

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 18. Februar 2020
- 3 AZR 492/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:180220.U.3AZR492.18.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 28. September 2016
- 20 Ca 16564/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 30. Mai 2018
- 20 Sa 93/17 -

Entscheidungsstichworte:

Anpassung - institutionelle Zuwendungsempfänger

Leitsatz:

Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der sog. institutionelle Zuwendungsempfänger die durch die Förderung erhaltenen Mittel einzubeziehen und darüber hinaus die Vorgaben des Haushaltsrechts des öffentlichen Zuwendungsgebers und damit die im Förderungsbescheid festgesetzte Förderungshöchstgrenze und ggf. das haushaltsrechtliche Besserstellungsverbot zu beachten.

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 492/18
20 Sa 93/17
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Das Urteil wurde mit
Beschluss vom 25. Mai 2020
in den Entscheidungsgründen
berichtigt.
Erfurt, 2. Juni 2020
Koch, als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Februar 2020

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den ehrenamtlichen Richter Schultz und die ehrenamtliche Richterin Knüttel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 30. Mai 2018 - 20 Sa 93/17 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Anpassungen der Betriebsrente der Klägerin zum 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009. 1

Die Klägerin war vom 1. Dezember 1988 bis zum 30. November 2000 bei der Beklagten beschäftigt. Aufgrund einer Versorgungszusage aus dem Jahr 1988 bezieht sie seit dem 1. Dezember 2000 von der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG (im Folgenden PKDW) eine Betriebsrente. Diese belief sich bei Rentenbeginn auf 665,24 DM (entspricht 340,13 Euro) monatlich. 2

Die Beklagte wurde im Jahr 1981 in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung gegründet. Ihre Aufgabe war die Förderung von Wissenschaft und Forschung im Fachbereich Chemie und ihrer Nachbarwissenschaften. Nach ihrem Gesellschaftsvertrag verfolgte die Beklagte unmittelbar gemeinnützige Zwecke. Bis Ende 2012 wurde sie als Forschungsinstitut der Wissenschaftsgemeinschaft G e. V. gemeinsam vom Bund und den Ländern institutionell gefördert. 3

Im Jahr 2003 geriet die PKDW in eine wirtschaftliche Krise. Am 27. Juni 2003 beschloss sie gemäß § 22 Abs. 4 ihrer Satzung, ihre Pensionskassenrenten, die zum 1. Juli eines Jahres bereits seit mindestens sechs Monaten gezahlt wurden, jährlich um 1,4 vH herabzusetzen. Die Leistungsherabsetzung wurde mit Überschüssen verrechnet. Für die von der PKDW vorgenommenen Leis- 4

tungsherabsetzungen ist die Beklagte ab dem 1. Januar 2008 eingetreten und gleicht diese aus.

Die Beklagte übernahm im Jahr 1982 im Wege eines Betriebsüber- 5
gangs 62 Mitarbeiter des Gesellschaft D e.V. (im Folgenden GDC). Diesen Ar-
beitnehmern waren vom GDC Direktzusagen für Leistungen der betrieblichen
Altersversorgung erteilt worden. Zudem waren diesen Arbeitnehmern auch
Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Pensions-
kasse über die PKDW zugesagt worden.

Die Beklagte führte die Anpassungsprüfungen für die auf den Direktzu- 6
sagen beruhenden Betriebsrenten der ehemaligen Arbeitnehmer des GDC ge-
bündelt zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres durch. Sie passte diese Ren-
ten - jeweils im dreijährigen Turnus - an. Eine Anpassung der Pensionskassen-
renten nahm die Beklagte weder bei den ehemaligen Arbeitnehmern des GDC
noch bei ihren sonstigen Versorgungsempfängern und damit auch nicht bei der
Klägerin vor.

Durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (im Fol- 7
genden GWK) vom 7. November 2011 wurde die gemeinsame Förderung der
Beklagten zum 31. Dezember 2012 eingestellt. Der zwischenzeitlich von der
GWK beschlossene Abwicklungsplan stellt eine Beteiligung des Bundes und
der Länder an den Kosten der Beendigung der Förderung sicher. Die Gesell-
schafterversammlung der Beklagten beschloss am 1. November 2012 deren
Liquidation zum 31. Dezember 2012. Der Geschäftsbetrieb der Beklagten wur-
de in der Folgezeit eingestellt. Die verbliebenen Anlagen zur Finanzierung der
auf den Direktzusagen beruhenden Betriebsrenten wurden von der Beklagten
im Jahr 2013 veräußert.

