
Datum: 25.09.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 751/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0925.9SA751.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 3 Ca 2083/11
Schlagworte: Altersversorgung Anpassungsprüfung, Nettolohnentwicklung, reallohnbezogene Obergrenze, bAV-Lohnäquivalent, Gruppenbildung
Normen: § 16 BetrAVG
Leitsätze:

Im Rahmen der Anpassungsprüfung gem. § 16 BetrAVG ist bei der Betrachtung der Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen gem. § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG der Wert der durch den Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung der aktiven Mitarbeiter einerseits zu Beginn, andererseits am Ende des Prüfungszeitraums erbrachten Leistungen (sog. bAV-Lohnäquivalent) nicht zu berücksichtigen.

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14.05.2012 – 3 Ca 2083/11 unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und insgesamt neu gefasst.

a) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum vom 01.07.2009 bis einschließlich 29.02.2012 rückständige Betriebsrente in Höhe von 1.115,52€ brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtskraft dieser Entscheidung zu zahlen.

b) Die Beklagte wird auf ihr Anerkenntnis verurteilt, an den Kläger ab dem Monat März 2012 eine Betriebsrente in Höhe von

monatlich 1.164,00€ brutto zu zahlen.

c) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab dem Monat März 2012 über den anerkannten Betrag in Höhe von 1.164,00€ brutto hinaus monatlich weitere 34,86€ brutto zu zahlen.

d) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens trägt zu 97,2 % der Kläger und zu 2,8 % die Beklagte. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden zu 10 % dem Kläger und zu 90 % der Beklagten auferlegt.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten noch um die Zahlung rückständiger Differenzbeträge und der Höhe der künftigen Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung, welche die Beklagte dem Kläger ab dem 01.07.2009 als Anpassungsprüfungsstichtag schuldet.	2
Der bei Erhebung der Klage 56 Jahre alte Kläger war vom 01.04.1977 bis zum 31.12.2005 bei der Beklagten in deren Betriebsstätte in Bielefeld als Techniker im Außendienst beschäftigt.	3
In § 3 des Aufhebungsvertrages vom 23./25./30.05.2005 sagte die Beklagte dem Kläger eine vorgezogene Altersrente nach den Bestimmungen des I1 Versorgungswerkes zu. Diese Rente gewährte sie in einer Anfangshöhe von 1.131,00 € ab dem 1.1.2006. Zum 01.07.2009 als einheitlichem Anpassungsstichtag erhöhte die Beklagte die Betriebsrente auf 1.164,00 € brutto.	4
Bei der Anpassungsentscheidung legte die Beklagte den von ihr behaupteten Anstieg der Nettogehälter der aktiven Mitarbeiter der Beklagten in Deutschland in den letzten drei Jahren mit 2,91 % zugrunde.	5
Der Kläger hat vorgetragen, die Betriebsrente sei in Höhe des Kaufkraftverlustes seit Rentenbeginn anzupassen gewesen. Soweit die Beklagte lediglich von einem Anspruch auf Rentenanpassung in Höhe der Steigerung der Nettolöhne und -gehälter der aktiven Mitarbeiter ausgehe und diese mit 2,91 % bemesse, sei die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze nicht plausibel. Es sei schon nicht sachgerecht, auf die Reallohnentwicklung aller Mitarbeiter im Konzern mit Ausnahme der Executives abzustellen. Zudem sei die Einbeziehung von nur bestimmten Unternehmen des Konzerns nicht sachgerecht. Wenn nur auf die Einkommensentwicklung bei der Beklagten selbst abgestellt worden wäre, ergebe sich eine Einkommenssteigerung in Höhe von 7,528 %.	6
Es sei auch fehlerhaft, bei der Ermittlung der Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer auf alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Executives statt auf vergleichbare Arbeitnehmergruppen abzustellen.	7

Der Kläger hat rückständige Teile der Betriebsrente für den Zeitraum vom 01.07.2009 bis Ende Februar 2012 und für die Folgezeit ab dem Monat März 2012 eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 1.202,94 € brutto gefordert.

Die Höhe der Betriebsrente ab dem 1.7.2009 hat der Kläger nach dem Kaufkraftverlust anhand des Verbraucherpreisindex ausgehend von dem Rentenbeginn am 01.01.2006 bis zum Anpassungsstichtag berechnet. Ausgehend von einem Verbraucherpreisindex am 01.01.2006 mit 100,7 Punkten und am 01.07.2009 mit 107,1 Punkten hat er eine Teuerungsrate von 6,36 % und daraus einen Anpassungsbetrag in Höhe von 71,94 € ermittelt. Unter Berücksichtigung der erfolgten Rentenanpassung um 33,00 € hat er einen monatlichen Nachzahlungsbetrag in Höhe von 38,94 € gefordert

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine rückständige Betriebsrente seit dem 01.07.2009 bis einschließlich dem 29.02.2012 in Höhe von 1.246,08€ brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtskraft der Entscheidung,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab Monat März 2012 jeweils am ersten Folgemonats eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 1.202,94€ brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat die Forderung in Höhe von 1.164,00€ brutto monatlich anerkannt.

Der Kläger hat den Erlass eines Anerkenntnisteilurteils und im Übrigen beantragt,

3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab dem Monat 2012 fällig jeweils am ersten des Folgemonats über den anerkannten Betrag in Höhe von 1.164,00€ brutto monatlich weitere 38,94€ brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat hinsichtlich der Klageanträge zu 1.) und 3.) beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe die Rentenanpassung in zulässiger Weise gemäß § 16 BetrAVG um den Betrag der von ihr angenommenen Nettolohnsteigerung vorgenommen.

