

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 371/11

4 Ca 389 a/11 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22.03.2012

Gez....

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 22.03.2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 10.08.2011 - Az.: 4 Ca 389 a/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anpassung der dem Kläger zustehenden Betriebsrente.

Der heute 59-jährige Kläger war in der Zeit vom 01.02.1981 bis zum 31.12.2005 zuletzt als Vertriebsbeauftragter bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger schied aufgrund einer Vorruhestandsregelung vom 24.06.2005 aus dem Arbeitsverhältnis aus, in welcher – soweit hier von Belang – Folgendes geregelt wurde (Bl. 9, 10 d. A.):

„3. Herr Z. erhält hiermit die Zusage zur vorgezogenen Altersrente nach den Bestimmungen des I. Versorgungswerkes.
Die Rente wird Herrn Z. ab dem Folgemonat nach Ausscheiden gewährt.“

Die vorgezogene Altersrente betrug anfangs, d. h. ab dem 01.01.2006, € 2.187,00 monatlich (Bl. 11, 12 d. A.). Zum 01.07.2009 erhöhte die Beklagte die betriebliche Rente einheitlich um 2,91 %. Demgemäß zahlte die Beklagte in der Folgezeit an den Kläger eine Betriebsrente in Höhe von monatlich € 2.251,00 brutto. Davor hatte die Beklagte zuletzt die Betriebsrenten zum 01.07.2006 angepasst. Mit Schreiben vom 23.06.2009 (Bl. 13 d. A.) begründete die Beklagte die Erhöhung zum 01.07.2009 um 2,91 % mit dem entsprechenden durchschnittlichen Anstieg der Nettogehälter der aktiven Mitarbeiter des I.-Konzerns Deutschland während der letzten drei Jahre. Mit Schreiben vom 20.12.2010 legte der Kläger gegen die Rentenanpassung „Widerspruch“ ein und beehrte eine Rentenanpassung um 6,04 % entsprechend der Steigerung des Verbraucherpreisindex. Dies lehnte die Beklagte ab.

Mit seiner am 01.03.2011 erhobenen Feststellungsklage verfolgt der Kläger seine geltend gemachten Ansprüche auf Rentenanpassung in Höhe der Steigerung des Verbraucherpreisindex von unstreitig 6,04 % mit Wirkung ab dem 01.07.2009 weiter.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 01.07.2009 eine monatliche Betriebsrente von € 2.319,00 brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat demgegenüber behauptet, sie habe bei der Rentenanpassung die Nettolohnentwicklung aller Mitarbeiter des I.-Konzerns Deutschland innerhalb des dreijährigen Beurteilungszeitraums von Ende 2005 bis Ende 2008 berücksichtigt. Ende 2005 habe sie, die Beklagte, 11.538 Mitarbeiter beschäftigt, deren Jahresdurchschnittseinkommen € 64.674,00 betragen habe. Ende 2008 seien bei ihr demgegenüber nur noch 6.142 Mitarbeiter beschäftigt worden, die durchschnittlich € 69.543,00 im Jahr verdient hätten. Da innerhalb des I.-Konzerns Deutschland im maßgeblichen Zeitraum erhebliche Umstrukturierungen erfolgt seien, die u. a. auch zu einer nahezu Halbierung der Beschäftigtenzahl bei der Beklagten geführt habe, könnten bei der Reallohnentwicklung nicht nur die Beschäftigten der Beklagten zugrunde gelegt werden. Dies würde ein stark verfälschtes Bild ergeben. Ende 2005 seien im I.-Konzern Deutschland mit zehn Gesellschaften insgesamt 17.354 Mitarbeiter beschäftigt gewesen, deren Jahresdurchschnittseinkommen € 61.694,00 betragen habe. Ende 2008 hätten zum I.-Konzern Deutschland zwölf Gesellschaften gezählt mit insgesamt 17.182 Beschäftigten, die über ein Jahresdurchschnittseinkommen von € 62.044,00 verfügt hätten. Hierbei seien neben den Vollzeitarbeitnehmern auch Teilzeitarbeitnehmer, befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Eltern- oder Altersteilzeit sowie alle Vergütungsbestandteile berücksichtigt worden. Ausgenommen seien lediglich die sogenannten „Executives“. Hierbei handele es sich um Mitarbeiter des sogenannten gehobenen Führungskreises. Diese würden nach einem anders gearteten Bezahlungsprogramm vergütet, welches nicht bei der Beklagten selbst festgelegt wird, sondern weltweit von der Muttergesellschaft, der I. C., vorgegeben werde. Insgesamt seien mithin die Bruttobezüge aller Arbeitnehmer des I.-Konzerns Deutschland von Ende 2005 bis Ende 2008 um 0,56 % gesunken. Das sei u. a. darauf zurückzuführen, dass trotz erfolgter Tarifierhöhungen für die Tarifangestellten freiwillige Leistungen, wie zusätzliches Urlaubsgeld, entfallen seien. Es sei auch nicht sinnvoll gewesen, auf die Jahresbezüge unmittelbar vor dem Anpassungstichtag abzustellen. Das hätte Probleme bei der Abgrenzung der Sonderzahlungen ergeben, die einem bestimmten Kalenderjahr zuzuordnen seien. Zu-

