

BUNDESARBEITSGERICHT

BAG-Urteil vom 23.05.2000 - 3 AZR 103/99

Leitsatz

- 1. Bei der Gruppenbildung zur Anwendung der reallohnbezogenen Obergrenze hat der Arbeitgeber einen weitgehenden Entscheidungsspielraum. Es genügt, dass klare, verdienstbezogene Abgrenzungskriterien die Einteilung als sachgerecht erscheinen lassen.**
- 2. Der auf dem Wegfall der Berlinzulage beruhende geringere Anstieg der Nettolöhne kann bei der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze zu berücksichtigen sein.**

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte zu einer höheren Anpassung der Betriebsrente des Klägers verpflichtet ist.

Der am 22. September 1924 geborene Kläger war bis zum 31. März 1989 als leitender Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Sie entlohnte ihre außertariflichen Angestellten nach den Gehaltsbändern A bis F. Der Kläger war dem Gehaltsband F zugeordnet. Dieses Gehaltsband weist die höchsten Vergütungen auf. Am 1. April 1989 trat der Kläger in den Ruhestand und erhielt eine Betriebsrente von monatlich 3.554,00 DM. Sie wurde zum 1. Juli 1992 auf 3.741,00 DM und zum 1. Juli 1995 auf 3.835,00 DM erhöht. Zusätzlich gewährte ihm die Beklagte ebenso wie allen Versorgungsempfängern jeweils im Mai für das vorausgegangene Kalenderjahr eine freiwillige Sonderzahlung. Sie belief sich in den Jahren 1989 bis einschließlich 1991 auf jeweils 235 % der monatlichen Betriebsrente. In den folgenden Jahren verringerte sich der Prozentsatz laufend.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse seine Betriebsrente zum 1. Juli 1995 entsprechend der seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftentwertung um insgesamt 21,78 % anheben. Die Entwicklung der Nettoentgelte der aktiven Arbeitnehmer rechtfertige keine niedrigere Anpassung. Maßgebliche Vergleichsgruppe seien die Arbeitnehmer des Gehaltsbandes F. Der Wegfall der Berlinzulage spiele für die Entwicklung der Vergütungen bei den aktiven Arbeitnehmern keine Rolle. Die Berlinzulage zähle nicht zum Arbeitsverdienst, sondern sei eine Steuervergünstigung. Der Arbeitgeber habe lediglich als Zahlstelle der Finanzverwaltung gehandelt. Keinesfalls sei es zulässig, bei der Entwicklung der Nettoverdienste der aktiven Arbeitnehmer den Wegfall der Berlinzulage zu berücksichtigen, dagegen den gleichzeitigen Wegfall der Steuervergünstigung bei den Betriebsrentnern zu ignorieren. Dadurch werde der Kläger doppelt benachteiligt.

Von den Differenzbeträgen für die Jahre 1995 bis 1997 hat der Kläger die von der Beklagten für diese Jahre gewährten freiwilligen Sonderzahlungen abgezogen.

Er hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, zuletzt beantragt,
die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn 6.495,48 DM für die Zeit vom 1. Juli 1995 bis 31. Dezember 1997 nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 3. Dezember 1997 zu zahlen,
2. an ihn für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 30. Juni 1998 über den Betrag von monatlich 3.867,00 DM hinaus weitere 461,00 DM nebst 4 % Zinsen seit dem jeweiligen Monatsende zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anpassung der Betriebsrente um insgesamt 7,91 % sei rechtmäßig. Diese Anpassung liege sogar über der reallohnbezogenen Obergrenze von 3,68 %. Die Gesamtheit der außertariflichen Angestellten bilde eine vergleichbare Arbeitnehmergruppe. Der von der Beklagten zugrunde gelegte Zentralwert des Gehaltsbandes B sei eine repräsentative Bezugsgröße. Die Nettolohnentwicklung falle noch ungünstiger aus, wenn statt dessen auf den durchschnittlichen Nettoverdienst aller außertariflichen Angestellten abgestellt werde. Der Wegfall der Berlinzulage sei zu berücksichtigen. Er habe zu einer höheren steuerlichen Belastung und damit zu einem geringeren Anstieg der Nettoverdienste der aktiven Arbeitnehmer maßgeblich beigetragen.