Zunächst habe sie zulässig nicht allein auf ihr Unternehmen allein, sondern auf die Konzernunternehmen und die dort beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt. Die konzernweite Betrachtung sei insbesondere deshalb geboten, weil durch sie Veränderungen bei den einzelnen Unternehmen Rechnung getragen würde. Auch sei so vermieden worden, dass Wanderungsbewegungen zwischen den Gesellschaften Auswirkungen auf die festgestellte Reallohnentwicklung hätten haben können. So hätten die Arbeitnehmer in der Weise in die Berechnung einbezogen werden können, als hätten sie nur bei einer einzigen Gesellschaft gearbeitet.

In die Berechnung der Reallohnobergrenze seien u.a. die Mitarbeiter der I1 Deutschland Management & Business Support GmbH, der I1 Deutschland Enterprise Application Solutions GmbH und der I1 Deutschland Enterprise Business Solutions GmbH einbezogen worden. Soweit einzelne Unternehmen in die Berechnung nicht mit einbezogen worden seien, habe es sich um Unternehmen mit vollkommen eigenen Vergütungssystemen und eigener Vergütungsstruktur gehandelt. Das gelte für die I1 Deutschland Mittelstand Services GmbH

und die Gesellschaft M1 GmbH. Ähnliches gelte auch für die Gesellschaft B1 Systeme GmbH. Ebenso sei schließlich die Firma I1 Deutschland Output Services GmbH ausgenommen worden, weil es dort Anfang 2008 keine Mitarbeiter mehr gegeben habe.

Auch sei es zulässig und sachgerecht, alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Executives in die Betrachtung einzubeziehen. Hierdurch sei dem Leitbild des § 16 Absatz 2 Nummer 2 BetrAVG Rechnung getragen und auf diejenigen Arbeitnehmer abgestellt worden, für die eine vergleichbare Vergütungsstruktur bestehe. 20

Der besonders gut dotierte alte Pensionsplan (APP) sei zum 31.12.1991 geschlossen worden. An seine Stelle sei für Neueintritte ab dem 1.1.1992 der sogenannte neue Pensionsplan (NPP) getreten. Auch dieser sei ab dem 1.7.2000 für Neueintritte geschlossen worden. An seiner Stelle sei für Neueintritte der mit einer abermaligen Absenkung des Versorgungsniveaus verbundene Zusatzversorgungsplan (ZPP) ab dem 1.7.2000 eingeführt worden, der zum 1.8.2009 ebenfalls geschlossen worden sei. 21

Hinsichtlich der Höhe der Einkünfte aktiver Mitarbeiter hat die Beklagte zunächst vorgetragen, bei einem Abstellen auf das Verhältnis des durchschnittlichen Bruttoeinkommens im Konzern Ende 2005 von 61.694,00 € zu demjenigen Ende 2008 von 62.044,00 €, ermittelt jeweils anhand des Gesamtbetrags der Einkünfte des jeweiligen Kalenderjahres, ergebe sich ein Absinken der Bruttobezüge um 0,56 %. Dies beruhe beispielsweise darauf, dass trotz erfolgter Tarifierhöhungen für Tarifangestellte freiwillige Leistungen wie zusätzliches Urlaubsgeld entfallen seien. Weitere Einflüsse könnten in Veränderungen der Mitarbeiterstruktur oder Verringerungen variabler Vergütungsbestandteile liegen. Genauere Untersuchungen dazu gebe es nicht. Darauf dürfe es auch nicht entscheidend ankommen, entscheidend sei das tatsächliche Ergebnis der Datenerhebung. 22

In einer weiteren Begründung des Ergebnisses ihrer Anpassungsentscheidung hat die Beklagte vorgetragen, bei einem Abstellen auf die Reallohnentwicklung der letzten zwölf Monate vor Rentenbeginn einerseits und die zwölf Monate vor dem Anpassungsstichtag andererseits ergebe sich kein weitergehender Anspruch auf Zahlung eines Anpassungsbetrages. Zwar sei dann ein Nettobarlohn in Höhe von durchschnittlich 40.711,00 € in den zwölf Monaten vor Rentenbeginn zugrunde zu legen. Dieser betrage zum Anpassungsstichtag 42.185,00 € netto, woraus dann ein Steigerungsbetrag von 3,62 % folge. 23

Der Begriff Nettolohn dürfe zudem nicht wörtlich genommen werden. Vielmehr sei korrekterweise ein Versorgungslohn zu ermitteln. Dieser bestehe aus dem reinen Barlohn und einem auf den Aufbau der Altersversorgung entfallenden Anteil. Der Anwartschaftsaufbau bei den Beschäftigten führe bei ihnen zu einem Vermögenszuwachs, der durch das Abschmelzen des Versorgungsniveaus peu à peu sinke. Der Vermögenszuwachs aufgrund von Arbeitgeberbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung, des bAV-Äquivalent, könne anhand der Verhältnisse am Anfang und Ende des Prüfungszeitraums ermittelt werden. Als Wert werde der versicherungsmathematische Barwert des Zuwachses der gesetzlichen unverfallbaren Anwartschaft im jeweiligen Jahr, diskontiert mit dem nach § 253 Absatz 2 HGB maßgeblichen Zinssatz, angesetzt. Ein in einer unverfallbaren Anwartschaft gegebenenfalls enthaltener Anspruch auf Anpassung der laufenden Leistungen nach dem Eintritt des Versorgungsfalles werde mit 1 % p.A. einkalkuliert. Dieses bAV-Lohnäquivalent könne in einem bestimmten Prozentsatz ausgedrückt werden. Bezogen auf den Monat vor Rentenbeginn betrage der Wert konkret 12,03 %, bezogen auf den Anpassungsstichtag betrage der entsprechende Wert im relevanten Zeitraum vor dem Anpassungsstichtag 10,71 %. 24