dem bedürfe die Anpassungsentscheidung aufgrund des verwaltungstechnischen Aufwandes einer Vorbereitungszeit und könne nicht „über Nacht“ getroffen werden.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 10.08.2011 stattgegeben. Der Feststellungsantrag sei zulässig und begründet. Die Beklagte habe zwar den in § 16 Abs. 1 BetrAVG vorgegebenen Prüfungstermin mit ihrem Stichtag am 01.07.2009 eingehalten, doch habe sie nicht den in § 16 Abs. 2 BetrAVG vorgegebenen Prüfungszeitraum zutreffend zugrunde gelegt. Der maßgebliche Prüfungszeitraum beginne mit dem Eintritt in den Ruhestand (hier der 01.01.2006) und ende unmittelbar vor dem Anpassungsstichtag, d. h. dem 30.06.2009. Demgegenüber habe die Beklagte einen Zeitraum von Ende 2005 bis Ende 2008 gewählt. Die Beklagte hätte jedoch genau ab dem Rentenbeginn des Klägers den Dreijahresprüfungszeitraum zugrunde legen müssen, wobei es zulässig sei, eine Bündelung des Prüfungstermins zu einem Prüfungsstichtag vorzunehmen. Diese durch die verspätete Anpassung entstehenden Nachteile seien für den Rentenempfänger hinnehmbar, zumal ein entsprechend angewachsener höherer Teuerungsausgleich zu berücksichtigen sei. Durch den verkürzten Prüfungszeitraum (Anfang 2005 bis Ende 2008) sei eine mögliche Teuerung in der Zeit von Ende 2008 bis zum 30.06.2009 unberücksichtigt geblieben. Die Zahlung der erhöhten Renten müsse sich jedoch an den Prüfungszeitraum unmittelbar anschließen. Der Prüfungszeitraum stehe nicht zur Disposition des Arbeitgebers.

Gegen dieses ihr am 29.08.2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 27.09.2011 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 18.10.2011 begründet.

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Sie habe den korrekten dreijährigen Prüfungszeitraum zugrunde gelegt. Da sie zuletzt am 01.07.2006 die Betriebsrenten erhöht habe,

sei auf diesen Zeitraum abzustellen und nicht auf den konkreten Rentenbeginn des Klägers. Hätte der Gesetzgeber als Prüfungszeitraum jeweils die individuell zurückgelegte Zeitspanne seit Rentenbeginn für maßgeblich erachtet, wäre es für einen Arbeitgeber praktisch unmöglich, sich auf eine reallohnbezogene Obergrenze überhaupt zu berufen. Der von ihr gewählte Prüfungszeitraum stehe auch in Einklang mit § 16 Abs. 4 BetrVG, wonach unterbliebene Anpassungen nicht nachzuholen seien. Wenn das Bundesarbeitsgericht meine, diese gelte nur, wenn infolge der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens kein oder kein voller Teuerungsausgleich geschuldet werde, ignoriere man damit die Intention des Gesetzgebers, die Bereitschaft der Unternehmen zur Erteilung neuer Zusagen zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts habe sie zulässigerweise den dreijährigen Prüfungszeitraum Ende 2005 bis Ende 2008 zugrunde gelegt. Denn § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG bestimme, dass die Prüfpflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG als erfüllt gelte, wenn die Anpassung nicht geringer ausfalle als der Nettolohnanstieg vergleichbarer Arbeitnehmergruppen im Prüfzeitraum. Letzterer werde gesetzlich aber nicht definiert; insbesondere besage das Gesetz nicht, dass die zugrunde zu legende Nettolohnentwicklung an den Anpassungstichtag heranreichen müsse. Das Bundesarbeitsgericht erlaube eine Bündelung der Anpassungen der Betriebsrenten betroffener Versorgungsberechtigter auf einen bestimmten Stichtag, die entweder vorgezogen oder verzögert vorgenommen würden. Sie habe die Bündelung auf den Stichtag 1. Juli eingeführt. Angesichts einer Bündelung könne der Arbeitgeber die Reallohnentwicklung aber nur einheitlich bestimmen, was zu Vor- und Nachteilen gegenüber einer genauen, auf den konkreten Tag des Ruhestandseintritts abstellenden Bewertung führe, was der Gesetzgeber aber hingenommen habe. Dem Arbeitgeber sei auch ein Ermessen eingeräumt, was ihm eine Auswahl der Bewertungsgrundsätze im Rahmen billigen Ermessens erlaube. Da zahlreiche Vergütungsbestandteile auf das Kalenderjahr bezogen seien, sei es auch sinnvoll, auf die Jahresbezüge eines Kalenderjahres abzustellen. Dies führe zu keinen unbilligen Ergebnissen. Der Arbeitgeber habe nach dem klaren Wortlaut des § 16 Abs. 2 BetrAVG die Wahl, ob er der Anpassung den Verbraucherpreisindex oder die Nettolohnsteigerung zugrunde lege. Eine Beschränkung dieses Wahlrechts bestehe nicht. Die Zugrundelegung eines Prüfzeitraumes bis zum Anpassungstichtages möge der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsprechen, sei aber unzutref-

fend. Wenn das Bundesarbeitsgericht auf die Verhinderung der Entwertung der Betriebsrente durch Kaufkraftverluste abstelle, so stehe dem § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG entgegen, wonach eine Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers entfalle, wenn er sich zu einer jährlichen Anpassung der Betriebsrente um mindestens 1 % verpflichtet habe; die Teuerungsrate habe in den letzten Jahren aber weit mehr als 1 % betragen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verstoße zudem gegen die Verfassung. Bei der Auslegung und Anwendung privatrechtlicher Vorschriften sei die Ausstrahlwirkung der Berufsfreiheit, die sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebe, zu beachten. Die Präzisierung des Begriffes „nach billigem Ermessen“ in § 16 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 BetrAVG durch das Bundesarbeitsgericht habe Auswirkungen auf die unternehmerische Handlungsfreiheit. Die unrichtige Anwendung des Begriffes verletze sie, die Beklagte, daher in ihrem Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG. Ferner werde ihre allgemeine Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) eingeschränkt. Zudem beinhalte die Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts eine Verletzung von Art. 14 Abs. 1 GG, wodurch auch der eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb geschützt sei.

