

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

Gesetz: BetrAVG § 16, §§ 26, 28, 29, 30, 32;
 BGB § 242 Ruhegehalt - Geldentwertung, § 305 Billig-
 keitskontrolle, § 315

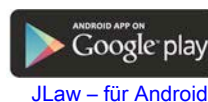
- Leitsätze:
1. Nach § 16 BetrAVG muß der Arbeitgeber die Anpassung solcher laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung prüfen, die am 1. Januar 1975 drei Jahre und länger liefen.
 2. Dies muß am 1. Januar 1975 auch dann geschehen, wenn in dem Dreijahreszeitraum davor die Versorgungsleistungen zum Ausgleich des Kaufkraftverlustes erhöht worden sind. Eine solche Erhöhung kann im Rahmen des billigen Ermessens für die Entscheidung nach § 16 BetrAVG berücksichtigt werden.
 3. Wenn ein Arbeitgeber wegen der Unsicherheit über die Geltung des § 16 BetrAVG bisher eine Anpassungsprüfung unterlassen hat, so muß er diese ohne weitere Verzögerung nachholen, wenn am 1. Januar 1975 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung drei Jahre und länger liefen.
 4. Die für das billige Ermessen maßgebenden Umstände sind nach dem Zeitpunkt zu beurteilen, in dem über die Anpassung entschieden wird. Dabei muß berücksichtigt werden, daß der Anpassungsanspruch aus § 16 BetrAVG zum 1. Januar 1975 begründet worden ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 791/75

Urteil des BAG vom 1. Juli 1976 LAG Düsseldorf (Köln)



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



3 AZR 791/75

8 Sa 269/75 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet am
1. Juli 1976

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

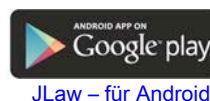
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Mai 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Pape für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. November 1975 – 8 Sa 269/75 – aufgehoben, soweit es die Klage für die Zeit ab 1. Januar 1975 abgewiesen und über die Kosten entschieden hat.

- 2 -



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



- 2 -

2. Im Umfange der Aufhebung wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der am 1. März 1902 geborene Kläger war von 1924 bis 1942 und vom 13. Juli 1950 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand am 31. Dezember 1967 bei der Beklagten beschäftigt. Er leitete das Überseegeschäft der Beklagten, die Röhrendampfkessel und Maschinen herstellt. Die Jahresbezüge des Klägers waren für die Zeit ab 1. Januar 1965 auf 80.000,-- DM festgelegt.

Am 13. Juli 1950 schlossen die Parteien einen Pensionsvertrag. Danach sollte der Kläger als Altersversorgung ab 15. Oktober 1951 800,-- DM und ab 15. Oktober 1953 1.000,-- DM monatlich erhalten. Mit Schreiben vom 20. Dezember 1960 änderte die Beklagte die Ruhegeldzusage. Das Ruhegeld sollte nach fünf anrechnungsfähigen Dienstjahren 10 % des anrechnungsfähigen Gehaltes betragen; für jedes der folgenden zehn Dienstjahre sollte es um 1,5 % und danach um 0,5 % bis auf höchstens 30 % ansteigen. Aufgrund dieser Versorgungsregelung erhielt der Kläger seit dem 1. Januar 1968 ein monatliches Ruhegeld von 2.000,-- DM. Mit Wirkung vom 1. Juli 1974 hat die Beklagte das Ruhegeld um 200,-- DM auf 2.200,-- DM erhöht. Neben dem betrieblichen Ruhegeld bezieht der Kläger eine Rente aus der Angestelltenversicherung, für die er die Beiträge allein getragen hat.

