

Aktenzeichen: 3 AZR 783/07
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. Februar 2009
- 3 AZR 783/07 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 1. März 2007
- 3 Ca 2811/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. Juni 2007
- 14 Sa 712/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Leistungsanpassung - Bochumer Verband

Gesetze:

BetrAVG § 1 Abs. 1, §§ 16, 18a; Leistungsordnung des Bochumer Verbandes in der seit dem 1. Januar 1985 geltenden Fassung § 20; SGB VI § 239; BGB §§ 195, 202 Abs. 2; EGBGB Art. 229 § 6 Abs. 4

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 783/07
14 Sa 712/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Februar 2009

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Juni 2007 - 14 Sa 712/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 1. März 2007 - 3 Ca 2811/06 - abgeändert.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis einschließlich 30. April 2000 874,96 Euro brutto zu zahlen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger einen Anspruch auf nachträgliche Anpassung „laufender betrieblicher Leistungen“ zum 1. Januar 1997 und 1. Januar 2000 hat. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1983 Mitglied des Verbandes der Führungskräfte e.V. (VDF) und war bei der Beklagten als außertariflicher Angestellter beschäftigt. Sie betreibt ein Unternehmen des Steinkohlebergbaus und ist 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. 2

Die Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 vom 16. Juni 1983 regelte die Verpflichtung der Beklagten zu „betrieblichen Leistungen an außertarifliche Angestellte, die im Rahmen der Anpassungsmaßnahmen im Steinkohlebergbau 3



vorzeitig ausscheiden“. Diese Richtlinie enthielt folgende Bestimmungen:

„I. Erfasster Personenkreis und Grundvoraussetzungen

Das Unternehmen erklärt sich bereit, für außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte), die vor Erreichung der Altersgrenze wegen einer Stilllegung, Teilstilllegung oder Rationalisierungsmaßnahme entlassen werden, neben dem von der öffentlichen Hand gezahlten Anpassungsgeld betriebliche Leistungen zu gewähren.

Dies gilt nur für Mitarbeiter, die eine Zusage auf Versorgungsleistungen des Bochumer Verbandes erhalten haben, aber weder die Voraussetzungen für ein Übergangsgeld, noch für das Ruhegeld nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes erfüllen.

...

II. Berechnung der betrieblichen Leistungen

- a) Die betrieblichen Leistungen werden grundsätzlich in Anlehnung an die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes berechnet. ...
- b) Auf diese betrieblichen Leistungen werden alle von dritter Seite aus Anlaß der Entlassung oder im Zusammenhang mit dem aufgelösten Arbeitsverhältnis gewährten Leistungen angerechnet, auch alle gemäß § 8 Leistungsordnung Bochumer Verband anzurechnenden Leistungen. Dabei wird Anpassungsgeld wie eine Rente behandelt.

...

- h) Eine Neuberechnung der betrieblichen Leistungen erfolgt unter Berücksichtigung des konstanten Differenzbetrages zwischen den gemäß Leistungsordnung des Bochumer Verbandes berechneten und den zu zahlenden betrieblichen Leistungen
 - bei Änderungen der Höhe des Anpassungsgeldes
 - bei Änderungen der Gruppenbeträge Bochumer Verband.

...

III. Wegfall der Leistungen

Die betrieblichen Leistungen entfallen, wenn



...

3. ein Anspruch auf Ruhegeld oder Hinterbliebenenbezüge aus dem Bochumer Verband besteht.

...

XI. AT-Angestellte mit Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung (KAL)

Die für Anpassungsgeldempfänger geltenden Bestimmungen werden auch angewandt

- bei außertariflichen Angestellten, die im Rahmen von Stilllegungsmaßnahmen ausscheiden und unmittelbar die KAL und in Anlehnung an die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes errechnete betriebliche Leistungen (nicht Wartegeld) erhalten
- bei außertariflichen Angestellten, die im Rahmen einer KAL-Richtlinie ausscheiden und in Anlehnung an die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes errechnete betriebliche Leistungen erhalten.

...

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:

4

„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.