Der Nettobarlohn des Jahres vor dem Rentenbezugsbeginn betrage, zur Berücksichtigung des bAV-Lohnäquivalents um 12,03 % erhöht, 45.607,00 €. Bei Erhöhung des Nettobarlohns des zwölfmonatigen Zeitraums vor der Anpassungsprüfung um das für diesen errechnete bAV-Lohnäquivalent von 10,71 % ergebe sich ein Nettogesamteinkommen zum Anpassungsstichtag in Höhe von 46.705,00 €. Die Steigerung des Nettogesamteinkommens betrage dann in dem maßgeblichen Zeitraum 2,41 %. Die Erhöhung des Ruhegehaltes des Klägers um 2,9 % führe dazu, dass der Anspruch auf Anpassung erfüllt beziehungsweise überschritten sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Umfang des Anerkenntnisses der Beklagten durch ein Anerkenntnisteilurteil und im Übrigen durch streitiges Urteil vom 14.05.2012 stattgegeben. 26

Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung verwiesen (Bl. 160 ff. d. A.). 27

Das Urteil ist der Beklagten am 15.05.2012 zugestellt worden. Hiergegen richtet sich ihre am 30.05.2012 eingelegte und mit dem am 10.07.2012 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung. 28

Die Beklagte wendet sich unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage gegen das erstinstanzliche Urteil. Sie trägt u.a. vor, bei ihr bestehe genauso wie bei den anderen, in die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze erfassten Unternehmen ein durchgängiges System von Gehaltsbändern (I bis 10), das die Tarif- genauso wie die AT-Mitarbeiter einschließlich der Leitenden Mitarbeiter erfasse. Grundlage dieses Systems von Gehaltsbändern seien tarifliche und betriebliche Regeln. Auf das gesamte System wende die Beklagte jährlich freiwillige Gehaltserhöhungsprogramme an, die Jahr für Jahr betrieblich vereinbart würden. Diese setzten sich meist aus zwei Gehaltserhöhungen, einem "Market-Based-Adjustment" und einem "Top Contributor Reward" zusammen. Im Rahmen des "Market-Based-Adjustment" würden sog. "Job-Familien" gebildet und die Vergütung der Mitarbeiter in diesen "Job-Familien" mit der marktgängigen Vergütung in diesem Bereich verglichen. Soweit die Mitarbeiter der I1 unterhalb des durchschnittlichen Marktniveaus vergütet würden, erhielten sie ab einer definierten Mindestbewertung ihrer Leistung eine Gehaltserhöhung zur Angleichung an das Marktniveau (Market-Based-Adjustment). Daneben erhielten sie, entsprechend hohe Leistungsbewertungen vorausgesetzt, unabhängig vom Marktniveau auch definierte Gehaltserhöhungen als "Top Contributor Reward". Ausfälle bei Lohnerhöhungen würden bei niedrigen Leistungen entgegen der Darstellung der klagenden Partei daher Tarifmitarbeiter genauso wie AT-Mitarbeiter treffen, da für sie ein einheitliches System gelte; dies sei keine Besonderheit der AT-Mitarbeiter. 29

"Sales"-Mitarbeiter seien in dieses System einbezogen. Daneben existierten dort "Incentive"- Pläne für variable Vergütungen. Dies ändere aber nichts an der Teilnahme am System der Gehaltsbänder, das sich auf ihr Festgehalt und die Höhe der von den Mitarbeitern erreichbaren variablen Vergütung auswirke. 30

Tarifgehaltserhöhungen wirkten sich in diesem System praktisch kaum aus, da die Tarifgehälter nur Mindestgehälter seien und die am Marktniveau orientierten Gehaltserhöhungsprogramme oberhalb greifen könnten. Tatsächlich sähen die Tarifverträge auch einen Hinweis auf das Tarifgehalt als Mindestgehalt und einen Verweis auf das freiwillige Gehaltserhöhungsprogramm vor. 31

Nach alledem bestehe ein System, das sich aufgrund der bei den betrieblichen Gehaltserhöhungsprogrammen berücksichtigten Faktoren, d.h. des Gehaltsniveaus am Markt und der Leistung, für die einzelnen Mitarbeiter individuell unterschiedlich auswirke, aber nach einheitlichen Kriterien arbeite. Damit sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts eine Differenzierung zwischen Tarif- und AT-Mitarbeitern nicht angezeigt.	
Anders als bei den übrigen Mitarbeitern lägen die Entscheidungen über die Vergütung der Executives bei der US-amerikanischen Muttergesellschaft, nach deren Maßgabe sie vergütet würden. Die Executives erhielten eine Vergütung, die nach von dem Mutterunternehmen festgesetzten Kriterien erfolge, deren Bewertung auch dort und nicht im deutschen Unternehmen vorgenommen werde. Damit habe das deutsche Unternehmen keinen Einfluss auf die Höhe der Vergütung. Für diese Mitarbeiter sei daher auch die oben dargestellte Einordnung in ein Gehaltsband nicht von Belang. Es sei daher sachgerecht, diese Mitarbeiter von der Betrachtung auszunehmen.	33
Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei zudem bei zutreffender Bestimmung der Nettolohnentwicklung das "baV-Lohnäquivalent" zu berücksichtigen.	34
Weiter berichtigt und ergänzt die Beklagte ihr Vorbringen zu den zuletzt in die konzernweite Betrachtung der Nettolohnentwicklung einbezogenen Unternehmen.	35
Die Beklagte beantragt,	36
das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14.05.2012- 3 Ca 2083/11 - abzuändern und die Klage abzuweisen, soweit die Beklagte die Klageforderung nicht anerkannt hat.	37
Der Kläger beantragt,	38
die Berufung der Beklagten kostenpflichtig zurückzuweisen.	39
Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Er trägt ergänzend u.a. vor, die Beklagte habe einen unzutreffenden Prüfungszeitraum gewählt.	40
Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den von ihnen in Bezug genommenen Inhalt der in beiden Rechtszügen zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.	41
Entscheidungsgründe	42
I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden.	43
II. Die Berufung der Beklagten ist teilweise begründet und im Übrigen unbegründet. Die Klage ist, soweit sie in die Berufung gelangt ist, nur teilweise begründet. Der Kläger hat Anspruch auf die von ihm begehrte, höhere betriebliche Altersversorgung seit dem 01.07.2009 in Höhe lediglich weiterer 34,86 € monatlich, woraus sich die insoweit teilweise Begründetheit der Klage hinsichtlich der seit Juli 2009 bis Ende Februar 2012 aufgelaufenen Rückstände von 1.115,52 € wie auch des Anspruchs auf künftige Leistung ab dem Monat März 2012 ergibt. Im Übrigen ist die Klage unbegründet.	44