Mit der im Januar 1975 erhobenen Klage verlangt der Kläger - nach teilweiser Beschränkung seines Anspruchs - noch für die Zeit ab 1. Januar 1975 ein erhöhtes Ruhegeld,

- 3 -



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



wobei er als Mindestbetrag der Erhöhung 400,-- DM monatlich verlangt hat. Er hat geltend gemacht, die seit 1965 eingetretene Verteuerung rechtfertige sein Begehren um Anpassung des Ruhegeldes. Die von der Beklagten zum 1. Juli 1974 vorgenommene Erhöhung sei nicht ausreichend, um den Kaufkraftverlust annähernd auszugleichen. Das Ausmaß der Verteuerung sei nicht erst vom Eintritt in den Ruhestand, sondern für die Zeit ab 1965 zu beurteilen, weil sein Gehalt seitdem nicht mehr erhöht und damit sein Ruhegeld nicht verbessert worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei zur Zeit zu einer Erhöhung des Ruhegeldes nicht verpflichtet. Für die Verteuerung sei vom Beginn des Eintritts in den Ruhestand am 1. Januar 1968 auszugehen. Bis Ende 1974 habe die Verteuerung weniger als 40 % betragen. Es sei dabei auch zu berücksichtigen, daß eine Veränderung des Preisindex von 1 bis 2 % jährlich nicht als Geldwertminderung anzusehen sei. § 16 BetrAVG lasse dem Arbeitgeber für die Prüfung und Entscheidung, ob die Betriebsrente anzupassen sei, bis zum 21. Dezember 1977 Zeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht, dessen Entscheidung in DB 1976, 55 abgedruckt ist, hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat sich auf den Standpunkt gestellt, ausweislich der Entstehungsgeschichte des BetrAVG könne innerhalb der ersten drei Jahre in keinem Falle eine Überprüfung der laufenden Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung verlangt werden, ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt, wann eine Versorgungszusage erteilt wurde, und ohne Rücksicht darauf, in welchem Umfang die laufenden Leistungen aus der Altersversorgung durch die Verteuerung der Lebenshaltungskosten entwertet worden seien.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.



Entscheidungsgründe:

I. Die durch § 16 BetrAVG vorgeschriebene Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung war erstmalig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vorschrift vorzunehmen. § 16 BetrAVG gilt ab 22. Dezember 1974 (§ 32 Satz 1 BetrAVG). Für die nächsten danach fällig gewordenen Leistungen, deren Bezug drei Jahre oder länger lief, mußte geprüft werden, ob sie anzupassen waren (so grundsätzlich auch Höfer, BetrAVG, § 16 Anm. 23 und 24; Schaub-Schusinski-Ströer, Altersvorsorge, § 15 IV 5, S. 91; Fenge, DB 1975, 50 [58]). Die vom Landesarbeitsgericht und einem Teil des Schrifttums (Höhne bei Höhne-Heubeck, Anpassung betrieblicher Ruhegelder, 2. Aufl., S. 63) vertretene Auffassung, die Anpassung brauche erstmals zum 21. Dezember 1977 zu erfolgen, läßt sich mit Sinn und Zweck des Gesetzes nicht vereinbaren.

1. Nach dem Wortlaut des § 16 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Wenn der Gesetzgeber das Problem, daß Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch die Teuerung entwertet werden, als neu erkannt und aufgegriffen hätte, könnte die Fassung des Gesetzes die Annahme zulassen, der Dreijahreszeitraum beginne mit Inkrafttreten des Gesetzes und ende erstmals am 21. Dezember 1977. Die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse lagen jedoch anders.

a) Die Entwertung der Leistungen der Altersversorgung durch den Anstieg der Lebenshaltungskosten war in der Zeit, als der Gesetzgeber das BetrAVG schuf, eine seit vielen Jahren von vielen Bürgern beklagte Situation. Die Dringlichkeit dieser Situation hatte die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 30. März 1973 (AP Nr. 4 und 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung; ersteres Urteil auch zum Abdruck in Bd. 25 der Amtlichen Sammlung

