

Zu niedrige Anpassung der Betriebsrente rechtzeitig rügen!

[23.10.2014]Der Arbeitgeber muss alle drei Jahre die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung prüfen und über eine Anpassung entscheiden. Hält der Empfänger die Anpassung für zu niedrig, muss er dies dem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen. Die Zustellung einer Klage wahrt die gesetzliche Rügefrist aber nicht, entschied das BAG.

Betriebsrentner will höhere Rentenanpassung

Der Kläger bezieht seit 1993 eine Betriebsrente. 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 frühere Arbeitgeberin passte die Betriebsrente des Klägers zum Anpassungsstichtag 1.07.2008 unter Berufung auf die reallohnbezogene Obergrenze auf monatlich 1.452,83 Euro an. Der Rentner wollte eine höhere Anpassung erreichen. Seine Klage ging am 27.06.2011 per Telefax sowie am 28.06.2011 im Original beim Arbeitsgericht ein und wurde der beklagten Arbeitgeberin am 6.07.2011 zugestellt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben und dem Rentner eine höhere Betriebsrente zuerkannt.

Rügefrist nach § 16 BetrAVG nicht eingehalten

Diese Entscheidungen verwarf nun das [Bundesarbeitsgericht](#) (BAG) und entschied zu Gunsten der beklagten Arbeitgeberin: Der Kläger kann nicht verlangen, dass die ihm rückwirkend ab 1.07.2008 eine höhere Betriebsrente zahlt. Der Kläger hat die von der Beklagten zu diesem Stichtag getroffene Anpassungsentscheidung nicht fristgerecht bis zum 30. Juni 2011 gerügt hat.

Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies nach § 16 BetrAVG vor dem nächsten Anpassungsstichtag geltend machen. Die Rüge muss dem Arbeitgeber gegenüber und wenigstens durch eine außergerichtliche Erklärung erfolgen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nicht. § 16 BetrAVG fordert einen tatsächlichen Zugang der Rüge beim Arbeitgeber innerhalb der Rügefrist.

Rüge muss dem Arbeitgeber in der gesetzlichen Frist direkt zugehen

Auch aus der allgemeinen Vorschrift zur Rückwirkung von Zustellungen nach § 167 ZPO folgt nichts anderes. Die Auslegung von § 16 BetrAVG ergibt, dass die Rüge einer unzutreffenden Anpassungsentscheidung dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des Tages zugegangen sein muss, der dem folgenden Anpassungsstichtag vorangeht. Der Arbeitgeber muss, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits am jeweils

aktuellen Anpassungstichtag wissen, ob und in wie vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung gerügt wurde.

Quelle:

[BAG](#), Urteil vom 21.10.2014

Aktenzeichen 3 AZR 690/12

Pressemitteilung Nr. 58/14 vom 21.10.2014

Lesetipp der AiB-Redaktion:

»Schon heute an später denken - Die betriebliche Altersvorsorge« von Martin Hoppenrath [in](#)
[»Arbeitsrecht im Betrieb« 4/2012, S. 251–254.](#)