

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

Gesetz: BetrAVG § 16; BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Ruhegehalt - Geldentwertung, §§ 133, 157, 242, 613 a

- Leitsätze: 1. Ob und in welchem Umfang Leistungen der betrieblichen Altersversorgung am 1. August 1975 der Geldentwertung anzupassen sind, bestimmt sich nach § 16 BetrAVG.
2. Wenn ein einzelner Versorgungsempfänger Anpassung nach § 16 BetrAVG verlangt, ist zugunsten des Arbeitgebers mitzuberücksichtigen, ob und inwieweit er auch Versorgungsansprüche sonstiger Arbeitnehmer anpassen muß.
3. Aus Anlaß einer Unternehmensveräußerung können Verkäufer und Käufer vereinbaren, daß der Verkäufer in ein Arbeitsverhältnis zum Käufer tritt und von diesem Altersversorgung erhält.

Aktenzeichen: 3 AZR 761/75

Urteil des BAG vom 16. Dezember 1976

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 761/75

7 Sa 228/74 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Dezember 1976

U r t e i l

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

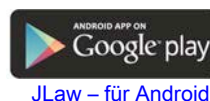
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Gnade für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Juli 1975 - 7 Sa 228/74 - aufgehoben.
2. a) Die Beklagte war am 1. August 1975 verpflichtet, die Anpassung der Versorgungsansprüche des Klägers gemäß § 16 BetrAVG zu prüfen und hierüber zu entscheiden.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

- b) Zur Beurteilung der Frage, ob und in welcher Höhe eine Anpassung der Versorgungsansprüche des Klägers in Betracht kommt, wird die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, das auch über die Kosten der Revision zu befinden hat.

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

Tatbestand:

Der am 13. August 1903 geborene Kläger war Inhaber einer Band- und Spitzenfabrik. Die Beklagte beabsichtigte, die Produktion von Band- und Spitzenerzeugnissen aufzunehmen. Ende 1964 kam es zwischen den Parteien zu Verhandlungen über den Verkauf des Unternehmens oder der Betriebseinrichtungen des Klägers an die Beklagte. Nach einem Vertrag vom 27. Februar 1965 verkaufte der Kläger der Beklagten sämtliche von ihm benutzten Maschinen zu einem Gesamtkaufpreis von 200.000,-- DM; außerdem erwarb die Beklagte Vorräte an Rohstoffen, Halbfabrikaten und Fertigwaren, deren Kaufpreis später festgelegt wurde. Im Kaufvertrag war vorgesehen, daß der Kläger unter Aufgabe seiner Selbständigkeit nach den Bestimmungen eines Sondervertrages in die Dienste der Beklagten treten sollte, die dessen bisherige Produktion unter Übernahme des kaufmännischen und gewerblichen Personals weiterführen wollte. Dem Kläger war ferner auferlegt, innerhalb einer Frist von fünf Jahren weder selbständig noch in einem Dienstverhältnis ohne Zustimmung der Beklagten tätig zu werden.

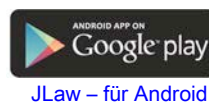
Als Grundlage für die Beschäftigung des Klägers legte die Beklagte einen Vertragsentwurf vor, der in seinem § 5 folgendes vorsah:

"Bei Ausscheiden des Herrn V nach Vollendung seines 65. Lebensjahres oder bei vorzeitiger Arbeitsunfähigkeit des Herrn V wird Herrn V eine Altersversorgung von monatlich DM 1.500,-- gewährt.

- 3 -



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



- 3 -

Nach mindestens 5-jähriger aktiver Tätigkeit im Betrieb erhält Herr V nach seinem Ausscheiden aus der Firma eine Altersversorgung von monatlich DM 2.000,--."

Mit Datum vom 1. Februar 1965 unterzeichneten die Parteien einen Anstellungsvertrag, nach dem der Kläger ab 1. März 1965 als Betriebsleiter mit einem Monatsgehalt von 3.000,-- DM und einer 1 %igen Umsatzbeteiligung, die in Höhe von 1.000,-- DM monatlich garantiert war, in die Dienst der Beklagten trat. § 5 des Anstellungsvertrages enthielt folgende Regelung:

"Bei Ausscheiden des Herrn V nach Vollendung seines 65. Lebensjahres oder bei vorzeitiger Arbeitsunfähigkeit des Herrn V wird Herrn V eine Altersversorgung von monatlich 2.000,-- DM gewährt.

