

Bundesarbeitsgericht

BAG, Urteil vom 30. 8. 2005 - 3 AZR 395/04

Betriebsrentenanpassung - reallohnbezogene Obergrenze

Auch nach der seit dem 1. Januar 1999 geltenden Fassung des § 16 BetrAVG reicht der für den Anpassungsbedarf und die reallohnbezogene Obergrenze maßgebliche Prüfungszeitraum vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag.

1.

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Juni 2004 - 18 (5) Sa 1608/03 - insoweit aufgehoben, als die Klage auf zusätzliche Dienstzeitrente abgewiesen wurde und der Klägerin die Kosten des Rechtsstreits auferlegt wurden. Insoweit wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

2.

Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, in welchem Umfang die Betriebsrenten der Klägerin zum 1. Juli 1999 und zum 1. Juli 2002 anzupassen sind.

Die Klägerin war als leitende Angestellte bei der Beklagten beschäftigt, die dem M-Konzern angehört. Nach den Gepflogenheiten im Konzern sagte die Beklagte der Klägerin ein "Ruhegeld" und außerdem eine "Dienstzeitrente" zu. Bei der Einführung der "Dienstzeitrente" wurde den Mitarbeitern Folgendes mitgeteilt:

"hiermit stellen wir Ihnen eine neue Leistung für Mitarbeiter unserer Gesellschaft vor: Die Dienstzeitrente. Vereinfacht dargestellt erhalten Sie mit dem Übertritt in den Ruhestand eine zusätzliche Rente, deren Höhe vom Arbeitsentgelt und der Dauer der Dienstzeit abhängig ist. Sie beträgt 1/7 % des letzten Monatsgehalmtes/-lohnes multipliziert mit der Zahl der hierfür zu rechnenden Dienstjahre. Wie hoch dieser Teil der Dienstjahre ist, kann der Mitarbeiter selbst beeinflussen, indem er sich die Leistungen für Jubiläen nicht auszahlen läßt, sondern sie in geringer versteuerte Dienstzeitrente umwandelt. ... Die Dienstzeitrenten werden zusätzlich zur normalen betrieblichen Altersversorgung gezahlt. ..."

Die Klägerin trat am 1. Februar 1993 in den Ruhestand. Die Beklagte zahlte ihr vom 1. Februar 1993 bis einschließlich 30. Juni 1993 monatlich ein "Ruhegeld" von 1.898,00 DM (= 970,43 Euro) und eine "Dienstzeitrente" von 418,46 DM (= 213,96 Euro). Die Festsetzung der Dienstzeitrente enthielt folgenden Hinweis:

"Die Dienstzeitrente ist eine Leistung der Altersversorgung; sie wird nur dem ehemaligen Mitarbeiter auf Lebenszeit selbst gewährt. Nach seinem Tod ergibt sich aus der Dienstzeitrente

kein Anspruch seines überlebenden Ehegatten oder seiner Kinder auf Hinterbliebenenrente. Im übrigen berührt die Dienstzeitrente die nach den Richtlinien unseres Verbandes gewährte Betriebsrente weder dem Grunde noch der Höhe nach; sie tritt neben diese Leistung und wird zusammen mit dieser zu den Ihnen bekannten Quartalterminen überwiesen."

"Ruhegeld" und "Dienstzeitrente" wurden zum selben Zeitpunkt angepasst. Im M-Konzern wurden nicht nur die im Dreijahresturnus getroffenen Anpassungsentscheidungen auf den 1. Juli gebündelt, sondern auch die Prüfungsjahre für sämtliche Betriebsrentner vereinheitlicht. Die Betriebsrenten neuer Versorgungsempfänger wurden unabhängig von der Bezugsdauer beim nächsten Prüfungstermin erstmals angepasst. Der Anpassungsentscheidung wurde die Kaufkraftentwicklung der vorausgegangenen drei Kalenderjahre zugrunde gelegt. Die Betriebsrenten wurden jedoch erst zum 1. Juli des laufenden Jahres angehoben. Dementsprechend wurden die Betriebsrenten der Klägerin erstmals zum 1. Juli 1993 und anschließend zum 1. Juli 1996, 1. Juli 1999 und 1. Juli 2002 angepasst. Zum 1. Juli 1999 beliefen sich die Erhöhungen auf 2 % bzw. 2,99 % und zum 1. Juli 2002 auf 4,9 %.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe die beiden Betriebsrenten zum 1. Juli 1999 und zum 1. Juli 2002 nicht ausreichend angehoben. Der zwischenzeitliche Kaufkraftverlust müsse voll ausgeglichen werden. Die maßgeblichen Dreijahreszeiträume reichten vom 1. Juli 1996 bis zum 30. Juni 1999 und vom 1. Juli 1999 bis zum 30. Juni 2002. Bei einer Anpassung zur Jahresmitte dürfe die Beklagte nicht von der Entwicklung der drei vorausgegangenen Kalenderjahre ausgehen. Sie müsse die gesamte bis zur Jahresmitte zu verzeichnende Teuerung zugrunde legen. Die über die gesetzliche Anpassungsverpflichtung hinausgehenden Erhöhungen für frühere Dreijahreszeiträume dürften nicht angerechnet werden. Seit der Neufassung des § 16 BetrAVG richte sich der Anpassungsbedarf nicht nur nach der Entwicklung der Lebenshaltungskosten seit Eintritt in den Ruhestand, sondern zusätzlich nach deren Entwicklung im zurückliegenden Dreijahreszeitraum. Zum 1. Juli 1999 habe die Beklagte beim "Ruhegeld" der Klägerin die vom 1. Juli 1996 bis zum 30. Juni 1999 zu verzeichnende Teuerung von 3,44 % voll ausgleichen müssen. Die "Dienstzeitrente" habe zum 1. Juli 1999 entsprechend der Teuerung seit Eintritt in den Ruhestand, zumindest aber entsprechend der Teuerung im zurückliegenden Dreijahreszeitraum angehoben werden müssen. Auf dieser Grundlage hätten zum 1. Juli 2002 sowohl das "Ruhegeld" als auch die "Dienstzeitrente" um je 5,04 % erhöht werden müssen. Auf eine niedrigere Reallohnentwicklung könne die Beklagte ihre zum 1. Juli 1999 getroffene Anpassungsentscheidung nicht stützen. Sie habe nicht auf die konzernweite Entwicklung der Nettolöhne abstellen dürfen. Entscheidend sei die Nettolohnentwicklung bei der Versorgungsschuldnerin, und das sei die Beklagte. Sie habe entweder die Entwicklung der Vergütungen aller bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer oder aller Versorgungsanwärter einschließlich der Organmitglieder zugrunde legen müssen.

