

Betriebsrente - Eingriff in Anpassungsregelung

Leitsätze

1. § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG schreiben vor, dass der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Betriebsrenten zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden hat. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG legt fest, dass diese Verpflichtung entfällt, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Leistungen jährlich um wenigstens 1 vH anzupassen. Dies gilt nach § 30c Abs. 1 BetrAVG nur, wenn die Versorgungszusage nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurde.

2. Eingriffe in Versorgungsregelungen hinsichtlich laufender Leistungen bedürfen tragfähiger Gründe. In der Regel können nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt sein. Dazu bedarf es sachlich nachvollziehbarer, Willkür ausschließender Gründe. Ein mehr als geringfügiger Eingriff bedarf darüber hinausgehender Gründe.

Tenor

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Februar 2009 - 9 Sa 1651/08 - wird zurückgewiesen, soweit sie sich gegen den Feststellungsausspruch richtet. Im Übrigen wird das Urteil aufgehoben und der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anpassung der Betriebsrente des Klägers.

Der Kläger ist 1942 geboren. Er trat am 1. März 1990 in die Dienste der R E AG, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung vom 13. April 2000 mit dem 31. Dezember 2002. Seit dem 1. April 2005 bezieht der Kläger eine betriebliche Altersrente, die nunmehr von der Beklagten geleistet wird.

Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag vom 10. April 1990 zugrunde, der ua. lautet:

„...
7.

Herr S erhält ein lebenslängliches Ruhegeld, die Hinterbliebenen des Herrn S erhalten Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

...

e)

Im übrigen sind für das Ruhegeld des Herrn S und für die Ansprüche seiner Hinterbliebenen die Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung des R vom 9.2.1989 bzw. die Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung maßgebend.

f)

Für den Fall einer Änderung der R-Ruhegeldrichtlinien erhält Herr S mindestens ein Ruhegeld, das zusammen mit allen anrechnungsfähigen Renten, Versicherungen und Pensionen die in § 4 Abs. 1 bis 4 der Ruhegeldrichtlinien vom 9.2.1989 genannten Beträge ergibt. Entsprechendes gilt für die Hinterbliebenenversorgung nach § 9 Abs. 2 und 3 der Richtlinien vom 9.2.1989.

Als Beginn des Ruhegelddienstalters gilt der 1.7.1967.

...“

Die damit in Bezug genommenen, als Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R Aktiengesellschaft vom 9. Februar 1989 (künftig: Ruhegeldrichtlinien 1989) lauten auszugsweise wie folgt:

„...“

§ 5 Berechnung des ruhegeldfähigen Dienstinkommens

...
(5)

Die R-Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung wird für Pensionsfälle ab 1992 höchstens um die Inflationsrate angepaßt, soweit diese zum Zeitpunkt einer Rentenerhöhung unterhalb der Erhöhungen der Nettovergütungen der aktiven R-Mitarbeiter liegt. Übersteigt die Inflationsrate die Erhöhung der Nettovergütungen, verbleibt es bei der Anhebung der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung um den Prozentsatz der Erhöhung dieser Nettovergütungen.

Sollte die Erhöhung der Sozialversicherungsrenten gesetzlich von der bruttolohnbezogenen auf die nettolohnbezogene Rentendynamisierung umgestellt werden, tritt im Rahmen der beschriebenen Anpassung an die Stelle der Erhöhung der Nettovergütungen die Erhöhung der Sozialversicherungsrenten.

(6)

Die Inflationsrate wird nach der Veränderung des durch das Statistische Bundesamt jährlich ermittelten Preisindex für die Lebenshaltung von Vier-Personen-Arbeitnehmerhaushalten mit mittlerem Einkommen berechnet. Die Nettovergütung wird auf der Grundlage der Vergütungsgruppe 9, Stufe 16 des jeweiligen Vergütungstarifvertrages (auf der Basis des Manteltarifvertrages vom 21.07.1977/28.09.1982) unter Berücksichtigung der Steuerklasse III/0 abzüglich sämtlicher Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung) ermittelt.

(7)

Die Anpassung der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt auf der Basis des bisherigen Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes, ohne daß die Erstberechnung des Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes nachvollzogen wird.

(8)

Stichtag für die Anpassung der Betriebsrenten ist jeweils der Zeitpunkt der Anpassung der gesetzlichen Sozialversicherungsrenten.

(9)

§ 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 bleibt unberührt. Dabei sind zwischenzeitlich nach den vorstehenden Absätzen erfolgte Anhebungen der Betriebsrenten zu berücksichtigen.

...“

Im Jahr 2006 schlossen nahezu alle konzernverbundenen Unternehmen des R-Konzerns, auch die Beklagte, inhaltsgleich formulierte Betriebsvereinbarungen, mit denen die Anpassungsregelungen für die Betriebsrenten neu gefasst wurden. Bei der Beklagten lautet diese Betriebsvereinbarung (künftig: BV 2006) ua. wie folgt:

„...“

1. Präambel

Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass eine Harmonisierung der Regelwerke zur betrieblichen Altersversorgung des R-Konzerns im Hinblick auf die jeweiligen Ruhegeldanpassungsregelungen unumgänglich geworden ist. Insoweit sollen die Regelungen zur Anpassung der laufenden betrieblichen Altersversorgungsleistungen vereinheitlicht werden.

