

Entscheidungen



Siehe auch: [Pressemitteilung Nr. 45/12 vom 19.6.2012](#)

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 19.6.2012, 3 AZR 464/11

Betriebsrentenanpassung - Prüfungszeitraum

Leitsätze

Nach § 16 Abs. 1 Halbs. 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 insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Die Belange des Versorgungsempfängers werden durch den Anpassungsbedarf bestimmt. Dieser richtet sich nach dem seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust. Der Anpassungsbedarf wird durch die Nettoverdienstentwicklung bei den aktiven Arbeitnehmern (reallohnbezogene Obergrenze) begrenzt. Für die Ermittlung sowohl des Kaufkraftverlustes als auch der reallohnbezogenen Obergrenze kommt es auf die Entwicklung vom Rentenbeginn bis zum jeweils aktuellen Anpassungsstichtag an. Der Prüfungszeitraum steht nicht zur Disposition des Arbeitgebers. Dies ist von Verfassungs wegen nicht zu beanstanden.

Tenor

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision der Beklagten im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. Mai 2011 - 6 Sa 107/11 - teilweise aufgehoben.

Im Umfang der Aufhebung wird auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 22. Dezember 2010 - 38 Ca 11541/10 - abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab dem 1. September 2010 über die bisher gezahlte Betriebsrente iHv. monatlich 3.265,50 Euro brutto hinaus monatlich weitere 99,15 Euro brutto, mithin eine monatliche Betriebsrente iHv. insgesamt 3.364,65 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger rückständige Betriebsrente für die Monate Juli 2009 bis August 2010 iHv. insgesamt 1.388,10 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 20. Juni 2012 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Anpassung der Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2009.
- 2 Der Kläger war bis zum 31. Dezember 2005 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Seit dem 1. Januar 2006 zahlt die Beklagte an ihn eine Betriebsrente. Diese belief sich zunächst auf monatlich 3.173,00 Euro brutto. Die Beklagte, die die Anpassungsprüfungen nach § 16 BetrAVG jeweils zum 1. Juli eines jeden Kalenderjahres bündelt, passte die Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2009 um 2,91 % auf 3.265,50 Euro brutto an. Dieser Anpassung lag die Nettolohnentwicklung sämtlicher Mitarbeiter im I-Konzern in Deutschland mit Ausnahme der sog. „Executives“ in den Kalenderjahren 2006 bis 2008 zugrunde.
- 3 Mit Schreiben vom 3. August 2009 wies der Kläger die Anpassung als unzureichend zurück und verlangte eine Erhöhung seiner Betriebsrente um den seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust von 6,04 % auf 3.364,65 Euro sowie die Nachzahlung des jeweiligen monatlichen Differenzbetrages zur gezahlten Betriebsrente in Höhe von 99,15 Euro brutto. Die Beklagte kam diesem Verlangen nicht nach.
- 4 Mit seiner am 14. September 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger sein Begehren nach Anpassung seiner Betriebsrente an den Kaufkraftverlust weiter verfolgt. Er hat die Auffassung vertreten, Anspruch auf Anpassung seiner Ausgangsrente entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland im Zeitraum von Dezember 2005 bis Juni 2009 zu haben. Die Anpassungsentscheidung der Beklagten sei bereits deshalb zu beanstanden, weil diese für die sog. reallohnbezogene Obergrenze von einem unzutreffenden Prüfungszeitraum ausgegangen sei. Auch bei der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze sei auf den Zeitraum vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag abzustellen. Zudem habe die Beklagte unzulässigerweise die Nettolohnentwicklung aller aktiven Mitarbeiter ohne weitere Differenzierung berücksichtigt und keine Gruppenbildung vorgenommen. Die Herausnahme allein der sog. „Executives“ reiche nicht aus.
- 5 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem 1. September 2010 über die bisher gezahlte Betriebsrente in Höhe von monatlich 3.265,50 Euro brutto hinaus weitere 99,15 Euro brutto, insgesamt demnach eine Betriebsrente in Höhe