Die Beklagte erzielte bereits vor ihrer Liquidation keine Jahresüber- 8
schüsse. Ein ausgeglichenes Jahresergebnis erreichte sie nur aufgrund der
Zuwendungen des Bundes und der Länder.

Nachdem die Klägerin zunächst außergerichtlich die Beklagte erfolglos 9
zur Anpassung ihrer Betriebsrente gemäß § 16 BetrAVG zum 1. Dezember

2006 und zum 1. Dezember 2009 aufgefordert hatte und die Beklagte bis Ende des Jahres 2015 ua. auf die Geltendmachung des Einwands der Verwirkung verzichtet hatte, erhob sie mit ihrer der Beklagten am 7. Dezember 2015 zugestellten Klageschrift, Klage auf Zahlung einer höheren monatlichen Betriebsrente.

Die Beklagte sei verpflichtet, ihre Betriebsrente nach § 16 BetrAVG anzupassen. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG stehe dem nicht entgegen, da die Versorgungszusage vor dem 16. Mai 1996 erteilt worden sei. Daran ändere auch die Neufassung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zum 31. Dezember 2015 nichts. 10

Für die Anpassungsentscheidung zum 1. Dezember 2009 sei das Ergebnis der Geschäftsjahre 2008, 2007 und 2006 maßgebend. Eine „negative“ Eigenkapitalrendite werde bestritten. Die Beklagte habe keine konkreten Unterlagen für die Geschäftsjahre 2005, 2004 und 2003 vorgelegt. Sofern trotz entgegenstehender wirtschaftlicher Lage jedenfalls die Betriebsrenten aufgrund Direktzusagen erhöht worden seien, könne sich die Beklagte nicht mehr darauf berufen, die wirtschaftliche Lage lasse eine Anpassung nicht zu. Insbesondere Unternehmen, die im öffentlichen Interesse zur Förderung der Wissenschaft als gemeinnützige Unternehmen gegründet worden und die grundsätzlich auf eine öffentliche Förderung angewiesen seien, könnten sich nicht auf eine unzureichende wirtschaftliche Lage berufen. Die von Anfang an gemeinnützige Beklagte, die auf eine Fehlbedarfsfinanzierung angewiesen gewesen sei, habe nicht mit Gewinnerzielungsabsicht gehandelt. Ebenso seien die Gesellschafter der Beklagten ihrerseits nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet. Erteilten solche Unternehmen Zusagen der betrieblichen Altersversorgung, könnten sie nicht von vornherein von der gesetzlichen Anpassungspflicht ausgenommen sein. 11

Zudem stehe ihr ein Anspruch auf die begehrte Anpassung aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu. Die Beklagte habe die auf Direktzusagen beruhenden Betriebsrenten im Gegensatz zu den Pensionskassenrenten regelmäßig angepasst. Ein sachlicher Grund für die ungleiche Behandlung der Pensionskassenrenten bestehe nicht. 12

Die Klägerin hat beantragt,

13

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis zum 30. November 2015 4.304,78 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten oberhalb des Basiszinssatzes ab dem Tag der Rechtskraft des Urteils zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ab dem 1. Dezember 2015 eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung in Höhe von 64,12 Euro brutto monatlich ab Beginn des jeweiligen Folgemonats zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, sie sei nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in der bis zum 30. Dezember 2015 geltenden Fassung (im Folgenden aF), jedenfalls in der ab dem 31. Dezember 2015 geltenden Fassung von der Verpflichtung zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG befreit. Die Neuregelung vom 31. Dezember 2015 gelte auch rückwirkend.

14

Zudem stehe ihre wirtschaftliche Lage einer Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG entgegen. Dies ergebe sich bereits aus den Besonderheiten, die im Rahmen des Liquidationsverfahrens zu beachten seien. Auch die von der Klägerin geltend gemachten Anpassungen der Pensionskassenrente zum 1. Dezember 2006 und zum 1. Dezember 2009 seien nicht anders zu beurteilen. Zwar seien die Besonderheiten des Liquidationsverfahrens hier nicht unmittelbar einschlägig, allerdings bedürfe es einer Prognoseentscheidung, ob für das Unternehmen aus einer Anpassung eine übermäßige Belastung folge. Dabei sei eine zu erreichende angemessene Eigenkapitalverzinsung ein entscheidender Parameter. Diese habe sie auch als werbende Gesellschaft nie erreicht. Auch aus den veröffentlichten Jahresabschlüssen folge, dass sie nur aufgrund der öffentlichen Zuwendungen überhaupt habe existieren können. Es ergebe sich stets ein Jahresergebnis von 0,00 Euro.

