

Aktenzeichen: 3 ABR 53/80

LAG Hamm Beschluß des BAG vom 8. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 151; BetrAVG §§ 1, 2, 7, 16;
BetrVG §§ 50, 75, § 76 Abs. 5, § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

1. Eine betriebliche Versorgungsordnung in der Form einer vertraglichen Einheitsregelung kann durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden, und zwar auch zum Nachteil der Arbeitnehmer. Dabei sind die Grundsätze von Recht und Billigkeit, insbesondere der Vertrauensschutzgedanken zu beachten (Bestätigung von BAG 22, 252 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt).
2. Schutzwürdig sind vor allem die Teile der Versorgungsanwartschaften, die bereits vor Inkrafttreten der Neuregelung erdient wurden. Eine Kürzung dieses Teilwertes ist nur in seltenen Ausnahmefällen zulässig.
3. Schutzwürdig sind ferner die zugesicherten Steigerungsbeträge der Anwartschaften, deren Voraussetzungen bei Inkrafttreten der Neuregelung noch nicht erfüllt sind. Aber dieser Teil der Versorgungsanwartschaften ist gegenüber Neuregelungen weniger geschützt. Insoweit sind die sachlichen Gründe, die eine Änderung gebieten, gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer abzuwägen.
4. Besteht in einem Unternehmen mit 18 Betrieben in 3 Betrieben eine wesentlich günstigere Versorgungsregelung und will der Arbeitgeber für alle Betriebe eine einheitliche Regelung schaffen, den Dotierungsrahmen jedoch nur geringfügig erweitern, so rechtfertigt ein solches Vorhaben nicht den Eingriff in bereits erdiente Anwartschaften.

Dagegen ist die Kürzung der Steigerungsbeträge in einem solchen Fall dann nicht zu beanstanden, wenn eine Übergangsregelung dafür sorgt, daß ältere Arbeitnehmer gar nicht oder entsprechend ihrem Lebensalter weniger stark von Kürzungen betroffen sind.

5. Sieht eine Versorgungsordnung vor, daß die Betriebsrente zusammen mit einem anrechenbaren Teil der So-



zialversicherungsrente 85 % des letzten Bruttoeinkommens nicht übersteigen darf, so kann eine Neuregelung diese Obergrenze dahin abändern, daß 100 % des letzten Nettoeinkommens maßgebend sind, und zwar auch für bereits erdiente Teile von Versorgungsanwartschaften. Das Vertrauen der Versorgungsberechtigten darauf, eine höhere Gesamtversorgung erwarten zu können, ist nicht schutzwürdig.

6. In einem Unternehmen mit mehreren Betrieben ist der Gesamtbetriebsrat zuständig, wenn die betriebliche Altersversorgung einheitlich für das ganze Unternehmen neu geregelt wird. Diese Zuständigkeit gilt auch für Übergangsregelungen, die dem Schutz der Besitzstände in einzelnen Betrieben dienen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 ABR 53/80

12 TaBV 22/80 Hamm

Verkündet am
8. Dezember 1981

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 11. August 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dietrich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Weinmann beschlossen:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. August 1980 - 12 Ta BV 22/80 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A.

Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen der Brauwirtschaft. Sie ist 1972 aus der Fusion der D Brauerei und der S Brauerei AG, B , hervorgegangen. Zum Unternehmen gehören 18 Betriebe. Der Antragsteller ist der Betriebsrat der Unternehmensverwaltung in D . Der Gesamtbetriebsrat ist Beteiligter des Beschlußverfahrens.

Die D Brauerei AG erließ im Jahre 1954 Richtlinien für die Bewilligung von Beihilfen an ihre Betriebsangehörigen und deren Hinterbliebene. In diesen Richtlinien - gültig zuletzt in der Fassung vom 1. Januar 1968 - sind nach einer Wartezeit von zehn Jahren Beihilfen bei Erreichung der Altersgrenze und Eintritt der Erwerbsunfähigkeit vorgesehen. Als Beihilfe werden je zurückgelegtem Dienstjahr 1 v.H. des Bruttomonatsentgelts ohne Neben- und Sonderleistungen erbracht. Die Gesamtversorgung, die sich aus der Beihilfe und der auf Pflichtbeiträgen beruhenden Sozialversicherungsrente ergibt, darf je nach Dienstzeit 80 v.H. bis 85 v.H. des durchschnittlichen monatlichen Arbeits Einkommens des letzten Arbeitsjahres nicht übersteigen.