- 1.** Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus dem Versorgungsversprechen in Verbindung mit § 16 Abs. 1 BetrAVG.
- a)** 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. 2 und 3 BGB zu überprüfen, ob der Arbeitgeber bei seiner Anpassungsentscheidung den ihm eingeräumten Ermessensspielraum überschritten hat. Die Belange des Versorgungsempfängers bestehen im Ausgleich des Kaufkraftverlustes seit Rentenbeginn. Dementsprechend ist der volle Anpassungsbedarf zu ermitteln, der in der seit Rentenbeginn eingetretenen Teuerung besteht, soweit sie nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde (BAG 13.12.2005 - 3 AZR 217/05 - BAGE 116, 285; BAG 31.07.2007 - 3 AZR 810/05 - AP § 16 BetrAVG Nr. 65). 46
- Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass seine Anpassungsentscheidung im Ergebnis billigem Ermessen entspricht und sich in den Grenzen des § 16 BetrAVG hält (BAG 31.07.2007 - 3 AZR 810/05 - AP § 16 BetrAVG Nr. 65). Die Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich auf alle die Anpassungsentscheidung beeinflussenden Umstände (BAG 20.05.2003 - 3 AZR 179/02 - AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1, zu II 5 der Gründe). Die Entscheidung der Beklagten entspricht dem nicht, so dass der Kläger den von ihm erhobenen Anspruch, begrenzt auf den zutreffend berechneten Teuerungsausgleich, hat. 47
- aa)** Die Ansicht der Beklagten, nach dem Regelungsgehalt der aktuellen Fassung des § 16 BetrAVG sei die Prüfung der reallohnbezogenen Obergrenze auf den letzten, dreijährigen Prüfungszeitraum begrenzt und nicht auf den Beginn des Rentenbezugs zu erstrecken, greift nicht durch. 48
- (1)** Der Wortlaut des § 16 BetrAVG bestimmt lediglich den Prüfungstermin, nicht hingegen den maßgeblichen Prüfungszeitraum. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es, eine Auszehrung der Betriebsrenten zu vermeiden. Diese haben Entgeltcharakter und sind Gegenleistungen für bereits erbrachte Leistungen der Versorgungsempfänger. Die Belange der Versorgungsberechtigten bestehen in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung. Dies bedingt die Ermittlung des vollen, nicht gedeckten Anpassungsbedarfs, welcher in der seit Rentenbeginn eingetretenen Teuerung besteht, soweit diese nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde. Als Prüfungszeitraum ist danach für die Ermittlung des Anpassungsbedarfes die gesamte Zeit vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag zugrunde zu legen (BAG 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11; BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - NZA-RR 2006, 485 bis 490, zu II 1 c aa der Gründe Rn. 22). 49
- Es ist auch nicht Sache des Arbeitgebers, den Prüfungszeitraum im Rahmen seiner Ermessensentscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG so zu bestimmen, dass er auch die Interessen der Versorgungsempfänger nach billigem Ermessen berücksichtigt. Der Prüfungszeitraum steht gerade nicht zur Disposition des Arbeitgebers (BAG 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11 Rn. 29 f.; BAG Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 3 AZN 932/10 - Rn. 9; BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 16). 50
- (2)** Für den Anpassungsbedarf und die reallohnbezogene Obergrenze gilt derselbe Prüfungszeitraum. Beide betreffen in gleicher Weise die Belange der Versorgungsempfänger. An der systematischen Einordnung und dem Zweck der reallohnbezogenen Obergrenze hat 51

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. Dem zu Folge ist es für die künftigen Anpassungsentscheidungen von Bedeutung, ob die aktiven Arbeitnehmer einen Abbau der Reallohnseinbußen durch spätere Verdiensterhöhungen erreichen (BAG 25. April 2006 - 3 AZR 159/05 - NZA-RR 2007, 376 Rn. 25; 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. Eine isolierte, auf jeweils drei Jahre begrenzte Betrachtungsweise würde hingegen dazu führen, dass den Betriebsrentnern Kaufkraftverluste verblieben, die den aktiven Arbeitnehmern nicht mehr entstünden. Dadurch würden die Belange der Versorgungsempfänger nur unzureichend berücksichtigt (BAG 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11 Rn. 28, 33).

Auch nach der seit dem 01.01.1999 geltenden Fassung des § 16 BetrAVG reicht der für den Anpassungsbedarf und die reallohnbezogene Obergrenze maßgebliche Prüfungszeitraum grundsätzlich vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag. (BAG 25. April 2006 - 3 AZR 159/05 - NZA-RR 2007, 376 Rn. 23, 25; BAG 30. August 2005 – 3 AZR 395/04 NZA-RR 2006, 485 Rn. 33). Eine nachholende Anpassung liegt nach § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG n.F. 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 25. April 2006 - 3 AZR 159/05 - NZA-RR 2007, 376 Rn. 25; BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - AP BetrAVG § 16 Nr. 56). Auch § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG stellt auf den Zusammenhang zwischen nachholender Anpassung und wirtschaftlicher Lage ab. Nur wenn eine Anpassung wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers zu Recht unterblieben ist, muss sie nach § 16 Abs. 4 BetrAVG i.V.m. der Übergangsregelung des § 30c Abs. 2 BetrAVG bei späteren Anpassungen nicht mehr nachgeholt werden. Dann ist es zulässig, den damaligen Anstieg des Verbraucherpreisindex wie auch die damals zu verzeichnenden Realloohnerhöhungen bei späteren Anpassungsentscheidungen unberücksichtigt zu lassen (BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - aaO, zu II 1 c aa der Gründe).