Zu diesem Zweck wird die in § 5 Absätze 5 bis 9 der ‚Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R Aktiengesellschaft‘ vom 09. Februar 1989 (RL 02/89) vorgesehene Bestimmung zur Anpassung der Betriebsrente mit nachstehender Betriebsvereinbarung ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens geändert.

3. Neufassung des § 5 Absätze 5 bis 9 RL 02/89

§ 5 Absätze 5 bis 9 RL 02/89 wird in allen bis zum Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung geltenden Fassungen durch folgende Regelung ersetzt:

„Das Unternehmen verpflichtet sich, jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres die laufenden Versorgungsleistungen um 1 % anzupassen. Steigen die Verbraucherpreise in einem Jahr um 4,75 % oder mehr oder in drei aufeinander folgenden Jahren um 11,5 % oder mehr, verpflichten sich die Betriebsparteien, über eine einmalige Neuregelung der Anpassung zu verhandeln mit dem Ziel, eine Entwertung der Renten zu verhindern.“

Im Übrigen bleiben die Regelungen der RL 02/89 unberührt.

4. Teilunwirksamkeit

Die Unwirksamkeit einzelner Bestandteile berührt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nicht.

Die Betriebsparteien verpflichten sich, in diesem Fall anstelle der unwirksamen Regelung eine solche zu vereinbaren, die wirksam ist und dem Inhalt der unwirksamen Regelung unter Beachtung des von den Betriebsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.

5. Inkrafttreten

Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.07.2007 in Kraft.

...“

Die Beklagte passte das Ruhegeld des Klägers zum 1. Juli 2007 entsprechend der BV 2006 um 1 % an. Dagegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Klage gewandt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, durch die BV 2006 sei in Bezug auf sein Ruhegeld die in den Ruhegeldrichtlinien 1989 enthaltene Anpassungsregelung nicht wirksam abgelöst worden. Die Beklagte sei daher verpflichtet, sein Ruhegeld zum 1. Juli 2007 nach den Ruhegeldrichtlinien 1989 an den Kaufkraftverlust anzupassen. Auch zum 1. Juli 2006 habe die Beklagte seine Betriebsrente nicht entsprechend der Teuerungsrate angepasst. Die Beklagte sei daher verpflichtet, die Differenzbeträge nebst Zinsen nachzuzahlen. Für die Zeit von Juli 2006 bis Januar 2009 belaufe sich der Nachzahlungsbetrag auf 9.041,90 Euro brutto. Ab Februar 2009 schulde die Beklagte ein um 497,54 Euro brutto monatlich höheres Ruhegeld.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1.

festzustellen, dass die Prüfung einer Anpassung seines betrieblichen Ruhegeldes durch die Beklagte gem. § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung „Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R AG, E“ in der Fassung vom 9. Februar 1989 zu erfolgen hat,

2.

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 9.041,90 Euro brutto sowie über das unstreitige monatliche Ruhegeld von 9.602,68 Euro brutto ab dem Monat Februar 2009 monatlich jeweils weitere 497,54 Euro brutto, fällig jeweils am Ende eines jeden Monats, zu zahlen,

3.

die Beklagte zu verurteilen, an ihn Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu zahlen

- a)
auf je 191,58 Euro seit dem 1. August, 1. September, 4. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2006,
3. Januar, 1. Februar, 1. März, 3. April, 1. Mai, 1. Juni und 3. Juli 2007,
- b)
auf je 271,68 Euro seit dem 1. August, 1. September, 2. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2007,
1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 3. Juni und 1. Juli 2008,
- c)
auf je 497,54 Euro seit dem 1. August, 2. September, 1. Oktober, 1. November, 2. Dezember 2008,
1. Januar und 3. Februar 2009.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Betriebsparteien seien zur Änderung der Anpassungsregelung mit Wirkung für den Kläger berechtigt gewesen. Für die Änderung bestünden ausreichende Gründe.

Im R-Konzern bestehe ein erhebliches Interesse daran, die unterschiedlichen Rentenanpassungsregelungen in den konzernangehörigen Unternehmen zu vereinheitlichen. Die Beklagte sei gegründet worden, um die Personaldienstleistungen im R-Konzern zusammenzufassen. Das komme auch den Betriebsrentnern zugute, da sie nunmehr eine einheitliche Ansprechpartnerin hätten. Dazu sei es erforderlich, die Komplexität von Regelungen und Abläufen zu verringern. Durch die Neuregelung seien insgesamt 113 unterschiedliche Anpassungsbestimmungen nach den im Konzern geltenden Versorgungsordnungen vereinheitlicht worden.