15

Ein Anspruch folge auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Behandlung der auf Direktzusagen beruhenden Betriebsrenten und der Pensionskassenrenten sei sachlich ge-

16

rechtfertigt. Es fehle schon an einer vergleichbaren Lage hinsichtlich der von ihr nicht erteilten Versorgungszusagen der ehemaligen GDC-Mitarbeiter.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage hinsichtlich der Anpassung zum 1. Dezember 2012 abgewiesen und bezüglich der noch streitgegenständlichen Anpassung zum 1. Dezember 2006 und zum 1. Dezember 2009 die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Klageabweisung. Die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision. 17

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Ob die zulässige Klage begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung (§ 563 Abs. 1 ZPO). 18

I. Die Klage ist zulässig. Die Klägerin hat ihre Leistungsanträge nicht im Wege einer unzulässigen alternativen Klagehäufung geltend gemacht. Der Klageantrag zu 2. ist gemäß § 258 ZPO zulässig. 19

1. Die Klageanträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 20

a) Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, ist grundsätzlich unzulässig. Sie verstößt gegen das Be- 21

stimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Für den Beklagten bleibt in diesem Fall bis zu einem Urteil unklar, ob das Gericht die Verurteilung nur auf einen oder auf mehrere Streitgegenstände stützen wird. Das ist aber für die Reichweite der Verurteilung und damit die Rechtskraft von Bedeutung. Die alternative Klagehäufung widerspricht zudem dem allgemeinen Rechtsgedanken der „Waffengleichheit“ der Parteien im Prozess. Sie benachteiligt den Beklagten in seiner Rechtsverteidigung. Bestimmt der Kläger die Rangfolge nicht, in der das Gericht die Prüfung der einzelnen Streitgegenstände vorzunehmen hat, erschließt sich dem Beklagten auch nicht ohne Weiteres, gegen welchen aus einer Vielzahl von Streitgegenständen er seine Rechtsverteidigung in erster Linie richten muss. Der Kläger muss daher zur Vermeidung einer Klageabweisung als unzulässig eine solche Rangfolge bilden. Das kann auch konkludent und auch noch im Verlauf des Verfahrens einschließlich der Revisionsinstanz geschehen. Fehlt eine Rangfolgebestimmung, hat das Gericht auf die mangelnde Bestimmtheit der Klage hinzuweisen und auf eine zulässige Antragstellung hinzuwirken, § 139 ZPO (*ausführlich BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 17 f., BAGE 163, 205*).

b) Die Klägerin hat ihr Leistungsbegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen hergeleitet. 22

aa) Der Gegenstand des Verfahrens bestimmt sich nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und dem ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund). Der Streitgegenstand iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht unterbreitet hat (*BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 20, BAGE 163, 205*). 23

bb) Die Klägerin hat ihr Leistungsbegehren nicht nur auf die Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs aus § 16 BetrAVG gestützt. Sie hat sich darüber hinaus auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Damit liegen verschiedene Streitgegenstände vor. Die Klägerin muss für beide Ansprüche unterschiedliche Lebenssachverhalte vortragen; es handelt sich um unterschiedliche Prüfungsprogramme. 24

cc) Die Klägerin hat aber nicht unter Verstoß gegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO dem Gericht die Auswahl überlassen, auf welchen der beiden Klagegründe es die Verurteilung stützt. Sie hat die beiden Streitgegenstände konkludent in ein hinreichend bestimmtes Eventualverhältnis gesetzt. 25

Die Klägerin hat in ihrer Klageschrift vom 26. November 2015 und in ihrem Schriftsatz vom 17. März 2016 ihr Begehren ausschließlich auf § 16 BetrAVG gestützt. Erst in ihrem Schriftsatz vom 30. Juni 2016 hat sie sich erstmals auf einen Anspruch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen für den Fall, dass die wirtschaftliche Lage der Beklagten unzureichend wäre. Hieraus ist eine Prüfungsrangfolge - zunächst ein Anspruch nach § 16 BetrAVG und hilfsweise ein solcher aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz - zu erkennen. 26