Nach mehrjähriger Verhandlung haben die Antragsgegnerin und der beteiligte Gesamtbetriebsrat am 18. Dezember 1978 eine Rahmenbetriebsvereinbarung über die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung im Bereich der Antragsgegnerin abgeschlossen. Die Rahmenbetriebsvereinbarung besteht aus

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



einem Vorwort und einer Besitzstandsregelung für Versorgungsberechtigte, die bereits über eine Anwartschaft nach der Versorgungsordnung von 1968 verfügen. Weiter wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen. Die Neuordnung trat am 1. Januar 1979 in Kraft.

In dem Vorwort der Rahmenbetriebsvereinbarung heißt es, ihr Ziel und ihre Geschäftsgrundlage sei es, die Versorgungswerke im Bereich der Antragsgegnerin zu vereinheitlichen. Zur Vorbereitung der Gesamtbetriebsvereinbarung seien umfangreiche vergleichende versicherungsmathematische Berechnungen erstellt worden, deren Ergebnisse sie entscheidend geprägt hätten. Gleichzeitig sei berücksichtigt worden, daß in einigen Betrieben Versorgungswerke bestünden, die zu höheren Versorgungsleistungen führten als nach der Neuregelung vorgesehen. Die Betriebsvereinbarung gelte grundsätzlich für alle neu eintretenden Mitarbeiter und für diejenigen Mitarbeiter im Unternehmen der Antragsgegnerin, die aufgrund der bisher bestehenden Versorgungsrichtlinien geringere Versorgungsleistungen als nach der neuen Versorgungsordnung erhalten würden.

Nach der Gesamtbetriebsvereinbarung anspruchsberechtigt sind alle regelmäßig beschäftigten Mitarbeiter, die in das Versorgungswerk aufgenommen worden sind und nach Vollendung des 20. Lebensjahres eine Wartezeit zurückgelegt haben. Die Wartezeit beträgt für die Gewährung von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente fünf Jahre und für die Leistung von Altersruhegeld zehn Jahre. Die Höhe der Rente richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem ruhegeldfähigen Einkommen. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Mitarbeiter zwischen dem 20. und 65. Lebensjahr ununterbrochen in den Diensten der Antragsgegnerin verbracht hat. Als ruhegehaltstfähiges Einkommen gilt der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst, den der Mitarbeiter



- 4 -

in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles erzielt hat. Bei der Ermittlung des Bruttodurchschnittsverdienstes bleiben Neben- und Sondervergütungen außer Ansatz. Für jedes mehr als zur Hälfte zurückgelegte Dienstjahr werden 0,3 v.H. des die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Sozialversicherung nicht übersteigenden Bruttodurchschnittsverdienstes, höchstens jedoch 12 v.H. nach 40-jähriger Dienstzeit gezahlt. Für den Teil des ruhegehaltsfähigen Einkommens, der bei Eintritt des Versorgungsfalles die jeweils maßgebende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, erhält der Mitarbeiter für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr 1,2 v.H., höchstens jedoch 48 v.H. nach 40 Dienstjahren.

Die abgelösten Richtlinien in der Fassung von 1968 galten nur für die Arbeitnehmer der Verwaltung und des Produktionsbetriebes der D Brauerei sowie für ein Tochterunternehmen, die G -Brauerei in M . Die Versorgung bei der G -Brauerei wurde über eine Stiftung abgewickelt. Ferner bestand eine entsprechende Versorgungsregelung bei der Sc -Brauerei, einem weiteren Tochterunternehmen der D Brauerei. Für die Mitarbeiter dieser Unternehmen wurde nachfolgende Besitzstandsregelung vereinbart:

"...

1. Alle Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Versorgungsordnung bereits unter eine zu diesem Zeitpunkt geltende Versorgungsregelung fielen, erhalten bei Eintritt des Versorgungsfalles Versorgungsansprüche nach diesen Versorgungsregelungen, soweit diese zu höheren Ansprüchen führen. Soweit die Sozialversicherungsrente bei der Festsetzung der Versorgungsleistungen zu berücksichtigen ist, wird für die Berücksichtigung der Sozialversicherungsrente das zugelassene Näherungsverfahren vom 28. Juli 1976 (BStBl 1975 I S. 767 f.) angewendet.
2. Für Mitarbeiter, die unter Absatz 1 fallen, die aber zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Versorgungsordnung das 60. Lebensjahr (Männer) bzw. das 55. Lebensjahr (Frauen) noch nicht vollendet haben, wird

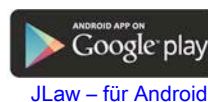


bei der Errechnung der Versorgungsleistungen gemäß Absatz 1 das ruhegeldfähige Einkommen zum 31.12.1977 (Faktor Entgelt) zugrunde gelegt. Die maßgebenden Bezüge für Zwecke der Ermittlung der Sozialversicherungsrente sind unter Anwendung des Näherungsverfahrens nach den Verhältnissen zum 31.12.1977 zu ermitteln. Für die Ermittlungen der Höchstgrenze sind ebenfalls die Verhältnisse zum 31.12.1977 maßgebend.