Zwischenzeitlich sei zudem die R Pensionsfonds AG geschaffen worden. Diese stehe neben der Beklagten für die Betriebsrenten ein. Die R-AG habe diesen Pensionsfonds mit nahezu 5 Milliarden Euro ausgestattet. Der notwendige Kapitalbedarf hätte nicht, zumindest aber ungleich schwerer ermittelt werden können, wenn die Anpassungsregelungen nicht konzernweit vereinheitlicht worden wären. Um das Zusammenspiel von Vermögen und Verpflichtung, wie von der Aufsichtsbehörde gefordert, zu kalkulieren, sei es erforderlich, die Höhe der künftigen Ausgaben möglichst exakt zu prognostizieren. Durch den Pensionsfonds werde die Insolvenzsicherung für die Betriebsrentner verbessert, da er nach dem Grundsatz der Kapitaldeckung finanziert sei und die 1 %ige Erhöhung nach der BV 2006 leisten müsse, nicht jedoch der gesetzliche Träger der Insolvenzsicherung.

Angesichts des Versorgungsniveaus sei die mit der Änderung der Anpassung verbundene Eingriffsintensität gering. Ein Eingriff erfolge lediglich in künftige Steigerungen der Betriebsrente. Auch eine Gefahr der Entwertung des Ruhegeldanspruchs bestehe nicht, da dem Kläger eine sichere, von externen Bezugsgrößen unabhängige Betriebsrentenanpassung von 1 % jährlich zustehe. Damit werde die Anpassung sowohl für die Betriebsrentner als auch für die Arbeitgeber kalkulierbar. Für den Fall einer hohen Teuerungsrate sei in der BV 2006 zudem eine Verhandlungspflicht vereinbart worden. Die Neuregelung betreffe auch ältere Versorgungszusagen, die bislang keine Anpassung vorgesehen hätten. Außerdem sei es den Betriebsparteien darum gegangen, die Rentenerhöhung von externen Bezugsgrößen zu entkoppeln.

Die BV 2006 verstoße nicht gegen die Übergangsregelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG. Aus der Bestimmung über die Teilunwirksamkeit in Nr. 4 der BV 2006 ergebe sich im Übrigen, dass die Betriebsparteien auf jeden Fall die in den Ruhegeldrichtlinien 1989 bestimmte Anpassungsregelung hätten beseitigen wollen. Diese könne deshalb auch bei einem Verstoß der BV 2006 gegen die Übergangsregelung nicht wieder in Kraft treten. Vielmehr verbleibe es dann bei der gesetzlichen Anpassungsregelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG neben der „1 %-Regelung“.

Der Kläger habe nach § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 auch bereits zum 1. Juli 2006 eine Anpassung seiner Betriebsrente in Höhe der Teuerungsrate nicht beanspruchen können, da die Nettolöhne der aktiv Beschäftigten im R-Konzern in den vorangegangenen zwölf Monaten um 0,6 % gesunken seien.

Zinsen könne der Kläger allenfalls ab Rechtskraft des Urteils verlangen. Da die Anpassung nach billigem Ermessen zu erfolgen habe, sei die Hauptforderung vorher nicht fällig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, mit der der Kläger lediglich einen Teil der zuletzt geltend gemachten Forderungen zur gerichtlichen Entscheidung gestellt hatte, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Ferner hat es dem Kläger die erstmals in der Berufungsinstanz geltend gemachten weiteren Beträge zugesprochen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Feststellung der Vorinstanzen richtet, dass die Anpassung des Ruhegeldes des Klägers nach § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 zu erfolgen hat. Hinsichtlich der Verurteilung zur Zahlung hat die Revision Erfolg. Sie führt insoweit zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

A.

Die Revision ist nicht bereits aus prozessualen Gründen teilweise erfolgreich.

I.

Die Revision ist nicht schon deshalb zum Teil begründet, weil das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von Beträgen verurteilt hat, die der Kläger erstmals in der Berufungsinstanz geltend gemacht hat. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Erweiterung der Zahlungsklage in der Berufungsinstanz als Anschlussberufung behandelt, obwohl sie nicht als solche bezeichnet war. Die dahingehende Auslegung durch das Landesarbeitsgericht entspricht ersichtlich dem Willen des Klägers und ist schon deshalb geboten, weil die Klageerweiterung für ihn als Berufungsbeklagten nur im Wege der Anschlussberufung möglich war. Dieser Auslegung stehen berechnete Interessen der Beklagten, einem damit gesetzlich nicht möglichen Rechtsmittel ausgesetzt zu sein, nicht entgegen (vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 716/05 - Rn. 17, AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 32 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 88). Die Anschlussberufung ist zulässig, insbesondere ist die für die Einlegung und Begründung der Anschlussberufung geltende Frist von einem Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung (§ 524 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 ZPO, § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG; dazu BAG 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - Rn. 45, BAGE 118, 211) eingehalten. Nachdem das Landesarbeitsgericht in der Sache über den erweiterten Klageantrag entschieden hat, ist in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO vom Senat nicht mehr zu überprüfen, ob die in § 533 ZPO geregelten Voraussetzungen für die Klageerweiterung in der Berufungsinstanz vorlagen (BAG 19. Januar 2011 - 3 AZR 111/09 - Rn. 22).