2. Der Klageantrag zu 2. ist auch im Übrigen zulässig. Er ist auf die Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 13 mwN, BAGE 165, 345*). 27

II. Ob und ggf. in welcher Höhe der Klägerin ein Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente zu den Stichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 zusteht kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. 28

1. Einem möglichen Anspruch der Klägerin auf Anpassung ihrer Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG steht nicht bereits der Umstand entgegen, dass ihre betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird. 29

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist Normadressat der Pflicht zur Anpassungsprüfung und -entscheidung allein der Arbeitgeber (*BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 10, BAGE 116, 285*). Die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG trifft das Unternehmen, welches als Arbeitgeber die entsprechende Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen hat (*BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 298/13 - Rn. 38, BAGE 148, 244*). § 16 Abs. 1 BetrAVG gilt auch unabhängig vom gewählten Durchführungsweg (*Kisters-Kölkes/Berenz/Huber BetrAVG 8. Aufl. § 16 Rn. 9*). Die Durchführung über eine Pensionskasse befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung; dies ergibt sich bereits aus § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Nur unter den dort geregelten Voraussetzungen entfällt die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung bei der Durchführung über eine Pensionskasse. 30

2. Dem Anspruch der Klägerin auf Anpassung ihrer Betriebsrente steht auch nicht § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Pflicht der Beklagten, nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG eine Anpassungsprüfung für die Stichtage 1. Dezember 2006 und 2009 vorzunehmen, nicht gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG entfallen ist. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG steht der von der Klägerin zu den beiden noch streitgegenständlichen Anpassungsstichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 verlangten Anpassung ihrer Betriebsrente nicht entgegen. Die derzeit geltende Fassung dieser Bestimmung ist im Streitfall nicht anwendbar und die Voraussetzungen der früher geltenden Regelung liegen nicht vor. 31

a) Nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in der ab dem 31. Dezember 2015 geltenden Fassung entfällt die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung ua., wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und 32

ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG aF war weitere Voraussetzung, dass zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Versicherungsaufsichtsgesetzes festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird. Diese Voraussetzung wurde durch Art. 1 Nr. 7 iVm. Art. 4 Satz 2 des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21. Dezember 2015 (*BGBI. I S. 2553*) zum 31. Dezember 2015 gestrichen. Gemäß § 30c Abs. 1a BetrAVG, der durch Art. 1 Nr. 15 iVm. Art. 17 Abs. 2 des Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17. August 2017 (*BGBI. I S. 3214*) mit Wirkung ab dem 24. August 2017 eingefügt wurde, gilt die Neufassung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG (*dazu BT-Drs. 18/12612 S. 32*), zwar auch für Anpassungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2016 liegen; in diesen Zeiträumen bereits erfolgte oder unterbliebene Anpassungen, gegen die der Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2016 Klage erhoben hat, bleiben jedoch unberührt.

b) Die Klägerin hat gegen die unterbliebenen Anpassungen zum 1. Dezember 2006 und zum 1. Dezember 2009 vor dem 1. Januar 2016 Klage erhoben. Die Klage wurde der Beklagten bereits am 7. Dezember 2015 zugestellt. Danach ist für das Begehren der Klägerin nach der Übergangsregelung in § 30c Abs. 1a BetrAVG die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht anwendbar. 33

c) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG für die Beklagte nicht bereits nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG aF, mithin der vor der Änderung durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie geltenden Fassung, entfallen war. Nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG aF entfiel die Verpflichtung zur Prüfung und ggf. Anpassung der Betriebsrente ua., wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse iSd. § 1b 34

Abs. 3 BetrAVG durchgeführt wird, ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und außerdem - nach dem zwischenzeitlich aufgehobenen Tatbestandsmerkmal der Vorschrift - zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Versicherungsaufsichtsgesetzes aF festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird.