Im Falle des Ablebens des Herrn V während des Dienstverhältnisses oder nach seiner Pensionierung erhält seine Witwe 100 % der obigen Pensionszusage."

Am 25. November 1965 erlitt der Kläger einen Herzinfarkt. Die Beklagte schlug ihm mit Schreiben vom 12. Januar 1966 vor, ihn zum 31. März 1966 auf der Grundlage des § 5 des Anstellungsvertrages zu pensionieren. Der Kläger widersprach dem, weil er meinte, in Kürze wieder gesund zu sein. Daraufhin teilte die Beklagte ihm am 27. Januar 1966 mit, sie sei nicht der Ansicht, daß er wieder voll einsatzfähig werde; sie habe deshalb beschlossen, ihn auf der Grundlage des § 5 des Anstellungsvertrages ab 1. April zu pensionieren. Mit einem Schreiben vom 6. Mai 1966 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1966.

Der Kläger hat sich gegen die Kündigungen des Arbeitsverhältnisses gewandt und in erster Linie geltend gemacht, das Recht der Beklagten zur ordentlichen Kündigung sei ausgeschlossen gewesen, weil die in dem Anstellungsvertrag vorgesehenen Leistungen zum Ausgleich eines von ihm geforderten höheren Kaufpreises bestimmt gewesen seien.

- 4 -



- 4 -

Die Beklagte hat in dem Rechtsstreit über die Rechtmäßigkeit der Kündigungen behauptet, die vereinbarten Bezüge wie auch die zugesagten Pensionsleistungen stellten keinen Teil des Kaufpreises dar. Die von ihr übernommenen Werte seien mit dem vereinbarten Kaufpreis ausgeglichen gewesen. Mit den aktiven Bezügen und den Pensionsleistungen habe sie den Kläger durch großzügige materielle Bedingungen an einer Zusammenarbeit wirtschaftlich interessieren wollen.

In dem Kündigungsstreit haben die Parteien vor dem Bundesarbeitsgericht am 9. Mai 1968 folgenden Vergleich geschlossen:

"Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nach dem Anstellungsvertrag vom 1. Februar 1965 wird mit Wirkung vom 1. April 1967 in ein Ruhestandsverhältnis umgewandelt.

Der Kläger und im Falle seines Ablebens seine Witwe erhalten die im Anstellungsvertrag vorgesehenen Ruhegehälter."

Im vorliegenden Rechtsstreit hat der Kläger mit seiner am 17. September 1973 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage zunächst eine Erhöhung seines Ruhegehalts um mindestens 500,-- DM, zahlbar nach Rechtskraft des Urteils, begehrt. Er hat sich dafür auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs zur Anpassung von Versorgungsleistungen an die Verteuerung berufen. Dem stehe nicht entgegen, daß der Anstellungsvertrag und der Pensionsvertrag im Zusammenhang mit der Veräußerung seines Betriebes geschlossen worden seien.

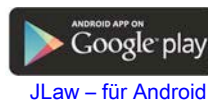
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, aus dem Vortrag des Klägers im Kündigungsrechtsstreit ergebe sich, daß die Versorgungsleistungen ein in Rentenform gewährter Teil des Kaufpreises seien. Eine Anpassung an die Verteuerung, wie sie bei betrieblichen Versorgungsleistungen in Betracht komme, scheide daher aus.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger zuletzt eine Erhöhung des Ruhegehalts um 500,-- DM monatlich für die Zeit ab 1. August 1975