Mit Schriftsatz vom 04.01.2012 trägt die Beklagte alternativ vor, dass sich aufgrund einer umfangreichen Nachberechnung gezeigt habe, dass die Nettogesamteinkünfte der Aktiven auch im Zeitraum vom Rentenbeginn des Klägers (01.01.2006) bis zum Anpassungstichtag (01.07.2009) lediglich um 2,41 % angestiegen seien. Im gleichen Zeitraum sei das klägerische Ruhegeld aber um 2,91 % angehoben worden. Auch für den neuen Berechnungsansatz sei von einer konzernweiten Betrachtung ausgegangen worden. Es seien die Mitarbeiter aller 17 I.-Gesellschaften, für die ein I.-Versorgungswerk gelte oder gegolten habe, in die Vergleichsberechnung einbezogen worden. Sie habe diese Mitarbeiter auch alle einbeziehen dürfen, ohne an tariflichen Eingruppierungen orientierte Vergleichsgruppen bilden zu müssen. Hiervon ausgenommen seien lediglich die „Executives“, die keiner ansonsten geltenden Vergütungsstruktur unterlägen. Soweit Gesellschaften nicht in die Betrachtung einbezogen worden seien, beruhe dies allein auf dem Umstand, dass die Anpassungsentscheidung für diese Gesellschaften nicht relevant gewesen sei. Bei der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze habe sie sämtliche Einkommensbestandteile wie Festgehälter, variable Vergütungen, Zulagen, Einmalzahlungen Prämien etc. zugrun-

de gelegt als auch andere entgeltwerte Leistungen. Auch die betriebliche Altersversorgung sei als Vergütungsbestandteil in die Feststellung der Reallohnentwicklung einzubeziehen. Die Bewertung derselben erfolge dadurch, dass ermittelt werde, welchen Anteil seiner Nettovergütung der Arbeitnehmer investieren müsse, um eine entsprechende Altersversorgung zu erlangen. Dieser Vermögenswert (= bAV-Lohnäquivalent) sei als sog. Versorgungslohn dem Barlohn hinzuzurechnen. Der bei Rentenbeginn ermittelte durchschnittliche Nettoreallohn aller Arbeitnehmer von € 40.711,00 müsse mithin um 12,03 % des bAV-Lohnäquivalents auf € 45.607,00 erhöht werden. Demgegenüber hätten die durchschnittlichen Nettobarlöhne vor dem Anpassungsstichtag € 42.185,00 betragen, zu denen das bAV-Äquivalent von 10,71 % hinzuzurechnen sei, sodass sich ein Gesamtbetrag von € 46.705,00 ergebe. Die Gesamtnettoeinkünfte der einbezogenen I.-Mitarbeiter seien im Prüfungszeitraum somit nur um 2,41 % angestiegen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel – 4 Ca 389 a/11 – vom 10.08.2011 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt

das angefochtene Urteil. Die Beklagte könne sich nicht auf die reallohnbezogene Obergrenze berufen, weil die Beklagte bei ihrer Anpassungsentscheidung nicht den gesamten Prüfungszeitraum ermittelt habe. Darüber hinaus habe die Beklagte keine zutreffende Gruppenbildung vorgenommen. Auch bestünden keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die höchstrichterliche Auslegung des § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG. In Bezug auf die Alternativberechnung der Beklagten im Schriftsatz vom 04.01.2012 rügt der Kläger Verspätung gemäß § 67 Abs. 4 ArbGG. Der Kläger bestreitet das von der Beklagten insoweit vorgetragene Zahlenwerk, zudem sei die Berechnung nicht nachvollziehbar. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf das errechnete bAV-Lohnäquivalent.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 22.03.2012 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

Die Berufung hat indessen in der Sache keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag des Klägers zu Recht stattgegeben. Die hiergegen seitens der Beklagten erhobenen Einwände rechtfertigen kein abweichendes Ergebnis.

A. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Insbesondere steht dem erforderlichen Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO vorliegend nicht die Subsidiarität gegenüber einer Leistungsklage entgegen. Eine auf eine Zahlungsverpflichtung gerichtete Feststellungsklage ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn das Feststellungsurteil zu einer endgültigen Streitbeilegung führt, weil der Beklagte signalisiert hat, dass er bereits auf ein Feststellungsurteil hin leisten wird (BAG, Urt. v. 05.11.1964 - 5 AZR 405/63 -, AP Nr. 1 zu § 3 BurlG).

Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Insbesondere hat die Beklagte die diesbezüglichen Feststellungen im angefochtenen Urteil weder bestritten noch angegriffen. Zudem hat der Kläger in der Berufungsverhandlung erklärt, dass die Beklagte ihm seit Verkündung des angefochtenen Urteils die eingeklagte monatliche Betriebsrente in Höhe von € 2.319,09 brutto zahlt. Die Beklagte leistet mithin aufgrund des Feststellungsurteils.