bestimmt) und des Bundesgerichtshofs vom 28. Mai 1973 (BGHZ 61, 31 = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Geldentwertung) veranlaßt. Sie haben für Leistungen aus Direktzusagen ausgesprochen, daß der Arbeitgeber mit dem Pensionär über eine Anpassung mit dem Ziele einer Verständigung verhandeln müsse, wenn die Verteuerung seit der letzten Absprache über das Ruhegeld mehr als 40 % betrage; werde eine Einigung über die Anpassung nicht erreicht, dann könne der Arbeitgeber darüber nach billigem Ermessen entscheiden. Als der Gesetzgeber das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorbereitete, fand er eine gegenüber dem Zeitpunkt der genannten Entscheidungen weiter angestiegene Verteuerung vor. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sah zunächst dennoch keine Regelung über die Anpassung vor; aber schon der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 9. November 1973 (BR-Drucksache 590/73 Anlage Ziff. 4) zu dem Entwurf die Ansicht geäußert, die Frage der Anpassung solle geprüft werden. Der Gesetzgeber hat damals erkannt, daß in einem Teilbereich, nämlich für die vom Arbeitgeber unmittelbar erbrachten Versorgungsleistungen, die Rechtsprechung aus § 242 BGB für besonders dringende Fälle einen Lösungsweg gefunden hatte (vgl. die Erklärungen bei der ersten Lesung des Gesetzentwurfs, Sitzungsberichte des Deutschen Bundestages, 69. Sitzung, S. 4196 [B und C], 4198 [B und C]). Er wollte, was schon die Bezeichnung des Gesetzes aussagt, die betriebliche Altersversorgung verbessern. Das galt nicht nur für die Unverfallbarkeit, den Insolvenzschutz, die Kürzungs- und Anrechnungsregeln, sondern auch für die Werterhaltung der Versorgungsleistungen. Die hierzu vorliegende Rechtsprechung hat der Gesetzgeber nicht mißbilligt, sondern er ist von ihr ausgegangen und hat sie bei seiner Regelung in Rechnung gestellt. Die Lösungswege, die von der Rechtsprechung beschritten waren, sollten daher nicht abgebrochen oder gar gesperrt werden. Vielmehr sollte, auch im Interesse der Rechtssicherheit, sich ein nahtloser Übergang auf die

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



- 6 -

gesetzliche Regelung vollziehen. Für die Unverfallbarkeit hat der Senat dies bereits wiederholt festgestellt (vgl. zuletzt das Urteil vom 11. März 1976 - 3 AZR 334/75 - [demnächst] AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit [zu II 1 der Gründe]). Für die Anpassung gilt nichts anderes. In dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung heißt es zu der Anpassungsvorschrift in der vom Ausschuß beschlossenen Fassung, man habe - mit der Verhandlungspflicht - einen Gedanken aufgegriffen, der auch in der Rechtsprechung seinen Niederschlag gefunden habe (BT-Drucksache 7/2843, S. 12 zu § 6 k). Bei den Beratungen im Bundestag ist zwar an die Stelle der Verhandlungspflicht die Prüfung und Entscheidung durch den Arbeitgeber getreten. Davon ist jedoch unberührt geblieben, daß der materielle Kern der Rechtsprechung, die weitere Entwertung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung müsse künftig nach Möglichkeit verhindert oder abgemildert werden, vom Gesetzgeber aufgegriffen und fortgeführt worden ist.

Vom Standpunkt der hier abgelehnten Ansicht würde sich für die Zeit bis zum 21. Dezember 1977 eine regelungslose Zeit ergeben. § 16 BetrAVG gilt ab dem 22. Dezember 1974. Es kann nicht angenommen werden, daß es im Willen des Gesetzgebers gelegen habe, eine gesetzliche Regelung in Kraft zu setzen, ihr Wirksamwerden hinauszuschieben und bis dahin hinzunehmen, daß die bisherige Rechtsprechung weiter angewendet wird. Der Senat kann deshalb nicht der im Schrifttum vertretenen Ansicht folgen, § 16 BetrAVG fordere die Anpassung erst zum 21. Dezember 1977, vorher sei aber nach den Grundsätzen der Entscheidungen vom 30. März 1973 über eine Anpassung zu verhandeln, wenn die Verteuerung 40 % übersteige (Ahrend-Förster, Betriebsrentengesetz, Einführung S. 40; Ahrend-Förster-Rößler, DB 1976, 338 [339 f. zu III]).