von monatlich 3.364,65 Euro brutto zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit von Juli 2009 bis August 2010 in Höhe von insgesamt 1.388,10 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2010 zu zahlen.
- 6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, mit der Anhebung der Betriebsrente des Klägers ab dem 1. Juli 2009 um 2,91 % ihrer Anpassungsverpflichtung ausreichend nachgekommen zu sein. Sie sei berechtigt, die Anpassung entsprechend der durchschnittlichen Nettolohnentwicklung der aktiven Mitarbeiter in den Kalenderjahren 2006 bis 2008 vorzunehmen. Sowohl für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes als auch für die Feststellung der reallohnbezogenen Obergrenze komme es grundsätzlich auf die Entwicklung in den letzten drei Jahren vor dem jeweiligen Anpassungsstichtag an.
- 7 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren nach Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision der Beklagten ist im Wesentlichen unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 1. Juli 2009 eine um 99,15 Euro brutto höhere monatliche Betriebsrente zu zahlen. Zinsen auf die monatlichen Erhöhungsbeträge kann der Kläger allerdings erst ab dem Folgetag des Tages beanspruchen, an dem das Urteil rechtskräftig wird, mithin erst ab dem 20. Juni 2012. Hinsichtlich der darüber hinausgehend zuerkannten Zinsen waren die Entscheidungen der Vorinstanzen daher aufzuheben bzw. abzuändern und die Klage abzuweisen.
- 9 A. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 1.
- 10 Bei dem Antrag zu 1. handelt es sich um eine Klage auf wiederkehrende Leistungen iSd. § 258 ZPO. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können 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 werde (vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 361/98 - zu A 2 der Gründe, AP BetrAVG § 7 Nr. 96 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 62; 10. Dezember 1971 - 3 AZR 190/71 - zu I der Gründe, BAGE 24, 63).
- 11 B. Die Klage ist insoweit begründet, als die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 1. Juli 2009 eine um 99,15 Euro brutto höhere monatliche Betriebsrente zu zahlen. Zinsen auf die monatlichen Erhöhungsbeträge stehen dem Kläger jedoch erst ab dem Folgetag des Tages zu, an dem das Urteil rechtskräftig wird, mithin erst ab dem 20. Juni 2012. Hinsichtlich der darüber hinaus geltend gemachten Zinsen ist die Klage unbegründet.
- 12 I. Die Beklagte ist nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG verpflichtet, an den Kläger ab dem Monat Juli 2009 eine um 99,15 Euro brutto höhere monatliche Betriebsrente zu zahlen. Der Anpassungsbedarf des Klägers besteht in dem vom Rentenbeginn am 1. Januar 2006 bis zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2009 eingetretenen Kaufkraftverlust in Höhe von 6,04 %. Die reallohnbezogene Obergrenze rechtfertigt keine die Teuerungsrate unterschreitende Anpassung. Die Beklagte hat nicht geltend gemacht, dass ihre wirtschaftliche Lage der Anpassung entgegensteht.
- 13 1. Nach § 16 Abs. 1 Halbs. 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 insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Die Belange des Versorgungsempfängers bestehen in erster Linie in der Erhaltung des wirtschaftlichen Wertes der ihm zugesagten Versorgungsleistungen. Nach § 16 Abs. 2 BetrAVG gilt die Verpflichtung nach Absatz 1 als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland (Nr. 1) oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens (Nr. 2) im Prüfungszeitraum. Der Prüfungszeitraum ist die Zeit vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag. Dies gilt sowohl für den Anstieg des Kaufkraftverlustes als auch der Nettolöhne. Der Prüfungszeitraum steht nicht zur Disposition des Arbeitgebers.
- 14 2. Danach entspricht die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2009 um 2,91 % anzupassen, nicht billigem Ermessen. Die Beklagte konnte zwar die Anpassungsprüfung erst zum 1. Juli 2009 vornehmen. Ihre Entscheidung, die Betriebsrente des Klägers nicht an den Kaufkraftverlust, sondern an die Nettolohnentwicklung der Arbeitnehmer des Konzerns in Deutschland mit Ausnahme der sog. „Executives“ anzupassen, entspricht jedoch - unabhängig von der Frage, ob die Beklagte damit eine Vergleichsgruppe iSv. § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG gebildet hat - nicht billigem Ermessen, weil sie nicht die Nettolohnentwicklung vom Rentenbeginn des Klägers am 1. Januar 2006 bis zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2009 berücksichtigt hat, sondern lediglich die Nettolohnentwicklung in den Kalenderjahren 2006 bis 2008. Der Kläger kann daher die Anpassung seiner Betriebsrente an den seit Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag eingetretenen Kaufkraftverlust in Höhe von 6,04 % verlangen.
- 15 a) Die Beklagte war nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, zum 1. Juli 2009 zu prüfen, ob eine Anpassung der Betriebsrente des Klägers an den Kaufkraftverlust zu erfolgen hatte.
- 16 aa) Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Das bedeutet, dass er in zeitlichen Abständen von jeweils drei Jahren nach dem individuellen Leistungsbeginn die Anpassungsprüfung vorzunehmen hat. Dies wäre - ausgehend vom Rentenbeginn des Klägers am 1. Januar 2006 - der 1. Januar 2009.
- 17 bb) Allerdings hat die Beklagte alle in ihrem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zum 1. Juli eines Jahres gebündelt. Damit ergab sich für den Kläger der 1. Juli 2009 als Prüfungstermin.