5

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 30. Juni 1994. Bis einschließlich 30. April 1995 bezog der Kläger Anpassungsgeld nach den „Richtlinien über die Gewährung von Anpassungsgeld an Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus“ (*RL Anpassungsgeld, BAnz*

6

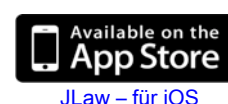


Nr. 182 vom 28. September 1988 S. 4325). Diese Zuwendung diente dazu, „die geordnete Durchführung des Anpassungsprogramms im Steinkohlenbergbau sozial zu flankieren“ (Nr. 1.1 RL Anpassungsgeld). Vom 1. Mai 1995 bis einschließlich 30. April 2000 erhielt der Kläger Knappschaftsausgleichsleistungen nach § 239 SGB VI. Die Beklagte gewährte ihm seit dem 1. Juli 1994 zur Aufstockung des Anpassungsgeldes und der Knappschaftsausgleichsleistungen eine „betriebliche Leistung“ in Höhe von zunächst 1.564,20 DM brutto monatlich. Die Berechnung und Auszahlung erfolgte durch den Bochumer Verband „im Namen und für Rechnung“ der Beklagten.

Im Jahre 1996 beschloss der Vorstand des Bochumer Verbandes, die Ruhegelder zum 1. Januar 1997 in den Bergbauunternehmen sowie den mit ihnen verbundenen Unternehmen und Organisationen um 2 %, in den übrigen Mitgliedsunternehmen um 4 % zu erhöhen. Mit Schreiben des Bochumer Verbandes vom 10. Dezember 1996, das die Überschrift „Anpassung der laufenden Leistungen nach § 20 LO ... zum 1.01.1997“ trug, wurden die dem Kläger gezahlten betrieblichen Leistungen entsprechend dem für Bergbauunternehmen maßgeblichen Prozentsatz auf 1.595,50 DM angehoben. Der Verband der Führungskräfte e.V. (VDF) rügte vor dem 1. Januar 2000, dass die vom Bochumer Verband beschlossene Anpassung unter der Teuerungsrate (5,6 %) lag.

Zum 1. Januar 2000 erhöhte der Bochumer Verband die Ruhegelder 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 % wurde vom VDF bis zum nächsten Anpassungstichtag (1. Januar 2003) gerügt. Mit Schreiben vom 14. Dezember 1999, das ebenso gestaltet war wie das Schreiben vom 10. Dezember 1996, wurde dem Kläger mitgeteilt, dass die Beklagte ihm ab 1. Januar 2000 eine monatliche betriebliche Leistung in Höhe von 1.614,70 DM (= 825,58 Euro) zahle.

Seit dem 1. Mai 2000 erhält der Kläger von der Beklagten das ihm zugesagte Ruhegeld nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes. Es



wurde zum 1. Januar 2003 um 5,5 % angehoben. Diese vom Bochumer Verband beschlossene Anpassung entsprach der Teuerungsrate.

Der Kläger hat eine Anpassung der sog. betrieblichen Leistungen zum 1. Januar 1997 um 5,6 % und zum 1. Januar 2000 um 3,44 % verlangt. Den Differenzbetrag zu den geleisteten Zahlungen hat er für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis einschließlich 30. April 2000 eingeklagt. Er hat die Auffassung vertreten, die ihm zustehende „betriebliche Leistung“ sei ebenso anzupassen wie die Ruhegelder. Die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes einschließlich der darin vorgesehenen Anpassung gelte aufgrund der getroffenen Vereinbarungen entsprechend. Zumindest ergebe sich der geltend gemachte Anpassungsanspruch aus einer betrieblichen Übung. Sofern es überhaupt eine Rügefrist gebe, sei sie gewahrt. Die Rüge des VDF erfasse auch die vorliegenden Leistungen.

10

Der Kläger hat beantragt,

11

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 874,96 Euro brutto als zusätzlichen Betrag für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis einschließlich 30. April 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Verpflichtung zur Anpassung der betrieblichen Leistungen sei weder in der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 vorgesehen noch individuell vereinbart worden. Jedenfalls sei ein etwaiger Anspruch auf nachträgliche Anpassung erloschen. Der Kläger habe die Anpassungsentscheidung nicht bis zum nächsten Anpassungsstichtag gerügt. Die Rügen des VDF bezögen sich auf Betriebsrenten, jedoch nicht auf die vorliegenden „betrieblichen Leistungen“. Jedenfalls sei die Klageforderung verjährt.