3. Für die Mitarbeiter, die unter Absatz 1 fallen, die aber zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Versorgungsordnung das 53. Lebensjahr (Männer) bzw. das 48. Lebensjahr (Frauen) vollendet haben, werden die unter Beachtung von Absatz 1 und Absatz 2 berechneten betrieblichen Versorgungsleistungen gekürzt, sofern und soweit sie bei der erstmaligen Festsetzung zusammen mit den Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung 100 % des letzten monatlichen Netto-Einkommens des Mitarbeiters vor seinem Ausscheiden übersteigen.

Basis für die Berechnung des letzten monatlichen Netto-Einkommens ist das letzte monatliche Brutto-Einkommen unter Ausschluß aller Sonderzahlungen entsprechend § 5 der Versorgungsordnung. Dieses Brutto-Einkommen ist ausgehend von der Steuerklasse III/0 unter Berücksichtigung der pauschalen Freibeträge und des Abzugs der Sozialabgaben für eine Frau im Alter 60 bzw. einen Mann im Alter 63 in ein Netto-Einkommen umzurechnen."

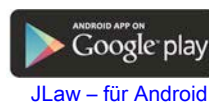
Der Antragsteller hat die Auffassung vertreten, der beteiligte Gesamtbetriebsrat sei für eine Besitzstandsregelung nicht zuständig. Da er sich überwiegend aus Vertretern solcher Betriebsräte zusammensetze, in deren Betrieben eine schlechtere Altersversorgung bestanden habe, könne er eine ausreichende Interessenwahrnehmung nicht vornehmen. So habe der Gesamtbetriebsrat verkannt, daß als Besitzstand nicht nur die Versorgungsanswartschaft schutzwürdig sei, die im Zeitpunkt der Änderung der Versorgungsordnung bereits verdient war, sondern auch der zu erwartende Wertzuwachs. Der Antragsteller hat be-



hauptet, bei einer Untersuchung der Versorgungsfälle vom 1. Januar 1974 bis 28. Februar 1978 habe sich herausgestellt, daß 26 Arbeiter mit durchschnittlich 22,63 anrechnungsfähigen Dienstjahren eine Betriebsrente von monatlich 256,-- DM erhielten. Das entspreche einem jährlichen Steigerungssatz von 0,7 v.H. des Bruttoentgeltes. Bei 19 untersuchten Angestellten habe sich ergeben, daß sie nach durchschnittlich 26,48 Dienstjahren 495,-- DM Betriebsrente erhielten. Dies entspreche einem Steigerungssatz von 0,8 v.H. des Bruttoentgeltes. Demgegenüber sei der jährliche Steigerungssatz in der Gesamtbetriebsvereinbarung auf 0,3 v.H. gesenkt worden. Das sei unbillig. Ferner sei zu mißbilligen, daß die Besitzstandsregelung nur noch das am 31. Dezember 1977 erreichte Entgelt als ruhegehaltsfähig anerkenne und damit eine laufende Entwertung der erdienten Anwartschaften vorsehe.

Der Antragsteller hat beantragt,

1. festzustellen, daß die durch den Beteiligten mit der Antragsgegnerin am 18. Dezember 1978 beschlossene und zum 1. Januar 1978 in Kraft getretene "Rahmenbetriebsvereinbarungen über die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung im Bereich der Aktiengesellschaft" insoweit rechtsunwirksam ist, als sie die im vom Antragsteller vertretenen Betrieb auf der Grundlage der bis dahin geltenden Richtlinien für die Bewilligung von Beihilfen an ihre Betriebsangehörigen und deren Hinterbliebene erworbenen Versorgungsrechte berührt,
2. hilfsweise festzustellen, daß die mit der Antragsgegnerin getroffene Rahmenbetriebsvereinbarung insoweit rechts-



unwirksam ist, als für die Angestellten der D Brauerei AG die in den "Richtlinien für die Be- willigung von Beihilfen an ihre Be- triebsangehörigen und deren Hinterblie- bene" gegebene Versorgungszusage auf der Entgeltbasis 31. Dezember 1977 fest- geschrieben ist.

Die Antragsgegnerin und der Beteiligte haben be- antragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie haben die Auf- fassung vertreten, nur der Gesamtbetriebsrat sei für die Vereinbarung einer Besitzstandsregelung zuständig gewesen. Diese entspreche aus der Billigkeit. Sie ha- ben vorgetragen, die unterschiedlichen Versorgungssyste- me hätten zur Vermeidung von Schwierigkeiten verein- heitlicht werden müssen. Dabei seien Versorgungsen ab- gebaut worden, die über das Nettoeinkommen vergleich- barer Arbeitnehmer hinausgegangen seien. Bereits er- diente Besitzstände seien in jedem Fall gewahrt wor- den. Nur für die Zukunft werde eine Angleichung der Versorgung angestrebt.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Antragstel- lers zurückgewiesen. Dessen Beschwerde an das Landes- arbeitsgericht blieb erfolglos. Mit der Rechtsbeschwer- de verfolgt der Antragsteller seine Anträge weiter. Den Antrag zu 1) hat er dahin klargestellt, daß dieser sich auf alle am 18. Dezember 1978 abgeschlossenen Betriebs- vereinbarungen bezieht.