II.

Die Klage ist zulässig. Das gilt auch hinsichtlich des Feststellungsantrages. Die Voraussetzungen einer Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO liegen vor. Der Antrag richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, nämlich des Inhalts der Verpflichtung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers anzupassen. Von der Entscheidung über diese Frage hängt - zumindest auch - die Entscheidung der Zahlungsklage ab. Eines besonderen Feststellungsinteresses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO bedarf es daher nicht.

B.

Die Klage ist hinsichtlich des Feststellungsantrages begründet. Ob auch die Zahlungsanträge begründet sind, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend entscheiden.

I.

Die Feststellungsklage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die Betriebsrente des Klägers weiterhin nach § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 anzupassen. Es kann dahinstehen, ob die BV 2006 auf den Kläger Anwendung findet. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebspartner nicht berechtigt, für ausgeschiedene Arbeitnehmer Rechte und Pflichten zu begründen oder einzuschränken (vgl. etwa 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - zu I 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ruhestand Nr. 1). Es kann offenbleiben, ob an dieser im Schrifttum (vgl. etwa Fitting BetrVG 25. Aufl. § 77 Rn. 39 mwN) zunehmend kritisierten Rechtsprechung, für die aus Sicht des Senats die besseren Gründe sprechen dürften, für Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung festzuhalten ist (zuletzt offengelassen von BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 19 mwN). Es bedarf auch keiner Entscheidung, ob sich jedenfalls aus der Verweisklausel in Nr. 7 Buchst. e des Vertrages der Parteien vom 10. April 1990 ergibt, dass der Kläger an die von den Betriebsparteien geschaffenen Regelungen gebunden ist (vgl. zu dynamischen Verweisklauseln: BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu I 3 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung

Nr. 14, für dynamische Verweisung auf eine Regelung durch Dienstvereinbarung). Die von den Betriebsparteien in der BV 2006 getroffene Regelung verstößt gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG. Dies hat entgegen der Auffassung der Beklagten nicht zur Folge, dass die Betriebsrenten um 1 % jährlich, jedenfalls aber nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG anzupassen sind. Eine derartige Ergänzung der BV 2006 kommt nicht in Betracht. Denkbar erscheint allenfalls ein Rückgriff allein auf die gesetzlichen Regelungen. Auch dies ist jedoch rechtlich nicht möglich. Denn ein Wechsel von der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 zur gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG bedürfte im Streitfall jedenfalls tragfähiger Gründe. Solche liegen nicht vor.

1. Nach § 30c Abs. 1 BetrAVG gilt § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, nach dem die in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG vorgesehene Anpassungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen, nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurden. Maßgebend ist dabei das Datum der Versorgungszusage. Es kommt nicht darauf an, ob die Anpassung um eins vom Hundert nach dem 31. Dezember 1998 vereinbart wurde oder der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 30c Abs. 1 BetrAVG am 1. Januar 1999 (Rentenreformgesetz 1999 vom 16. Dezember 1997, BGBl. I S. 2998, Art. 8 Nr. 17 und Nr. 21, Art. 33 Abs. 1) bereits laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bezog. Das ergibt die Auslegung der Vorschrift.

a) Mit dem Begriff der Zusage in § 30c Abs. 1 BetrAVG ist entsprechend dem allgemeinen betriebsrentenrechtlichen Sprachgebrauch die Versorgungszusage und nicht die Vereinbarung der Anpassung der Betriebsrente um eins vom Hundert pro Jahr gemeint. Auch eine Einschränkung dahingehend, dass es sich um laufende Leistungen handeln muss, die bei Inkrafttreten der Übergangsregelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG bereits bezogen wurden, findet sich im Gesetz nicht.

aa) § 30c Abs. 1 BetrAVG ist eine Übergangsregelung zu § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG. Diese Regelung legt nicht fest, dass der Arbeitgeber eine Anpassung in Höhe von mindestens eins vom Hundert „zusagt“, sondern dass er sich zu einer solchen Anpassung „verpflichtet“. Es hätte in § 30c Abs. 1 BetrAVG also der Begriff der Verpflichtung verwendet werden müssen, wäre auf die Vereinbarung der Anpassung um eins vom Hundert und nicht auf die Versorgungszusage abzustellen.

bb) Eine Begrenzung des Anwendungsbereichs auf Leistungen, die bei Inkrafttreten der Übergangsregelung bereits bezogen wurden, folgt nicht daraus, dass § 30c Abs. 1 BetrAVG die Anwendbarkeit von § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG auf „laufende Leistungen“ beschränkt, die auf nach dem 31. Dezember 1998 erteilten Zusagen beruhen. Der Begriff der laufenden Leistungen findet sich in § 16 BetrAVG. § 30c Abs. 1 BetrAVG nimmt daher den Begriff der laufenden Leistungen, wie er in § 16 BetrAVG gebraucht wird, auf. 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 die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Diese Verpflichtung gilt nach Abs. 2 der Vorschrift als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Die Verpflichtung entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, die „laufenden Leistungen“ jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen. Mit „laufenden Leistungen“ sind daher die periodisch fällig werdenden Rentenzahlungen unabhängig von ihrem Beginn gemeint.