Das Arbeitsgericht Berlin (35 Ca 48814/97) hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Berlin (12 Sa 79/98) hat die Berufung des Klägers durch Teilurteil zurückgewiesen. Über die im Berufungsverfahren eingeklagte weitergehende Anpassung zum 1. Juli 1998 hat es noch nicht entschieden. Der Kläger verfolgt im Revisionsverfahren seine erstinstanzlichen Leistungsanträge weiter.

Gründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger kann keine weitergehende Anpassung seiner Betriebsrente zum 1. Juli 1995 verlangen. Die sogenannte reallohnbezogene Obergrenze führt dazu, dass die gewährte Anpassung ausreichend ist.

1.

Nach § 16 BetrAVG sind bei der Anpassungsentscheidung die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Zu den Belangen der Versorgungsempfänger zählt ihr Interesse an einem Teuerungsausgleich. Dabei kommt es auf die Veränderung des Preisindex an, den das Statistische Bundesamt für die Lebenshaltung eines Vier-Personen-Arbeitnehmer-Haushalts mit mittlerem Einkommen ermittelt hat (vgl. ua. BAG 16. Dezember 1976 - 3 AZR 795/75 - BAGE 28, 279, 291; 17. April 1996 - 3 AZR 56/95 - BAGE 83, 1, 3, 4 mwN). Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger eine Preissteigerung von 21,78 % errechnet.

2.

Nach der Rechtsprechung des Senats erfordern die Belange der Versorgungsempfänger dann keinen vollen Ausgleich der Teuerungsrate, wenn die durchschnittlichen Nettoverdienste innerhalb des Unternehmens oder eines typischen Teils der Belegschaft geringer gestiegen sind als der

maßgebliche Preisindex (vgl. ua. BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 50 f.; 14. Februar 1989 - 3 AZR 313/87 - BAGE 61, 102, 104, 105). Im vorliegenden Fall beschränkte die Beklagte die Anpassung der dem Kläger gezahlten Betriebsrente unter Berufung auf die reallohnbezogene Obergrenze. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Anpassungsentscheidung der Beklagten im Ergebnis gebilligt.

Die Anpassungsentscheidung entspricht billigem Ermessen im Sinne des § 16 BetrAVG, wenn der Arbeitgeber eine die reallohnbezogene Obergrenze überschreitende Anpassung ablehnt. Dies galt schon vor dem 1. Januar 1999. Der Gesetzgeber hat dies in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nF nunmehr ausdrücklich anerkannt. Die Beklagte hat bei der Anwendung der reallohnbezogenen Obergrenze ihren Entscheidungsspielraum nicht überschritten.

a) Die Beklagte durfte alle außertariflichen Angestellten zu einer Vergleichsgruppe zusammenfassen.

aa) Unter der Geltung des § 16 BetrAVG aF konnte der Arbeitgeber auf die Durchschnittsverdienste aller Arbeitnehmer seines Unternehmens abstellen. Eine Gruppenbildung war nicht unbedingt erforderlich. Wenn Arbeitnehmer zu Gruppen zusammengefasst wurden, musste es sich um „typische Teile der Belegschaft handeln“ (vgl. ua. BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - aaO; 14. Februar 1989 - 3 AZR 313/87 - aaO). Von einer ausreichenden Typik konnte gesprochen werden, wenn üblicherweise Gemeinsamkeiten bestanden, die sich auf das Arbeitsentgelt auswirkten. Dies verlangt auch § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nF mit der Formulierung „vergleichbare Arbeitnehmergruppen“. Insoweit hat sich inhaltlich nichts geändert.

bb) Weder nach der bisherigen noch nach der neuen Fassung des § 16 BetrAVG ist eine bestimmte Gruppenbildung geboten. Der Arbeitgeber hat vielmehr einen weitgehenden Entscheidungsspielraum. Ihm bleibt es überlassen, ob er eine gröbere oder eine differenziertere Einteilung vornimmt. Der Entscheidungsspielraum ist nicht überschritten, wenn klare, verdienstbezogene Abgrenzungskriterien die Gruppenbildung als sachgerecht erscheinen lassen. Die Gerichte haben nicht zu prüfen, ob eine andere Einteilung in ihren Augen gerechter oder zweckmäßiger wäre. Nach diesen Maßstäben durfte die Beklagte alle außertariflichen Angestellten als einen „typischen Teil der Belegschaft“ ansehen.