Zum 1. Juli 1999 habe sie das "Ruhegeld" der Klägerin von 2.284,54 DM um weitere 19,39 DM (= 9,91 Euro) auf 2.303,93 DM (= 1.177,98 Euro) und zum 1. Juli 2002 von 2.396,93 DM (= 1.225,53 Euro) um weitere 23,12 DM (= 11,82 Euro) auf 2.420,05 DM (= 1.237,35 Euro) sowie die "Dienstzeitrente" zum 1. Juli 1999 von 448,17 DM um weitere 19,67 DM (= 10,06 Euro) auf 467,84 DM (= 239,20 Euro) und zum 1. Juli 2002 von 470,14 DM (= 240,38 Euro) um weitere 21,26 DM (= 10,87 Euro) auf 491,40 DM (= 251,25 Euro) anzuheben.

Die Klägerin hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, zuletzt sinngemäß folgende Anträge gestellt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 1999 bis zum 31. Dezember 2003 zusätzliches Ruhegeld in Höhe von insgesamt 290,91 Euro brutto und zusätzliche Dienstzeitrente in Höhe von insgesamt 557,72 Euro brutto zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ab 1. Januar 2004 zu dem monatlichen Ruhegeld in Höhe von 1.225,53 Euro zusätzlich monatlich 11,82 Euro und zu der monatlichen Dienstzeitrente in Höhe von 240,38 Euro zusätzlich monatlich 10,87 Euro zu zahlen, zahlbar jeweils kalendervierteljährlich, und zwar am 15. Februar für die Monate Januar bis März, am 15. Mai für die Monate April bis Juni, am 15. August für die Monate Juli bis September und am 15. November für die Monate Oktober bis Dezember.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei weder zum 1. Juli 1999 noch zum 1. Juli 2002 zu weiteren Anpassungen verpflichtet. Die von ihr angewandten Grundsätze hielten sich im Rahmen ihres billigen Ermessens. Da sowohl das "Ruhegeld" als auch die "Dienstzeitrente" der Altersversorgung der Klägerin dienen, könnten die beiden Betriebsrenten zusammengefasst werden. Für den Anpassungsbedarf sei die Teuerung seit Rentenbeginn maßgebend. Dieser Kaufkraftverlust sei voll ausgeglichen worden. Es sei nicht zu beanstanden, dass die Beklagte auf die Entwicklung bis zum 31. Dezember des dem Anpassungsstichtag vorausgehenden Kalenderjahres abgestellt habe. Die zum 1. Juli 1999 getroffene Anpassungsentscheidung sei auch wegen der Reallohnentwicklung gerechtfertigt. Die Beklagte habe die Lohnentwicklung der gesamten aktiven Belegschaft des M-Kernkonzerns zugrunde legen dürfen. Vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 1998 hätten sich die Nettolöhne dieser Arbeitnehmer im gewichteten Durchschnitt aller Belegschaftsgruppen um 1,865 % erhöht. Die Nettovergütungen der außertariflichen und leitenden Angestellten der Beklagten seien sogar nur um 1,08 % gestiegen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die in erster Instanz nur gegen die zum 1. Juli 1999 getroffene Anpassungsentscheidung gerichtet war. Im Berufungsverfahren hat die Klägerin ihre Klage erweitert, sich auch gegen die zum 1. Juli 2002 getroffene Anpassungsentscheidung gewandt und hilfsweise einen Schadensersatzanspruch geltend gemacht. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin in vollem Umfang abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin die zuletzt gestellten Hauptanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist nur teilweise begründet. Soweit die Klägerin eine weitergehende Erhöhung ihres "Ruhegeldes" zum 1. Juli 1999 und zum 1. Juli 2002 verlangt, haben die Vorinstanzen ihre Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Ob die Beklagte auch die zusätzliche "Dienstzeitrente" ausreichend angepasst hat, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Insoweit bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur reallohnbezogenen Obergrenze.