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



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



gefordert. Diesem Klagebegehren hat das Landesarbeitsgericht entsprochen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die Leistungen, die die Beklagte dem Kläger seit 1. April 1967 gewährt, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind und nicht ein in Rentenform gewährter Kaufpreis. Ob die Versorgungsbezüge des Klägers für die Zeit ab 1. August 1975 anzupassen sind, richtet sich nach § 16 BetrAVG. Da das Landesarbeitsgericht diese Anspruchsgrundlage nicht in Betracht gezogen hat, kann seine Entscheidung zur Frage, ob und in welcher Höhe die Beklagte die Versorgungsbezüge anzupassen hat, keinen Bestand haben. Die Umstände, die nach § 16 BetrAVG für die Entscheidung über die Anpassung eine Rolle spielen, sind vielmehr noch aufzuklären und abzuwägen. Zu diesem Zweck war die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat für die streitige Frage, ob die Leistungen, die die Beklagte dem Kläger seit dem 1. April 1967 gewährt, solche der betrieblichen Altersversorgung sind oder ob es sich in Rentenform um einen Teil des Kaufpreises für das Unternehmen des Klägers handelt, ausschließlich den vor dem Bundesarbeitsgericht am 9. Mai 1968 geschlossenen Vergleich herangezogen. Es hat angenommen, mit diesem Vergleich hätten die Parteien ihre Rechtsbeziehungen neu geregelt. Das Arbeitsverhältnis sei in ein Ruhestandsverhältnis umgewandelt worden. Zugleich sei die Verpflichtung der Beklagten festgelegt worden, dem Kläger Ruhegehälter zu zahlen. Mit den Worten "Ruhestandsverhältnis" und "Ruhegehälter" hätten die Parteien Begriffe verwendet, die generell bei Pensionszusagen aus einem Arbeitsverhältnis üblich seien. Es fehle jeder Hinweis darauf, daß es sich teilweise oder ganz um die Verrentung eines Kaufpreises

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



- 6 -

gehandelt habe. Deshalb ergebe der Vergleich, daß die Ruhegehaltsabrede mindestens für die Zukunft nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen abgewickelt werden sollte. Damit sei allein der Versorgungsgedanke tragend geworden.

2. Mit dieser Auslegung des Vergleichs hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision mit Recht rügt, die Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157, 242 BGB verletzt.

a) Wenn die Parteien in dem Vergleich die ab 1. April 1967 von der Beklagten zu erbringenden Leistungen als Ruhegehälter bezeichnet haben, so läßt sich allein vom Wortlaut her nicht begründen, daß damit eine neue Rechtsgrundlage geschaffen werden sollte. Schon in § 5 des Anstellungsvertrages vom 1. Februar 1965 war eine Altersversorgung versprochen. Gleichwohl hat sich danach der Streit ergeben, ob es sich wirklich um die bezeichneten Leistungen handeln sollte.

b) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Auslegung unberücksichtigt gelassen, was die im Vergleich getroffene Absprache veranlaßt hat: Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis wegen Arbeitsunfähigkeit und behaupteter Fehlleistungen des Klägers gekündigt. Der Streit um die Wirksamkeit der Kündigungen ist durch den Vergleich beigelegt worden. Das Arbeitsverhältnis wurde einverständlich zu einem Zeitpunkt vor Erreichen des 65. Lebensjahres des Klägers beendet. Deshalb war noch zu regeln, ob der Kläger im Anschluß an das Arbeitsverhältnis die im Anstellungsvertrag zugesagte Versorgung beanspruchen konnte. Das wurde ihm im Vergleich zugestanden. Diese Versorgung war dem Grunde und der Höhe nach bereits in dem Anstellungsvertrag niedergelegt. Darauf verweist auch der Vergleich. Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, weshalb für die rechtliche Qualifikation des Anspruchs allein der Vergleich maßgebend sein sollte.

II. Wegen der vorbezeichneten Auslegungsfehler ist das Revisionsgericht nicht an die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung gebunden. Die deshalb notwendige erneute Würdigung des Vertragswerks und der für seine Auslegung

- 7 -



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



wesentlichen Begleitumstände kann der Senat selbst vornehmen. Denn der dabei zu berücksichtigende Sachverhalt steht fest (BAG 10, 122 [127] = AP Nr. 1 zu § 164 HGB [zu I 2 der Gründe]).

Diese Auslegung führt zu dem mit dem angefochtenen Urteil übereinstimmenden Ergebnis, daß die Leistungen, die die Beklagte dem Kläger für den Ruhestand versprochen hat und gewährt, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind.