B.

Die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in den 18 Betrieben der Antragsgegnerin durch Rahmen- und Gesamtbetriebsvereinbarungen vom 18. Dezember 1978 ist rechtswirksam. Alle Angriffe des Antragstellers ge- gen die Form und den Inhalt der Betriebsvereinbarungen sind unbegründet.



I. Zuständig für die umstrittene Neuregelung war der beteiligte Gesamtbetriebsrat. Ohne dessen Mitwirkung war das Regelungsziel nicht erreichbar.

1. Die betriebliche Altersversorgung ist eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Im Rahmen der vom Arbeitgeber frei zu treffenden Grundentscheidungen hat der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (BAG 27, 194 [202] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 3, 4 der Gründe], ständige Rechtsprechung). Deshalb war die Zustimmung des Betriebsrats unerlässlich und der Abschluß einer Betriebsvereinbarung sinnvoll.

2. Die Zuständigkeit des beteiligten Gesamtbetriebsrats ergibt sich aus § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Danach steht dem Gesamtbetriebsrat das Mitbestimmungsrecht bei denjenigen Angelegenheiten zu, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Diese Voraussetzung ist nicht erst dann erfüllt, wenn eine einzelbetriebliche Regelung objektiv unmöglich ist. Es genügt, daß sich bei vernünftiger Würdigung eine sachliche Notwendigkeit für eine einheitliche Regelung der Angelegenheit innerhalb des Unternehmens ergibt und sich aus der Natur der Sache aufdrängt. Das ist in Fragen der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich anzunehmen, weil diese wegen ihrer finanziellen und steuerrechtlichen Auswirkungen einheitlich für das ganze Unternehmen geordnet werden müssen (BAG 22, 252 [270 f.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu C I der Gründe]; AP Nr. 3 zu § 50 BetrVG 1972 [zu 2 der Gründe]).

Im vorliegenden Fall betrifft die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung 18 Betriebe. Wenn die Antragsgegnerin gezwungen wäre, mit jedem Einzelbetriebs-

rat die vorgesehene Einheitsregelung zu erörtern und auszuhandeln, wären Abweichungen praktisch unvermeidbar und eine in sich geschlossene Versorgungsordnung innerhalb eines vorgegebenen Dotierungsrahmens nicht zu erreichen.

3. Der Antragsteller hält dem entgegen, was für die Neuregelung einer betrieblichen Altersversorgung gelten möge, könne nicht auf Besitzstandsregelungen übertragen werden. Wenn nämlich in bestehende Versorgungsrechte eingegriffen werden solle, könne nur der den betroffenen Arbeitnehmern am nächsten stehende Einzelbetriebsrat die Belegschaftsinteressen angemessen vertreten. Der Gesamtbetriebsrat müsse im vorliegenden Fall auf die Mehrheit derjenigen Arbeitnehmer Rücksicht nehmen, die durch die Neuregelung begünstigt werden. Ein wirksamer Minderheitenschutz sei nicht gewährleistet. Diese Begründung ist nicht überzeugend.

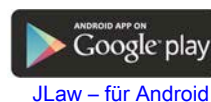
Die Wahrung erworbener Besitzstände ist kein selbständiger Regelungsgegenstand, der von einer Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung abgelöst und nach abweichenden Grundsätzen von einer anderen Interessenvertretung geordnet werden könnte. Das ergibt sich allein schon aus dem Dotierungsrahmen, den der Arbeitgeber nicht mit dem Betriebsrat aushandeln, sondern einseitig festlegen kann. Von der Art einer Besitzstandsregelung hängt ab, ob alte Versorgungsgrundsätze neben der geplanten Neuregelung anzuwenden sind und den Aufwand für Versorgungsleistungen beeinflussen. Eine großzügige Besitzstandswahrung schmälert den Verhandlungsspielraum für die geplante Neuregelung. Umgekehrt hängt von deren Ausgestaltung ab, inwieweit Besitzstände überhaupt betroffen sind. Deshalb muß der Gesamtbetriebsrat, der für die Neuregelung zuständig ist, auch die Interessen derjenigen Belegschaften wahrnehmen, für die schon eine günstigere Versorgungsordnung gilt.