B. Der Feststellungsantrag ist auch begründet. Der Kläger hat mit Wirkung ab dem 01.07.2009 Anspruch auf eine monatliche Betriebsrente in Höhe von € 2.319,09 brutto. Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beklagte ihrer Anpassungsentscheidung einen falschen Prüfungszeitraum zugrunde gelegt hat (I.). Die getroffene Anpassungsentscheidung lässt sich aber auch nicht durch die nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist im Nachhinein getroffene Nachberechnung der reallohnbezogenen Obergrenze rechtfertigen (II.).

I. Die ursprünglich von der Beklagten getroffene Anpassungsentscheidung, die zu einer Erhöhung der Betriebsrente um 2,91 % mit Wirkung ab dem 01.07.2009 führte, basiert auf einem fehlerhaften Anpassungszeitraum. Die Beklagte behauptet insoweit, dass die Nettolöhne der mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmergruppen im Prüfungszeitraum lediglich um 2,91 % gestiegen seien und beruft sich somit auf eine Anpassungsentscheidung nach der reallohnbezogenen Obergrenze gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.

1. 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 Belange des Versorgungsempfängers bestehen - wie sich aus § 16 Abs. 2 BetrAVG ergibt - im Ausgleich des Kaufkraftverlustes seit Rentenbeginn, also in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung. Dementsprechend ist der volle Anpassungsbedarf zu ermitteln, der in der seit Rentenbeginn eingetretenen Teuerung besteht, soweit er nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde (BAG, Urt. v. 28.06.2011 - 3 AZR 859/09 -, NZA 2011, 1285 ff.; BAG Urt. v. 31.07.2007 - 3 AZR 810/05 -, AP Nr. 65 zu § 16 BetrAVG). Der Anpassungsbedarf wird jedoch durch die Verdienstentwicklung bei den aktiven Arbeitnehmern begrenzt (reallohnbezogene Obergrenze). Es widerspricht nicht der Billigkeit, wenn der Arbeitgeber die Betriebsrente nur bis zur durchschnittlichen Steigerung der Reallöhne der aktiven Arbeitnehmer anpasst (BAG, Urt. v. 30.08.2005 - 3 AZR 395/04 -, AP Nr. 56 zu § 16 BetrAVG). Wenn das Unternehmen, das die zusätzlichen Mittel der Rentenanpassung erwirtschaften

muss, schon seinen aktiven Arbeitnehmern eine Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung nur in einem Umfang zubilligt, der die allgemeine Verteuerung nicht oder nicht voll ausgleicht, können auch die Rentner nicht verlangen, besser gestellt zu werden. Versorgungsempfänger können demnach keinen vollen Teuerungsausgleich verlangen, wenn die noch aktiven Arbeitnehmer keinen vollen Teuerungsausgleich erhalten, also eine Stagnation ihrer Einkünfte oder gar einen Realeinkommensverlust hinnehmen müssen (st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts, vgl. nur: BAG, Urt. v. 11.08.1981 - 3 AZR 395/80 -, AP Nr. 11 zu § 16 BetrAVG; BAG Urt. v. 30.08.2005 – 3 AZR 395/04 – a.a.O.; BAG, Urt. v. 11.10.2011 – 3 AZR 527/09 -, zit. n. Juris). Diese ständige Rechtsprechung des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts ist durch den Gesetzgeber durch die Neuregelung des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG für die Zeit ab dem 1. Januar 1999 ausdrücklich bestätigt worden (BT-Drucks. 13/8011 S. 73).

Die nach § 16 Abs. 1 BetrAVG alle drei Jahre geforderte Anpassungsentscheidung bezieht sich grundsätzlich auf den jeweils zu ermittelnden individuellen Prüfungszeitraum. Bei der Ermittlung des Kaufkraftverlustes gemäß § 16 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist auf die Preisindexwerte der Monate abzustellen, die dem erstmaligen Rentenbezug und den jeweiligen Anpassungstichtagen unmittelbar vorausgehen (BAG, Urt. v. 30.08.2005 – 3 AZR 395/04 -, a.a.O.). Nichts anderes gilt für die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG. Der Anpassungsbedarf bestimmt sich in diesem Falle nach dem Kaufkraftverlust entsprechend der seit dem (individuellen) Ruhestandseintritt des Betriebsrentners eingetretenen Teuerungsrate, soweit sie nicht durch vorherige Anpassungen bereits ausgeglichen war. Der Arbeitgeber hat mithin den Anpassungsbedarf des Betriebsrentners von dessen individuellem Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag zu prüfen. Der gesetzlich vorgeschriebene Dreijahresturnus zwingt indessen nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen. Vielmehr ist es aus Praktikabilitätsgründen zulässig, dass der Arbeitgeber alle in dem Unternehmen anfallenden individuellen Prüfungstermine zu einem einheitlichen Prüfungstermin bündelt (BAG, Urt. v. 11.10.2011 – 3 AZR 527/09 -, a.a.O.). Ein einheitlicher Anpassungstichtag vermeidet unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand und beeinträchtigt die Interessen der Betriebsrentner nur geringfügig (BAG, Urt. v. 23.05.2000 - 3 AZR 83/99 -, AP Nr. 16 zu § 16 BetrAVG). Für den einzelnen Betriebsrentner verzögert sich allenfalls die erste Anpassungsprü-

fung. Die ihm daraus entstehenden Nachteile werden regelmäßig dadurch abgemildert, dass ein entsprechend angewachsener höherer Teuerungsausgleich zu berücksichtigen ist. Durch den gemeinsamen Anpassungstichtag darf sich die erste Anpassung allerdings um höchstens sechs Monate verzögern (BAG, Urt. v. 30.08.2005 – 3 AZR 395/04 -, a.a.O.).