- 18 (1) Der gesetzlich vorgeschriebene Drei-Jahres-Rhythmus zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen; die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin ist zulässig. Sie vermeidet unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand und beeinträchtigt die Interessen der Betriebsrentner nur geringfügig. Für diese verzögert sich allenfalls die erste Anpassungsprüfung. Die den Versorgungsempfängern daraus entstehenden Nachteile werden regelmäßig dadurch abgemildert, dass ein entsprechend angewachsener höherer Teuerungsausgleich zu berücksichtigen ist. In der Folgezeit muss der Drei-Jahres-Zeitraum allerdings eingehalten sein. Zudem darf sich durch den gemeinsamen Anpassungsstichtag die erste Anpassung um nicht mehr als sechs Monate verzögern (vgl. BAG 30. November 2010 - 3 AZR 754/08 - Rn. 49 mwN, AP BetrAVG § 16 Nr. 72 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 57).
- 19 (2) Der Kläger bezieht seit dem 1. Januar 2006 eine Betriebsrente. Durch den gemeinsamen Anpassungsstichtag 1. Juli 2009 verzögert sich die erste Anpassung um nicht mehr sechs Monate.
- 20 b) Die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers an die Nettolohnentwicklung der Arbeitnehmer im Konzern in Deutschland mit Ausnahme der „Executives“ in den Jahren 2006 bis 2008 anzupassen, entspricht nicht billigem Ermessen iSv. § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG, da die Beklagte, deren wirtschaftliche Lage der Anpassung nicht entgegensteht, die Belange des Klägers als Versorgungsempfänger nicht ausreichend berücksichtigt hat.
- 21 aa) Die Belange des Versorgungsempfängers werden durch den Anpassungsbedarf und die sog. reallohnbezogene Obergrenze bestimmt. Ausgangspunkt der Anpassungsentscheidung ist der Anpassungsbedarf des Versorgungsempfängers. Er richtet sich nach dem zwischenzeitlich eingetretenen Kaufkraftverlust. Dies hat der Gesetzgeber in § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nunmehr ausdrücklich klargestellt. Nach dieser Bestimmung, die durch das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1999 - RRG 1999) mit dem 1. Januar 1999 in § 16 BetrAVG eingefügt und durch das Gesetz zur Änderung von Fristen und Bezeichnungen im Neunten Buch Sozialgesetzbuch und zur Änderung anderer Gesetze mit Wirkung vom 1. Januar 2003 neu gefasst wurde, gilt die Verpflichtung nach Abs. 1 als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland im Prüfungszeitraum. Der so ermittelte Anpassungsbedarf der Versorgungsempfänger wird durch die Nettoverdienstentwicklung bei den aktiven Arbeitnehmern begrenzt. Dies wird durch die in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG getroffene Regelung bestätigt, wonach die Verpflichtung nach Abs. 1 auch dann als erfüllt gilt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Der Billigkeit widerspricht es nicht, wenn der Arbeitgeber die Betriebsrente nur bis zur durchschnittlichen Steigerung der Nettoverdienste der aktiven Arbeitnehmer anpasst. Soweit die Entwicklung der Nettoverdienste der aktiven Arbeitnehmer hinter dem Kaufkraftverlust zurückbleibt, müssen sich auch die Betriebsrentner mit einer entsprechend geringeren Rentenerhöhung begnügen. Damit wird das Versorgungsniveau in demselben Umfang aufrechterhalten wie das Einkommensniveau der Aktiven (vgl. BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu III 2 und 2 a der Gründe, BAGE 115, 353).
- 22 bb) Da die reallohnbezogene Obergrenze den auf der Grundlage des zwischenzeitlich eingetretenen Kaufkraftverlustes ermittelten Anpassungsbedarf begrenzt und damit die Belange der Versorgungsempfänger ebenso betrifft wie der Kaufkraftverlust, gilt für beide derselbe Prüfungszeitraum. Dieser reicht vom individuellen Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungsstichtag. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. zB BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 610/07 - Rn. 23, AP BetrAVG § 16 Nr. 70; 21. August 2007 - 3 AZR 330/06 - Rn. 15, EzA BetrAVG § 16 Nr. 51; 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 16, BAGE 123, 319; 25. April 2006 - 3 AZR 159/05 - Rn. 23, EzA BetrAVG § 16 Nr. 47; 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu II 1 der Gründe, BAGE 115, 353; 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 98, 349). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Die Revision hat hiergegen keine neuen durchgreifenden Argumente vorgebracht.
- 23 (1) Zwar bestimmt § 16 Abs. 1 BetrAVG einen dreijährigen Turnus für die Anpassungsprüfung. Das bedeutet aber nicht, dass der Prüfungszeitraum auf die letzten drei Jahre vor dem jeweiligen Anpassungsstichtag beschränkt ist. Die Bestimmung legt lediglich den Prüfungstermin und nicht den Prüfungszeitraum fest. Dieser wird erst in § 16 Abs. 2 BetrAVG ausdrücklich erwähnt und gilt, da er nicht einer der beiden Alternativen ausschließlich zugeordnet ist, sowohl für den auf der Grundlage des zwischenzeitlich eingetretenen Kaufkraftverlustes ermittelten Anpassungsbedarf als auch für die den Anpassungsbedarf begrenzende reallohnbezogene Obergrenze. Beginn und Ende des Prüfungszeitraums ergeben sich aus dem Zweck des § 16 BetrAVG, eine Auszehrung der Betriebsrenten zu vermeiden. Die „Belange des Versorgungsempfängers“ bestehen in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung (vgl. BAG 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 98, 349) und damit in der Erhaltung des wirtschaftlichen Wertes der bei Rentenbeginn geschuldeten Betriebsrente. Dementsprechend ist der volle Anpassungsbedarf seit Rentenbeginn zu ermitteln (vgl. BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 727/07 - Rn. 12, BAGE 129, 292; 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 13 ff., BAGE 116, 285). Da die Nettolohnentwicklung den Anpassungsbedarf begrenzt, gilt für die Nettolohnentwicklung derselbe Prüfungszeitraum. Soweit die aktiven Arbeitnehmer keinen vollen Teuerungsausgleich erhalten, sondern ihre Vergütungen dahinter zurückbleiben, müssen sich auch die Betriebsrentner mit einer entsprechenden Rentenerhöhung begnügen. Folgerichtig ist es für künftige Anpassungsentscheidungen von Bedeutung, ob die aktiven Arbeitnehmer einen Abbau der Reallohnseinbußen durch spätere Verdienststeigerungen erreichen. Demgegenüber würde eine isolierte, auf jeweils drei Jahre begrenzte Betrachtungsweise dazu führen, dass den Betriebsrentnern Kaufkraftverluste verbleiben, die den aktiven Arbeitnehmern nicht mehr entstehen (vgl. BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 115, 353).
- 24 (2) Gestützt wird dieses Auslegungsergebnis durch die Entstehungsgeschichte des § 16 Abs. 2 BetrAVG. Ausweislich der Gesetzesmaterialien (BT-Drucks. 13/8011 S. 73 ff.) „entspricht die Regelung der Anpassungsmaßstäbe“ durch den mit dem RRG 1999 eingeführten Absatz 2 des § 16 „der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“ und „dient der Rechtsklarheit“. Da es bereits vor Schaffung des § 16 Abs. 2 BetrAVG durch das RRG 1999 der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsprach, dass für die Bemessung der Teuerungsrate auf den Zeitraum vom individuellen Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungsstichtag abzustellen ist (vgl. zB BAG 28. April 1992 - 3 AZR 142/91 - zu II der Gründe, BAGE 70, 137; 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 83, 1; 23. Januar 2001 - 3 AZR 287/00 - zu 1 der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 46 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 38), ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber auch den Begriff des Prüfungszeitraums im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwendet hat.
- 25 (3) § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG gebietet keine andere Auslegung. Diese Bestimmung bestätigt vielmehr, dass der Prüfungszeitraum für den Anpassungsbedarf und die reallohnbezogene Obergrenze vom individuellen Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungsstichtag reicht.