I.

Sowohl das "Ruhegeld" als auch die zusätzliche "Dienstzeitrente" sind zwar betriebliche Altersversorgungen iSd. § 1 BetrAVG. Bei den Anpassungsentscheidungen nach § 16 BetrAVG sind aber die beiden Betriebsrenten nicht als Einheit, sondern getrennt zu betrachten.

1. Das "Ruhegeld" ist eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 BetrAVG. Auch die "Dienstzeitrente" fällt unter den Anwendungsbereich des Betriebsrentengesetzes. Unerheblich ist es, dass diese Versorgung zumindest teilweise darauf beruht, dass die Klägerin auf Leistungen für Jubiläen verzichtete. Insoweit handelt es sich um Entgeltumwandlungen. Nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, der an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anknüpft (26. Juni 1990 - 3 AZR 641/88 - BAGE 65, 215, 219 ff.; 17. Oktober 1995 - 3 AZR 622/94 - AP BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 7, zu III der Gründe; BT-Drucks. 13/8011 zu Art. 8 Nr. 1 Buchst. b aa S. 33), liegt auch bei einer Entgeltumwandlung betriebliche Altersversorgung vor.

2. Soweit das Betriebsrentengesetz oder andere Rechtsvorschriften keine verbindlichen Vorgaben enthalten, kann die betriebliche Altersversorgung frei gestaltet werden. § 16 BetrAVG verbietet es grundsätzlich nicht, mehrere Versorgungsleistungen zusammenzufassen und als Einheit zu betrachten (vgl. BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 44 f.). Im vorliegenden Fall kann offen bleiben, ob es gegen übergeordnete Rechtsgrundsätze, insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn beide Versorgungsleistungen als Einheit betrachtet werden und eine Anpassung der auf Entgeltumwandlung beruhenden "Dienstzeitrente" deshalb teilweise unterbleibt, weil das arbeitgeberfinanzierte "Ruhegeld" früher stärker angehoben worden war, als § 16 BetrAVG es vorschrieb. Wie mehrere Versorgungsleistungen bei der Anpassung nach § 16 BetrAVG zu behandeln sind, hängt in erster Linie von der Auslegung der Versorgungszusagen und der ihnen zugrunde liegenden Versorgungsregelungen ab. Nach dem im vorliegenden Fall zum Ausdruck gebrachten Regelungswillen sind "Ruhegeld" und "Dienstzeitrente" zwei voneinander getrennte Versorgungsleistungen.

a) Die Beklagte hatte die beiden Betriebsrenten nicht nur in zwei eigenständigen Versorgungsordnungen geregelt, sondern bei der Unterrichtung der Mitarbeiter über die neu eingeführte "Dienstzeitrente" ausdrücklich von der "normalen" betrieblichen Altersversorgung abgegrenzt und als zusätzliche Zahlung bezeichnet. Bei Eintritt des Versorgungsfalles wurden die beiden Renten getrennt festgesetzt. Dabei wurden die Versorgungsempfänger noch besonders darauf hingewiesen, dass die "Dienstzeitrente" weder dem Grunde noch der Höhe nach die normale Betriebsrente berühre. Dementsprechend hat die Beklagte in den Anpassungsmitteilungen die beiden Betriebsrenten nicht als Einheit, sondern getrennt ausgewiesen und die festgelegten Anpassungssätze auf die einzelnen Versorgungsleistungen gesondert angewandt.

b) Die getrennte Anpassung entsprach dem von der Beklagten geschaffenen Versorgungssystem, das scharf zwischen "Ruhegehalt" und "Dienstzeitrente" unterschied. Diese Unterscheidung trug den Besonderheiten der beiden Versorgungsleistungen Rechnung, deren Inhalt deutlich voneinander abwich. Nur beim "Ruhegeld", dagegen nicht bei der "Dienstzeitrente" war eine Hinterbliebenenversorgung vorgesehen. Während das Ruhegeld voll arbeitgeberfinanziert und

dessen Höhe vom Arbeitnehmer nicht zu beeinflussen war, beruht die Dienstzeitrente auf einer Entgeltumwandlung. Über deren Umfang entschied der einzelne Arbeitnehmer.

Erst im Jahre 1999 nach dem Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis gestaltete die Beklagte ihre Altersversorgung um. Der durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungsanteil wurde in das Ruhegeldsystem eingebunden und es wurde so eine einheitliche Altersversorgung geschaffen. Diese Änderung der Versorgungsregelung wirkte sich auf die Klägerin nicht mehr aus.

II.

Die Beklagte ist weder zum 1. Juli 1999 noch zum 1. Juli 2002 zu einer weitergehenden Erhöhung des der Klägerin zustehenden "Ruhegeldes" verpflichtet.