- 7 -



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

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

b) Die Auffassung, durch § 16 BetrAVG sei die Anpassung bis zum 21. Dezember 1977 aufgeschoben, unterlegt dieser Bestimmung zudem, daß sie ihr Wirksamwerden abweichend von ihrem Inkrafttreten regelt. Das läßt sich mit einer systematischen Auslegung des Gesetzes nicht vereinbaren. Die Übergangs- und Schlußvorschriften enthalten eine differenzierte Abgrenzung für das Inkrafttreten der Vorschriften, für die Anwendung auf vorher verwirklichte Tatbestände und die erst spätere Entstehung von Ansprüchen. So traten anders als die übrigen Bestimmungen die §§ 7 bis 15 erst am 1. Januar 1975 in Kraft (§ 32 Satz 2 BetrAVG). Für die Bestimmungen zur Unverfallbarkeit ist über die Vorschrift des Inkrafttretens (§ 32 Satz 1) hinaus durch § 26 BetrAVG klargestellt, daß sie nicht gelten, wenn das Arbeitsverhältnis vorher beendet worden ist. Die §§ 28 und 29 BetrAVG andererseits verlangen die Anwendung der §§ 5 und 6, obgleich diese Vorschriften zu einer Verbesserung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers führen, die die Rechtsprechung vor Inkrafttreten des BetrAVG jedenfalls in diesem Ausmaß nicht angenommen hatte. Zur Insolvenzversicherung ist schließlich vorgesehen, daß der Sicherungsfall nach dem 1. Januar 1975 eingetreten sein muß, ein Anspruch aber erst nach dem 1. Juli 1975 geltend gemacht werden kann (§ 30).

Insbesondere die letztgenannte Regelung zeigt, daß der Gesetzgeber unterschieden hat zwischen dem Inkrafttreten einer Bestimmung und dem Zeitpunkt, zu dem aus ihr Ansprüche erhoben werden können. Dies wie auch die sonstige umfassende Übergangsregelung lassen es nicht zu, in die materielle Vorschrift des § 16 BetrAVG eine Übergangslösung hineinzulegen.

c) Wenn § 16 BetrAVG von seinem Inkrafttreten ab anzuwenden ist, dann liegt darin keine Rückwirkung des Gesetzes, die rechtsstaatlichen Bedenken unterliegen würde. Ansprüche auf eine erhöhte Versorgungsleistung bestehen erst



ab der Geltung des Gesetzes. Der Anspruch richtet sich allerdings dem Grunde und der Höhe danach, ob am 1. Januar 1975 die Versorgungsleistungen bereits drei Jahre oder mehr liefen und welches Ausmaß die Verteuerung in dieser Zeit hatte. Daraus ergibt sich allenfalls eine sogenannte unechte Rückwirkung des Gesetzes, die vorliegt, wenn auf noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft belastend eingewirkt wird (vgl. BVerfGE 31, 222 [226 ff.] mit weiteren Nachweisen). Bei Gesetzen mit unechter Rückwirkung kann der Rechtsgrundsatz des Vertrauensschutzes je nach der Lage des Einzelfalles der Regelungsbefugnis des Gesetzgebers Schranken setzen (BVerfGE 31, 222 [226 ff.] mit weiteren Nachweisen).

Gegenüber einer Anpassung auch wegen der bis zum 31. Dezember 1974 eingetretenen Verteuerung können die zum Ausgleich verpflichteten Arbeitgeber nicht geltend machen, sie hätten darauf vertraut und sich darauf eingerichtet, daß sie Versorgungsleistungen nur in nominell unveränderter Höhe zu erbringen hätten. Schon seit Mitte 1973 war bekannt, daß mindestens in Fällen, in denen die betrieblichen Versorgungsleistungen durch eine Verteuerung von 40 % betroffen waren, die Rechtsprechung eine Anpassung für geboten ansah. Dabei wurde die Anspruchsgrundlage in § 242 BGB gefunden, der als Maßstab der Leistungsbestimmung seit Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuches gilt. In den Entscheidungen ist zum Ausdruck gekommen, daß die herangezogene gesetzliche Vorschrift auch bei anderen als den dem Bundesarbeitsgericht unterbreiteten Sachverhalten eine Anpassungspflicht begründen könnte. § 16 BetrAVG hat daran angeknüpft und letztlich § 242 BGB für die Auswirkungen der Geldentwertung auf betriebliche Versorgungsleistungen konkretisiert.