12

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Er verfolgt mit seiner Revision sein bisheriges Klagebegehren weiter.

13



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Ihm steht der geltend gemachte Anspruch auf nachträgliche Anpassung der „betrieblichen Leistung“ zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 zu. Dieser Anspruch ist weder erloschen noch verjährt. 14

I. Bei der dem Kläger zugesagten „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. Aufgrund der in der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 enthaltenen dynamischen Verweisung sind aber die Regelungen entsprechend anzuwenden, die für die Anpassung von Ruhegeldern nach der LO 1985 gelten. 15

1. Wie die versprochene Leistung einzuordnen ist, richtet sich allein danach, ob die im Betriebsrentengesetz abschließend aufgezählten Voraussetzungen einer betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen, die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis (*Alter, Invalidität oder Tod*) ausgelöst werden, und es muss sich um die Zusage eines Arbeitgebers aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses handeln (*st. Rspr. BAG, zuletzt 28. Oktober 2008 - 3 AZR 317/07 - Rn. 21 mwN*). Ein betriebsrentenrechtlicher Versorgungszweck wird erfüllt, wenn durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz angesprochenes Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätsversorgung einen Teil der Invaliditätsrisiken (*vgl. dazu BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 476/05 - Rn. 33, BAGE 120, 330*). Eine Altersversorgung setzt demgemäß voraus, dass die vereinbarte Leistung auf das Alter zugeschnitten ist und nicht einem anderen Zweck dient. Von der Altersversorgung sind Übergangsgelder abzugrenzen, durch deren Zahlung die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand oder in ein neues Arbeitsverhältnis überbrückt werden soll. 16



Entscheidend ist der objektive Inhalt der zugesagten Leistungen. Er ist den Leistungsvoraussetzungen zu entnehmen, wobei insbesondere eine Verknüpfung mit einem betriebsrentenrechtlichen Versorgungsfall zu berücksichtigen ist. Dabei kommt dem Leistungsbeginn große Bedeutung zu (*vgl. ua. BAG 28. Oktober 2008 - 3 AZR 317/07 - Rn. 24*). Nach den Voraussetzungen und dem Beginn der „betrieblichen Leistung“ ist diese als Übergangsversorgung anzusehen.

a) Die „betrieblichen Leistungen“ knüpfen nach Abschnitt I der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 nicht an den Eintritt in den Ruhestand an. Sie setzen voraus, dass der Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersgrenze wegen einer Stilllegung, einer Teilstilllegung oder Rationalisierungsmaßnahmen entlassen wurde. Die mit einem derartigen Arbeitsplatzverlust verbundenen Nachteile der Arbeitnehmer werden abgemildert. Dabei handelt es sich nicht um ein „Langlebigkeitsrisiko“, sondern um ein Arbeitsplatzrisiko. Folgerichtig gilt die Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 nach deren Abschnitt I Abs. 2 nicht, wenn dem Arbeitnehmer ein Ruhegeld nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes zusteht. Sobald die Voraussetzungen für den Bezug einer betrieblichen Altersrente erfüllt sind, entfällt der Anspruch auf die „betriebliche Leistung“. Dies wird in Abschnitt III Nr. 3 der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 ausdrücklich klargestellt. Hierdurch wird unterstrichen, dass die „betriebliche Leistung“ lediglich die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand überbrücken soll.

17

b) Die „betriebliche Leistung“ sollte das „von der öffentlichen Hand gezahlte Anpassungsgeld“ oder die Knappschaftsausgleichsleistung ergänzen (*vgl. Abschnitt I und XI der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983*). Das Anpassungsgeld wurde gewährt, „um die geordnete Durchführung des Anpassungsprogramms im Steinkohlenbergbau sozial zu flankieren“ (*Nr. 1.1 RL Anpassungsgeld*). Es war so ausgestaltet, dass es lediglich den Übergang in den Ruhestand erleichterte und mit dem Bezug der gesetzlichen Altersrente entfiel. Der Knappschaftsausgleichsleistung nach § 239 SGB VI liegen ebenfalls wirtschafts- und sozialpolitische Erwägungen zugrunde. Sie ist neben dem Anpassungsgeld ein weiteres Instrument zum sozialverträglichen Personalabbau im Bergbau. Diese