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Gerichte für Arbeitssachen haben in entsprechender Anwendung des § 315 Abs. 1 und 3 BGB zu überprüfen, ob der Arbeitgeber bei seiner Anpassungsentscheidung den ihm eingeräumten Ermessensspielraum überschritten hat (BAG 23. April 1985 - 3 AZR 156/83 - BAGE 48, 272, 276; 10. September 2002 - 3 AZR 593/01 - AP BetrAVG § 16 Nr. 52 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 41, zu II der Gründe). Nach dem Vortrag der Parteien stand die wirtschaftliche Lage der Beklagten einer vollen Anpassung der Betriebsrente nicht entgegen. Die Beklagte hat den nach § 16 BetrAVG maßgeblichen Anpassungsbedarf bei den Erhöhungen des "Ruhegeldes" zum 1. Juli 1999 und 1. Juli 2002 auch voll berücksichtigt. Diese Anpassungsentscheidungen entsprachen damit billigem Ermessen.

1. Die Belange der Versorgungsempfänger werden durch den Anpassungsbedarf bestimmt. Er ergibt sich aus dem zwischenzeitlich eingetretenen Kaufkraftverlust, der anhand der Veränderungen des Verbraucherpreisindex für Deutschland zu ermitteln ist. Dies entspricht - abgesehen von der zwischenzeitlichen Änderung des maßgeblichen statistischen Indexes - der ständigen Rechtsprechung des Senats zu der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung des § 16 BetrAVG (vgl. ua. 23. Januar 2001 - 3 AZR 287/00 - AP BetrAVG § 16 Nr. 46 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 38, zu 1 der Gründe) und ist vom Gesetzgeber in der seit dem 1. Januar 1999 geltenden Fassung des § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ausdrücklich bestätigt worden. Nach wie vor ist der vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag eingetretene Kaufkraftverlust entscheidend.

a) Zutreffend haben sowohl die Parteien als auch die Vorinstanzen den 1. Juli 1999 und den 1. Juli 2002 als maßgebliche Anpassungsstichtage angesehen. Der von § 16 BetrAVG vorgeschriebene Dreijahresturnus bei der Überprüfung von Betriebsrentenanpassungen zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen (BAG 28. April 1992 - 3 AZR 142/91 - BAGE 70, 137, 140). Die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermine ist zulässig (BAG 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - BAGE 98, 349, 353; 18. Februar 2003 - 3 AZR 172/02 - BAGE 105, 72, 77). Sie vermeidet unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand und beeinträchtigt die Interessen der Betriebsrentner nur geringfügig (BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 43 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 35, zu II 1 a der Gründe). 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 - wie hier geschehen - eingehalten werden (BAG 28. April 1992 - 3 AZR 142/91 - BAGE 70, 137, 140 f.).

b) Die Beklagte hat sich allerdings nicht darauf beschränkt, die jeweils in einem Jahr fälligen Anpassungen zusammenzufassen. Sie trifft nicht in jedem Kalenderjahr gebündelte Anpassungsentscheidungen, sondern nur alle drei Jahre. Den einheitlichen Anpassungstichtag erreicht die Beklagte dadurch, dass sie die Betriebsrenten der neuen Versorgungsempfänger bei der nächsten alle drei Jahre stattfindenden, gemeinsamen Anpassungsentscheidung erhöht. Dies kann je nach Zeitpunkt des Versorgungsfalles zu einer unter Umständen deutlichen Vorverlegung der ersten Anpassung führen. Die Klägerin ist am 1. Februar 1993 in Ruhestand getreten. Ihr Ruhegeld wurde am nächsten gemeinsamen Anpassungstichtag, dem 1. Juli 1993 erhöht. Wenn der Arbeitgeber die erste Anpassung vorverlegt und daran die Dreijahresfrist knüpft, bringt dies dem einzelnen Versorgungsempfänger - auf die gesamte Laufzeit der Betriebsrente gesehen - mehr Vor- als Nachteile. Ein gemeinsamer Anpassungstichtag, der nicht nur der Verwaltungsvereinfachung dient, sondern bei der gebotenen Gesamtbetrachtung den Versorgungsempfänger begünstigt, widerspricht nicht dem § 16 BetrAVG. Durch den vorliegenden gemeinsamen Anpassungstichtag kann sich zwar die erste Anpassung je nach Zeitpunkt des Versorgungsfalles auch verzögern, jedoch höchstens um sechs Monate. Dies ist nach der bisherigen Rechtsprechung zur Bündelung von Anpassungsentscheidungen nicht zu beanstanden.

c) Der für die Belange der Versorgungsempfänger maßgebliche Prüfungszeitraum beginnt mit dem Eintritt in den Ruhestand (hier der 1. Februar 1993) und endet unmittelbar vor dem Anpassungstichtag, im vorliegenden Fall am 30. Juni 1999 bzw. 30. Juni 2002. Daran hat die am 1. Januar 1999 in Kraft getretene Neufassung des § 16 BetrAVG nichts geändert.

aa) Sowohl § 16 BetrAVG aF als auch § 16 BetrAVG nF legen einen dreijährigen Turnus für die Anpassungsprüfung des Arbeitgebers und damit den Prüfungstermin fest. Dagegen fehlt in beiden Vorschriften eine eindeutige Aussage zum maßgeblichen Prüfungszeitraum. Aus dem Zweck des § 16 BetrAVG, der unverändert geblieben ist, ergibt sich, dass sich der Anpassungsbedarf nicht nur nach dem in den letzten drei Jahren eingetretenen Kaufkraftverlust richtet. Das Betriebsrentengesetz will eine Auszehrung der Betriebsrenten vermeiden. Da die "Belange der Versorgungsberechtigten" in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung bestehen, ist der volle nicht gedeckte Anpassungsbedarf zu ermitteln. Er besteht in der seit Rentenbeginn eingetretenen Teuerung, soweit sie nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde (BAG 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - BAGE 98, 349, 352 mwN). Dementsprechend hat der Senat bereits im Urteil vom 28. April 1992 (- 3 AZR 142/91 - BAGE 70, 137, 142 ff.) als Prüfungszeitraum die gesamte Zeit vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag angesehen.