Im übrigen würde sich die Frage nach der Zulässigkeit der unechten Rückwirkung in gleicher Weise stellen, wenn § 16 BetrAVG die Anpassung erst zum 21. Dezember 1977



fordern würde. Dann wäre der Zeitraum, nach dem die Verteuerung zu bemessen ist, nur um drei Jahre verlängert und müßte zu einem grundsätzlich höheren Ausgleich führen. Deshalb läßt sich aus dem erörterten Problem nichts gegen die Anpassungsverpflichtung zum 1. Januar 1975 herleiten.

d) Das Landesarbeitsgericht hat sich für seine gegenteilige Annahme ganz überwiegend auf die Entstehungsgeschichte des Gesetzes berufen (vgl. DB 1976, 55 f.). Sie spricht jedoch eher gegen als für die Ansicht des Berufungsgerichts.

In der von dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung beschlossenen Fassung des § 6 k Abs. 1, der die Anpassung regelte, hieß es, der Arbeitgeber habe mit dem Betriebsrat alle drei Jahre, erstmals bis zum 31. Dezember 1975, über eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verhandeln. Der Bericht des Ausschusses enthält keine Erläuterung zu der Wahl dieses Termins (BT-Drucksache 7/2843, S. 12 zu § 6 k). Bei der zweiten und dritten Beratung des Gesetzentwurfs lagen drei Änderungsanträge zu § 6 k vor; angenommen wurde der Änderungsantrag Drucksache 7/2906, durch den das Gesetz die geltende Fassung erhielt. Ein Änderungsantrag (Drucksache 7/2909) unterschied sich von dem angenommenen Antrag nur dadurch, daß er in einem zweiten Absatz aussprach, § 315 Abs. 2 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs fänden entsprechende Anwendung. Der dritte Änderungsantrag (Drucksache 7/2914) sah weiterhin vor, daß alle drei Jahre über die Anpassung mit dem Betriebsrat verhandelt werden sollte; dabei war eine Frist für die erstmalige Verhandlung nicht vorgesehen.

Wenn in § 16 BetrAVG für die erstmalige Anpassung die ursprünglich vorgesehene Frist weggefallen ist, so spricht das dafür, daß die Vorschrift ab ihrem Inkrafttreten angewendet und nicht umgekehrt die Anpassung hinausgeschoben werden sollte. Dazu führen insbesondere die vorstehend zu a) und b) angestellten Erwägungen. Die Erörterungen bei der

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



zweiten und dritten Beratung im Bundestag geben zu dieser Frage wenig her. Aus dem Beitrag eines Abgeordneten kann nur geschlossen werden, daß eine Verbindung zwischen der Mitwirkung des Betriebsrats und dem Termin bestand (Sitzungsbericht des Deutschen Bundestages, 134. Sitzung, S. 9070[B]). Wenn nicht mehr mit dem Betriebsrat zu verhandeln war, sondern der Arbeitgeber allein die Anpassung zu prüfen und über sie zu entscheiden hatte, könnte der Aufschub bis zum 31. Dezember 1975 für entbehrlich gehalten worden sein. Das spräche zusätzlich für die hier vertretene Auffassung.

Im übrigen ging es in den Ausschußsitzungen sowie bei den Beratungen im Bundestag und somit nach dem Gesamthalt der Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte des Gesetzes nicht um die Frage, wann anzupassen sei, sondern "ob" und vor allem "wie" für laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ein Inflationsschutz zu gewähren sei (vgl. Sitzungsbericht des Deutschen Bundestages vom 5. Dezember 1974, 134. Sitzung, S. 9061 [B und G]). Nachdem sich der Bundestag entschlossen hatte, die Altersversorgung nicht zu dynamisieren, es aber auch abgelehnt hatte, die Anpassungsproblematik ungeregelt zu lassen, hat er die Generalklausel des § 16 BetrAVG als Kompromißlösung gewählt. Nichts spricht aber dafür, daß er die in § 16 BetrAVG vorgesehene Anpassung zusätzlich noch auf weitere drei Jahre vertagt hätte. Das wäre in einer Zeit, die auf allen Gebieten des täglichen Lebens die Geldentwertung zur Kenntnis nimmt und damit fertig zu werden sucht, zum mindesten eine etwas ungewöhnliche Gesetzgebung. Denn dann hätte der Gesetzgeber die Problematik, deren Lösung für Ruheständler allseits als besonders dringend erkannt war, auf weitere drei Jahre "eingefroren". Das kann weder den Gesetzesmaterialien noch der Entstehungsgeschichte des BetrAVG entnommen werden.