b) Diese Auslegung entspricht dem Sprachgebrauch der weiteren im BetrAVG enthaltenen Übergangsregelungen, insbesondere derjenigen in § 30g BetrAVG. Dort ist in Abs. 1 Satz 1 von Anwartschaften die Rede, „die auf Zusagen beruhen“, die nach dem dort genannten Stichtag erteilt worden sind. Mit dem Begriff „Zusage“ ist in dieser Bestimmung unzweifelhaft die Versorgungszusage gemeint. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Gesetzgeber mit derselben Redewendung in § 30c Abs. 1 BetrAVG etwas anderes gemeint hat. Soweit es für die Anwendung einer Regelung auf den Zeitpunkt der Zahlung „laufender Leistungen“ ankommen soll, wird dies im Gesetz ausdrücklich bestimmt. So wird in § 30g Abs. 2 BetrAVG auf „laufende Leistungen“, die vor dem dort genannten Stichtag „erstmalig gezahlt worden sind“, abgestellt. Eine derartige Formulierung findet sich in § 30c Abs. 1 BetrAVG nicht.

c) Die Entstehungsgeschichte des Gesetzes stützt dieses Ergebnis.

Im Gesetzentwurf zum Rentenreformgesetz 1999 (BT-Drucks. 13/8011) war der spätere § 30c Abs. 1 BetrAVG noch als § 30b Abs. 1 enthalten (Art. 8 Nr. 21 der Entwurfsfassung). In der Begründung zu dieser Bestimmung heißt es, dass § 16 Abs. 3 Nr. 1, wie er später Gesetz geworden ist, „nur für ab Inkrafttreten erteilte Zusagen gilt“ (BT-Drucks. 13/8011 S. 74). Auch die Begründung der Neuregelung in § 16 Abs. 3

Nr. 1 verweist darauf, die Neuregelung solle nur gelten, „wenn der Arbeitgeber bei Neuzusagen eine jährliche Dynamisierung der Betriebsrenten zusagt, die nicht geringer als eins vom Hundert der laufenden Leistungen sein darf“ (BT-Drucks. 13/8011 S. 73, ähnlich die allgemeine Begründung S. 52, wonach die Verpflichtung zur Anpassung künftig als erfüllt gelten soll, „wenn der Arbeitgeber sich bei Neuzusagen verpflichtet, die Betriebsrenten jährlich um ein Prozent anzupassen“).

d) Schließlich spricht auch eine am Zweck orientierte Auslegung der Übergangsregelung in § 30c Abs. 1 BetrAVG für dieses Ergebnis.

Die Übergangsregelung dient fiskalischen Zwecken. Es soll verhindert werden, dass durch die mit der Anpassung um ein Prozent mögliche Bildung steuerlicher Rückstellungen Einnahmeausfälle der öffentlichen Hand entstehen (vgl. Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto Betriebsrentengesetz 5. Aufl. § 30c Rn. 1). Das wäre aber der Fall, wenn entsprechende Anpassungsvereinbarungen für bereits vor dem 1. Januar 1999 erteilte Versorgungszusagen möglich wären. Aus diesem Grund und wegen verfassungsrechtlicher Bedenken hat es die Bundesregierung später abgelehnt, eine Gesetzesinitiative zur Ausdehnung der „Ein-Prozent-Anpassung“ auf sog. Altfälle, dh. auf vor dem 1. Januar 1999 erteilte Versorgungszusagen, zu ergreifen (BT-Drucks. 16/3273 S. 4).

e) Bei einer Auslegung des Begriffs der Zusage in § 30c Abs. 1 BetrAVG dahingehend, dass damit die Vereinbarung der Anpassung um eins vom Hundert gemeint ist, hätte § 30c BetrAVG wohl keinen Anwendungsbereich. Vor der Einführung der Regelung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG gab es keinen Anlass, entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Dies konnte daher frühestens seit der Veröffentlichung des Rentenreformgesetzes 1999 im Dezember 1997 in Betracht gezogen werden. Gründe dafür, dass gerade Vereinbarungen, die im Zeitraum von Dezember 1997 bis zum Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 1999 von § 30c Abs. 1 BetrAVG erfasst sein sollten, sind nicht ersichtlich.