Der neu gefasste § 16 BetrAVG enthält keine davon abweichende Begriffsbestimmung. Aus § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG lässt sich eine Veränderung des Prüfungszeitraums nicht entnehmen. Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber zur nachholenden Anpassung nicht verpflichtet, wenn die Anpassung zu Recht ganz oder teilweise unterblieben ist. Eine nachholende Anpassung iSd. § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber wegen der wirtschaftlichen Lage seines Unternehmens die Belange der Versorgungsempfänger nicht oder nur teilweise

berücksichtigt hat und die dadurch entstehende Lücke bei späteren Anpassungsentscheidungen geschlossen wird (BAG 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - BAGE 98, 349, 353). Auch § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG stellt auf den Zusammenhang zwischen nachholender Anpassung und wirtschaftlicher Lage ab. Nach dieser Vorschrift gilt eine Anpassung als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber den Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde. Soweit eine Anpassung wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers zu Recht unterblieben ist und nach § 16 Abs. 4 iVm. der Übergangsregelung des § 30c Abs. 2 BetrAVG bei späteren Anpassungen nicht mehr nachgeholt werden muss, dürfen sowohl der damals zu verzeichnete Anstieg des Verbraucherpreisindex als auch die damals zu verzeichnenden Realloohnerhöhungen bei den späteren Anpassungsentscheidungen unberücksichtigt bleiben.

bb) Bei der Ermittlung des Kaufkraftverlustes ist auf die in der einschlägigen Fachpresse veröffentlichten Indexwerte der Monate abzustellen, die dem erstmaligen Rentenbezug und den jeweiligen Anpassungsstichtagen unmittelbar vorausgehen. Nur auf diesem Weg ist der gebotene volle Kaufkraftausgleich sichergestellt. Die von der Beklagten angewandte Berechnungsmethode wird diesen Anforderungen nicht gerecht.

Die Beklagte hat nicht auf die Indexwerte zu Beginn des Rentenbezugs und am Ende des Prüfungszeitraums, sondern auf Jahresdurchschnittswerte abgestellt. Diese Durchschnittsberechnung kann dazu führen, dass der tatsächliche Kaufkraftverlust bis zum Anpassungsstichtag nicht vollständig ausgeglichen wird. Je mehr der Kaufkraftverlust in der zweiten Jahreshälfte im Vergleich zur ersten Jahreshälfte anstieg, desto größer wird die Lücke. Zudem liegen die Durchschnittswerte für das laufende Kalenderjahr später vor als die Indexwerte für den dem Anpassungsstichtag unmittelbar vorausgehenden Kalendermonat.

Obwohl im vorliegenden Fall Anpassungsstichtag der 1. Juli 1999 bzw. 1. Juli 2002 war, stellte die Beklagte nur auf die Kaufkraftentwicklung bis zum 31. Dezember 1998 bzw. 31. Dezember 2001 ab und ließ damit die Teuerung vom 1. Januar 1999 bis zum 30. Juni 1999 bzw. vom 1. Januar 2002 bis zum 30. Juni 2002 unberücksichtigt. Die Zahlung der erhöhten Rente muss sich jedoch an den Prüfungszeitraum unmittelbar anschließen. Dies lässt sich entweder durch eine Vorverlegung des Anpassungsstichtags auf den 1. Januar unter Beibehaltung des Prüfungszeitraums bis zum 31. Dezember des vorausgehenden Kalenderjahres oder durch Beibehaltung des Stichtags 1. Juli und eine Erweiterung des Prüfungszeitraums bis zum 30. Juni des laufenden Kalenderjahres erreichen. Entscheidend ist der mutmaßliche Wille der Vertragspartner. Die ergänzende Vertragsauslegung führt zur zweiten Lösung. Sie hält am vorgesehenen Anpassungsstichtag fest. Eine Vorverlegung der Rentenerhöhungen und die damit verbundenen Kostensteigerungen werden vermieden.

2. Entscheidend ist, ob die getroffenen Anpassungsentscheidungen im Ergebnis billigem Ermessen entsprechen (BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36, zu 2 b der Gründe; 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1, zu II 8 der Gründe). Dies trifft zu. Die Beklagte hat trotz der unterlaufenen Fehler das der Klägerin zustehende "Ruhegeld" zum 1. Juli 1999 und zum 1. Juli 2002 ausreichend angepasst.