18



Zwecksetzung prägt auch die von der Beklagten gewährte, ergänzende „betriebliche Leistung“.

c) Bereits im Urteil vom 3. November 1998 (- 3 AZR 454/97 - zu II der Gründe, BAGE 90, 120) hat der Senat darauf hingewiesen, dass eine Übergangsversorgung auch dann nicht als betriebliche Altersversorgung zu behandeln ist, wenn sie sich der Höhe nach an einer in Aussicht gestellten Betriebsrente orientiert. Für die rechtliche Qualifizierung einer zugesagten Versorgung kommt es auf die Leistungsvoraussetzungen an. Die Leistungshöhe ist nicht entscheidend.

19

2. Die Anpassungsvorschriften der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes gelten jedoch aufgrund einer Verweisungsvereinbarung. Die dem Kläger zustehende „betriebliche Leistung“ ist in der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 geregelt. Unabhängig davon, ob es sich bei den Konzernrichtlinien um typisierte Vertragsbedingungen für arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, um eine Gesamtzusage oder um eine Betriebsvereinbarung handelt, unterliegt deren Auslegung der uneingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung (vgl. ua. BAG 30. August 1963 - 1 ABR 12/62 - zu 4 a der Gründe, AP BetrVG 1952 § 57 Nr. 4; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 674/00 - zu 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 21 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 82; 17. September 2008 - 3 AZR 865/06 - Rn. 19, EzA BetrAVG § 1 Nr. 91). Den Ausgangspunkt der Auslegung bildet der Wortlaut. Dieser darf aber nicht losgelöst von der Systematik des Regelungswerks und dem zum Ausdruck gebrachten Regelungszweck betrachtet werden. Die Regelungszusammenhänge führen im vorliegenden Fall dazu, die Verweisung auf die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes weit auszulegen.

20

a) Der in Abschnitt II Buchst. a der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 gewählte Ausdruck „Berechnung“ umfasst auch Anpassungen. Die Konzernrichtlinien stammen vom 16. Juni 1983. Nach der bis zum 31. Dezember 1984 geltenden LO 1974 war bei jeder Änderung der Gruppenbeträge das Ruhegeld neu zu berechnen. Davon ging auch die Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 aus, wie ins-

21



besondere Abschnitt II Buchst. h der Richtlinie zeigt. Diese Dynamisierung war eine Form der Anpassung.

Die Art und Weise der Anpassung änderte sich am 1. Januar 1985 mit Inkrafttreten der LO 1985. Seither wird das Ruhegeld nicht mehr bei Änderungen der Gruppenbeträge jeweils neu berechnet. Die Anpassung des Ruhegeldes ist nunmehr von der Dynamisierung der Versorgungswirtschaft abgekoppelt. Das nach Eintritt des Versorgungsfalls berechnete Ruhegeld wird um den vom Bochumer Verband beschlossenen Prozentsatz erhöht. Die einzelnen für die Berechnung des Ruhegeldes maßgeblichen Faktoren spielen für die späteren Anpassungen keine Rolle mehr.

b) Diese Änderung der Anpassungsregelung in der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes wirkt sich auf die Anpassung der in der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 zugesagten betrieblichen Leistungen aus. Abschnitt II Buchst. a dieser Richtlinie enthält keine statische, sondern eine dynamische Verweisung.

Die Überbrückungsleistungen sind auf die späteren Versorgungsleistungen abgestimmt und folgerichtig „nur für Mitarbeiter“ vorgesehen, „die eine Zusage auf Versorgungsleistungen des Bochumer Verbandes erhalten haben“ (*Abschnitt I Abs. 2 der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983*). Abgesehen davon, dass eine dynamische Verweisung für eine praxisgerechte Flexibilität sorgt und üblich ist (*vgl. ua. BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 212/05 - zu B I 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 12*), hätte es bei einer statischen Verweisung nahegelegen, die maßgebliche Fassung der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes genau zu bezeichnen.

c) Der Bochumer Verband, der im Namen der Beklagten handelte, hat konsequent die Anpassungsregelungen der LO 1985 auf die „betriebliche Leistung“ übertragen und die Anpassungsbeschlüsse des Bochumer Verbandes vollzogen. Dies zeigt, dass der Arbeitgeber von einer Verweisung der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 auf die jeweils geltenden Anpassungsregelungen des Bochumer Verbandes ausging. Die Vollzugspraxis kann bei der Auslegung als unterstützendes Argument berücksichtigt werden.