- 26 Nach § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber zur nachholenden Anpassung nicht verpflichtet, wenn die Anpassung zu Recht ganz oder teilweise unterblieben ist. Dabei liegt eine zu Recht unterbliebene Anpassung iSd. § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG nur dann vor, wenn der Arbeitgeber wegen der wirtschaftlichen Lage seines Unternehmens die Versorgungsleistungen nicht oder nicht in vollem Umfang angepasst hat. Nur in diesem Fall ist er nicht verpflichtet, die entstehende Lücke bei späteren Anpassungsentscheidungen zu schließen und die Anpassung nachzuholen. Eine auf die reallohnbezogene Obergrenze gestützte (*teilweise*) unterbliebene Anpassung wird von § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG daher nicht erfasst. Das ergibt sich auch aus § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG. Nach dieser Vorschrift gilt eine Anpassung als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde. Soweit eine Anpassung wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers zu Recht unterblieben ist und nach § 16 Abs. 4 iVm. der Übergangsregelung des § 30c Abs. 2 BetrAVG bei späteren Anpassungen nicht mehr nachgeholt werden muss, dürfen deshalb sowohl der zu dem früheren Anpassungsstichtag zu verzeichnende Anstieg des Verbraucherpreisindex als auch die damaligen Realloohnerhöhungen bei den späteren Anpassungsentscheidungen unberücksichtigt bleiben. Diese Bestimmung ergibt nur dann einen Sinn, wenn bei der Ermittlung des Kaufkraftverlustes und der reallohnbezogenen Obergrenze nicht lediglich auf den Drei-Jahres-Zeitraum vor dem jeweiligen Anpassungsstichtag abgestellt wird, sondern auf den Zeitraum vom Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungsstichtag. Andernfalls käme eine nachholende Anpassung ohnehin nicht in Betracht.
- 27 (4) Aus § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG folgt entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten nichts anderes. Nach dieser Bestimmung entfällt die Verpflichtung nach Abs. 1, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 vH anzupassen. Mit dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber eine von § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG unabhängige Anpassungsregelung geschaffen. Ziel dieser gesetzlichen Bestimmung ist es, die betriebliche Altersversorgung zu erhalten und ihre Verbreitung zu fördern. Dieses Ziel soll dadurch erreicht werden, dass der Arbeitgeber von vornherein genau kalkulieren kann, wie hoch seine eingegangenen Verpflichtungen einschließlich der Anpassungen sind. Dadurch wird für ihn Planungs- und Rechtssicherheit erreicht. Die Vorteile für die Versorgungsempfänger liegen darin, dass die Anpassung der Betriebsrente nicht mehr von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers abhängt und dass eine feste Zusage auf einen bestimmten Anpassungssatz insolvenzgeschützt ist (vgl. *BT-Drucks. 13/8011 S. 73 f.*). Für die Anpassung nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG kommt es daher weder auf einen zu ermittelnden Anpassungsbedarf noch auf die Entwicklung der Vergütungen der aktiven Arbeitnehmer an, so dass die Bestimmung keine Anhaltspunkte dafür liefern kann, welcher Prüfungszeitraum für die Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG maßgeblich ist.
- 28 (5) Der Gleichlauf der Prüfungszeiträume für den Anpassungsbedarf und die reallohnbezogene Obergrenze ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht deshalb entbehrlich, weil geringere Anpassungen in der Vergangenheit, denen die Anwendung einer reallohnbezogenen Obergrenze zugrunde liegt, bei späteren Anpassungen an den Kaufkraftverlust seit Rentenbeginn ausgeglichen werden. Dies führt zwar zu einer „nachholenden“ Anpassung für die Zukunft, nicht jedoch zu einer „nachträglichen“ Anpassung bezogen auf frühere Anpassungsstichtage. Damit würden, sofern bei der reallohnbezogenen Obergrenze auf einen dreijährigen Prüfungszeitraum abgestellt würde, den Betriebsrentnern letztlich Kaufkraftverluste verbleiben, die den aktiven Arbeitnehmern nicht mehr entstünden, weil ihre Vergütungen in der Vergangenheit nicht nur in Höhe der Teuerungsrate, sondern in größerem Umfang angehoben wurden oder die aktiven Arbeitnehmer einen Abbau der Reallohneinbußen durch spätere Verdiensterhöhungen erreichen (vgl. *BAG 21. August 2001 - 3 AZR 589/00 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 98, 349; 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 115, 353*).