(1) Während für die tariflichen Angestellten einerseits und die außertariflichen Angestellten andererseits unterschiedliche Vergütungssysteme bestanden, schuf die Beklagte für alle außertariflichen Angestellten ein einheitliches Modell der Gehaltsfindung. Die außertariflichen Angestellten werden den sieben Gehaltsbändern A bis F zugeordnet. Die Gehaltsbänder sind nach einem gleichförmigen Schema aufgebaut. Sie haben eine Spreizung von 35 % zwischen der Gehaltsbanduntergrenze und der Gehaltsbandobergrenze. Die Abstände zwischen den einzelnen Zentralwerten (Mittelwerten) betragen jeweils 10 %. Dies führt zu einer ausgeprägten Überlappung der einzelnen Gehaltsbänder. Der höchste Wert eines Bandes ist noch im dritten darüber liegenden Band zu finden. Der niedrigste Wert eines Bandes reicht bis in das dritte darunter liegende Band hinein. Die stärkste Auswirkung hat dies beim Band D. Es überlappt sich mit sämtlichen Bändern. Diese starken Überschneidungen legten es nahe, im Rahmen des § 16 BetrAVG alle außertariflichen Angestellten zu einer Arbeitnehmergruppe zusammenzufassen.

(2) Entgegen der Ansicht des Klägers spielt es keine Rolle, seit wann die aktiven AT-Angestellten bei der Beklagten beschäftigt sind. Zur maßgeblichen Vergleichsgruppe zählen auch die außertariflichen Angestellten, die erst nach dem Eintritt des Klägers in den Ruhestand eingestellt wurden. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist der karrierebedingte Anteil der Gehaltssteige-

rungen in den einzelnen Gehaltsbändern nicht zu berücksichtigen. Bei der reallohnbezogenen Obergrenze ist zu ermitteln, wie sich das nach Abzug von Steuern und Abgaben verfügbare Arbeitseinkommen der aktiven Arbeitnehmer entwickelt hat. Dies geschieht nicht individuell für einen einzelnen Versorgungsempfänger, sondern generell und typisierend für eine Gruppe von Betriebsrentnern. Auf Besonderheiten des Einzelfalls, wie den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand, kommt es nicht an. Nur so ist § 16 BetrAVG praktikabel. Eine unterschiedliche Bestimmung der Vergleichsgruppe, die auf den Zeitpunkt des Ausscheidens des einzelnen Versorgungsempfängers aus dem Arbeitsverhältnis abstellt, wäre mit einem unzumutbaren Verwaltungsaufwand verbunden. Zudem würde sich die Vergleichsgruppe laufend verkleinern und sich immer weniger als typisierender Anknüpfungspunkt eignen. Jedenfalls bei einem überdurchschnittlichen Lebensalter des Betriebsrentners könnte die Vergleichsgruppe sogar völlig verschwinden.

b) Da die Beklagte alle außertariflichen Angestellten zu einer Gruppe zusammengefasst hatte, musste sie die Entwicklung der Nettoeinkommen aller aktiven außertariflichen Angestellten ermitteln. Ob die Beklagte einen vertretbaren Rechenweg beschritten hatte, kann offenbleiben. Etwaige Fehler haben sich im Ergebnis nicht ausgewirkt.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat der Ermittlung des maßgeblichen Bruttoverdienstes keine große Bedeutung beigemessen, weil das Arbeitsentgelt in allen Gehaltsbändern prozentual gleich angestiegen sei und der Kläger eher begünstigt werde, wenn die Beklagte einen zu niedrigen Bruttoverdienst zugrunde lege. Zu Recht hat sich der Kläger gegen diese Argumentation gewandt und darauf hingewiesen, dass aus dem über der Beitragsbemessungsgrenze liegenden Arbeitsverdienst keine Sozialversicherungsbeiträge mehr zu entrichten sind und deshalb bei höheren Verdiensten die Nettolohnsteigerungen prozentual größer sein können als bei niedrigeren Verdiensten.