3. Da sich bereits aus der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 iVm. LO 1985 eine Anpassungspflicht ergibt, kommt es auf die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung nicht an. 26
- II. Die dynamische Verweisung auf die nach der LO 1985 geltenden Anpassungsregelungen führt dazu, dass der Empfänger der „betrieblichen Leistung“ eine nachträgliche Anpassung unter den gleichen Voraussetzungen und mit den gleichen Beschränkungen verlangen kann wie ein Betriebsrentner. Danach hat der Kläger bei einer unzureichenden Anpassung die Rügefrist zu beachten. Dies ist hier geschehen. Nach einer rechtzeitigen Rüge kann zwar das Klagerecht verwirken. Die Verwirkungsvoraussetzungen sind aber nicht erfüllt. 27
1. Frühere, nicht gerügte Anpassungsentscheidungen haben eine Streitbeendende Wirkung und begrenzen die Verpflichtung zur nachträglichen Anpassung (*st. Rspr. des Senats seit 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1*). Eine derartige Anpassung liegt vor, wenn eine neue, korrigierte Leistungsbestimmung zu einem früheren Anpassungstichtag als dem aktuellen getroffen werden soll. Die Nachzahlungsklage ist mit Schriftsatz vom 2. Mai 2006 erhoben worden. Damals ist der 1. Januar 2006 der aktuelle Anpassungstichtag gewesen. Demnach verlangt der Kläger eine nachträgliche Anpassung. 28
- 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 Anpassungstichtag 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*). 29
- Wenn der Versorgungsempfänger eine ausdrückliche Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers nach § 16 BetrAVG für unrichtig hält, muss er dies 30



grundsätzlich vor dem nächsten Anpassungstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Mit dem nächsten Anpassungstichtag 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*). Daran hält der Senat fest.

2. Da sich § 20 LO 1985 nach Wortlaut und Inhalt an § 16 Abs. 1 BetrAVG anlehnt, sind die für die gesetzliche Anpassungspflicht geltenden Grundsätze auf Anpassungen der Ruhegelder im Konditionenkartell des Bochumer Verbandes und wegen der getroffenen Verweisungsvereinbarung auch auf Anpassungen der „betrieblichen Leistung“ anwendbar. Zu den maßgeblichen Grundsätzen zählt die streitbeendende Wirkung früherer, nicht gerügter Anpassungsentscheidungen (*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 Vereinheitlichungsziel 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 herleiten, 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.

3. Der Kläger hat im vorliegenden Fall die Rügefrist nicht versäumt. Sie ist durch die vom VDF erhobenen Rügen gewahrt worden.

a) Die Arbeitnehmer können durch Interessenvertretungen unternehmens- und personenübergreifend gegenüber dem Bochumer Verband auftreten (*vgl.*

31

32

33



BAG 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - zu II 2 b der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 55; 21. August 2007 - 3 AZR 330/06 - Rn. 19, EzA BetrAVG § 16 Nr. 51). Rügen des VDF, die dazu dienen, die Ansprüche der einzelnen Leistungsempfänger auf nachträgliche Anpassung geltend zu machen und das Erlöschen dieser Ansprüche zu verhindern, wirken zwar nur zugunsten der Mitglieder des VDF. Der Kläger gehört jedoch unstreitig seit dem 1. Januar 1983 dem VDF an.

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts beschränkten sich die Rügen des VDF nicht auf Ruhegelder, sondern richteten sich generell gegen die vom Bochumer Verband zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 getroffenen Anpassungsentscheidungen als solche. Soweit die den Mitgliedern des VDF zu gewährenden Leistungen von diesen Anpassungsentscheidungen abhingen, sollte durch die Rügen des VDF für eine fehlerfreie, rechtlich nicht zu beanstandende Leistungsbestimmung gesorgt und eine nachträgliche Anpassung sichergestellt werden. Von einer eingeschränkten Rüge konnten weder der Bochumer Verband noch die Arbeitgeber ausgehen. Eine umfassende Rüge entsprach ihrem Sinn und der Interessenlage.