Der maßgebliche Verbraucherpreisindex für Januar 1993 belief sich auf 94,1, für Juni 1999 auf 104,8 und Juni 2002 auf 110,8 (vgl. Statistisches Bundesamt Fachserie 17, 12/2002). Damit betrug die Teuerungsrate 11,37 % am Anpassungstichtag 1. Juli 1999 und 17,75 % am Anpassungstichtag 1. Juli 2002. Die Beklagte war verpflichtet, das Ruhegeld der Klägerin von ursprünglich 1.898,00 DM (= 970,43 Euro) zum 1. Juli 1999 auf 2.113,80 DM (= 1.080,77 Euro) und zum 1. Juli 2002 auf 2.234,90 DM (= 1.142,69 Euro) zu erhöhen. Die Beklagte hob das Ruhegeld der Klägerin nach deren eigenem Vorbringen noch mehr an, und zwar zum 1. Juli 1999 auf 2.284,54 DM (= 1.168,07 Euro) und zum 1. Juli 2002 auf 2.396,93 DM (= 1.225,53 Euro).

III.

Soweit die Klägerin eine höhere Anpassung ihrer "Dienstzeitrente" zum 1. Juli 1999 und zum 1. Juli 2002 verlangt, bedarf es noch einer weiteren Aufklärung des Sachverhaltes. Die Beklagte hat den bis zu den Anpassungstichtagen eingetretenen Kaufkraftverlust der "Dienstzeitrente" nicht voll ausgeglichen. Ob sie davon absehen durfte, hängt davon ab, in welchem Umfang die Nettovergütungen der maßgeblichen Arbeitnehmergruppe in der Zeit vom 31. Januar 1993 bis zum 30. Juni 1999 bzw. bis zum 30. Juni 2002 gestiegen sind.

1. Da sich der maßgebliche Kaufkraftverlust bis zum 30. Juni 1999 auf 11,37 % und bis zum 30. Juni 2002 auf 17,75 % belief, wäre die Teuerung nur dann voll ausgeglichen worden, wenn die monatliche "Dienstzeitrente" der Klägerin zum 1. Juli 1999 von ursprünglich 418,46 DM (= 213,96 Euro) auf 466,04 DM (= 238,28 Euro) und zum 1. Juli 2002 auf 492,74 DM (= 251,93 Euro) erhöht worden wäre. Die Beklagte passte die "Dienstzeitrente" der Klägerin jedoch zum 1. Juli 1999 auf 448,17 DM (= 229,15 Euro) und zum 1. Juli 2002 auf 470,14 DM (= 240,38 Euro) an. Dies ist nicht zu beanstanden, soweit die Teuerung über der reallohnbezogenen Obergrenze liegt.

2. Der Anpassungsbedarf der Versorgungsempfänger wird durch die Verdienstentwicklung bei den aktiven Arbeitnehmern begrenzt (sog. reallohnbezogene Obergrenze). Der Billigkeit widerspricht es nicht, wenn der Arbeitgeber die Betriebsrente nur bis zur durchschnittlichen Steigerung der Reallöhne der aktiven Arbeitnehmer anpasst. Auch insoweit hat der Gesetzgeber in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nF im Wesentlichen die Rechtsprechung des Senats übernommen (vgl. 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 50 f.; 23. Mai 2000 - 3 AZR 83/99 - und - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 43 und 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 35 und 36). Es war und ist immer noch Sache der Praxis, handhabbare und sachgerechte Modelle zu entwickeln, nach denen die reallohnbezogene Obergrenze ermittelt wird (vgl. ua. BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 51; 10. September 2002 - 3 AZR 593/01 - AP BetrAVG § 16 Nr. 52 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 41, zu III 2 a aa der Gründe). Wahl und Ausgestaltung dieser Modelle liegen jedoch nicht im freien Belieben des Arbeitgebers. Er hat auch insoweit die gesetzlichen Vorgaben und die Grenzen billigen Ermessens zu beachten.

a) Der Prüfungszeitraum steht nicht zur Disposition des Arbeitgebers. Da die reallohnbezogene Obergrenze ebenso wie der Anpassungsbedarf die Belange der Versorgungsempfänger betrifft, gilt für beide derselbe Prüfungszeitraum. An der systematischen Einordnung und dem Zweck der reallohnbezogenen Obergrenze hat sich durch die am 1. Januar 1999 in Kraft getretene Neufassung des § 16 BetrAVG nichts geändert. Soweit die aktiven Arbeitnehmer keinen vollen Teuerungsausgleich, sondern geringere Verdiensterhöhungen erhalten, müssen sich auch die

Betriebsrentner mit einer entsprechenden Rentenerhöhung begnügen. Folgerichtig ist es für die künftigen Anpassungsentscheidungen von Bedeutung, ob die aktiven Arbeitnehmer einen Abbau der Reallohninbußen durch spätere Verdiensterhöhungen erreichen (BAG 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - BAGE 98, 349, 352 f.). Dadurch wird dem Wertsicherungszweck der Betriebsrentenanpassung Rechnung getragen, ohne die Betriebsrentner gegenüber den Aktiven zu bevorzugen. Demgegenüber würde eine isolierte, auf jeweils drei Jahre begrenzte Betrachtungsweise dazu führen, dass den Betriebsrentnern Kaufkraftverluste verblieben, die den aktiven Arbeitnehmern nicht mehr entstünden. Die Belange der Versorgungsempfänger würden nur unzureichend berücksichtigt.