2. Danach verstößt die BV 2006 gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG, da nach ihr die Betriebsrenten künftig um eins vom Hundert angepasst werden sollen, obwohl die von ihr erfassten Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 1999 erteilt wurden. Rechtsfolge dieses Verstoßes ist, dass weiterhin die Bestimmungen des § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 anzuwenden sind.

a) Es kann dahinstehen, ob von einer Teilnichtigkeit der BV 2006 ausgegangen werden kann, wie die Beklagte unter Hinweis auf die darin enthaltene „salvatorische Klausel“ sowie die Verhandlungen der Betriebsparteien meint, und/oder ob eine ergänzende Auslegung der BV 2006 vorzunehmen ist. Jedenfalls kommt eine Auslegung dahingehend, es solle die Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG als Auffangregelung neben eine Mindestanpassung um eins vom Hundert jährlich treten, nicht in Betracht. Das folgt schon daraus, dass die Ruhegeldrichtlinien 1989 in § 5 Abs. 9 eine Verweisung auf die gesetzliche Anpassung als Auffangregelung zu der in § 5 Abs. 5 bis Abs. 8 bestimmten Anpassung vorsehen. Durch die BV 2006 wurde § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 umfassend, einschließlich des Verweises auf die gesetzliche Regelung, ersetzt. Das schließt es aus, anzunehmen, die Betriebsparteien hätten eine Auffangregelung, die neben die „1 %-Regelung“ tritt, gewollt. Denkbar erscheint allenfalls, die BV 2006 in die Ablösung der Altregelung einerseits und ein Ersetzen von § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG durch die „1 %-Regelung“ entsprechend der gesetzlichen, in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG vorgesehenen Möglichkeit andererseits aufzuteilen. Folge wäre, dass wegen der Unwirksamkeit der Ersetzung durch die „1 %-Regelung“ allein auf die gesetzlichen Bestimmungen in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zurückzugreifen wäre. Diese Rechtsfolge könnte allerdings nur eintreten, wenn es für den Wechsel von der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 zur Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG Gründe gäbe, die vorliegen müssten, wenn die Betriebsparteien statt der von ihnen in der BV 2006 getroffenen Regelung die Ablösung der in den Ruhegeldrichtlinien 1989 bestimmten Anpassungsregelung durch die gesetzliche Regelung vereinbart hätten. Solche Gründe liegen nicht vor. Der Gesetzesverstoß eröffnete den Betriebsparteien keine weitergehenden Gestaltungsmöglichkeiten.

b) Für einen Wechsel von der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 zur gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG bedarf es nach Eintritt des Versorgungsfalls tragfähiger Gründe.

aa) Die zugunsten der Beklagten unterstellte Regelungskompetenz der Betriebsparteien für Versorgungsempfänger ermöglicht nicht jede Änderung der Versorgungsregelungen. Vielmehr sind die Betriebsparteien bei Einschnitten in Versorgungsrechte an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Diese Grundsätze hat der Senat durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (st. Rspr. seit 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind danach entsprechend abgestufte, unterschiedlich

gewichtige Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - AP BetrAVG § 9 Nr. 22 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 47). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und im Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe.

bb) Dieses Schema ist allerdings auf Eingriffe in Versorgungsanwartschaften, nicht auf Eingriffe in laufende Leistungen zugeschnitten. Bei Veränderungen der Versorgungsordnung nach Eintritt des Versorgungsfalls ist jedoch auf die diesem Prüfungsschema zugrunde liegenden Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückzugreifen (vgl. etwa BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 32; 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B I 3 c der Gründe, BAGE 92, 358, jeweils mwN). In laufende Versorgungsleistungen darf daher nur eingegriffen werden, wenn tragfähige Gründe vorliegen (vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 92, 358; 31. Juli 2007 - 3 AZR 189/06 - Rn. 38, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 79). Das bedeutet, dass nach Eintritt des Versorgungsfalls in der Regel nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt sein können (BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 32; 12. Oktober 2004 - 3 AZR 557/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 112, 155). Auch für geringfügige Eingriffe bedarf es sachlich nachvollziehbarer, Willkür ausschließender Gründe (BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu II 3 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14; 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - zu II 2 d der Gründe, BAGE 83, 293). Liegt ein mehr als geringfügiger Eingriff vor, müssen darüber hinausgehende Gründe bestehen. Sie müssen die konkrete Verschlechterung der Versorgungsordnung ausnahmsweise unter Berücksichtigung des durch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erworbenen Bestandsinteresses einerseits und der Schwere des Eingriffs andererseits aufgrund ganz erheblich überwiegender Interessen des Arbeitgebers tragen. Dies beruht darauf, dass der Arbeitnehmer die den Versorgungsanspruch begründende Gegenleistung bereits vollständig erbracht hat und er nach Eintritt des Versorgungsfalls nicht mehr die Möglichkeit hat, etwaige Versorgungslücken durch Eigenvorsorge zu schließen.

cc) Auch Eingriffe in eine Anpassungsregelung können die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Ob mehr als geringfügige Eingriffe vorliegen, hängt von den Nachteilen ab, die dem Versorgungsberechtigten durch die konkrete Änderung entstehen (BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B I 3 c der Gründe, BAGE 92, 358). Dem Urteil des Senats vom 27. August 1996 (- 3 AZR 466/95 - zu IV 2 c cc der Gründe, BAGE 84, 38) kann nichts Gegenteiliges entnommen werden. Der Senat hat auch dort geprüft, wie schwerwiegend sich die Änderung der Anpassungsregelung im konkreten Fall darstellte. Mehr als geringfügig sind danach solche Eingriffe in eine Anpassungsregelung, die dem Versorgungsempfänger - hätte er mit ihnen gerechnet - während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise hätten Anlass geben können, sie durch eine weitergehende private Absicherung auszugleichen.