Dem Antragsteller ist zuzugeben, daß sich dabei Interessengegensätze zwischen den verschiedenen Belegschaften ergeben können, je nachdem, ob sie durch die Neuregelung begünstigt oder benachteiligt werden. Richtig ist ferner, daß im vorliegenden Fall die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer nicht an einer großzügigen Besitzstandswahrung interessiert sein wird. Aber ein solcher Gegensatz zwischen Mehrheits- und Minderheitsinteressen ist keine Besonderheit von Gesamtbetriebsvereinbarungen. Auch innerhalb der Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte treten häufig Fragen auf, die nur Minderheitsgruppen berühren und deshalb bei der Willensbildung des Betriebsrats möglicherweise nur schwach zum Ausdruck kommen. Das Betriebsverfassungsgesetz vertraut darauf, daß die Betriebspartner auch Minderheitsinteressen angemessen vertreten können und macht ihnen zur Pflicht, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die gerichtliche Billigkeitskontrolle gewährleistet, daß diese Pflicht erfüllt wird.

II. Die Gesamtbetriebsvereinbarungen vom 18. Dezember 1978 enthalten eine neue Versorgungsordnung, durch die die bereits bestehenden älteren Versorgungsrichtlinien abgelöst wurden. Eine solche Form der Rechtsgestaltung ist möglich, soweit die Grundsätze von Recht und Billigkeit, insbesondere der Vertrauensschutzgedanke, beachtet werden.

1. Die bis zum Jahre 1978 maßgebenden Versorgungsrichtlinien in der Fassung vom 1. Januar 1968 stellten eine vertragliche Einheitsregelung dar. Der Vorstand der D
-Brauerei hat sie einseitig bekanntgegeben und damit allen vorhandenen und künftigen Arbeitnehmern des Betriebes ein einheitliches Vertragsangebot gemacht, das stillschweigend angenommen wurde (§ 151 BGB). Obwohl die Versorgungsrichtlinien damit zum Inhalt der einzel-



nen Arbeitsverträge wurden, blieben sie eine Einheitsregelung, die mit vertragsrechtlichen Begriffen nicht vollkommen zu erfassen ist, sondern kollektiv-rechtlichen Charakter trägt. Das zeigt sich besonders deutlich, wenn eine generelle Neuregelung erforderlich wird.

Vertragliche Einheitsregelungen würden zwangsläufig versteinern und könnten nie geänderten Erfordernissen angepaßt werden, wenn der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Arbeitnehmer übereinstimmende Änderungsverträge schließen müßte. Teil- oder Änderungskündigungen kämen als Druckmittel aus rechtlichen und praktischen Gründen nicht in Betracht. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß vertragliche Einheitsregelungen durch Betriebsvereinbarungen auch zum Nachteil der Arbeitnehmer abgelöst werden können (vgl. grundlegend BAG 22, 252 [258] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B der Gründe]; zusammenfassend Hilger/Stumpf, Festschrift für Gerhard Müller, S. 209, 212 ff.). Daran ist festzuhalten.

2. Welche Versorgungsordnung den Bedürfnissen des Betriebes und seiner Belegschaft am besten gerecht wird und ob demgemäß eine Neuordnung zweckmäßig erscheint, ist eine Regulationsfrage, die allein die Betriebspartner beantworten können, im vorliegenden Fall also die Antragsgegnerin und der beteiligte Gesamtbetriebsrat. Deren Gestaltungsermessen wird nur insoweit begrenzt, wie höherrangige Rechtsnormen und die Grundsätze der Billigkeit eingreifen. Eine gerichtliche Billigkeitskontrolle ist vor allem dann geboten, wenn eine Betriebsvereinbarung bereits bestehende Rechtspositionen zum Nachteil der Arbeitnehmer verschlechtert. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 22, 252 [266] = AP Nr. 142 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 der Gründe]; BAG 23, 257 [271] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [zu III 1 b der Gründe]; AP Nr. 84 zu § 611 BGB



Gratifikation [zu 4 der Gründe]; AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu II 2 a der Gründe]; zuletzt Urteil des Ersten Senats vom 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 - [demnächst] AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972 [zu II 3 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Davon gehen auch die Beteiligten und die Vorinstanzen zutreffend aus.