Diese Bestimmung ist nur dann sinnvoll, wenn bei der Ermittlung des Anpassungsbedarfs nicht nur auf den Drei-Jahres-Zeitraum vor dem Prüfungstichtag abgestellt wird, sondern auf den Zeitraum vom Rentenbeginn bis zum jeweiligen Prüfungstichtag (BAG Beschluss vom 14. Dezember 2010 – 3 AZN 932/10 - Rn. 10).

(3) Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber zwar nicht in jedem Kalenderjahr, sondern lediglich alle drei Jahre eine gebündelte Anpassungsentscheidung trifft, den einheitlichen Anpassungstichtag aber dadurch erreicht, dass die Betriebsrenten der neuen Versorgungsempfänger bei der nächsten alle drei Jahre stattfindenden, gemeinsamen Anpassungsentscheidung erhöht werden. Soweit die erste Anpassung vorverlegt und daran die Dreijahresfrist geknüpft wird, bringt dies dem einzelnen Versorgungsempfänger - auf die gesamte Laufzeit der Betriebsrente gesehen - mehr Vor- als Nachteile. Soweit sich die erste Anpassungsentscheidung um höchstens sechs Monate verzögert, sind die Grenzen der Bündelung von Anpassungsentscheidungen nicht überschritten (BAG 30.08.2005 - 3 AZR 395/04 - NZA-RR 2006, 485).

Die Einbeziehung des Klägers in die zum 01.07.2009 gebündelte Anpassungsprüfung ist danach nicht zu beanstanden. Sie hält sich klar im Rahmen der vorgenannten Grenzen. Die Anpassungsprüfung wurde hierdurch nicht mehr als sechs Monate verzögert.

bb) In Anwendung der vorgenannten Rechtsgrundsätze ergibt sich, dass die Darlegungen der Beklagten nicht den Schluss tragen, die maßgebliche Reallohnentwicklung sei nicht günstiger verlaufen als die von der Beklagten gewährte Anpassung der Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung. 56

(1) Das Vorbringen der Beklagten, die zugesagte betriebliche Altersversorgung sei als Vergütungsbestandteil in die Feststellung der Reallohnentwicklung einzubeziehen, hierfür sei zu ermitteln, welchen Anteil seiner Nettovergütung der Arbeitnehmer investieren müsse, um eine entsprechende Altersversorgung zu erlangen und in der Folge seien sinkende Aufwendungen als Korrekturfaktor bezüglich der Nettolohnentwicklung zu berücksichtigen, ist bereits nicht geeignet, eine Begrenzung der reallohnbezogenen Obergrenze zu bewirken. 57

Nach § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ist auf die Entwicklung der Nettolöhne und -gehälter sowie der sonstigen Bezüge, die als Entgelt für eine Tätigkeit in einem Unternehmen gewährt werden, abzustellen. Damit ist nur die Steigerungsrate der Realbezüge, über die der aktive Arbeitnehmer tatsächlich verfügen kann, maßgeblich (LAG Köln 13. April 2012 – 5 Sa 354/11). Zu berücksichtigenden Versorgungslohn erhält der aktive Arbeitnehmer nicht. Bis zum Versorgungsfall hat er lediglich einen bedingten Anspruch auf Gewährung einer Altersversorgung. Die Versorgungsanwartschaft erhöht während seines aktiven Berufslebens seinen Lebensstandard nicht und übt auch keinen Einfluss auf seine Kaufkraft aus (LAG Schleswig-Holstein 22. März 2012 – 5 Sa 371/11, Rn. 55; LAG Schleswig-Holstein 5. Juni 2012 – 1 Sa 365/11, Rn. 46; LAG Niedersachsen 16.02.2012 - 4 Sa 1001/11B – Rn. 45,46). 58

Zudem übersieht die Beklagte, dass sie bei Einbeziehung des Zeitwertes des Versorgungslohns den Kläger mit einer ständig wachsenden Anzahl von aktiven Arbeitnehmern vergleichen würde, mit denen er in zulässiger Weise nicht zu vergleichen ist. Denn die Zahl der Mitarbeiter, die eine schlechtere Versorgungszusage als der Kläger oder keine Versorgungszusage haben, wächst bei der aktiven Belegschaft im Konzern der Beklagten ständig an. Dies folgt denotwendig aus der Schließung der zeitlich aufeinander folgenden, jeweils hinsichtlich der jüngeren zudem verschlechterten, Versorgungszusagen im Konzern, dem die Beklagte angehört, in Verbindung mit der natürlichen Fluktuation von Mitarbeitern, ohne dass es auf die konkrete Höhe der Fluktuationsrate ankommt. Allein hierdurch würde bei Berücksichtigung des "bAV-Äquivalents" die Entwicklung der durchschnittlichen Reallohne der aktiven Mitarbeiter fortlaufend so lange negativ beeinflusst, bis im Konzern keine Mitarbeiter mit einer Versorgungszusage mehr beschäftigt würden. Hierdurch wäre eine unzulässige Entwertung der erteilten Versorgungszusage nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters verbunden. Die Auswirkung dieser Verschlechterung würde zudem selbst über den Zeitpunkt des Ausscheidens des letzten Mitarbeiters mit einer Versorgungszusage hinaus für diejenigen Versorgungsempfänger fortwirken, deren Rentenbeginn vor diesem Zeitpunkt lag. Für diese Versorgungsempfänger würde wegen der maßgeblichen Berechnung der Nettolohnentwicklung seit Rentenbeginn der unzulässige Einfluss des "bAV-Lohnäquivalents" andauern. Mit der wachsenden Zahl der Mitarbeiter, die eine schlechtere oder gar keine Versorgungszusage erhielten, ist der Kläger jedoch bereits nicht vergleichbar. Ihm hatte die Beklagte während seiner aktiven Zeit eine Versorgungszusage erteilt. 59