c) Danach genügen für den Wechsel von der Anpassungsregel in § 5 Abs. 5 bis Abs. 9 der Ruhegeldrichtlinien 1989 zur Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG sachlich nachvollziehbare Gründe nicht. Der Eingriff ist mehr als geringfügig. Während die Ruhegeldrichtlinien 1989 den Versorgungsberechtigten ein Recht auf Anpassung ihrer Versorgungsbezüge allein nach der Preissteigerungsrate, begrenzt auf die Entwicklung der Nettoeinkommen aktiver Arbeitnehmer, geben, sind bei der Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG auch wirtschaftliche Belange der Beklagten zu berücksichtigen. Dieser Eingriff übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze. Tragfähige Gründe, die diesen Eingriff rechtfertigen könnten, hat die Beklagte nicht vorgetragen.

aa) Nach § 5 Abs. 5 der Ruhegeldrichtlinien 1989 ist die Beklagte verpflichtet, jeweils zu dem in § 5 Abs. 8 genannten Stichtag die laufenden Betriebsrenten um die Inflationsrate anzupassen, jedoch begrenzt auf die Erhöhung der Nettovergütung der aktiven R-Mitarbeiter, beides berechnet nach den in § 5 Abs. 6 genannten Werten. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf entsprechende Anpassung. Das folgt - entgegen der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Ansicht - aus der Auslegung der Richtlinien.

Nach § 5 Abs. 5 Satz 1 der Ruhegeldrichtlinien 1989 wird die Betriebsrente „höchstens um die Inflationsrate angepaßt, soweit diese zum Zeitpunkt einer Rentenerhöhung unterhalb der Erhöhungen der Nettovergütungen der aktiven R-Mitarbeiter liegt“. Satz 2 der Bestimmung ordnet an, dass es bei der Anhebung der Betriebsrenten um den Prozentsatz der Erhöhung dieser Nettovergütungen „verbleibt“, soweit die Inflationsrate diese Erhöhung „übersteigt“.

Wollte man die Formulierung „höchstens“ in § 5 Abs. 5 Satz 1 der Ruhegeldrichtlinien 1989 dahingehend auslegen, dass auch dann eine hinter der Steigerung der Inflationsrate zurückbleibende Erhöhung der Betriebsrenten in Betracht kommt, wenn die Inflationsrate geringer ist als die Erhöhung der Nettovergütungen, wäre dies mit § 5 Abs. 5 Satz 2 der Ruhegeldrichtlinien 1989 nicht vereinbar. Danach „verbleibt“ es bei der Anhebung der Betriebsrenten um den Prozentsatz der Erhöhung der Nettovergütungen, wenn die Inflationsrate die Erhöhung der Nettovergütungen übersteigt. In diesem Fall besteht daher ein Anspruch auf die Erhöhung der Betriebsrente um den Prozentsatz der Steigerung der Nettovergütungen, wohingegen keine zwingende Erhöhung der Betriebsrenten vorzunehmen wäre, wenn die Inflationsrate niedriger ist als die Steigerung der Nettovergütungen. Es kann nicht angenommen werden, dass die Betriebspartner eine solche, unter keinem Gesichtspunkt nachvollziehbare Regelung treffen wollten. Aus der Formulierung „verbleibt“ in § 5 Abs. 5 Satz 2 der Ruhegeldrichtlinien 1989 ergibt sich vielmehr, dass auch Satz 1 eine zwingende Erhöhung vorsieht, in diesem Fall aber lediglich um die Inflationsrate und nicht um den Prozentsatz der Steigerung der Nettovergütungen. Das Wort „höchstens“ in Satz 1 hat deshalb ausschließlich eine klarstellende Funktion. Es verdeutlicht, dass nicht die Steigerung der Nettovergütungen aktiver Arbeitnehmer, sondern die Inflationsrate für die - als zwingend vorausgesetzte - Erhöhung maßgeblich ist, falls diese geringer ist als die Steigerung der Nettoeinkommen aktiver Arbeitnehmer.

bb) Die Ablösung der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 durch eine Anpassung nach der gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG würde bewirken, dass - anders als nach den Ruhegeldrichtlinien 1989 - auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers bei der Anpassungsprüfung zu berücksichtigen ist. Die Ruhegeldrichtlinien 1989 gewähren bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen einen Anpassungsanspruch. Demgegenüber ordnet § 16 Abs. 1 BetrAVG lediglich eine Anpassung der Betriebsrenten nach billigem Ermessen an. Dabei ist nach der gesetzlichen Regelung auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Ein derartiger Eingriff in die Anpassungsregelung ist nicht nur geringfügig. Vielmehr wird damit der Versorgungsberechtigte dem Risiko ausgesetzt, dass der Wert seiner Betriebsrente sinkt, weil sie nicht mehr an die Kaufkraftentwicklung oder die Entwicklung der Nettovergütungen angepasst wird, sondern aufgrund einer ungünstigen wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers eine Anpassung unterbleibt. Ein derartiges, nicht langfristig vorhersehbares und einschätzbares Risiko könnte einen aktiven Arbeitnehmer veranlassen, den potenziellen zusätzlichen Versorgungsbedarf anderweitig abzusichern.

cc) Gründe, die ausnahmsweise einen derartigen mehr als geringfügigen Eingriff rechtfertigen könnten, hat die Beklagte nicht vorgebracht.