- 29 (6) Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten lässt sich § 16 Abs. 2 BetrAVG nicht entnehmen, dass es „Sache des Arbeitgebers“ ist, „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 nach ständiger Rechtsprechung des Senats gerade nicht zur Disposition des Arbeitgebers (vgl. *BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 810/05 - Rn. 16, BAGE 123, 319*). Daran hält der Senat fest.
- 30 Zwar steht dem Arbeitgeber bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ein weiter Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu (vgl. *BAG 29. November 1988 - 3 AZR 184/87 - zu 2 der Gründe, BAGE 60, 228*). So ist die zu berücksichtigende wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ein unbestimmter Rechtsbegriff, der von den Gerichten nur beschränkt nachprüfbar ist. Bereits aus diesem Grund muss dem Arbeitgeber insoweit ein gewisser Beurteilungsspielraum verbleiben (vgl. *BAG 29. November 1988 - 3 AZR 184/87 - aaO*). Zudem eröffnet § 16 Abs. 1 BetrAVG dem Arbeitgeber die Möglichkeit, neben den Belangen der Versorgungsempfänger und seiner eigenen wirtschaftlichen Lage noch andere Kriterien in seine Prüfung und Entscheidung einzubeziehen. Allerdings muss seine Entscheidung insgesamt billigem Ermessen entsprechen (*BAG 11. Oktober 2011 - 3 AZR 527/09 - Rn. 50, NZA 2012, 454*). Mit § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber allerdings weder einen Beurteilungs- noch einen Ermessensspielraum im Hinblick auf den Prüfungszeitraum für die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze eingeräumt. Der Gesetzgeber geht vielmehr in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG von einem bestimmten, einheitlichen Prüfungszeitraum für den Anstieg des Verbraucherpreisindex und der Nettolöhne aus.
- 31 (7) Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten kommt eine die Wertordnung des Grundgesetzes berücksichtigende „verfassungsorientierte Auslegung“ (vgl. zu diesem Begriff *BSG 14. Dezember 2006 - B 4 R 19/06 R - Rn. 14, SozR 4-3250 § 14 Nr. 3; Voßkuhle AÖR 125, 177, 180; vgl. zum Begriff der „verfassungsfreundlichen Auslegung“ BFH 16. November 2004 - VII R 16/04 - zu II der Gründe, BFHE 207, 376; zur Verpflichtung der Gerichte, bei der Auslegung und Anwendung einfachrechtlicher Normen, die mehrere Deutungen zulassen, derjenigen den Vorzug einzuräumen, die den Wertentscheidungen der Verfassung entspricht und die die Grundrechte der Beteiligten möglichst weitgehend in praktischer Konkordanz zur Geltung bringt vgl. BVerfG 19. Juli 2011 - 1 BvR 1916/09 - Rn. 86, NJW 2011, 3428; 19. April 2005 - 1 BvR 188/03 - zu C II 1 a der Gründe, BVerfGE 112, 332) oder eine „verfassungskonforme Auslegung“ (vgl. hierzu *BVerfG 19. August 2011 - 1 BvR 2473/10, 1 BvR 2474/10 - Rn. 21, AnwBl 2011, 867; 16. Dezember 2010 - 2 BvL 16/09 - Rn. 32, NVwZ-RR 2011, 387; 14. Oktober 2008 - 1 BvR 2310/06 - Rn. 57, BVerfGE 122, 39; 11. Januar 2005 - 2 BvR 167/02 - zu B II 1 der Gründe, BVerfGE 112, 164) des § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG dahin, dass sich der Prüfungszeitraum für die reallohnbezogene Obergrenze auf die letzten drei Jahre vor dem aktuellen Anpassungsstichtag erstreckt oder sich gar auf die letzten drei vollen Kalenderjahre vor dem aktuellen Anpassungsstichtag beschränkt, nicht in Betracht.**