§ 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG nF hat nicht zu einer Verkürzung des Prüfungszeitraums für die reallohnbezogene Obergrenze auf die letzten drei dem Anpassungstichtag unmittelbar vorausgehenden Jahre geführt. Diese Vorschrift setzt voraus, dass eine Anpassung wegen schlechter wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu Recht ganz oder teilweise unterblieben ist. Falls die reallohnbezogene Obergrenze zum Zuge kommt, beschränkt sich der auszugleichende Anpassungsbedarf auf die Nettolohnsteigerung. Die Anpassung ist dann nicht teilweise "unterblieben". Den Belangen des Versorgungsempfängers ist vielmehr in vollem Umfang Rechnung getragen.

b) Bei der reallohnbezogenen Obergrenze kommt es nicht darauf an, wie sich die Nettovergütungen des einzelnen Versorgungsempfängers ohne Eintritt des Versorgungsfalles und ohne Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis voraussichtlich entwickelt hätten. Entscheidend ist die Lohnentwicklung in einer bestimmten Vergleichsgruppe aktiver Arbeitnehmer. Bereits die Rechtsprechung zu § 16 BetrAVG aF hatte aus Gründen der Praktikabilität, insbesondere zur Verwaltungsvereinfachung auf eine Individualisierung verzichtet (vgl. ua. BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 51; 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36, zu 2 c der Gründe). Daran hat der Gesetzgeber bei der Neufassung des § 16 BetrAVG festgehalten. Er wollte mit § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nF die bisherige Rechtslage verdeutlichen und festschreiben (vgl. BT-Drucks. 13/8011 S. 73).

Nach § 16 BetrAVG aF hatten die Arbeitgeber bei der Festlegung der maßgeblichen Vergleichsgruppe aktiver Arbeitnehmer einen weitgehenden Gestaltungsspielraum (BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36, zu 2 a bb der Gründe). Er ist nicht beseitigt worden (BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 375). Die Arbeitgeber dürfen unter anderem die Gesamtkonzeption ihres Versorgungswerks, die Praktikabilität der in Betracht kommenden Modelle und den mit ihnen jeweils verbundenen Verwaltungsaufwand berücksichtigen, müssen jedoch den Interessen der Versorgungsberechtigten und dem Anpassungszweck ausreichend Rechnung tragen. Insbesondere müssen klare, verdienstbezogene Abgrenzungskriterien die Gruppenbildung als sachgerecht erscheinen lassen (BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - aaO, zu 2 a der Gründe). Zwischen dem Kreis der Versorgungsempfänger und der Vergleichsgruppe aktiver Arbeitnehmer muss ein genügender Zusammenhang bestehen. Das Landesarbeitsgericht hat noch näher zu prüfen, inwieweit die Gruppenbildung der Beklagten diesen Anforderungen genügt. Dabei ist Folgendes zu berücksichtigen:

aa) § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nF verbietet nicht eine konzernweit ermittelte, einheitliche reallohnbezogene Obergrenze. Diese Vorschrift zwingt die Arbeitgeber nicht zu einer unternehmensbezogenen Bildung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen, sondern verschafft den Arbeitgebern erhöhte Rechtssicherheit, wenn sie den vom Gesetzgeber ausdrücklich gebilligten Weg beschreiten. Die Formulierung "gilt als erfüllt" bringt zum Ausdruck, dass es keiner weiteren Prüfung mehr bedarf, wenn die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Das heißt jedoch nicht, dass andere Berechnungsmethoden ermessensfehlerhaft sind. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine andere Berechnungsart, so ist noch eine Billigkeitskontrolle erforderlich. Sie ist mit Prozessrisiken verbunden (BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 375; 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1, zu II 3 a der Gründe).

Eine Abweichung von der im Gesetz vorgesehenen und für interessengerecht erachteten Berechnungsmethode ist zwar möglich, bedarf aber einer tragfähigen Begründung. An sie dürfen wegen des weiten Ermessensspielraums des Arbeitgebers keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. Bei der Bewertung eines von § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG abweichenden Anpassungsmodells ist von wesentlicher Bedeutung, inwieweit es sich in die Gesamtkonzeption des Versorgungswerks einfügt und den Interessen der Versorgungsempfänger Rechnung trägt. Die Vorteile und Nachteile sind nicht punktuell zu einem einzelnen Anpassungstichtag, sondern langfristig und generalisierend festzustellen. Da bei einer unternehmensübergreifenden reallohnbezogenen Obergrenze sowohl Risiken wie Chancen sinken, wird es sich häufig um eine ausgewogene interessengerechte Lösung handeln (BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - BAGE 92, 358, 375 f.; 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1, zu II 3 der Gründe).