Die Beklagte hat für den von den Betriebsparteien vorgenommenen Eingriff im Wesentlichen auf Praktikabilitätserwägungen abgestellt. Dabei hat sie sich vor allem auf das Interesse an einer Vereinheitlichung der Anpassungsregelungen im Konzern und die Konzentration der Personalverwaltung der Konzerngesellschaften bei der Beklagten sowie die Gründung der R Pensionsfonds AG und die Berechnung der Kapitalausstattung dieser Gesellschaft berufen. Es kann dahingestellt bleiben, unter welchen Voraussetzungen derartige Gesichtspunkte überhaupt einen Eingriff in Versorgungsregelungen für bereits im Ruhestand befindliche Versorgungsempfänger rechtfertigen können. Insbesondere kann offenbleiben, inwieweit die von der Beklagten vorgenommene konzernweite Betrachtung zulässig ist. Eine Änderung der Anpassungsregelungen einer Versorgungsordnung dahingehend, dass von einer an der Inflationsrate und der Steigerung der Nettoeinkommen aktiver Arbeitnehmer orientierten Anpassungspflicht abgewichen wird und erstmals die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners bei der Anpassungsentscheidung berücksichtigt werden kann, bedarf jedenfalls solcher Gründe, die gerade diesen Eingriff tragen. Es muss daher ein innerer Zusammenhang zwischen der Regelung, die erstmals auch die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers ermöglicht, und den Gründen für die Anpassung bestehen. Derartige Gründe hat die Beklagte nicht dargelegt. Praktikabilitätserwägungen sind nicht geeignet, die Betriebsrenten der Gefahr einer Wertminderung auszusetzen.

II.

Hinsichtlich des Zahlungsantrages ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die Zahlungsklage begründet ist. Hierzu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hätte der Zahlungsklage nicht mit der von ihm gegebenen Begründung stattgeben dürfen.

Der Kläger hat sich bei der Berechnung seiner Forderung nach § 5 Abs. 5 und Abs. 6 Satz 1 der Ruhegeldrichtlinien 1989 an der statistischen Steigerung der Lebenshaltungskosten orientiert. Die Beklagte hat vorgebracht, die Steigerung des Nettoarbeitsentgelts der aktiven Arbeitnehmer sei hinter der Inflationsrate zurückgeblieben. Das Landesarbeitsgericht hat Vortrag hinsichtlich der Steigerung der Nettoarbeitsentgelte gerade der Gruppe, der aus seiner Sicht der Kläger angehörte, vermisst. Es hat dabei übersehen, dass nach § 5 Abs. 6 Satz 2 der Ruhegeldrichtlinien 1989 die Nettovergütung auf der Grundlage der Vergütungsgruppe 9, Stufe 16 des jeweiligen Vergütungstarifvertrages ermittelt wird. Dazu fehlt es an tatsächlichen Feststellungen. Diese sind vom Landesarbeitsgericht nachzuholen.

III.

Da nicht beurteilt werden kann, in welchem Umfang die Betriebsrente des Klägers anzupassen ist, war das angefochtene Urteil auch insoweit aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, als die Beklagte zur Zahlung von Zinsen verurteilt wurde. Allerdings schuldet die Beklagte Zinsen nicht erst ab Rechtskraft der Entscheidung. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Zwar tritt die Fälligkeit einer Forderung, die von einer Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen abhängt, bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Angemessenheit erst mit Rechtskraft des darüber ergehenden Urteils ein. Die Regelungen in § 5 Abs. 5 und Abs. 6 der Ruhegeldrichtlinien 1989 sehen aber keine Anpassung nach billigem Ermessen vor, sondern eine Pflicht zur Anpassung um die Inflationsrate oder um den Prozentsatz der Erhöhung der Nettovergütungen der aktiven Beschäftigten im Zeitpunkt der Anpassung der gesetzlichen Renten. Ab diesem Zeitpunkt werden die Ansprüche auf Zahlung der anzupassenden Betriebsrenten zum jeweiligen Zahlungstermin fällig.

C.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

Siehe auch:

Urteil des 3. Senats vom 28.6.2011 - 3 AZR 137/09 -, Urteil des 3. Senats vom 28.6.2011 - 3 AZR 283/09 -, Urteil des 3. Senats vom 28.6.2011 - 3 AZR 284/09 -, Urteil des 3. Senats vom 28.6.2011 - 3 AZR 285/09 -, Urteil des 3. Senats vom 28.6.2011 - 3 AZR 286/09 -