Die Vorschrift galt daher nicht für laufende Versorgungsleistungen, die auf Versorgungszusagen beruhen, die vor Inkrafttreten der Verordnung über Rechnungsgrundlagen für die Deckungsrückstellungen (Deckungsrückstellungsverordnung - DeckRV) am 16. Mai 1996 erteilt wurden (*vgl. BAG 13. Dezember 2016 - 3 AZR 342/15 - Rn. 54, BAGE 157, 230; 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 - Rn. 64 ff., BAGE 149, 212*). Die Beklagte hatte der Klägerin bereits im Jahr 1988 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt.

35

3. Die Verpflichtung zur Änderung der Anpassungsentscheidung zu den Stichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 ist nicht mangels rechtzeitiger Rüge oder Klageerhebung erloschen. Zwar hat das Landesarbeitsgericht hierzu keine Feststellungen getroffen. Die Parteien haben jedoch auf den Hinweis des Senats in der mündlichen Verhandlung den zwischenzeitlich vorgelegten Schriftwechsel unstreitig gestellt. Danach ist der Anspruch der Klägerin auf eine Korrektur der zu den Anpassungsstichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 negativen Anpassungsentscheidungen noch nicht verwirkt (*vgl. zu den dabei geltenden Grundsätzen BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 112/18 - Rn. 32 ff.*). Sie hat gegenüber der Beklagten die fehlenden Anpassungsentscheidungen zu den Anpassungsstichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 rechtzeitig außergerichtlich gerügt und mit ihrer am 7. Dezember 2015 zugestellten Klage ebenfalls rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht.

36

4. Ob die Nichtanpassung der Betriebsrente zu den Stichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 billigem Ermessen iSv. § 16 Abs. 1 BetrAVG entspricht, kann derzeit vom Senat nicht beurteilt werden. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, dass bei der Prüfung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten als institutioneller Zuwendungsempfängerin nicht dieselben Kriterien wie bei werbenden Unternehmen herangezogen werden können. Es hat jedoch den unbestimmten Rechtsbegriff der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers nicht zutreffend ausgelegt. 37

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 hat er die Belange der Versorgungsempfänger und seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Lässt die wirtschaftliche Lage eine Anpassung der Betriebsrente nicht zu, ist der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet. Diese Bestimmung gilt für alle Arbeitgeber - unabhängig von ihrer Rechtsform -, die laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt haben. Hätte der Gesetzgeber gemeinnützige Arbeitgeber, etwa steuerbefreite Stiftungen des bürgerlichen Rechts, von der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ausnehmen wollen, so hätte er dies deutlich zum Ausdruck gebracht (*BAG 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 - Rn. 63, BAGE 149, 212*). 38

b) Die Grundsätze für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers bei werbenden Unternehmen (*vgl. hierzu ausführlich zuletzt BAG 22. Januar 2019 - 3 AZR 489/17 - Rn. 31 ff. mwN*) können nicht übertragen werden. 39

Der Senat hat bislang nicht entschieden, inwieweit die von ihm für werbende Unternehmen entwickelten Kriterien zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit anhand der Ertragslage auch auf Unternehmen zur Anwendung kommen, die als institutionelle Zuwendungsempfänger gemeinnützige und damit nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche und auf Gewinnerzielung ausgerichtete, sondern öffentliche Zwecke verfolgen. Er hat jedoch erkannt, dass Besonderheiten 40

bei der Prüfung der wirtschaftlichen Lage derartiger Zuwendungsempfänger jedenfalls nur solange, wie das Unternehmen noch im öffentlichen Interesse liegende und entsprechend geförderte Aufgaben wahrnimmt, zu beachten sind (vgl. BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 691/16 - Rn. 26).

Solche Besonderheiten gelten jedoch nicht für Zeiträume, in denen der Arbeitgeber derartige Aufgaben noch wahrnimmt. Während dieser Zeit ist die Tätigkeit noch durch den aus dieser Aufgabenstellung folgenden Finanzierungsweg geprägt. Daran muss sich auch die Beantwortung der Frage ausrichten, inwieweit die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers iSv. § 16 Abs. 1 BetrAVG einer Anpassung entgegensteht. Die gesetzgeberische Entscheidung, wonach alle Unternehmen eine Anpassungsprüfung und ggf. auch eine Anpassung vorzunehmen haben, wäre sonst nicht durchsetzbar. Derartige Arbeitgeber wären nach den allgemeinen Kriterien nie oder selten zu einer Anpassung verpflichtet.

41

c) Die wirtschaftliche Lage wird bei institutionellen Zuwendungsempfängern in besonderem Maße durch die öffentliche Förderung bestimmt.