Dem Bundesarbeitsgericht ist entgegengehalten worden, es stütze sich bei seiner Rechtsprechung zur Billigkeitskontrolle fälschlich auf § 315 BGB; diese Vorschrift gelte nur für bestimmte einzelvertragliche Gestaltungen und lasse sich auf kollektive Regelungen nicht übertragen. Bei diesen sei eine Billigkeitskontrolle entbehrlich oder allenfalls in der Form einer eng begrenzten Inhaltskontrolle zulässig (vgl. von Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, 1978, S. 161 ff.; Kreutz, ZfA 1975, 65, 74 ff.; Thiele, Festschrift für Karl Lorenz, 1973, S. 1043, 1057 ff.). Abgesehen von rein terminologischen Bedenken, die hier vernachlässigt werden können (Treu und Glauben statt Billigkeit, Inhalts- statt Billigkeitskontrolle), sind diese Einwände nicht stichhaltig. § 315 BGB betrifft zweifellos nicht die Regelungsmacht der Betriebspartner. Aber er ist Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens, der auch im Betriebsverfassungsrecht Geltung beansprucht. Daß auch die Betriebspartner Recht und Billigkeit beachten müssen, zeigen die §§ 75 Abs. 1 Satz 1 und 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG (vgl. Richardi bei Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rdnr. 76).

Richtig ist allerdings, daß die Überprüfung einer Betriebsvereinbarung andere Maßstäbe erfordert als die Beurteilung einer einzelvertraglichen Regelung. Die generellen und abstrakten Normen einer Betriebsvereinbarung gelten für eine unbestimmte Zahl von Arbeitnehmern und müssen deshalb zunächst an einem verallgemeinernden Maßstab gemessen werden. Es kommt darauf an, ob das Rege-



lungsziel und die Mittel, mit denen es erreicht werden soll, die Grundsätze der Billigkeit beachten. Bei Eingriffen in vorhandene Versorgungsrechte ist zu prüfen, ob der Vertrauensschutz der berechtigten Arbeitnehmer, die sich bei ihrer Vorsorge für das Alter auf eine günstigere Versorgungsregelung eingestellt haben, angemessen berücksichtigt wird. Dieser abstrakten Billigkeitskontrolle kann u.U. eine konkrete Billigkeitskontrolle folgen, wenn die Neuregelung zwar insgesamt nicht zu beanstanden ist, jedoch im Einzelfall Wirkungen entfaltet, die nach dem Regelungsplan nicht beabsichtigt sein können und unbillig erscheinen. Eine solche konkrete Billigkeitskontrolle ändert nichts am Inhalt und der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung; sie fügt ihr nur gleichsam eine Härteklausel hinzu (zur Wirkung von Härteklauseln vgl. BAG AP Nr. 179 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 1 der Gründe]; AP Nr. 183 aaO [zu 3 der Gründe]).

Im vorliegenden Beschlußverfahren geht es nur um eine abstrakte Billigkeitskontrolle. Ob einzelne Arbeitnehmer wegen individueller Besonderheiten unbillig hart getroffen werden, obwohl dies nach dem Inhalt der umstrittenen Gesamtbetriebsvereinbarungen nicht gewollt oder vorhersehbar ist, kann unerörtert bleiben.

III. Die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung durch die umstrittenen Gesamtbetriebsvereinbarungen vom 18. Dezember 1978 ist nicht auf diejenigen Arbeitnehmer beschränkt, deren Rechtsstellung dadurch verbessert wird. Vielmehr sollen grundsätzlich auch die bereits vorhandenen günstigeren Versorgungszusagen ersetzt werden. Für diese Fälle ist jedoch eine Besitzstandsregelung geschaffen worden, die den Vertrauensschutzgedanken angemessen berücksichtigt und einer Billigkeitskontrolle standhält.

1. Als schutzwürdiger Besitzstand ist nicht nur der bereits erdiente Teil einer Versorgungsanwartschaft



anzuerkennen. Vielmehr sind auch die versprochenen Steigerungsbeträge zu berücksichtigen, deren Voraussetzungen zur Zeit der Neuregelung noch nicht erfüllt sind. Insoweit hat der Antragsteller recht. Er übersieht jedoch, daß die Stärke des Bestandsschutzes für beide Formen von Besitzständen nicht gleich sein kann. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt und begründet.

a) Bereits erdiente Versorgungsanwartschaften und deren Teilwert sind grundsätzlich einer ablösenden oder sie zum Nachteil der Arbeitnehmer verschlechternden Betriebsvereinbarung entzogen. Die betriebliche Altersversorgung hat sowohl Versorgungs- als auch Entgeltcharakter. Sie ist Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag, wie der Senat stets betont hat (vgl. besonders BAG 24, 177 [183] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a der Gründe]; BAG 27, 194 [201 f.] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 2 bis 4]). Das Ruhegeld ist die Gegenleistung für die Betriebstreue, die der Arbeitnehmer bis zum Versorgungsfall erbringen muß. Soweit der Arbeitnehmer in der Vergangenheit Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels ungenutzt gelassen hat, ist dies in der berechtigten Erwartung einer bestimmten Versorgungsleistung geschehen. Eine Kürzung des bereits erdienten Teilwertes würde dem Arbeitnehmer nachträglich die Gegenleistung entziehen, für die er bereits Vorleistungen erbracht hat. Das kann nur in seltenen Ausnahmefällen zulässig sein (vgl. z.B. zum Widerruf von Versorgungszusagen wegen grober Treupflichtverletzungen BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Treuebruch, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Urteil des Senats vom 19. Juni 1980 - 3 AZR 137/79 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Treuebruch). Der Gesetzgeber hält den erdienten Teilwert von Versorgungsanwartschaften für so schutzwürdig, daß er ihn unter bestimmten zeitlichen Voraussetzungen als unverfallbar ansieht (§§ 1 f. BetrAVG) und gegen Insolvenzen des Arbeitgebers absichert (§§ 7 ff. BetrAVG).



