternehmen übermäßig belastet würde *(vgl. BAG 23. Oktober 1996 - 3 AZR 514/95 - zu I der Gründe, BAGE 84, 246; 25. Juni 2002 - 3 AZR 226/01 - zu I 2 der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 51 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 40)*. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers iSv. § 16 BetrAVG ist eine zukunftsbezogene Größe. Sie umschreibt die künftige Belastbarkeit des Arbeitgebers und setzt eine Prognose voraus *(vgl. BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 - zu II 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 43 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 35)*. Beurteilungsgrundlage für die insoweit langfristig 38

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

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

zum Anpassungsstichtag zu erstellende Prognose ist grundsätzlich die bisherige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungsstichtag, soweit daraus Schlüsse für dessen weitere Entwicklung gezogen werden können. Für eine zuverlässige Prognose muss die bisherige Entwicklung über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren ausgewertet werden *(vgl. BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 20 mwN, BAGE 123, 319).* Auch die wirtschaftliche Entwicklung nach dem Anpassungsstichtag kann sich auf die Überprüfung der Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers auswirken. Sie kann seine frühere Prognose bestätigen oder entkräften *(vgl. BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 - zu II 2 a der Gründe, aaO; 25. April 2006 - 3 AZR 50/05 - Rn. 55, EzA BetrAVG § 16 Nr. 49).*

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die wirtschaftliche Lage der Beklagten als einer vollständigen Anpassung der Betriebsrente des Klägers nicht entgegenstehend beurteilt. Die vom Landesarbeitsgericht hierzu gegebene ausführliche Begründung hat die Beklagte in der Revision nicht angegriffen und Rechtsfehler sind auch nicht ersichtlich. 39

IV. Das Landesarbeitsgericht hat den Anpassungsbedarf zum 1. Juli 2006 zutreffend ermittelt. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG sind bei der Anpassungsprüfung neben der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers die Belange des Versorgungsempfängers zu berücksichtigen. Diese bestehen vor allem darin, den Wert der Versorgungsleistung zu erhalten und eine Auszehrung durch den Kaufkraftverlust zu verhindern. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht zur Feststellung des Anpassungsbedarfs für den Zeitraum vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2002 gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1, § 30c Abs. 4 BetrAVG auf den Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen und für die Zeit danach auf den Verbraucherpreisindex abgestellt und einen Anpassungsbedarf von 6,6 % errechnet. 40

1. Zur Ermittlung des Anpassungsbedarfs für Zeiträume vor dem 1. Januar 2003 ist nach § 30c Abs. 4 BetrAVG iVm. § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG auf den Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern 41

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

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

und Angestellten mit mittlerem Einkommen abzustellen *(BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 13, BAGE 123, 319)*, für Zeiträume danach kommt es auf den Verbraucherpreisindex an. Maßgeblich ist im Streitfall der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2000. Zwar ist zum 29. Februar 2008 der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2005 veröffentlicht worden *(vgl. Andresen/Förster/Rößler/Rühmann Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung Stand Februar 2011 Teil 11 B Rn. 860.1)*. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist jedoch auf den am Anpassungsstichtag verfügbaren und veröffentlichten Index abzustellen *(BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - NZA 2011, 1285)*. Dies war am Anpassungsstichtag 1. Juli 2006 der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2000. Das Inkrafttreten eines geänderten Verbraucherpreisindex während eines gerichtlichen Verfahrens führt nicht dazu, dass die Berechnung des Anpassungsbedarfs neu vorzunehmen wäre *(BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - aaO)*.

2. Der Anpassungsbedarf des Klägers errechnet sich auf der Grundlage der sog. Rückrechnungsmethode *(vgl. hierzu BAG 11. Oktober 2011 - 3 AZR 527/09 -)*, dh. der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen wird auf den Verbraucherpreisindex umgerechnet. Dadurch wird sichergestellt, dass der gesamte Anpassungsbedarf vom Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungsstichtag ohne Zwischenschritte berechnet wird. 42

Der Verbraucherpreisindex für Deutschland steht zu dem Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen unter Zugrundelegung der Indexwerte für Dezember 2002 von 110,4 bzw. 104,0 in einem Verhältnis von 1 zu 0,94203. Zur Umrechnung auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland ist der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen Stand Juli 2001 *(dh. dem Monat vor dem Rentenbeginn)*, der bei 109,9 lag, mit dem Faktor 0,94203 zu multiplizieren. Der sich ergebende gerundete Wert von 103,5 ist ins Verhältnis zum Verbraucherpreisindex für Juni 43

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2006 von 110,3 zu setzen. Daraus errechnet sich eine prozentuale Steigerung von gerundet 6,6 % [(110,3 : 103,5 - 1) x 100].

V. Die Beklagte hat die Kosten der Revision gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 44

VorsRi a BAG Gräfl ist wegen Krankheit verhindert, ihre Unterschrift beizufügen.

Schlewing

Schlewing Spinner

Schlewing

Schmalz Rau

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

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