- 32 Der Gesetzgeber hat mit der Ausgestaltung der Anpassungsprüfungspflicht in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG dahingehend, dass sowohl für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes als auch der reallohnbezogenen Obergrenze die Zeit vom Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag maßgeblich ist, die widerstreitenden grundrechtlichen Schutzgüter des Arbeitgebers und des Versorgungsempfängers selbst in praktischer Konkordanz zur Geltung gebracht. Dabei kann dahinstehen, ob die durch die Bestimmung bewirkte Einschränkung der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers an den Maßstäben des Art. 14 GG, an denen des Art. 12 Abs. 1 GG oder - in etwaiger Ermangelung einer berufsregelnden Tendenz der Vorschrift - allein an dem insoweit grundsätzlich subalternen Art. 2 Abs. 1 GG zu messen ist (*zum Erfordernis der berufsregelnden Tendenz der Gesetzesbestimmung vgl. BVerfG 29. Februar 2012 - 1 BvR 2378/10 - Rn. 45; 11. Juli 2006 - 1 BvL 4/00 - Rn. 82, BVerfGE 116, 202; zur Subsidiarität von Art. 2 Abs. 1 GG als Prüfungsmaßstab gegenüber anderen Freiheitsrechten vgl. BVerfG 23. November 2006 - 1 BvR 1909/06 - Rn. 38, AP BGB § 307 Nr. 22; 11. Juli 2006 - 1 BvL 4/00 - Rn. 82, aaO*). Der Gesetzgeber hat die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers - am Zweck der Norm gemessen - nicht unverhältnismäßig beschränkt. Die Regelung ist zur Zweckerreichung geeignet und erforderlich. Der Gesetzgeber hat die widerstreitenden grundrechtlichen Schutzgüter von Arbeitgeber und Versorgungsempfänger, deren Betriebsrentenansprüche zu den durch Art. 14 GG geschützten Rechtspositionen zählen (*vgl. etwa BVerfG 8. Mai 2012 - 1 BvR 1065/03, 1 BvR 1082/03 - Rn. 41 mwN; BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 610/07 - Rn. 27, AP BetrAVG § 16 Nr. 70; 28. Mai 2002 - 3 AZR 422/01 - zu B II 1 c der Gründe, BAGE 101, 186*), auch angemessen abgewogen. Dass der nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG maßgebliche Prüfungszeitraum auch für die Bestimmung der reallohnbezogenen Obergrenze nicht zur Disposition des Arbeitgebers steht, sondern den Zeitraum vom Rentenbeginn bis zum jeweils aktuellen Anpassungsstichtag erfasst, ist deshalb von Verfassungs wegen nicht zu beanstanden.
- 33 (a) § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG verfolgt den (*legitimen*) Zweck, eine inflationsbedingte Auszehrung der Betriebsrenten zu vermeiden und so das ursprünglich vorausgesetzte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung wiederherzustellen (*vgl. BAG 21. August 2010 - 3 AZR 589/00 - Rn. 15, BAGE 98, 349*). Dies geschieht in der Regel durch den Ausgleich des Kaufkraftverlustes. Zur Erreichung dieses Ziels ist eine Regelung, die auf den vollen Anpassungsbedarf seit Rentenbeginn abstellt und deshalb den Prüfungszeitraum als den Zeitraum vom Rentenbeginn bis zum jeweils aktuellen Anpassungsstichtag bestimmt, als Mittel offensichtlich geeignet. Sie ist zur Zweckerreichung auch erforderlich. Ein anderes, gleich wirksames, die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers aber weniger einschränkendes Mittel steht nicht zur Verfügung. Die Begrenzung des Anpassungsbedarfs durch die Nettoverdienstentwicklung der aktiven Arbeitnehmer erfordert einen Gleichlauf der Prüfungszeiträume. Eine Begrenzung des Prüfungszeitraums im Hinblick auf die reallohnbezogene Obergrenze auf die letzten drei Jahre oder vollen drei Kalenderjahre vor dem jeweiligen aktuellen Anpassungsstichtag wäre kein gleichermaßen wirksames Mittel. Eine isolierte, jeweils auf drei Jahre bezogene Betrachtungsweise würde dazu führen, dass den Betriebsrentnern Kaufkraftverluste verbleiben, die den aktiven Mitarbeitern nicht mehr entstehen. Damit würden die Belange der Versorgungsempfänger nicht hinreichend berücksichtigt.