2. Hieran gemessen hält die ursprünglich von der Beklagten getroffene Anpassungsentscheidung bereits deshalb einer Billigkeitskontrolle nicht stand, weil die Beklagte von einem zu kurz gegriffenen Prüfungszeitraum ausgegangen ist.

Zunächst ist nicht zu beanstanden, dass die Beklagte die Betriebsrenten alle drei Jahre jeweils zum 01.07., zuletzt zum 01.07.2009, angepasst hat. Indessen hat sie die ausgleichende Teuerungsrate nicht bis zum Anpassungstichtag (01.07.2009) ermittelt. Vielmehr ist sie unzulässiger Weise von einem zugrunde zu legenden dreijährigen Prüfungszeitraum vom 01.01.2006 (hier wohl eher zufälligerweise auch der Rentenbeginn des Klägers) bis zum 31.12.2008 ausgegangen. Damit hat die Beklagte bei ihrer Anpassungsentscheidung indessen nicht etwaige reallohnbezogene Zuwächse im Zeitraum vom 01.01. bis zum 30.06.2009 berücksichtigt. Entgegen der Auffassung der Beklagten endet der Prüfungszeitraum nicht etwa wegen des mit der Anpassungsentscheidung einhergehenden verwaltungstechnischen Aufwandes ein halbes Jahr vor dem Anpassungstichtag. Der für die Belange des Versorgungsempfängers nach dem Betriebsrentengesetz maßgebliche Prüfungszeitraum beginnt vielmehr mit dem Eintritt in den Ruhestand und endet unmittelbar vor dem jeweiligen Anpassungstichtag (BAG, Urt. v. 10.02.2009 - 3 AZR 610/07 -, AP Nr. 70 zu § 16 BetrAVG). Hieran ändert auch der Einwand der Beklagten nichts, dass die Vorbereitung der Anpassungsentscheidung aufgrund der Größe ihres Unternehmens eines nicht unerheblichen Verwaltungsaufwandes bedürfe und somit praktisch „nicht über Nacht“ geleistet werden könne. Sofern die für die Anpassungsentscheidung zugrunde zu legenden Daten und Berechnungen nicht sofort an dem vom Arbeitgeber selbst festgelegten einheitlichen Anpassungstichtag vorliegen, ist der Arbeitgeber nicht gehindert, die reallohnbezogene Anpassung an die Betriebsrentner auch rückwirkend auszahlen zu können. Es ist in der Natur der Sache verankert, dass die Prüfungs- und Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG wie jede Abrechnungs- und Infor-

mationspflicht für den Arbeitgeber Arbeit und Geld kostet, mithin einen Verwaltungsaufwand erfordert. Dies rechtfertigt es indessen nicht, von den gesetzlichen Vorgaben abzuweichen. Allein die von der Rechtsprechung entwickelte Möglichkeit des Arbeitgebers, für alle Betriebsrentner einen einheitlichen Anpassungstichtag zu wählen, kommt dem Interesse des Arbeitgebers, den Verwaltungsaufwand in einem vertretbaren Umfang zu halten, entgegen (LAG München, Urt. v. 10.05.2011 – 6 Sa 107/11 -, zit. n. Juris).

II. Die Beklagte kann sich indessen auch nicht darauf berufen, dass eine Nachberechnung der reallohnbezogenen Obergrenze basierend auf der Nettolohnentwicklung aller vergleichbaren Arbeitnehmer von I.-Deutschland „seit Rentenbeginn“ des vorliegenden Versorgungsberechtigten ergeben habe, dass die Nettolohnentwicklung hinter der Teuerungsrate auch in dem Zeitraum seit Rentenbeginn zurückgeblieben sei.

1. Die Beklagte verkennt bereits, dass sie bei der von ihr zunächst ermittelten reallohnbezogenen Steigerungsrate von 2,91 % den dreijährigen Prüfungszeitraum vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2008 zugrunde gelegt hat. Der Beginn dieses zunächst gewählten Prüfungszeitraums deckte sich mithin - anders als in parallel gelagerten Fällen - bereits mit dem Renteneintrittsdatum des Klägers. Einer Korrektur im Hinblick auf den Beginn des Prüfungszeitraums bedurfte es nicht. Indessen lässt sich ihrem Schriftsatz vom 04.01.2012 nicht entnehmen, ob die nachträglich erhobenen Berechnungen zur reallohnbezogenen Obergrenze sich auf den gesamten Zeitraum bis zum Anpassungstichtag (01.07.2009) bezogen.

2. Ungeachtet dessen entspricht auch ansonsten die mit Schriftsatz vom 04.01.2012 aufgezeigte Berechnung der reallohnbezogenen Obergrenze – soweit diese überhaupt nachvollziehbar ist – nicht der gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG geforderten Billigkeit. Insoweit schließt sich die erkennende Kammer ausdrücklich der im Urteil des LAG Niedersachsen vom 16.02.2012 – 4 Sa 1001/11 B – vertretenen Auffassung an.

a) § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG n.F. 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, Urt. v. 20.05.2003 - 3 AZR 179/02 -, AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG; BAG, Urt. v. 30.08.2005 - 3 AZR 395/04 -, a.a.O.).