42

Nach Nr. 2.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung (VV-BHO) zu § 23 BHO wird unter einer institutionellen Förderung eine Zuwendung zur Deckung der gesamten Ausgaben oder eines nicht abgegrenzten Teils der Ausgaben des Zuwendungsempfängers verstanden. Damit wird die Institution als solche gefördert (vgl. *Der Präsident des Bundesrechnungshofes als Bundesbeauftragter für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, Prüfung der Vergabe und Bewirtschaftung von Zuwendungen - Typische Mängel und Fehler im Zuwendungsbereich 2. Aufl. S. 24*). Eine solche Förderung kommt nach § 44 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 23 BHO nur in Betracht, wenn ein erhebliches Bundesinteresse an der Erfüllung eines bestimmten Zwecks durch eine Stelle außerhalb der Bundesverwaltung besteht. Ein in diesem Sinne qualifiziertes Interesse des Bundes ist anzunehmen, wenn die Erfüllung des Zwecks der Aufgabenstellung und Zielsetzung des Bundes in besonderem Maße dienlich und dabei zu erwarten ist, dass mit möglichst geringen Zuwendungsmitteln ein

43

optimaler Erfolg erzielt wird. Das erhebliche Interesse des Bundes muss dahin gehen, dass der angestrebte Zweck nicht durch eigene Verwaltungsbehörden, sondern gerade von Stellen außerhalb der Bundesverwaltung erfüllt wird (vgl. *Der Präsident des Bundesrechnungshofes als Bundesbeauftragter für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, Prüfung der Vergabe und Bewirtschaftung von Zuwendungen - Typische Mängel und Fehler im Zuwendungsbereich 2. Aufl. S. 32 f.*).

Weiter ist bei einem institutionellen Zuwendungsempfänger, bei dem eine sog. Fehlbedarfsfinanzierung erfolgt, dh. der Bund die Finanzierungslücke ausgleicht, die der Zuwendungsempfänger selbst weder durch die Heranziehung von eigenen noch von fremden Mitteln zu decken vermag, zu beachten, dass die Förderung nach VV Nr. 2.2.2 zu § 44 BHO auf einen Höchstbetrag zu begrenzen ist (vgl. *Der Präsident des Bundesrechnungshofes als Bundesbeauftragter für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, Prüfung der Vergabe und Bewirtschaftung von Zuwendungen - Typische Mängel und Fehler im Zuwendungsbereich 2. Aufl. S. 71*).

44

Im Rahmen einer zweckorientierten Auslegung von § 16 Abs. 1 BetrAVG ist deshalb bei der wirtschaftlichen Lage des institutionellen Zuwendungsempfängers der durch das Haushaltsrecht des Bundes vorgegebene Rahmen zu beachten. Bei einer Fehlbedarfsfinanzierung ist zu berücksichtigen, dass die beim Arbeitgeber entstehenden Kosten grundsätzlich auf die fördernde öffentliche Körperschaft abwälzbar sind. Die im Zuwendungsbescheid festgelegte Höchstgrenze muss aber zum anderen auch nach einer ggf. durchgeführten Betriebsrentenanpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG eingehalten sein. Ansonsten liefe der institutionelle Zuwendungsempfänger Gefahr, zu einem Eingriff in die Vermögenssubstanz verpflichtet zu werden. Dies soll durch § 16 Abs. 1 BetrAVG jedoch gerade ausgeschlossen sein (vgl. *BAG 22. Januar 2019 - 3 AZR 616/17 - Rn. 24*).

45

d) Daneben ist auch die wirtschaftliche Lage des dahinterstehenden staatlichen Förderers zu beachten. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Bund

46

und Ländern zeigt sich ua. daran, welche Tarifabschlüsse in ihrem eigenen Bereich erfolgen. Dies ist ggf. auch im Rahmen der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze nach § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG zu beachten. Allerdings wirkt sich die wirtschaftliche Lage des Staates für den institutionell Geförderten darüber hinaus auch noch dadurch aus, dass das in § 8 Abs. 2 Satz 1 des jeweiligen Gesetzes über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans (*Haushaltsgesetz, zuletzt Gesetz vom 21. Dezember 2019, BGBl. I S. 2890*) verankerte Besserstellungsverbot beachtet werden muss. Dieses ist bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit institutioneller Zuwendungsempfänger nach § 16 Abs. 1 BetrAVG als allgemeiner Rechtsgedanke heranzuziehen. Danach dürfen institutionelle Zuwendungen nur mit der Auflage bewilligt werden, dass der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besserstellt als vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes. Dazu zählen auch dessen Versorgungsempfänger. Vergleichbare Arbeitnehmer des Bundes sind typischerweise bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert und deren Betriebsrenten werden nach § 39 VBL-Satzung seit dem Jahr 2002 jährlich zum 1. Juli um ein Prozent ihres Betrags erhöht. Auch diese Begrenzung ist bei der Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zu beachten.

e) Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass seine Anpassungsentscheidung billigem Ermessen entspricht und sich in den Grenzen des § 16 BetrAVG hält. Die Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich auf alle die Anpassungsentscheidung beeinflussenden Umstände (*vgl. BAG 22. Januar 2019 - 3 AZR 489/17 - Rn. 35*). 47

5. Da der Senat nun erstmals den unbestimmten Rechtsbegriff der wirtschaftlichen Lage für den Fall eines institutionellen Zuwendungsempfängers präzisiert hat und die Parteien zu den dafür maßgeblichen Gesichtspunkten keinen Vortrag gehalten haben, ist der Rechtsstreit aus Gründen des fairen Verfahrens an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 48

a) Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht den Parteien nunmehr Gelegenheit geben zur Frage der Förderungshöchstgrenze zu den Anpassungstichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 vorzutragen. Sollte sich ergeben, dass eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu den genannten Stichtagen zu einem Überschreiten der Förderungshöchstgrenze aus den Zuwendungsbescheiden geführt hätte, so kann die auf § 16 BetrAVG gestützte Klage insoweit keinen Erfolg haben. Sollte ein Überschreiten der Förderungshöchstgrenze nicht zu besorgen sein, so wird das Landesarbeitsgericht die weitere Begrenzung der Anpassungsentscheidung durch die Grundsätze des Besserstellungsverbots aus § 8 Abs. 2 Satz 1 Haushaltsgesetz zu beachten haben. Die Klägerin kann dann zu den beiden noch im Streit stehenden Anpassungstichtagen jeweils nur eine Anpassung in der Höhe verlangen als wäre seit dem Rentenbeginn eine jährliche Steigerung der laufenden Leistungen um 1 vH erfolgt. 49

b) Sollte sich die auf § 16 Abs. 1 BetrAVG gestützte Klage wegen Überschreitens der Förderungshöchstgrenze als zumindest teilweise unbegründet erweisen, wird sich das Landesarbeitsgericht mit der Frage zu befassen haben, ob die Klägerin ihren Anspruch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen kann und die Beklagte deshalb verpflichtet ist, die Betriebsrente der Klägerin zu den Stichtagen 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 anzupassen. Da die Klägerin ihr Klagebegehren vorrangig auf § 16 BetrAVG stützt, kann über einen etwaigen - nur hilfsweise geltend gemachten - Anspruch auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes erst für den Fall der Unbegründetheit des auf § 16 BetrAVG gestützten Begehrens entschieden werden. 50

Dieser Streitgegenstand ist für Anpassungstichtage 1. Dezember 2006 und 1. Dezember 2009 noch rechtshängig. Das Landesarbeitsgericht hat in seinem ersten Berufungsurteil insoweit allein die Klage bezüglich eines Anspruchs auf Anpassung der Betriebsrente zum 1. Dezember 2012 auf der Grundlage des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (rechtskräftig) abgewiesen. 51

Das Landesarbeitsgericht wird die Entscheidung des Senats vom 11. Juli 2017 (- 3 AZR 691/16 - Rn. 28 ff.) berücksichtigen können. 52

III. Das Landesarbeitsgericht wird schließlich auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 53

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Schultz

Knüttel

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 492/18
20 Sa 93/17
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

BESCHLUSS

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 25. Mai 2020 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 18. Februar 2020 - 3 AZR 492/18 - werden wegen offensichtlicher Unrichtigkeit im ersten Satz der Randnummer 41 wie folgt berichtigt. Der Satz lautet: „Solche Besonderheiten gelten jedoch nur für Zeiträume, in denen der Arbeitgeber derartige Aufgaben noch wahrnimmt.“

Zwanziger

Spinner

Roloff