1. Die in ihrer rechtlichen Begründung umstrittenen Leistungen sind dem Kläger anläßlich und im Zusammenhang mit dem Abschluß des Anstellungsvertrages vom 1. Februar 1965 zugesagt worden. Mit dem Anstellungsvertrag ist dem Kläger nicht nur der Form nach eine Arbeitnehmerstellung bei der Beklagten übertragen worden. Die Parteien haben vielmehr das Arbeitsverhältnis in üblicher Weise durchgeführt. Das ergibt sich insbesondere aus dem Bestreben der Beklagten, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Sie hat sich zur Rechtfertigung ihrer Kündigungen darauf berufen, der Kläger könne seine Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erbringen. Sie hat außerdem seine Leistungen bemängelt. Darüber hat die Beklagte mit ihm so gestritten, wie sie es mit jedem anderen Arbeitnehmer auch getan hätte.

2. Die Versorgungszusage ist Teil des Anstellungsvertrages gewesen. Dieser Zusammenhang und die Bezeichnung der Leistungen als Altersversorgung sprechen dafür, daß Arbeitsverhalten und Versorgungsregelung so gewollt waren, wie es schriftlich vereinbart war.

3. Die Entstehungsgeschichte des Anstellungsvertrages liefert ein weiteres Argument für die Annahme, daß die Beklagte betriebliche Versorgungsleistungen zusagen wollte. Sie hatte vor Abschluß des Anstellungsvertrages in einem Schreiben vom 12. Januar 1965 dem Kläger eine Pension in Höhe von monatlich 1.500,-- DM angeboten, die auf 2.000,-- DM erhöht werden sollte, wenn er mindestens fünf Jahre für die Beklagte tätig werde. Damit hatte die Beklagte deutlich gemacht, daß die

- 8 -

Höhe der Pension mitbestimmt sein sollte durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

4. Bei Abschluß des Vergleichs vor dem Bundesarbeitsgericht am 9. Mai 1968 hat die Beklagte wiederum erklärt, sie gewähre die versprochenen Leistungen ab 1. April 1967 als Ruhegehälter. Dadurch hat sie bestätigt, daß der Charakter der Leistungen in dem Anstellungsvertrag zutreffend bezeichnet war.

5. Die Beklagte legt entscheidenden Wert darauf, daß die Höhe der zugesagten Versorgung in keinem angemessenen Verhältnis zu der Dauer der noch von dem Kläger zu erwartenden Betriebstreue gestanden habe. Es sei überschaubar gewesen, daß der Kläger bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres nur noch 3 1/2 Jahre für sie tätig sein würde. Deshalb könne die Höhe der zugesagten Versorgung nur damit erklärt werden, daß es sich um einen verrenteten Kaufpreis gehandelt habe.

Diese Überlegung steht der Annahme nicht entgegen, daß die Beklagte gleichwohl Versorgung versprochen hat und versprechen wollte. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird zwar oft berücksichtigt, indem die Leistungshöhe nach deren Dauer gestaffelt wird. Umgekehrt spielt die erbrachte Betriebstreue vielfach keine Rolle für Versorgungsleistungen im Falle der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Diese Versorgungsfälle können nach nur kurzer Dauer der Betriebszugehörigkeit eintreten. Sie können Versorgungsleistungen auslösen, die in keinem ausgewogenen Verhältnis mehr zu der Dauer der Betriebszugehörigkeit stehen. Gleichwohl liegen auch dann Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor.

Wenn die Beklagte anführt, Leistung und Gegenleistung müßten in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, so verweist sie damit auf den Entgeltgedanken. Dieser spielt zwar für die betriebliche Altersversorgung in vielfacher Weise eine Rolle. Jedoch ist er nicht dahin zu verstehen, daß ein strenges Synallagma gefordert wird (BAG 24, 177 [183])

- 9 -



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



= AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a der Gründe] ferner der auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmte Beschluß AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 3 der Gründe]). Zwar ist der Gedanke, daß keine strenge Verknüpfung zwischen Versorgung und Arbeitsleistung bestehe, vor allem herangezogen worden, um zu widerlegen, daß die Versorgung vorenthaltener Arbeitslohn sei. Die Versorgung stelle vielmehr Gegenleistung für Betriebstreue dar. Aber auch in dieser Wechselbeziehung zur Betriebstreue läßt sich nicht sagen, daß eine bestimmte Relation vorliegen müsse, um die Versorgung als Entgelt bewerten zu können. Das verbietet sich auch deshalb, weil die Versorgungsleistungen nicht für begrenzte Zeiten sondern für den gesamten Ruhestand gewährt werden. Wer lange lebt, erhält also mehr als ein anderer Arbeitnehmer, der mit gleicher Betriebstreue bald nach der Pensionierung verstirbt.