(2) Auch in Fällen der erstmaligen Anpassungsprüfung reicht der Prüfungszeitraum für den Anpassungsbedarf und die reallohnbezogene Obergrenze von dem Rentenbezugsbeginn bis zum Prüfungsstichtag (BAG 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11, Rn. 22 ff.), im Streitfall also vom 01.01.2006 bis zum 30.06.2009. 60

(a) Ungeachtet weiterer Bedenken gegen die Vorgehensweise der Beklagten fehlt damit bei der erstinstanzlich zunächst durch die Beklagte vorgetragenen Darstellung der Nettolohnentwicklung im Konzern auf der Basis von Jahresdurchschnittswerten zum Jahresende 2005 gegenüber dem Jahresende 2008 bereits die Übereinstimmung zwischen dem Prüfungszeitraum und dem Zeitraum der dargelegten Nettolohnentwicklung. Dabei hat die Beklagte nicht auf den Dezember 2005 als den Monat vor Rentenbeginn abgestellt, sondern einen Jahresdurchschnittswert. Dies gilt entsprechend für das Jahresende 2008. Gewichtiger ist, dass der Betrachtungszeitraum das erste Halbjahr 2009 als vor dem Stichtag am 1.7.2009 liegende und zu berücksichtigende Zeit nicht berücksichtigt.

(b) Dies ist auch angesichts des Vortrags der Beklagten, Entgeltsteigerungen in dem letzten halben Jahr vor dem Stichtag würden sich nicht auswirken, weil das Ergebnis der Entgeltverhandlungen meist erst im August vorliege und dann zwar rückwirkend Nachzahlungen zum 01.06. des jeweiligen Jahres erfolgen würden, hiervon jedoch die Versorgungsempfänger nicht profitieren würden, weil die tatsächliche Zahlung erst nach dem Anpassungsstichtag erfolge, gerade nicht unerheblich. 62

Denn entscheidend ist, dass die Gehaltsanpassungen nach dem eigenen Vortrag der Beklagten bei der aktiven Belegschaft bereits mit Wirkung zum 01.06. und damit innerhalb des Prüfungszeitraums vollzogen werden, dies auch im Vorhinein bekannter und gängiger Praxis entspricht, mögen sie auch buchungstechnisch im Wege von Nachzahlungen erst später rückwirkend abgewickelt werden. Wirtschaftlich sind die Erhöhungen der aktiven Belegschaft bereits innerhalb des Prüfungszeitraums zuzuordnen. Würde bei den Versorgungsempfängern diese letzte Erhöhung unberücksichtigt bleiben, würden sie entgegen dem durch die Nettolohnobergrenze gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG beabsichtigten Gleichlauf der Betriebsrente und der Nettolöhne für die Dauer bis zur nächsten Anpassungsprüfung von dieser Erhöhung ausgeschlossen und würden entsprechend bei der nächsten Anpassungsprüfung ggf. bis zum Ableben jeweils wiederum für die jeweils nächsten drei Jahre von der Berücksichtigung der Erhöhung der Nettolöhne des Jahres, in welches der Prüfungsstichtag fällt, ausgeschlossen. Dieser Gesichtspunkt gilt entsprechend auch für die von der Beklagten alternativ vorgetragenen Zahlen für den Zeitraum 30.06.2005 bis 30.06.2008. Auch bei diesem ist die nachträglich zum 1.6.2008 erfolgte Gehaltserhöhung der aktiven Mitarbeiter fälschlich nicht berücksichtigt. 63

(c) Auch mit ihrem weiteren Vorbringen in Form neuer Berechnungen unter Einbeziehung des "bAV-Äquivalents" wie auch hilfsweise ohne dessen Berücksichtigung hat die für die Billigkeit ihrer Entscheidung darlegungs- und beweisbelastete Beklagte nicht dargelegt, dass die von ihr herangezogene Gesamtzahl der Konzernmitarbeiter ohne Executives und der für diese vorgetragene, durchschnittliche Nettolohn eines Mitarbeiters der von ihr benannten Konzernteile eine hinreichende Nähe zu dem Kläger als Versorgungsempfänger hat. 64

(aa) Die Beklagte ist materiell-rechtlich nicht gehindert, ihre ursprüngliche Begründung der Anpassungsentscheidung durch neuere Begründungen zu ergänzen bzw. teils zu ersetzen. Der Arbeitgeber kann für die getroffene Anpassungsentscheidung neue Berechnungen in den Prozess einführen, weil entscheidend darauf abzustellen ist, ob die getroffene Anpassungsentscheidung im Ergebnis billigem Ermessen entspricht (BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 – NZA-RR 2006, 485, Rn. 27; BAG 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - AP § 1 BetrAVG Auslegung Nr. 1; LAG Köln 13. April 2012 – 5 Sa 354/11). 65