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, Urt. v. 09.11.1999 - 3 AZR 432/89 -, AP Nr. 30 zu § 1 BetrAVG ‚Ablösung‘; BAG, Urt. v. 20.05.2003 - 3 AZR 179/02 – a.a.O.).

b) Hieran gemessen hält die von der Beklagten gewählte konzernweit ermittelte einheitliche reallohnbezogene Obergrenze einer Billigkeitskontrolle nicht stand.

aa) Zutreffend geht die Beklagte noch davon aus, dass sie zur Ermittlung der Reallohnentwicklung sämtliche Gehaltseinzeldaten der Arbeitnehmer aller I.-Deutschland Unternehmen zugrunde legen durfte, auf die sich die konzernweite Anpassungsentscheidung erstrecken sollte (vgl. BAG, Urt. v. 30.08.2005 - 3 AZR 395/04 -, a.a.O.).

Daraus folgt, dass Unternehmen, auf die sich die Anpassungsentscheidung nicht auswirkt, bei der Berechnung der Reallohnobergrenze nicht berücksichtigt werden dürfen und innerhalb eines Konzerns differenziert werden muss. Es ist mithin nicht zu beanstanden, dass die Beklagte in die Berechnung der Reallohnobergrenze nur die Mitarbeiter der Konzerngesellschaften (vgl. Anlage 2 zum Schriftsatz vom 04.01.2012) in die Vergleichsgruppe einbezogen hat, für die I.-Versorgungspläne gegolten haben oder immer noch gelten.

bb) Nach der vom Kläger nicht bestrittenen Darstellung der Beklagten existierten bei ihr bzw. im Konzern drei Versorgungsordnungen. Der alte Pensionsplan (APP) gilt für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1992 eingestellt wurden. An seine Stelle trat für Neueintritte ab dem 1. Januar 1992 der sog. neue Pensionsplan (NPP), der zum 30. Juni 2000 geschlossen wurde. Stattdessen wurde für Neueintritte ab dem 1. Juli 2000 der Zusatzversorgungsplan (ZVP) eingeführt, der mit einer abermaligen Absenkung des Versorgungsniveaus verbunden war und zum 1. August 2009 ebenfalls geschlossen wurde. Die Beklagte durfte die Betrachtung auf die Unternehmen konzentrieren, in denen die üblichen Versorgungspläne der I. Deutschland bestehen. Diese stellen in ihrem persönlichen Geltungsbereich auf den Zeitpunkt des Eintritts des Arbeitnehmers in das Unternehmen ab. Daher dürften Arbeitnehmer der Beklagten ebenso wie die Arbeitnehmer der berücksichtigten Konzernunternehmen - abhängig vom Eintrittsdatum - den drei unterschiedlichen Versorgungsplänen unterfallen.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte vor diesem Hintergrund – wie der Kläger meint - verpflichtet gewesen wäre, ebenfalls die Nettolohnentwicklung der Mitarbeiter der konzernangehörigen I. Deutschland Mittelstand Services GmbH und der MDTVISION GmbH mit in die Anpassungsprüfung einzubeziehen.

cc) Denn der Kläger weist zu Recht darauf hin, dass bei einer konzernweiten Betrachtung zwischen dem Kreis der Versorgungsempfänger und der Vergleichsgruppe aktiver Arbeitnehmer ein genügender Zusammenhang bestehen muss.

(1) Der Kläger hat bereits erstinstanzlich bestritten, dass es im Konzern eine einheitliche Vergütungsstruktur gibt. Dem ist die Beklagte mit dem unzureichenden Vortrag

entgegengetreten, alle Mitarbeiter im I.-Deutschland Konzern verfügten über eine vergleichbare Vergütungsstruktur, die sich in Tarifgehältern oder in so genannten Gehaltsbändern festgelegte AT-Vergütungen niederschläge. Die Beklagte hat lediglich näher dargelegt, aus welchen Gründen sie die sogenannten Executives aus der Vergleichsgruppe herausgenommen hat. Warum indessen alle übrigen Mitarbeiter – egal ob Tarifangestellte oder außertariflich Angestellte oder in welcher Gehaltsgruppe beschäftigt – als vergleichbar i. S. v. § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG angesehen wurden, hat die Beklagte nicht dargelegt, sondern nur pauschal und damit unbeachtlich behauptet.

Insbesondere lassen die erstinstanzlich aufgelisteten durchschnittlichen Jahreseinkommen der einbezogenen Gesellschaften nicht zwangsläufig den Schluss auf eine einheitliche Vergütungsstruktur aller Mitarbeiter zu. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Strukturen der Tarif- und der AT-Gehälter. Zudem variiert das Jahresdurchschnittseinkommen innerhalb der Unternehmen sehr stark und die Zuwachsraten von Ende 2005 zu Ende 2008 sind prozentual gesehen gerade nicht gleich. Dies mag – wie die Beklagte behauptet – durchaus mit Unternehmensverschiebungen zusammenhängen. Indessen lässt dieses Argument ebenfalls keinen Rückschluss auf einheitliche Vergütungsstrukturen innerhalb der einbezogenen Konzernunternehmen zu.

(2) Zudem rügt der Kläger zu Recht, dass die Beklagte keine mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmergruppen gebildet hat.