34

Im Übrigen hat die Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 durch die Verweisungsvorschrift dafür gesorgt, dass „betriebliche Leistungen“ wie Ruhegelder behandelt werden. Damit wäre es schwer zu vereinbaren, wenn bei einer ausreichenden Rüge zwischen Ruhegeldern und „betrieblichen Leistungen“ unterschieden würde.

35

III. Nach einer rechtzeitigen außergerichtlichen Rüge kann das Klagerecht verwirken, 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). Im vorliegenden Fall ist jedenfalls das Zumutbarkeitsmoment nicht erfüllt (zu dieser Voraussetzung vgl. ua. BAG 21. Januar 2003 - 3 AZR 30/02 - zu IV der Gründe, AP BetrAVG § 3 Nr. 13 = EzA BetrAVG § 3 Nr. 9). Die Beklagte hat die Ruhegelder der Mitglieder des VDF bei einer Klageerhebung im Jahre 2006 nachträglich in Höhe der Teuerungsrate zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 angepasst. Aus

36



der Konzernrichtlinie Nr. 2/1983 ergibt sich die Verpflichtung der Beklagten, die „betrieblichen Leistungen“ wie die Ruhegelder anzupassen.

IV. Die Beklagte hat zwar die Verjährungseinrede erhoben. Ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 214 Abs. 1 BGB steht ihr aber nicht zu, denn die Ansprüche auf nachträgliche Anpassung zum 1. Januar 1997 und zum 1. Januar 2000 sind nicht verjährt. 37

1. Für den Anspruch auf nachträgliche Anpassung galt bis zum Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 die allgemeine 30-jährige Verjährungsfrist des § 195 BGB aF (*BAG 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - zu III 1 der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 55*). Für die Ansprüche auf die durch eine Anpassung ausgelösten höheren laufenden Leistungen galt die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 BGB aF. Mit dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes wurde die allgemeine Verjährungsfrist (§ 195 BGB nF) auf drei Jahre verkürzt. Für Altforderungen begann nach Art. 229 § 6 Abs. 4 EGBGB die verkürzte Verjährungsfrist mit dem 1. Januar 2002. Gleichzeitig mit der Verkürzung der Verjährungsfrist wurde das frühere in § 225 Satz 1 BGB aF enthaltene Verbot, die Verjährung durch Rechtsgeschäft zu verlängern, aufgehoben. § 202 Abs. 2 BGB nF verbietet nur noch, dass die Verjährung „durch Rechtsgeschäft ... über eine Verjährungsfrist von 30 Jahren ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn hinaus erschwert“ wird. 38

2. Für das Betriebsrentenrecht ist die Verjährung seither in § 18a BetrAVG geregelt. Ansprüche auf wiederkehrende Leistungen unterliegen nach § 18a Satz 2 BetrAVG der regelmäßigen Verjährungsfrist nach den Vorschriften des BGB. Diese Regelung ist abschließend (*BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 34, BAGE 123, 82*). Soweit Ansprüche nicht unter § 18a Satz 2 BetrAVG fallen, bleibt es bei der in § 18a Satz 1 BetrAVG vorgesehenen 30-jährigen Verjährungsfrist (*vgl. BAG 19. August 2008 - 3 AZR 194/07 - Rn. 44, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 82 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 32*). Ansprüche auf nachträgliche Anpassung betreffen das sog. Rentenstammrecht und fallen schon deshalb nicht unter § 18a Satz 2 BetrAVG, sondern unter 39



§ 18a Satz 1 BetrAVG (vgl. BAG 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - zu III 1 der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 55).

3. Nach der Konzernrichtlinie ist die Anpassung der „betrieblichen Leistungen“ ebenso zu behandeln wie die Anpassung der in der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes geregelten Betriebsrenten. Die für deren Anpassung geltenden Grundsätze stimmen überein. Die Bezieher von „betrieblichen Leistungen“ haben demgemäß die Rügefrist und die Befriedungsfunktion früherer Anpassungsentscheidungen zu beachten. Teil des in sich geschlossenen Anpassungssystems sind auch die für nachträgliche Anpassungen geltenden Verjährungsfristen.

40

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](#)