(bb) Es ist der Praxis überlassen, für die reallohnbezogene Obergrenze Modelle zu entwickeln, die eine praktikable und sachgerechte Anpassungsprüfung ermöglichen. § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG begrenzt die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze nicht 66

auf eine bestimmte Methode. Der Arbeitgeber kann nach billigem Ermessen entscheiden, wie er diese Obergrenze im Einzelnen ermittelt. Dabei muss die Methode zwar vor allem dem Sinn und Zweck der reallohnbezogenen Obergrenze entsprechen, den Besonderheiten des jeweiligen Versorgungssystems Rechnung tragen und für eine hinreichend zuverlässige Datenermittlung sorgen. Allerdings sind Typisierungen, Pauschalierungen und Generalisierungen keinesfalls untersagt. Sie liegen umso näher, je größer die Datenmenge ist und je weniger sich aus statistischen Gründen einzelfallbezogene Ungenauigkeiten auswirken. Derartige Vereinfachungen erleichtern nicht nur den Vollzug, sondern vermeiden auch Fehler. Der am 1. Januar 1999 in Kraft getretene Abs. 2 Nr. 2 des § 16 BetrAVG hat diese Gestaltungsmöglichkeit nicht beseitigt. Nach dieser Vorschrift gilt die Verpflichtung zu einer ermessensfehlerfreien Anpassungsentscheidung als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ausfällt als der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens. Diese Bestimmung zwingt den Arbeitgeber zudem nicht zu einer unternehmensbezogenen Bildung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen, sondern verschafft ihm lediglich erhöhte Rechtssicherheit, wenn er den vom Gesetzgeber ausdrücklich gebilligten Weg beschreitet. Dabei bringt die Formulierung "gilt als erfüllt" nur zum Ausdruck, dass es keiner weiteren Prüfung mehr bedarf, wenn der Arbeitgeber diesen Weg beschreitet. Das heißt aber nicht, dass andere Berechnungsmethoden ermessensfehlerhaft sind. Wenn der Arbeitgeber sich für eine andere Berechnungsart entscheidet, ist jedoch noch eine Billigkeitskontrolle erforderlich. Danach ist eine Abweichung von der im Gesetz vorgesehenen und für interessengerecht erachteten Berechnungsmethode zwar möglich, sie bedarf jedoch einer tragfähigen Begründung (BAG 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11, Rn. 41; BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu III 2 b aa der Gründe). Falls der Versorgungsschuldner die Nettolohnentwicklung aller Mitarbeiter des Konzerns zugrunde legen möchte, bedarf diese Abweichung von § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG einer ausreichenden 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 (BAG 30. August 2005 – 3 AZR 395/04 – Rn. 40). Die Vergleichsgruppe muss alle Unternehmen erfassen, auf die sich die konzernweite Anpassungsentscheidung erstrecken soll (BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - NZA-RR 2006, 485).

(cc) Gemessen an den vorstehenden Grundsätzen hat die Beklagte insbesondere nicht dargelegt, dass Veränderungen der Mitarbeiterstruktur die Entwicklung des durchschnittlichen Nettolohns, von der Beklagten als durchschnittlicher Nettolohn je Konzernmitarbeiter berechnet, nicht dahin wesentlich beeinflusst haben, dass diese Durchschnittsgröße von der Entwicklung etwa der prägenden Tarifgruppen und der Entwicklung der außertariflichen Gehaltsbänder abweicht. Die Beklagte hat ebenso nicht vorgetragen, dass der Anteil der Mitarbeiter in den jeweiligen Tarifgruppen und im AT-Bereich in den jeweiligen Gehaltsbändern im Wesentlichen gleich geblieben ist. Dies wäre notwendig gewesen, um auszuschließen, dass die Entwicklung der durchschnittlichen Nettolohnsumme durch eine Verringerung der höher eingruppierten Mitarbeiter und ein Ansteigen der niedriger eingruppierten Mitarbeiter verfälscht worden ist.

67

Dieser Gesichtspunkt ist von Amts wegen zu berücksichtigen, denn er betrifft die von der Beklagten zu leistende Darlegung einer hinreichenden Nähe und Nachvollziehbarkeit ihres Sachvortrags zur reallohnbezogenen Obergrenze. Ihr selbst ist dieser Mangel jedenfalls im Kern nicht fremd. Dies ergibt ihr erstinstanzlicher Vortrag (S. 7 oben ihres Schriftsatzes vom 19.10.2011 – Bl. 30 d.A.) dahin, weitere Einflüsse könnten in Veränderungen der Mitarbeiterstruktur oder Verringerung variabler Vergütungsbestandteile liegen. Dazu, so teilte sie mit, gebe es keine genaueren Untersuchungen. Auch ihr späteres Vorbringen zur

68

Berücksichtigung der verschiedenen Beschäftigungsformen wie Altersteilzeit, Teilzeitarbeit etc. im Rahmen ihres ergänzenden Vortrags ändert daran nichts, es betrifft zu wesentlichen Teilen einen inhaltlich anderen Bereich.

Zudem trägt die Beklagte selbst vor, die "wesentlichen Bezüge" der Tarifangestellten und der AT-Angestellten seien vergleichbar. Das gilt nach ihrem eigenen Vorbringen jedoch 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 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 (so auch LAG Schleswig-Holstein 22. März 2012 – 5 Sa 371/11 – NZA-RR 2012, 373 ff, Rn. 52; LAG Niedersachsen 16. Februar 2012 – 4 Sa 1001/11 B). Dem Vortrag der Beklagten lässt sich gerade nicht entnehmen, dass sie die Vergleichsgruppe nach klaren, einkommensorientierten Kriterien gebildet hat. Insbesondere hat die Beklagte nicht im Ansatz dargelegt, dass sich das Gesamtnetoeinkommen der Tarifangestellten und der AT-Angestellten im Prüfungszeitraum prozentual gleich entwickelt hat (so auch LAG Schleswig-Holstein 5. Juni 2012 – 1 Sa 365/11, Rn. 42 f.; LAG Schleswig-Holstein 22. März 2012 – 5 Sa 371/11 – NZA-RR 2012, 373 ff, Rn. 52).