Für die Berechnung des erdienten Teilwertes einer Versorgungsanwartschaft sind unterschiedliche Methoden denkbar. Der Gesetzgeber hat sich für ein ratierliches Berechnungsverfahren entschieden (§ 2 BetrAVG). Danach gilt als erdienter Teilwert einer Versorgungsanwartschaft derjenige Teil der Gesamtversorgung, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu der zu erwartenden Gesamtdienstzeit entspricht. Jedes Jahr der Beschäftigungszeit führt zu einem gleichmäßigen Anstieg der erdienten Versorgungsanwartschaft, unabhängig davon, wie die Versorgungsordnung selbst das Ansteigen der Versorgungsanwartschaft geregelt haben mag. Dieses ratierliche Berechnungsverfahren bietet sich auch für die Billigkeitskontrolle im vorliegenden Fall an. Es geht zwar nicht um die Problematik des Insolvenzschutzes oder der Unverfallbarkeit, wohl aber um die vergleichbare Frage des Schutzes bereits erdienter Anwartschaftsteile vor nachträglichen Kürzungen. Ob es Fälle gibt, in denen das ratierliche Berechnungsverfahren für die Ermittlung des erdienten Besitzstandes unbillig ist, weil ein günstigeres Berechnungsverfahren zugesichert wurde, muß hier nicht entschieden werden.

b) Soweit eine Versorgungsanwartschaft noch nicht erdient, die geschuldete Gegenleistung noch nicht erbracht ist, verlangt der Vertrauensschutz des Arbeitnehmers weniger strenge Maßstäbe. Liegen keine individuellen Versorgungszusagen vor, sondern beruhen die Versorgungsanwartschaften auf einer vertraglichen Einheitsregelung oder einer Betriebsvereinbarung, so können die begünstigten Arbeitnehmer nicht ohne weiteres davon ausgehen, daß die einmal geschaffene Versorgungsordnung unverändert aufrechterhalten bleiben werde. In einer sich ständig wandelnden Welt dürfen Versorgungssysteme nicht versteinern, müssen Anpassungen an veränderte Versorgungsbedürfnisse sowie an rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen möglich bleiben. Die einzelnen be-



- 16 -

günstigten Arbeitnehmer können demgegenüber nicht erwarten, daß die Entwicklung gerade vor ihrer Versorgungsplanung haltmacht. Sie müssen billigerweise damit rechnen, daß die Versorgungsordnung aus sachlichen Gründen geändert wird.

Daraus ergibt sich zugleich der Maßstab, den die gerichtliche Billigkeitskontrolle anzulegen hat. Zu prüfen sind die sachlichen Gründe, die den Arbeitgeber bzw. die Betriebspartner zur Änderung der Versorgungsordnung veranlassen. Diese sind abzuwägen gegenüber den Abstrichen, die die betroffenen Arbeitnehmer hinnehmen sollen. Da es in diesem Zusammenhang nicht um erdiente Besitzstände, sondern um Eingriffe in die Versorgungsplanung geht, fallen bei der Interessenabwägung auf seiten der Arbeitnehmer deren Alter und das Ausmaß der Kürzungen ins Gewicht. Für den einzelnen Versorgungsberechtigten ist eine Korrektur seines Versorgungsplanes um so schwerer, je näher der Versorgungsfall heranrückt und je größer die Versorgungslücke ist, die durch die Neuregelung geschaffen wird. Deshalb muß eine Besitzstandsregelung grundsätzlich das Lebensalter der Berechtigten angemessen berücksichtigen.