(aa) Gemäß § 16 BetrAVG a.F. hatte der Arbeitgeber auf die Durchschnittsverdienste aller Arbeitnehmer seines Unternehmens abstellen dürfen. Eine Gruppenbildung war nicht unbedingt erforderlich. Wenn Arbeitnehmer zu Gruppen zusammengefasst wurden, musste es sich um "typische Teile der Belegschaft" handeln (BAG, Urt. v. 11.08.1981 - 3 AZR 395/80 -, AP Nr. 11 zu § 16 BetrAVG; BAG, Urt. v. 14.02.1989 - 3 AZR 313/87 -, AP Nr. 23 zu § 16 BetrAVG). Von einer ausreichenden Typik konnte gesprochen werden, wenn üblicherweise Gemeinsamkeiten bestanden, die sich auf das Arbeitsentgelt auswirkten. Maßgeblich war danach nicht der individuelle Lohnanstieg eines vergleichbaren Arbeitnehmers, sondern ein statistischer

Wert. Nach der Rechtsprechung des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts gebietet auch § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG n.F. mit der Formulierung "vergleichbare Arbeitnehmergruppen" keine bestimmte Gruppenbildung. Insoweit habe sich inhaltlich nichts geändert (BAG, Urt. v. 23.05.2000 - 3 AZR 103/99 -, AP Nr. 44 zu § 16 BetrAVG; BAG, Urt. v. 30.08.2005 - 3 AZR 395/04 -, a.a.O.). Indessen liegt die Betonung auf „bestimmte“ Gruppenbildung. Denn der Arbeitgeber hat insoweit einen weiten Ermessensspielraum. Es bleibt ihm überlassen, ob er eine gröbere oder eine differenziertere Einteilung vornimmt. Der Entscheidungsspielraum ist dann nicht überschritten, wenn klare, verdienstbezogene Abgrenzungskriterien die Gruppenbildung als sachgerecht erscheinen lassen. Die ausdrückliche Bezugnahme auf "vergleichbare Arbeitnehmergruppen" in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG hebt jetzt indessen hervor, dass der Arbeitgeber nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet ist, bei der Ermittlung des Nettoeinkommens im Rahmen der Anpassungsentscheidung eine sachgerechte und nach Vergütungsgesichtspunkten orientierte Gruppenbildung vorzunehmen. Auch wenn der Arbeitgeber im Rahmen seines Ermessensspielraums ein praktikables und sachgerechtes Modell entwickeln darf und Typisierungen, Pauschalierungen und Generalisierungen im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung zulässig sind, müssen klare, verdienstbezogene Abgrenzungskriterien die Gruppenbildung als sachgerecht erscheinen lassen (BAG, Urt. v. 30.08.2005 - 3 AZR 395/04 - a.a.O.). Typisierungen, Pauschalierungen und Generalisierungen liegen umso näher, je größer die Datenmenge ist und je weniger sich aus statistischen Gründen einzelfallbezogene Ungenauigkeiten auswirken (BAG, Urt. v. 20.05.2003 - 3 AZR 179/02 -, a.a.O.). Wird bei der Ermittlung der Nettoeinkommensentwicklung nicht bzw. nicht fein genug nach Belegschaftsgruppen differenziert, so kann dies zu entsprechenden Vor- oder Nachteilen für den Versorgungsberechtigten führen. Für ihn wird dann auch die Nettoeinkommensentwicklung aktiver Belegschaftsgruppen berücksichtigt, denen er als Aktiver nicht angehört hat. Durch § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ist die Vergleichsbasis durch den Verweis auf Arbeitnehmergruppen verengt worden. Im Ergebnis wird damit der Maßstab einer gewissen Solidarität mit der Gesamtbelegschaft verlassen und der Pensionär auf das Schicksal seiner Arbeitnehmergruppe im Gesamtunternehmen verwiesen (ErfK/Steinmeyer, 12. Aufl., Rn. 26 zu § 16 BetrAVG; LAG Niedersachsen, Urt. v. 16.02.2012 – 4 Sa 1001/11 B -, a.a.O.).

(bb) Die Beklagte meint, bei der Berechnung der Realeinkommensentwicklung müssten nur die sogenannten Executives unberücksichtigt bleiben. Sie verfügten nicht über die vom Bundesarbeitsgericht verlangten Gemeinsamkeiten in der Vergütungsstruktur und -entwicklung. Bei den übrigen Mitarbeitergruppen sei eine weitere Differenzierung nicht erforderlich.

Das Vorbringen der Beklagten in erster Instanz als richtig unterstellt, hat sie die "Executives" zu Recht aus der Reallohnbetrachtung herausgenommen. Es handelt sich um eine Gruppe, die unter dem Gesichtspunkt klarer, verdienstbezogener Kriterien nicht mit den übrigen Mitarbeitern I.-Deutschland vergleichbar ist. Die „Executives“ beziehen eine weitestgehend erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von 40 – 50 % der Gesamtvergütung. Dies führt zwangsläufig zu starken Schwankungen, die Mitarbeiter mit Tarifgehältern oder in Gehaltsbändern festgelegten AT-Vergütungen nicht hinzunehmen haben. Eine an Vergütungskriterien gemessene Vergleichbarkeit der „Executives“ gegenüber den Tarifangestellten und den AT-Mitarbeitern kann mithin nicht festgestellt werden. Gegen die Herausnahme der „Executives“ erhebt der Kläger in der Berufungsinstanz auch keine Einwände mehr.

(cc) Nicht zu folgen ist der Auffassung der Beklagten, eine weitere Differenzierung sei nicht erforderlich gewesen. Sie begründet das damit, dass alle Mitarbeiter im Konzern über eine vergleichbare Vergütungsstruktur verfügen. Die Vergütungen seien in Tarifverträgen und in sog. Gehaltsbändern (AT-Vergütungen) festgelegt. Zwar gäbe es auch bei den Tarifangestellten und den außertariflichen Angestellten zum Teil erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile. Die wesentlichen Bezüge seien aber fest definiert. Die Tarifierhöhungen hätten mittelbar auch auf die Vergütungen der außertariflichen Angestellten Einfluss. Vergütungsanhebungen orientierten sich meist an den tariflichen Vergütungen.