2. Die alle drei Jahre vorgesehene Überprüfung besagt, daß zum 1. Januar 1975 alle Versorgungsleistungen zu überprüfen waren, deren Bezug drei Jahre oder länger lief.

a) Die Überprüfung nach § 16 BetrAVG zum 1. Januar 1975 wird hier nicht dadurch aufgeschoben, daß die Beklagte das Ruhegeld mit Wirkung vom 1. Juli 1974 um 10 v. H. erhöht hat.

(1) Der gleichbleibende Dreijahresrhythmus und die erstmalige Anpassung zum 1. Januar 1975 sollten auch den Interessen der Arbeitgeber dienen. Diese sollten nicht damit belastet werden, bei einer Vielzahl von Renten ständig zu überwachen, ob das Ausmaß der Teuerung einen Wertausgleich fordert. Das setzt aber voraus, daß sich der Beginn der Dreijahresfrist in jedem Falle eindeutig feststellen läßt; wenn hingegen eine Anpassung vor dem 1. Januar 1975 die gesetzliche Anpassungspflicht aufschieben könnte, würde in vielen Fällen, insbesondere bei nur geringer Anhebung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ein Streit darüber entstehen, ob die Aufbesserung der Versorgungsleistung den nach den Maßstäben des § 16 BetrAVG zu bemessenden Anspruch ausgeglichen hat oder nicht. Das würde dazu nötigen, für die Zeit vor dem Inkrafttreten des BetrAVG zu prüfen, ob nach dem damaligen Stand der Teuerung die Erhöhung angemessen war. Das widerspricht dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Fristregelung.

(2) Für den Arbeitgeber, der in den letzten drei Jahren vor dem 1. Januar 1975 die Betriebsrenten angehoben hat, sei es auf freiwilliger Grundlage, sei es deshalb, weil er nach den Grundsätzen der Entscheidungen vom 30. März 1973 dazu verpflichtet war, braucht das im Verhältnis zu denjenigen, die die Entwertung der Betriebsrenten gar nicht ausgeglichen haben, nicht zum Nachteil auszuschlagen. Die Prüfungs- und Anpassungsentscheidung zum 1. Januar 1975 wird zwar nicht berührt. Wenn es jedoch um die Abwägung aller Umstände für das billige Ermessen bei der Anpassung



geht, kommt in Betracht, daß der Arbeitgeber in Ansatz bringt, was er während der letzten drei Jahre an Mehrleistungen zum Ausgleich der Teuerung aufgewendet hat. Die Anpassung kann dann geringer ausfallen, als wenn die Leistungen während des Dreijahreszeitraums dem Betriebsrentner ohne jeglichen Ausgleich für den Kaufkraftschwund zugeflossen wären.