Im vorliegenden Fall erhielt die Klägerin eine konzernweit zugesagte und einheitlich abgewickelte betriebliche Altersversorgung. Dies spricht entscheidend für die Zulässigkeit einer konzernweiten reallohnbezogenen Obergrenze. Dem bisherigen Sachvortrag der Parteien lässt sich nicht entnehmen, dass wegen der Besonderheiten des M-Konzerns eine konzernweite Gruppenbildung nicht sachgerecht ist.

bb) Soweit die Beklagte lediglich die Reallohnentwicklung im Kernkonzern zugrunde gelegt hat, ist der ihr zustehende Ermessensspielraum überschritten. Zum Kernkonzern zählen nach der Definition der Beklagten die Unternehmen, die durch einen Gewinnabführungsvertrag oder durch ein qualifiziert faktisches Konzernverhältnis mit der Konzernmutter verbunden sind. Die Vergleichsgruppe muss jedoch alle Unternehmen erfassen, auf die sich die konzernweite Anpassungsentscheidung erstrecken soll. Wenn die Anpassung wegen der konzerneinheitlichen Ausgestaltung und Abwicklung der Versorgung konzernweit erfolgen soll, ist es weder folgerichtig noch sachgerecht, bei der reallohnbezogenen Obergrenze nur einen Teil der Konzernunternehmen zu berücksichtigen und die übrigen auszublenden. Für die reallohnbezogene Obergrenze spielt es keine Rolle, bei welchen Konzernunternehmen ein Berechnungsdurchgriff auf die Konzernmutter in Betracht kommt. Der Berechnungsdurchgriff betrifft die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Davon zu unterscheiden sind die Belange der Versorgungsempfänger, um die es bei der reallohnbezogenen Obergrenze geht.

cc) Falls die Beklagte die Nettolohnentwicklung aller Mitarbeiter des Konzerns zugrunde legen möchte, bedarf diese Abweichung von § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG einer ausreichenden, derzeit noch fehlenden Begründung. Auch bei einer konzernweiten reallohnbezogenen Obergrenze entspricht es dem Leitbild des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG, nicht auf die gesamte Belegschaft, sondern auf eine Gruppe von Arbeitnehmern abzustellen, die mit dem Versorgungsempfänger vergleichbar ist. Die Klägerin als Führungskraft und leitende Angestellte zählt nicht zu den tariflichen Angestellten. Nach dem bisherigen Sachvortrag der Parteien ist es zumindest vertretbar, die außertariflichen und leitenden Angestellten als vergleichbare Arbeitnehmergruppe anzusehen. Die Abgrenzung der tariflichen von den außertariflichen und leitenden Angestellten ist klar und beruht auf verdienstbezogenen Kriterien. Die außertariflichen und leitenden Angestellten weisen eine gegenüber den tariflichen Angestellten eigenständige Vergütungsentwicklung auf.

dd) Soweit die Anpassungsentscheidung gleichermaßen für die Organmitglieder gelten soll, müsste konsequenterweise auch ihre Vergütungsentwicklung berücksichtigt werden. Ihre Nichtberücksichtigung ist jedoch für die Anpassung der Betriebsrenten von Nichtorganmitgliedern unschädlich, wenn dadurch die Höhe der erforderlichen Anpassungen nicht beeinflusst wird, zB wegen der verhältnismäßig geringen Zahl der Organmitglieder. Falls die Beklagte für die früheren Organmitglieder eine gesonderte Anpassungsentscheidung trifft, ist auch deren reallohnbezogene Obergrenze gesondert zu ermitteln. Die Organmitglieder spielen dann für die reallohnbezogene Obergrenze der Betriebsrenten früherer Arbeitnehmer keine Rolle.

c) Die Klägerin hat keinen Anspruch auf höhere Anpassung ihrer Dienstzeitrente, wenn die von der Beklagten zur Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze angewandte Berechnungsmethode zwar unzulänglich ist, sich die aufgetretenen Fehler aber auf die Höhe der Anpassung nicht auswirken. Entscheidend ist, ob die Leistungsbestimmung im Ergebnis der Billigkeit entspricht (BAG 23. Mai 2000 - 3 AZR 103/99 - AP BetrAVG § 16 Nr. 44 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 36, zu 2 b der Gründe; 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1, zu II 8 der Gründe). Den Parteien wird Gelegenheit gegeben, dazu Stellung zu nehmen, wie die Anpassungsentscheidung ausgefallen wäre, wenn die Beklagte den richtigen Prüfungszeitraum zugrunde gelegt und in einer innerhalb ihres Ermessensspielraums liegenden Art und Weise die vergleichbare Arbeitnehmergruppe bestimmt hätte.

d) Die Zurückverweisung des Rechtsstreits erübrigt sich nicht deshalb, weil die Beklagte den Auflagen des Landesarbeitsgerichts nicht nachgekommen ist. Es hat sich aus seiner Sicht folgerichtig mit der rechtlichen Problematik der richtigen Vergleichsgruppe nicht näher auseinander gesetzt. Zudem reicht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der für die reallohnbezogene Obergrenze maßgebliche Prüfungszeitraum nicht bis zum 31. Dezember des Vorjahres, sondern bis zum Anpassungstichtag. Selbst wenn die Beklagte die Auflagen im Berufungsverfahren vollständig erfüllt hätte, könnte der Senat nicht abschließend darüber entscheiden, ob und ggf. inwieweit die reallohnbezogene Obergrenze der geforderten Anpassung der Dienstzeitrente entgegensteht. Auch dann würde der erforderliche Sachvortrag fehlen.