bb) Die Beklagte hat den Zentralwert des Gehaltsbandes B als maßgeblichen Durchschnittsverdienst angesehen. Sie hat dies damit begründet, dass rund zwei Drittel aller AT-Mitarbeiter den Gehaltsbändern A bis C zuzuordnen seien, die Mehrzahl davon dem Band B. Der Mittelwert des Gehaltsbandes B sei eine statistisch plausible Größe. Sowohl die von der Beklagten gewählte Berechnungsmethode als auch deren Umsetzung erscheint nicht unbedenklich. Nach der von der Beklagten selbst vorgelegten Aufstellung sind 18,8 % der außertariflichen Angestellten dem Gehaltsband A, 19 % dem Gehaltsband B, 20,9 % dem Gehaltsband C, 15,6 % dem Gehaltsband D, 10,2 % dem Gehaltsband E und 15,5 % dem Gehaltsband F zugeordnet. Die Beklagte blendete selbst nach ihrem eigenen Ansatzpunkt rund 40 % aller außertariflichen Angestellten aus. Sie hat auch nicht begründet, warum sie von unten nach oben (Gehaltsbänder A bis C) und nicht von oben nach unten (Gehaltsbänder F bis C) vorging. Auf die Gehaltsbänder F bis C entfielen 62,2 % der außertariflichen Angestellten. Bei dieser Betrachtung befand sich der Mittelwert im Gehaltsband D. Die meisten außertariflichen Angestellten (20,9 %) waren dem Gehaltsband C zugeordnet, dem Gehaltsband B dagegen nur 19 %. Rückt man in den Gehaltsbändern solange weiter - ob von oben nach unten oder von unten nach oben, spielt keine Rolle -, bis 50 % erreicht sind, gelangt man ebenfalls in das Gehaltsband C. Obwohl der Arbeitgeber unter mehreren möglichen Rechenwegen wählen kann, erscheint es sehr zweifelhaft, ob der Zentralwert des Gehaltsbandes B als repräsentativer Durchschnitt angesehen werden konnte. Selbst wenn dies zu verneinen ist, fiel die Anpassung zum 1. Juli 1995 nicht zu niedrig aus.

Die Beklagte berechnete die Nettolohnentwicklung aller außertariflichen Angestellten auch nach einer anderen Methode, die keinen Bedenken begegnet. Im ersten Schritt ermittelte die Beklagte die Arbeitsentgeltsumme für alle außertariflichen Angestellten und dividierte sie durch die Zahl der außertariflichen Angestellten (durchschnittlicher Bruttoverdienst). Daraus errechnete sie den durchschnittlichen Nettoverdienst und zwar nach typisierten Vorgaben (Lohnsteuerklasse III ohne Kinderfreibetrag, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag ab Einführung, Sozialversicherungsabgaben eines freiwilligen Mitglieds der S Betriebskrankenkasse, Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze des jeweiligen Jahres, Pflegeversicherung). Diese Durchschnittsberechnung führt zu einer geringeren Steigerung der Nettoverdienste (1,9 %) als die Berechnung anhand des Zentralwertes des Gehaltsbandes B (3,68 %).

Die Beklagte hat die Zahlen für die Entwicklung der Brutto- und Nettoverdienste erläutert. Die Einwände des Klägers sind von der Beklagten anhand der konkreten Entgeltsysteme widerlegt worden. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass eine substantiierte Replik des Klägers gefehlt hat.

c) Bei der Berechnung der maßgeblichen Nettovergütungen durfte die Beklagte von unternehmensüblichen Sachverhalten ausgehen. Typisierungen und Generalisierungen sind aus Gründen der Praktikabilität, insbesondere zur Verwaltungsvereinfachung zulässig. Für die Entwicklung der Nettolöhne kommt es nicht auf die individuellen Steuer- und Beitragssätze des einzelnen Versorgungsberechtigten an (BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, 50 f.; ebenso ua. Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 16 Rn. 152; Höfer BetrAVG Stand: Juli 2000 § 16 Rn. 3476; Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 9. Aufl. § 81 Rn. 271). Das hat der Gesetzgeber in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nF anerkannt. Diese Vorschrift stellt nicht auf die Nettolöhne eines vergleichbaren Arbeitnehmers, sondern auf die „Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen“ ab. Auf eine Individualisierung hat der Gesetzgeber ebenso wie bereits die Rechtsprechung verzichtet. Dementsprechend kommt es nicht darauf an, ob der Kläger und seine Ehefrau statt des Splittingtarifs den Einkommenssteuergrundtarif wählten und welche zusätzlichen einkommenssteuerpflichtigen Einnahmen sie neben der für außertarifliche Angestellte üblichen Sozialversicherungsrente erzielten.