b) Die Beklagte erhält möglicherweise erst durch diese Entscheidung Sicherheit darüber, daß § 16 BetrAVG die Anpassung mit dem Inkrafttreten des Gesetzes verlangt. Seit diesem Zeitpunkt sind achtzehn Monate vergangen. Es ist jetzt wahrscheinlich nur mit großen Mühen möglich, die Anpassung nach dem Stand der Verhältnisse am 1. Januar 1975 zu beurteilen; möglicherweise ergäbe sich dabei ein Bild, das unter den inzwischen veränderten Verhältnissen nicht zu wirklichkeitsnahen und befriedigenden Entscheidungen führen könnte. Es muß deshalb in dieser Phase der Unsicherheit über die Anwendung eines neuen Gesetzes hingegenommen werden, wenn die Prüfung und Entscheidung über die Anpassung entsprechend den Umständen vorgenommen wird, wie sie sich zur Zeit nach der Entscheidung des Senats darstellen. Zu beachten bleibt aber, daß der Anspruch auf eine nach § 16 BetrAVG erhöhte Altersversorgung ab dem 1. Januar 1975 begründet ist. Jedoch kann im Rahmen des billigen Ermessens für die noch zu treffende Entscheidung berücksichtigt werden, daß der Kläger zwar länger auf verbesserte Leistungen warten mußte, auf die Beklagte aber auch eine höhere Belastung für die restliche Zeit des Dreijahreszeitraums zukommt.

Entsprechend muß die Anpassungsfrage in vergleichbaren Fällen beurteilt werden. Es ist nicht zu verkennen, daß es überwiegend nicht möglich war, zeitgerecht zum 1. Januar 1975 die Anpassung vorzunehmen. Vielfach mögen Arbeitgeber zudem bisher der Auffassung gefolgt sein, die erstmalige Anpassung brauche erst zum 21. Dezember 1977



vorgenommen zu werden. In diesen Fällen, in denen die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt als dem 1. Januar 1975 durchgeführt wurde oder in denen sie erst aufgrund dieser Entscheidung nachgeholt wird, wird eine Erhöhung der Leistungen ab einem nach dem 1. Januar 1975 liegenden Zeitpunkt noch billigem Ermessen entsprechen können, wenn dabei nicht unberücksichtigt geblieben ist, daß der Anpassungsanspruch mit dem Inkrafttreten des § 16 BetrAVG begründet worden ist. Es ist allerdings geboten, daß in den Fällen, in denen die Anpassung bisher unterblieben ist, dies unverzüglich nachgeholt wird, nachdem klargestellt ist, ab wann § 16 BetrAVG eingreift.

II. Die Sache war an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da bisher nicht erörtert worden ist, welche Umstände bei der Anpassung des Ruhegeldes gemäß § 16 BetrAVG eine Rolle spielen.

Nach dem bisherigen Streitstand hält der Senat hierzu nur folgenden Hinweis für die Anwendung des § 16 BetrAVG für geboten: Der Kläger möchte auch die Verteuerung berücksichtigen, die von 1965 bis zu seiner Pensionierung zum 1. Januar 1968 eingetreten ist. Er hat dazu geltend gemacht, sein Gehalt, nach dem die Versorgung bemessen wurde, sei in dieser Zeit nicht mehr erhöht worden.

Das ist jedoch kein Umstand, der in die Billigkeitsabwägung zugunsten des Klägers einzubeziehen ist. Seine Ruhegeldanwartschaft war nicht auf einen festen Betrag gerichtet, sondern der Entwicklung der Bezüge während der aktiven Dienstzeit angepaßt. Wenn sein Gehalt in den letzten Jahren nicht mehr heraufgesetzt worden ist, dann kann dies nicht für die Versorgung bei der Anpassung an den Kaufkraftverlust der Pensionsbezüge nachvollzogen werden.

Die vorliegende Entscheidung gibt keine Veranlassung, sich darüber zu äußern, wie das Ruhegeld des Klägers anzupassen ist. Die Maßstäbe hierfür nennt das Gesetz in



§ 16 BetrAVG. Soweit in der Fach- und Tagespresse dem Senat "klärende Worte" zur näheren Anwendung des § 16 BetrAVG nahegelegt worden sind (vgl. z. B. Ahrend-Förster-Röbler, DB 1976, 338 f. [zu I 3]), ist das dem Senat aus Anlaß dieses Falles nicht möglich, weil entsprechende vollständige Tatsachenfeststellungen fehlen. Die betriebliche Praxis sollte sich auf ihre Regelungsautonomie besinnen und gerechte Anpassungsmodelle entwickeln. Den Gerichten obliegt lediglich die Ersetzung unterbliebener und die Korrektur unbilliger Anpassungsentscheidungen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Wagner

Pape