- 34 (b) Dadurch, dass der nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG maßgebliche Prüfungszeitraum auch für die Bestimmung der reallohnbezogenen Obergrenze nicht zur Disposition des Arbeitgebers steht, sondern vom Rentenbeginn bis zum jeweiligen aktuellen Anpassungsstichtag reicht, wird der Arbeitgeber in seiner Unternehmerfreiheit und dem Interesse, seine Kostenbelastung möglichst gering zu halten, nicht unangemessen eingeschränkt.
- 35 (aa) Der Gesetzgeber hat mit der in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG im Hinblick auf den Prüfungszeitraum getroffenen Regelung berücksichtigt, dass Betriebsrentenansprüche zu den durch Art. 14 GG geschützten Rechtspositionen zählen (*vgl. BVerfG 8. Mai 2012 - 1 BvR 1065/03, 1 BvR 1082/03 - Rn. 41 mwN; BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 610/07 - Rn. 27, AP BetrAVG § 16 Nr. 70; 28. Mai 2002 - 3 AZR 422/01 - zu B II 1 c der Gründe, BAGE 101, 186*) und dass diese Ansprüche einen hohen Wert haben. Ab dem Eintritt des Versorgungsfalles bestreiten die Versorgungsempfänger aus den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, ihren gesetzlichen Renten und ggf. einer privaten Vorsorge ihren Lebensunterhalt. Zusammen mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und etwaigen Einkünften aus einer privaten Vorsorge dient die Betriebsrente der Aufrechterhaltung des Lebensstandards, den der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles erreicht hatte. Der Betriebsrente kommt neben der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Eigenvorsorge ein fester Platz als „zweite Säule“ der Alterssicherung im staatlichen Sozialgefüge zu (*vgl. BVerfG 19. Oktober 1983 - 2 BvR 298/81 - zu C II 1 b aa der Gründe, BVerfGE 65, 196*). Dass die Betriebsrenten in ihrem Wert erhalten werden, liegt demnach nicht nur im Interesse der Versorgungsempfänger, sondern auch im Allgemeinwohlinteresse.
- 36 (bb) Die Beschränkung der Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers durch die in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG getroffene Bestimmung steht in einem angemessenen Verhältnis zu dem mit der Regelung verfolgten Zweck.
- 37 Dies folgt bereits daraus, dass § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG den Arbeitgeber nicht zur Anpassung der Betriebsrenten, sondern lediglich zur Anpassungsprüfung und Entscheidung verpflichtet und ihm im Rahmen dieser Prüfung die Möglichkeit einräumt, seine Belange und Interessen, insbesondere seine wirtschaftliche Lage, in ausreichendem Umfang zu berücksichtigen. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber mit § 16 Abs. 4 iVm. § 30c Abs. 2 BetrAVG den Interessen des Arbeitgebers, seine Kostenbelastung möglichst gering zu halten, insoweit den Vorrang vor den Interessen des Versorgungsempfängers an einer Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung eingeräumt, als der Arbeitgeber zu einer nachholenden Anpassung nicht verpflichtet ist, soweit zu einem vorangegangenen Anpassungstermin die Anpassung wegen seiner wirtschaftlichen Lage zu Recht unterblieben ist. Hierzu stellt ihm das Gesetz mit § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG zudem ein vereinfachtes Verfahren zur Verfügung. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber den Belangen des Arbeitgebers durch die reallohnbezogene Obergrenze in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG Rechnung getragen.
- 38 (cc) Der Umstand, dass der Prüfungszeitraum vom Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungsstichtag zur Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen und die nach § 16 BetrAVG grundsätzlich erforderliche Vergleichsgruppenbildung mit Unwägbarkeiten verbunden sein kann, erfordert keine andere Bewertung.
- 39 Soweit es um die Ermittlung der Nettovergütungen der aktiven Beschäftigten zum Anpassungsstichtag geht, macht es keinen Unterschied, ob der Prüfungszeitraum vom Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungsstichtag reicht oder sich lediglich auf die Zeit zwischen dem letzten und dem aktuellen Anpassungsstichtag beschränkt.