(dd) Die Darstellung der Beklagten hinsichtlich der Reallohnentwicklung stellt zudem nicht auf die Verhältnisse im Monat vor dem Beginn des Rentenbezugs und dem Monat vor dem Anpassungsprüfungsstichtag ab, sondern auf einen Durchschnittswert, den sie aus einem jeweils zwölf Monate vor dem Rentenbeginn und dem Anpassungsprüfungsstichtag umfassenden Zeitraum ermittelt. Auch dies ist fehlerhaft. Zwar können unstetig gezahlte Entgeltbestandteile ungeachtet des Monats, in dem sie gezahlt wurden, in dem für die Anpassungsprüfung maßgeblichen Monat zeitanteilig zu berücksichtigen sein. Die von der Beklagten vorgetragene, jeweils monatsweise Durchschnittsberechnung für die von ihr einbezogenen Teile der Mitarbeiter der berücksichtigten Konzernunternehmen und die sodann nach ihrem Vorbringen gebildete Summe von zwölf Monatsdurchschnitten mit einer anschließenden Durchschnittsberechnung stellt jedoch ein anderes Vorgehen dar, welches inhaltlich abweicht. So können in den maßgeblichen, vor dem Stichtag liegenden Monat höhere Grundentgelte und andere anteilig zu berücksichtigenden, unstetigen Bezüge fallen als in die ersten Monate des durch die Beklagte zu Grunde gelegten, zwölfmonatigen Zeitraums. Hierdurch würde der Durchschnittswert des Gesamtzeitraums unter den Wert des maßgeblichen, letzten Monats sinken. Dass derartige Mängel ausgeschlossen wären, trägt die Beklagte nicht vor noch ist dies ersichtlich.

(ee) Dem Vorbringen der Beklagten lässt sich, woran die Berufung der Beklagten auf die Limitierung der Anpassung durch die Reallohnentwicklung ungeachtet sonstiger Überlegungen scheitert, auch nicht entnehmen, dass die Mitarbeiterstruktur der nach ihren Vortrag von ihr einbezogenen Konzernunternehmen auch nur annähernd vergleichbar ist. Dies ergibt sich schon aus der von dem Klägervertreter auf Seite drei der Berufungserwiderung (Bl. 217 d.A.) beispielhaft dargestellten, stark unterschiedlichen Einkommensentwicklung in mehreren konzernzugehörigen Unternehmen. So stieg das Nettoeinkommen nach der Darstellung der Beklagten je Mitarbeiter von Ende 2005 auf Ende 2008 im Unternehmen der Beklagten selbst um 7,6 %, während es für 1.580 (Ende 2005)

bzw. 1.775 (Ende 2008) Mitarbeiter der I1 Research & Development GmbH um 4,7 % fiel. Derartige Unterschiede sind mit vergleichbaren Vergütungsstrukturen nicht vereinbar. Warum gleichwohl eine unterschiedslose, lediglich die Executives nicht einbeziehende Betrachtung der Einkommensentwicklung im Konzern ermessensgerecht wäre, bedarf einer tragfähigen Begründung, die jedoch nicht ersichtlich ist. Soweit die Beklagte sich auf Umstrukturierungen unter Einbeziehung mehrerer Konzernunternehmen bezieht, fehlt zu diesen ein detaillierter Vortrag.	
(ff) Ob die Gruppe der Executives bei der Berechnung der Nettolohnentwicklung unberücksichtigt bleiben durfte, kann daher letztlich dahingestellt bleiben. Hierauf kommt es nicht mehr an.	72
b) Der Höhe nach ist der Anspruch des Klägers lediglich teilweise begründet. Die Klage ist unschlüssig, soweit der Kläger einen höheren monatlichen Mehrbetrag als 34,86 € nebst entsprechender Rückstände verlangt. Für den Prüfungszeitraum seit Rentenbeginn ergibt sich ein geringerer Anpassungsbedarf für die betriebliche Altersversorgung des Klägers als dieser ihn berechnet hat.	73
aa) Es ist auf die Indexwerte der Monate abzustellen, die dem erstmaligen Rentenbezug und dem Anpassungstichtag vorausgehen (BAG 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11, Rn. 46; BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - AP § 16 BetrAVG Nr. 65). Dies sind hier die Monate Dezember 2005 und Juni 2009.	74
Dabei ist aus Gründen der Rechtssicherheit auf den am Anpassungstichtag verfügbaren und veröffentlichten Index abzustellen (BAG 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11, Rn. 45; BAG 11. Oktober 2011 - 3 AZR 732/09; BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - NZA 2011, 1285). Dies war am Anpassungstichtag 1. Juli 2009 der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2005.	75
bb) Anhand der Indexwerte für Dezember 2005 gleich 101,0 und Juni 2009 gleich 107,1 ergibt sich eine Veränderung von $(107,1 : 101,0 - 1) \times 100 = 6,0396 \%$, gerundet 6,0 % .	76
Ausgehend von der ab dem 01.01.2006 gezahlten Ausgangsrente von 1.131,00€ beträgt die Erhöhung um 6,0 % monatlich 67,86€ , was zu einer Betriebsrente von mtl. insgesamt 1.198,86€	77
führt. Angesichts des von der Beklagten ab dem 1.7.2009 monatlich	78
geleisteten Betrages von 1.164,00€	79
führt dies zu einem monatlichen Mehrbetrag von 34,86€	80
sowie zu offenen Rückständen für die 32 Monate ab Juli 2009 bis	81
einschließlich Februar 2012 von 1.115,52€ .	82
Die weitergehende Klageforderung ist danach unbegründet.	83
2. Die weiteren Erwägungen der Parteien, welche die Kammer bedacht hat, bedürfen danach keiner Erörterung.	84
III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 97 ZPO.	85
	86

IV. Gründe, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Das Berufungsgericht ist der höchstrichterlichen Rechtsprechung gefolgt. Eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage mit grundsätzlicher Bedeutung liegt nicht vor.