Die Beklagte trägt selbst vor, dass die "wesentlichen Bezüge" der Tarifangestellten und der AT-Angestellten vergleichbar seien. Das gilt nach ihrem eigenen Vorbringen nicht für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile. Es ist weder vorgetragen, in welchem prozentualen Verhältnis die in den Gehaltsbändern festgelegten AT-Vergütungen zu den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen stehen, noch hat

sie dargelegt, wie hoch der prozentuale Anteil der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile der AT-Angestellten im Vergleich zu den Tarifangestellten ist. Das wäre schon deshalb erforderlich gewesen, weil die Beklagte die gesunkenen Bruttogehälter auch auf die Verringerung variabler Vergütungsbestandteile zurückgeführt hat. Anhaltspunkte dafür, dass sich die Bezüge der Tarifangestellten und der AT-Angestellten nicht parallel entwickelt haben, ergeben sich aus dem weiteren Vortrag der Beklagten, für die Tarifangestellten seien freiwillige Leistungen, wie zusätzliches Urlaubsgeld, entfallen (LAG Niedersachsen, Urt. v. 16.02.2012 – 4 Sa 1001/11 B -, a.a.O.). Es lässt sich dem Vortrag der Beklagten gerade nicht entnehmen, dass sie bei der vorliegenden Anpassungsentscheidung die Vergleichsgruppe nach klaren, einkommensorientierten Kriterien gebildet hat. Insbesondere hat die Beklagte nicht im Ansatz dargelegt, dass sich das Gesamtnettoeinkommen der Tarifangestellten und der AT-Angestellten im Prüfungszeitraum prozentual gleich entwickelt hat.

c) Gegen die Billigkeit der nach § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG getroffenen Anpassungsentscheidung spricht zudem, dass die Beklagte nunmehr in der Nachberechnung der Einkommensentwicklung der aktiven Mitarbeiter im Prüfungszeitraum zu deren Gesamtnettoeinkünften auch den Versorgungslohn mit einbezogen hat.

aa) Die Beklagte meint, neben dem reinen Barlohn seien auch andere entgeltwerte Leistungen - wie z. B. Naturalleistungen in Form von Dienstwagen, Aktienoptionen, Vermögensbildung, Altersversorgung - zu berücksichtigen. Die betriebliche Altersversorgung sei als Vergütungsbestandteil in die Feststellung der Reallohnentwicklung einzubeziehen. Dafür müsse sie bewertet werden. Am besten geschehe dies dadurch, dass ermittelt werde, welchen Anteil seiner Nettovergütung der Arbeitnehmer investieren müsse, um eine entsprechende Altersversorgung zu erlangen. Die Beklagte legt zur Bewertung des Versorgungslohnes eine Berechnungsweise an Hand des Vermögenszuwachses aufgrund von Arbeitgeberbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung (= bAV-Lohnäquivalent) dar. Die für Anfang und Ende des Prüfungszeitraums ermittelten bAV-Lohnäquivalente müssten zu den Bruttobezügen ins Verhältnis gesetzt werden und sodann müssten die für Anfang und Ende des Prüfungszeitraums ermittelten Barlöhne wiederum um diese Prozentsätze erhöht werden. Der so im Prüfungszeitraum ermittelte Anstieg der Gesamtnettoeinkünfte der aktiven Ar-

beitnehmer unter Einschluss der geldwerten Anwartschaften auf Ruhegeld habe 2,41 % betragen. Das Ruhegehalt des Klägers sei indessen zum Anpassungstichtag um 2,91 % angehoben worden.

bb) Hierbei verkennt die Beklagte jedoch, dass im Rahmen von § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG auf die Entwicklung der Nettolöhne und -gehälter sowie der sonstigen Bezüge, die als Entgelt für eine Tätigkeit in einem Unternehmen gewährt werden, abzustellen ist. Sinn und Zweck der Anpassung nach § 16 BetrAVG ist es, dass die Betriebsrentenansprüche nicht durch einen schleichenden Kaufkraftverlust aufgezehrt werden. Die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich, den realen Wert der Betriebsrente zu erhalten. Etwas anderes gilt nur dann, wenn es ihm aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage nicht zuzumuten ist, die sich aus der Anpassung ergebenden Mehrbelastungen zu tragen. Die Belange des Versorgungsempfängers bestehen grundsätzlich im Ausgleich des Kaufkraftverlustes seit Rentenbeginn, also in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung. Dementsprechend ist der volle Anpassungsbedarf zu ermitteln, der in der seit Rentenbeginn eingetretenen Teuerung besteht, soweit sie nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde (BAG, Urt. v. 11.10.2011 - 3 AZR 527/09 -, a.a.O.). Als Vergleichsmaßstab zur Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG kommt es mithin auf die Steigerungsrate der Realbezüge an, über die der aktive Arbeitnehmer tatsächlich verfügen kann. Versorgungslohn, der zu berücksichtigen wäre, erhält der aktive Arbeitnehmer indessen nicht. Solange die Leistungsvoraussetzungen noch nicht erfüllt sind, hat der aktive Arbeitnehmer lediglich einen bedingten Anspruch auf Gewährung einer Altersversorgung. Die Versorgungsanwartschaft erhöht während seines aktiven Berufslebens nicht seinen Lebensstandard und beeinflusst infolgedessen auch nicht die Kaufkraft (LAG Niedersachsen, Urt. v. 16.02.2012 – 4 Sa 1001/11 B -, a.a.O.).

C. Nach alledem war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Revision wurde wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung zugelassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...

gez....

gez. ...