6. Wenn man, wie geboten, alle Umstände bei der Auslegung berücksichtigt, dann kommt man nicht daran vorbei, daß der Kläger eine sehr günstige Versorgungszusage erhalten hat. Nach nur 3 1/2-jähriger Tätigkeit stand ihm Ruhelohn in Höhe der Hälfte seines Arbeitseinkommens zu. Auch die Hinterbliebenenversorgung, die für die Ehefrau Leistungen in Höhe der Pension des Klägers vorsah, war sehr vorteilhaft gestaltet. Die Beklagte hat aber selbst in dem Kündigungsschutzprozeß eine Erklärung für diese Zusicherungen geliefert: Sie sei daran interessiert gewesen, den Kläger als Fachmann für die Überleitung und das Anlaufen der Produktion in ihrem Bereich zu gewinnen. Sie führte mit den Betriebsmitteln und den früheren Arbeitnehmern des Klägers dessen Betrieb fort und baute eine bei ihr bisher nicht vorhanden gewesene Fertigung auf. Das erklärt ihr dringendes Interesse für eine Übergangszeit den Kläger als verantwortlichen Betriebsleiter in ihre Dienste zu nehmen. Mit den sowohl im Kaufvertrag wie im Anstellungsvertrag vereinbarten Wettbewerbsverboten wollte sie zugleich sicherstellen, daß ihr



der Kläger in dem neuen Produktionszweig keine Konkurrenz machte.

7. Der Senat übersieht nicht, daß der Anstellungsvertrag und mit ihm die Versorgungszusage nicht losgelöst von der Übertragung der Maschinen und Einrichtungen des Klägers auf die Beklagte und der Fortführung des Betriebes durch die Beklagte gesehen werden können: Ohne den Kaufvertrag wäre es nicht zu der Einstellung des Klägers gekommen. Dies ist aber im Hinblick auf die vorerörterten sonstigen Umstände, insbesondere die Durchführung des Anstellungsvertrages, zurückgetreten gegenüber dem, was die Parteien vertraglich vereinbart hatten und so, wie sie es niedergelegt hatten, auch durchführen wollten. Es mag sein, daß die Parteien bei Abschluß des Anstellungsvertrages die Vorstellung hatten, daß mit dem Kaufpreis für die Maschinen und Vorräte die Ansprüche des Klägers aus der Aufgabe seines Unternehmens und der Übertragung der Produktion auf die Beklagte noch nicht vollständig abgegolten seien. Das kann die Parteien zusätzlich zu dem vorstehend zu II, 6. dargelegten Grund veranlaßt haben, die Vertragsbedingungen für den Kläger günstig zu gestalten. Das bedeutet jedoch nur, daß etwa offengebliebene Kaufpreisvorstellungen über das Arbeitsverhältnis und die betriebliche Altersversorgung abgewickelt werden sollten. Das durften die Parteien so vereinbaren.

8. Das Verhalten des Klägers im Kündigungsschutzprozeß, in dem er der Beklagten eine Kündigungsbefugnis abstreiten wollte unter Hinweis darauf, daß der Anstellungsvertrag im Zusammenhang mit dem Kaufvertrag vereinbart worden sei, läßt sich mit dem Auslegungsergebnis vereinbaren. Mit dem Hinweis auf den Kaufvertrag wollte der Kläger verhindern, daß sein Arbeitsverhältnis isoliert betrachtet wird. Daß das richtig ist, jedoch nicht zu dem von der Beklagten gewollten Ergebnis führt, ergibt sich aus den vorstehenden Erwägungen zu II, 7.

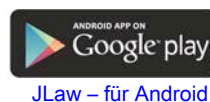


III. Wenn der Kläger von der Beklagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält, dann richtet sich die von ihm für die Zeit ab 1. August 1975 begehrte Anpassung nach § 16 BetrAVG.