d) Der Wegfall der Berlinzulage ist für die reallohnbezogene Obergrenze von Bedeutung.

aa) Es ist unerheblich, dass die Berlinzulage kein vom Arbeitgeber gewährtes Arbeitsentgelt ist. § 28 Abs. 1 Satz 8 Berlinförderungsgesetz hat klargestellt, dass die Berlinzulage arbeitsrechtlich nicht als Bestandteil des Lohnes oder Gehalts anzusehen ist. Zutreffend hat der Kläger darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber lediglich als Zahlstelle für die Finanzverwaltung fungiert. Die Berlinzulage ist im Zusammenhang mit der auf Berlin begrenzten Steuerermäßigung nach § 21 Berlinförderungsgesetz zu sehen. Bis zum Veranlagungszeitraum 1990 ermäßigte sich die Einkommenssteuer der Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Berlin um 30 %. Ab dem Veranlagungszeitraum 1991 verringerte sich der Prozentsatz ständig. Seit dem Veranlagungszeitraum 1995 sind sowohl die Berlinzulage als auch die Steuerermäßigung des § 21 Berlinförderungsgesetz entfallen. Soweit die Steuerermäßigung des § 21 Berlinförderungsgesetz die gezahlte Berlinzulage nicht überstieg, war sie durch die Berlinzulage abgegolten. Im untechnischen Sinne lässt sich das als „Verrechnung“ bezeichnen. Wie der Kläger richtig erkannt hat, handelt es sich in beiden Fällen um Steuervergünstigungen. Der Arbeitnehmer erhält - im Ergebnis - die höhere der beiden.

bb) Der Kläger hat aus seiner zutreffenden steuerrechtlichen Betrachtung nicht die gebotenen betriebsrentenrechtlichen Schlüsse gezogen. Die Ermäßigung der Steuerbelastung durch eine geringere Einkommenssteuer auf Grund der Berlinzulage beeinflusst die Höhe des für die reallohnbezogenen Obergrenze maßgeblichen Nettoverdienstes. Die reallohnbezogene Obergrenze stellt auf den Teil des Arbeitsverdienstes ab, der den aktiven Arbeitnehmern nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsabgaben üblicherweise verbleibt. Denn § 16 BetrAVG dient der Aufrechterhaltung eines bestimmten Lebensstandards. Der Lebensstandard hängt vom verfügbaren Einkommen ab. Folgerichtig kommt es nicht darauf an, wie die gesetzliche Abgabenlast rechtstechnisch im einzelnen geregelt wird.

cc) Die Berlinförderung ist kein individueller, für die reallohnbezogene Obergrenze unbeachtlicher Umstand, obwohl diese steuerliche Vergünstigung an den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt des Steuerpflichtigen anknüpft.

(1) Bei der reallohnbezogenen Obergrenze ist zwischen arbeitnehmerspezifischen und unternehmensspezifischen Umständen zu unterscheiden. Nicht zu berücksichtigen sind rein arbeitnehmerspezifische Umstände wie etwa die Ausübung steuerrechtlicher Wahlrechte (zB. Anwendung des Splitting- oder Grundtarifs) und das Vorhandensein weiterer Einkünfte. Die bereits von der Rechtsprechung praktizierte unternehmensbezogene Betrachtung ist auch im neu gefassten § 16 BetrAVG vorgesehen. Im Schnittfeld beider Bereiche liegen Umstände, die zwar zum persönlichen Bereich des Arbeitnehmers gehören, aber durch Besonderheiten des Unternehmens entscheidend beeinflusst sind. Sind derartige Umstände für ein Unternehmen typisch, so dürfen sie berücksichtigt werden.