- 40 Die Ermittlung der Nettovergütungen der aktiven Beschäftigten zum Zeitpunkt des möglicherweise Jahre zurückliegenden individuellen Rentenbeginns kann aufgrund der dazu erforderlichen Erhebung und Sicherung entsprechender Daten - je nach Größe und Struktur des Unternehmens - zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen und wegen der nach § 16 BetrAVG grundsätzlich erforderlichen Vergleichsgruppenbildung auch mit Unwägbarkeiten verbunden sein. Diese praktischen Schwierigkeiten mögen in Einzelfällen dem Arbeitgeber die Darlegung des Einwands der reallohnbezogenen Obergrenze zwar erschweren, sie machen ihm diese Darlegung aber nicht unzumutbar und gebieten deshalb keine andere Bewertung.
- 41 Zum einen ist es der Praxis überlassen, für die reallohnbezogene Obergrenze Modelle zu entwickeln, die eine praktikable und sachgerechte Anpassungsprüfung ermöglichen. § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG sieht für die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze keine bestimmte Methode vor. Deshalb kann der Arbeitgeber 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 um so 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, bedarf aber einer tragfähigen Begründung (vgl. BAG 30. August 2005 - 3 AZR 395/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 115, 353; 20. Mai 2003 - 3 AZR 179/02 - zu II 3 a und zu II 5 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 1; 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B II 2 b aa der Gründe, BAGE 92, 358).
- 42 Zum anderen hat der Gesetzgeber selbst dem Arbeitgeber mit § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG - allerdings nur für Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurden (BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 14 ff., AP BetrAVG § 16 Nr. 74 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 60) - eine vom Kaufkraftverlust und der reallohnbezogenen Obergrenze unabhängige Möglichkeit zur Anpassung der Versorgungsleistungen eingeräumt.
- 43 Damit verbleiben lediglich praktische Schwierigkeiten, die daraus resultieren, dass ein Arbeitgeber, der die Anpassung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter Berufung auf die reallohnbezogene Obergrenze limitieren will, bereits bei Rentenbeginn eine - je nach Größe und Struktur des Unternehmens - erhebliche Datenmenge erfassen und in der Folgezeit weiter bereithalten muss. Dies kann auch zu einem beachtlichen Verwaltungsaufwand führen. Diese praktischen Schwierigkeiten sind vor dem Hintergrund der Zwecksetzung des § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG, in erster Linie eine inflationsbedingte Auszehrung der Betriebsrenten zu vermeiden und nur in zweiter Linie dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Begrenzung des Anpassungsbedarfs zu ermöglichen, jedoch hinzunehmen.
- 44 c) Nach diesen Grundsätzen entspricht die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers zum 1. Juli 2009 an die Nettolohnentwicklung der Arbeitnehmer des Konzerns in Deutschland mit Ausnahme der „Executives“ in den Kalenderjahren 2006 bis 2008 anzupassen, nicht billigem Ermessen, da die Beklagte nicht die Nettolohnentwicklung vom Rentenbeginn am 1. Januar 2006 bis zum Anpassungsstichtag am 1. Juli 2009 zugrunde gelegt hat. Die Beklagte ist daher verpflichtet, die Betriebsrente an den in diesem Zeitraum eingetretenen Kaufkraftverlust anzupassen. Der Kaufkraftverlust beträgt in der Zeit vom Rentenbeginn (1. Januar 2006) bis zum Anpassungsstichtag (1. Juli 2009) 6,04 %. Demnach war die Ausgangsrente des Klägers in Höhe von 3.173,00 Euro zum 1. Juli 2009 um 191,65 Euro auf 3.364,65 Euro zu erhöhen.
- 45 aa) Zur Ermittlung des Kaufkraftverlustes ist auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland abzustellen. Da die Anpassung jeweils zu einem bestimmten Stichtag zu prüfen und ggf. vorzunehmen ist, kommt es aus Gründen der Rechtssicherheit auf die aktuelle statistische Grundlage an, die zum maßgeblichen Anpassungszeitpunkt vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht worden ist (BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 28 und 29, AP BetrAVG § 16 Nr. 74 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 60). Dies ist der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2005. Dieser wurde am 29. Februar 2008 veröffentlicht.
- 46 Für die Ermittlung des Anpassungsbedarfs sind die Indexwerte der Monate maßgeblich, die dem Rentenbeginn und dem aktuellen Anpassungsstichtag unmittelbar vorausgehen. Nur auf diesem Wege ist der gebotene volle Kaufkraftausgleich sichergestellt (BAG 25. April 2006 - 3 AZR 184/05 - Rn. 35 mwN; 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 28, AP BetrAVG § 16 Nr. 74 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 60).
- 47 bb) Danach beläuft sich die Teuerungsrate vom Rentenbeginn (1. Januar 2006) bis zum aktuellen Anpassungsstichtag (1. Juli 2009) auf 6,04 %. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland Basis: 2005 betrug im Dezember 2005 101,0 und im Juni 2009 107,1. Daraus errechnet sich eine Preissteigerung von 6,04 % $[(107,1 / 101,0 - 1) \times 100]$.
- 48 II. Entgegen der Rechtsauffassung der Vorinstanzen stehen dem Kläger Zinsen auf die mit dem Antrag zu 2. geltend gemachten monatlichen Erhöhungsbeträge nicht bereits seit dem 1. September 2010 zu, sondern erst ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, mithin ab dem 20. Juni 2012. Für die davor liegenden Zeiträume fehlt es an der notwendigen Fälligkeit der Forderung.
- 49 1. Der Anspruch auf Verzugszinsen entsteht - da Verzug erst ab Fälligkeit eintreten kann - frühestens ab der Fälligkeit der Forderung (vgl. Palandt/Grüneberg 71. Aufl. § 286 Rn. 13). Die Fälligkeit der Anpassungsforderung des Klägers tritt nicht vor der Rechtskraft des Urteils im vorliegenden Verfahren ein. Leistungen, die nach billigem Ermessen zu bestimmen sind, werden bei gerichtlicher Bestimmung erst aufgrund eines rechtskräftigen Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 3 BGB fällig. Dazu gehören auch die aufgrund einer Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zu gewährenden Leistungen (BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 859/09 - Rn. 32, AP BetrAVG § 16 Nr. 74 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 60).

50 2. Es kann offenbleiben, ob Prozesszinsen nach § 291 BGB im Falle der Bestimmung der Leistung durch Gestaltungsurteil überhaupt zugesprochen werden können (*dagegen BGH 4. April 2006 - X ZR 122/05 - Rn. 23, BGHZ 167, 139; 4. April 2006 - X ZR 80/05 - Rn. 24, NJW-RR 2007, 56*). Dem könnte entgegenstehen, dass Prozesszinsen keinen Schuldnerverzug voraussetzen, der Schuldner vielmehr durch § 291 BGB schon deshalb einer Zinspflicht unterworfen wird, weil er es zum Prozess hat kommen lassen und für das damit verbundene Risiko eintreten soll; dieses Risiko kann sich nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens nicht mehr verwirklichen. Jedenfalls könnte auch der Anspruch auf Prozesszinsen frühestens ab der Fälligkeit der Forderung (§ 291 Satz 1 Halbs. 2 BGB) entstehen.

51 C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 2 Nr. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Gräfl

Schlewing

Spinner

Schmalz

Möller