1. § 16 BetrAVG, der am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten ist (§ 32 Satz 1 BetrAVG), schreibt vor, daß der Arbeitgeber alle drei Jahre die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf ihre Anpassung zu prüfen und darüber nach billigem Ermessen zu entscheiden hat. Der Senat hat in zwei Entscheidungen vom 1. Juli 1976 (- 3 AZR 791/75 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 16 BetrAVG [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt] und - 3 AZR 37/76 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 16 BetrAVG) ausgesprochen, daß der Arbeitgeber die Anpassung solcher laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zum 1. Januar 1975 zu prüfen hat, die zu diesem Zeitpunkt drei Jahre und länger liefen. An dieser Auffassung hat der Senat in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 16. Dezember 1976 (- 3 AZR 795/75 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 16 BetrAVG) festgehalten.

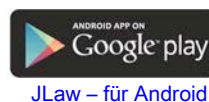
Der Kläger hat eine Anpassung der Versorgungsleistungen für die Zeit ab 1. August 1975 begehrt. Auch dafür ist § 16 BetrAVG maßgebend.

2. Das Landesarbeitsgericht hat das Anpassungsbegehren auf der Grundlage der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 30. März 1973 (BAG 25, 146 = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung und AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung) beurteilt. Es hat das Begehren des Klägers für gerechtfertigt angesehen, weil seit Abschluß des Vergleichs vom Mai 1968 bis zum Juni 1975 die Verteuerung mehr als 40 % betragen habe. Es hat angenommen, die vom Kläger begehrte Anhebung seines Ruhegehalts um 25 % sei angesichts der eingetretenen Verteuerung angemessen und entspreche der Billigkeit.



3. Das Landesarbeitsgericht ist danach von einer unzutreffenden Rechtsgrundlage ausgegangen, als es die Frage prüfte, ob die Entscheidung der Beklagten, dem Kläger eine Anpassung zu verweigern, billigem Ermessen entsprach. Die von dem Berufungsgericht dazu angestellten Erwägungen und die von ihm bisher getroffenen Feststellungen reichen nicht aus, um zu beurteilen, ob unter der Geltung des § 16 BetrAVG dem Kläger eine Anpassung seines Ruhegehalts ebenfalls in dem gleichen Umfang zusteht. Insbesondere ist nicht erörtert worden, inwieweit die wirtschaftlichen Belange der Beklagten, die nach § 16 BetrAVG zu berücksichtigen sind, die Entscheidung über die Anpassung beeinflussen. Für die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und den Vortrag der Parteien war bisher maßgebend, daß eine Anpassung nur verlangt werden könne, wenn die Verteuerung seit Einsetzen der Versorgungsleistungen mehr als 40 % beträgt. Unter der Geltung des § 16 BetrAVG muß die Beklagte jedoch für alle Versorgungsempfänger, deren Leistungen am 1. Januar 1975 drei Jahre oder länger liefen, die Anpassung in Betracht ziehen. Daraus folgt, daß ihre Belastung durch eine dem Kläger zu gewährende Anpassung nicht mehr für sich betrachtet werden kann, sondern die Mehrleistungen anzusetzen sind, die auf die Beklagte insgesamt zukommen. Der Kläger, der wie dargelegt, Arbeitnehmer der Beklagten war und betriebliche Versorgungsleistungen wie andere Arbeitnehmer der Beklagten erhält, muß hinnehmen, daß sein Anpassungsbegehren im Rahmen gleichlaufender Ansprüche der anderen Pensionäre beurteilt wird.

IV. Die erneute Verhandlung vor dem Berufungsgericht soll und darf nicht wiederum mit dem Ausgangsstreitpunkt der Parteien belastet werden, ob der Kläger betriebliche Versorgungsleistungen erhält. Deshalb hat der Senat im Tenor ausgesprochen, daß die Beklagte verpflichtet ist, zu prüfen, ob dem Kläger gemäß § 16 BetrAVG ab 1. August 1975



eine Anpassung seines Ruhegehalts zusteht. Die Frage, ob und in welcher Höhe das Ruhegeld anzupassen ist, muß nach Aufklärung und Erörterung der dafür maßgebenden Umstände durch das Landesarbeitsgericht entschieden werden, wenn die Beklagte dem Anpassungsbegehren nicht von sich aus zwischenzeitlich nachkommt.

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

Hartmann

Gnade

