

### Anpassung der Betriebsrenten an die Reallohnentwicklung

**Zwar müssen Betriebsrenten nur bis zur durchschnittlichen Steigerung der Reallöhne der aktiven Arbeitnehmer angepasst werden; bei der Ermittlung der Nettoentgeltentwicklung ist aber jeweils der Zeitraum vom Eintritt in den Ruhestand bis unmittelbar vor dem Anpassungsstichtag zu Grunde zu legen.**

In mehreren Klageverfahren streiten die Parteien über die Anpassung ihrer Betriebsrenten.

Nach **§ 16 Betriebsrentengesetz** (BetrAVG) hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung der Belange des Versorgungsempfängers und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers, zu entscheiden. Diese Verpflichtung gilt dann als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum (sog. reallohnbezogene Obergrenze).

Die Beklagte hat zum 01.07.2008 eine Anpassung der Betriebsrenten unterhalb der Preissteigerungsrate in Höhe von 1,57 Prozent mit der Begründung vorgenommen, die durchschnittlichen Nettovergütungen der aktiven Arbeitnehmer des Konzerns in Deutschland mit Ausnahme der Beschäftigte der oberen Führungsebene (mit einer anderen Vergütungsstruktur) seien bei einem Vergleich des durchschnittlichen Jahreseinkommens im Jahr 2004 mit demjenigen im Jahr 2007 lediglich um 1,57 Prozent gestiegen. Es entspreche der Billigkeit, die Betriebsrenten in Höhe der ermittelten durchschnittlichen Steigerung der Reallöhne der aktiven Arbeitnehmer anzupassen.

Demgegenüber beanspruchen die Kläger eine Anpassung ihrer Betriebsrenten in Höhe der Preissteigerungsrate. Sie kritisieren das der Anpassungsentscheidung zu Grunde gelegte Modell zur Ermittlung der Reallohnentwicklung im Konzern der Beklagten.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen jedenfalls insoweit entsprochen, als die Kläger ab dem 01.07.2008 eine dem Kaufkraftverlust entsprechende Anpassung ihrer monatlichen Betriebsrenten beansprucht haben. Es hat Art und Ausgestaltung des Modells der Nettolohnerhebung insbesondere mit der Begründung beanstandet, es sei intransparent und beruhe auf einem falschen Prüfungszeitraum.

Hiergegen hat die Bekalgte jeweils Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt und hat weiterhin ihre Anpassungsentscheidung auf der Grundlage ihrer konzernbezogenen und auf einen Prüfungszeitraum von Ende 2004 bis Ende 2007 begrenzten Reallohnermittlung verteidigt.

Dem ist das LAG Baden-Württemberg nicht gefolgt. Es hat im Anschluss an die Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 30.08.2005 - 3 AZR 395/04) die Berufungen der zurückgewiesen.

Es ist zwar zutreffend, dass gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG der Anpassungsbedarf der Versorgungsempfänger durch die Verdienstentwicklung bei den aktiven Arbeitnehmern begrenzt wird (sog. reallohnbezogene Obergrenze).

Dementsprechend ist es an sich nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsrente nur bis zur durchschnittlichen Steigerung der Reallöhne der aktiven Arbeitnehmer angepasst wird. Soweit die aktiven Arbeitnehmer keinen vollen Teuerungsausgleich, sondern geringere Verdiensterhöhungen erhalten, müssen sich auch die Betriebsrentner mit einer entsprechenden Rentenerhöhung begnügen. Damit wird dem Wertsicherungszweck der Betriebsrentenanpassung Rechnung getragen.

Da jedoch die reallohnbezogene Obergrenze ebenso wie der Anpassungsbedarf die Belange der Versorgungsempfänger betrifft, gilt für beide derselbe Prüfungszeitraum.

Dementsprechend hätte die Berufungsklägerin ihrer Ermittlung der Nettoentgeltentwicklung ebenso wie bei der Feststellung des Anpassungsbedarfs jeweils den Zeitraum von Beginn des Eintritts in den Ruhestand des Betriebsrentners bis unmittelbar vor dem Anpassungsstichtag - vorliegend: 01.07.2008 - ihrer Prüfung zu Grunde legen müssen.

Der von der Berufungsklägerin gewählte dreijährige Prüfungszeitraum von Ende 2004 bis Ende 2007 genügt dem Erfordernis des Gleichlaufs der Prüfungszeiträume nicht.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen.

#### Quelle:

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.03.2010  
Aktenzeichen: 7 Sa 67/09|7 Sa 68/09|7 Sa 93/09|7 Sa 94/09|7 Sa 95/09  
PM des LAG Baden-Württemberg v. 26.03.2010

© arbeitsrecht.de - (ts)