(2) Bei der Abgrenzung der unternehmenstypischen Umstände ist zu berücksichtigen, daß verschiedene Arbeitnehmergruppen eine unterschiedliche Typik aufweisen können. Wo die Arbeitnehmer wohnen oder sich ständig aufhalten, hängt maßgeblich von ihrem Arbeitsort ab. Da die maßgebliche Vergleichsgruppe im vorliegenden Fall aus den außertariflichen Angestellten besteht, kommt es nicht darauf an, wie viele Arbeitnehmer insgesamt einerseits in Berliner Betrieben und andererseits außerhalb Berlins beschäftigt waren. Vielmehr ist darauf abzustellen, wie sich die außertariflichen Angestellten auf die Beschäftigungsorte verteilen. Der eindeutige Schwerpunkt für die Beschäftigung außertariflicher Angestellter lag in Berlin. Im Kalenderjahr 1997 waren 90,68 % aller außertariflichen Mitarbeiter der Beklagten in Berlin tätig. Demnach war Berlin als charakteristischer Beschäftigungsort eines außertariflichen Angestellten der Beklagten anzusehen. Im vorliegenden Fall kann dahinstehen, ob für die außerhalb Berlins tätigen außertariflichen Angestellten und die außerhalb Berlins wohnenden Versorgungsempfänger eine gesondert zu behandelnde Vergleichsgruppe zu bilden war.

e) Das Landesarbeitsgericht hat es als bedenklich angesehen, dass die Streichung der Berliner Steuervergünstigungen lediglich bei der Berechnung des Nettoeinkommens der aktiven Arbeitnehmer berücksichtigt wurde. Den in Berlin wohnhaften Versorgungsempfängern kam die Steuerermäßigung des § 21 Berlinförderungsgesetz zugute. Deren Wegfall schmälerte die Nettobetriebsrente, die zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards zur Verfügung stand. Der Senat hat zwar bisher die auf Nettobasis errechnete Obergrenze auf die Bruttobetriebsrente angewandt und es wiederholt abgelehnt, den Krankenversicherungsbeitrag der Betriebsrentner zu berücksichtigen (vgl. ua. BAG 2.

Februar 1988 - 3 AZR 115/86 - AP BetrAVG § 5 Nr. 26 = EzA BetrAVG § 5 Nr. 17, zu II 1 der Gründe; 14. Februar 1989 - 3 AZR 191/87 - BAGE 61, 102, 106 f.). Dabei hat der Senat aber nicht übersehen, dass der bei den aktiven Arbeitnehmern zu verzeichnende effektive Lohnanstieg den Betriebsrentnern auch bei einer unternehmensbezogenen Durchschnittsbetrachtung nicht in voller Höhe zugute kommt. Die rechnerische Differenz ist vernachlässigt worden, weil in der Regel nur minimale Abweichungen entstanden (vgl. BAG 14. Februar 1989 aaO). Ob bei der vorliegenden Fallgestaltung die Geringfügigkeit überschritten war, kann dahinstehen. Wie der Senat bereits im Urteil vom 28. Juli 1998 (- 3 AZR 100/98 - BAGE 89, 262, 274) ausgeführt hat, sind auch zum Ausgleich der auf die Betriebsrenten entfallenden Steuern und Abgaben Pauschalierungen zulässig. Der Arbeitgeber kann den Belastungen der Betriebsrentner dadurch Rechnung tragen, dass er die Anpassung nicht auf die prozentuale Erhöhung der Nettoverdienste der aktiven Arbeitnehmer begrenzt, sondern den Prozentsatz angemessen erhöht. Dies ist im vorliegenden Fall geschehen.

Die durchschnittlichen Nettoverdienste sämtlicher außertariflichen Angestellten erhöhten sich von 1989 bis 1995 um 1,19 %. Die Nettovergütung der nach dem Zentralwert des Gehaltsbandes B entlohten außertariflichen Angestellten stieg in diesem Zeitraum um 3,68 %. Die Nettolohnentwicklung der dem Gehaltsband C zugeordneten außertariflichen Angestellten lag dazwischen. In allen drei Varianten reichte die gewährte Anpassung für eine typisierende Berücksichtigung der Steuer- und Abgabenlast der Betriebsrentner aus. Die Aufstockung des Anpassungssatzes wäre allenfalls dann unzureichend gewesen, wenn die Beklagte allein auf die Nettolohnentwicklung des Gehaltsbandes F hätte abstellen müssen. Dies ist jedoch, wie ausgeführt, nicht der Fall.