2. Die Antragsgegnerin und der beteiligte Gesamtbetriebsrat haben übereinstimmend vorgetragen, mit der vereinbarten Besitzstandsregelung sei das Ziel verfolgt worden, die bereits erdienten Versorgungsanswartschaften auf der Grundlage eines ratierlichen Berechnungsverfahrens unangetastet zu lassen. Ob ihnen das wirklich gelungen ist, hat das Landesarbeitsgericht nicht abschließend geklärt. Eine Zurückverweisung erübrigt sich jedoch, weil allenfalls ein geringfügiger Eingriff in Betracht kommt, der nach der Überzeugung des Senats nicht unbillig wäre.

a) Nach Nr. 1 der Besitzstandsregelung vom 18. Dezember 1978 sollen alle Versorgungsberechtigten grundsätzlich nach der alten Versorgungsordnung behandelt werden, wenn diese günstiger ist. Nr. 2 der Besitzstandsregelung macht



insofern eine wesentliche Einschränkung, als für die Mehrzahl der nach den alten Versorgungsrichtlinien Versorgungsberechtigten das ruhegeldfähige Einkommen nicht mehr der Lohn- und Gehaltsentwicklung folgen soll, sondern auf dem Stand vom 31. Dezember 1977 festgehalten wird. Hätten die Betriebspartner den 31. Dezember 1978 als Stichtag gewählt, wäre diese Regelung von vornherein ungeeignet, in bereits erdiente Besitzstände einzugreifen. Da jedoch ein Stichtag gewählt wurde, der bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits ein Jahr zurücklag, ist theoretisch denkbar, daß sich der bereits erdiente Teilwert der Versorgungsanwartschaft um die Einkommenssteigerungsrate eines Jahres mindert. Diese Möglichkeit wird jedoch durch zwei zusätzliche Regelungen praktisch ausgeschlossen. Erstens soll die anzurechnende Sozialversicherungsrente nur unter Anwendung des Näherungsverfahrens nach den Verhältnissen zum 31. Dezember 1977 ermittelt werden. Zweitens soll die Regelung nur für solche Arbeitnehmer gelten, die bei Inkrafttreten der Regelung das 60. bzw. 55. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Das hat zur Folge, daß die rentennahen Jahrgänge von der nachteiligen Regelung nicht erfaßt werden, sondern nach ihren tatsächlich erzielten Einkünften behandelt werden müssen. Die rentenferneren Jahrgänge können ihre Versorgungsanwartschaft nur noch mit den Steigerungsbeiträgen der alten Versorgungsordnung verbessern, damit jedoch mindestens sicherstellen, daß wenigstens der erdiente Teilwert ihrer Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt. (Die günstigere Regelung für Frauen ist kein Streitpunkt des Verfahrens.)

Der Antragsteller macht demgegenüber geltend, es seien Fallgestaltungen denkbar, bei denen ausnahmsweise dennoch in bereits erdiente Besitzstände eingegriffen werde. Darauf kommt es jedoch im vorliegenden Beschlußverfahren nicht entscheidend an. Eine generelle



Regelung kann nicht alle denkbaren Ausnahmefälle vorhersehen und berücksichtigen; deshalb ist auch eine abstrakte Billigkeitskontrolle nicht so weit auszudehnen. Zunächst genügt die Feststellung, daß die Betriebspartner ersichtlich in erdiente Besitzstände nicht eingreifen wollten und dafür geeignete Regelungen geschaffen haben. Sollte sich dennoch in einzelnen Fällen eine unbillige Beeinträchtigung erdienter Besitzstände ergeben, müßte dem mit einer Härteregelung begegnet werden.

b) Nr. 3 der Besitzstandsregelung schafft tatsächlich für alle Versorgungsberechtigten eine Obergrenze der Gesamtversorgung. Die nach der alten Versorgungsordnung berechneten Versorgungsleistungen sollen gekürzt werden, sofern und soweit sie bei der erstmaligen Festsetzung zusammen mit den Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung 100 v. H. des letzten monatlichen Nettoeinkommens übersteigen. Die Regelung enthält zwar eine Altersgrenze, diese ist jedoch irreführend. Der Sinn der Regelung kann offensichtlich nicht darin bestehen, denjenigen Arbeitnehmern, die das 53. bzw. 48. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, eine über ihre letzten Nettozüge hinausgehende Gesamtversorgung zuzubilligen; vielmehr kommt diese Möglichkeit bei jüngeren Versorgungsberechtigten mit Rücksicht auf die Neuregelung und die Nr. 2 der Besitzstandsregelung ohnehin nicht in Betracht.

Da Nr. 3 der Besitzstandsregelung auch für diejenigen Arbeitnehmer gilt, die bereits kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand stehen, läßt sich nicht ausschließen, daß die vorgesehene Kürzung auch in bereits erdiente Besitzstände eingreift. Ein solcher Eingriff erscheint jedoch maßvoll und durch dringende Gründe geboten. Deshalb kann den Betriebspartnern nicht vorgeworfen werden, eine unbillige Regelung getroffen zu haben.

(1) Bei der Würdigung der Höchstbegrenzungsklausel muß berücksichtigt werden, daß schon die alte Versorgungs-



ordnung, auf die sich der Antragsteller beruft, in der Fassung vom Januar 1968 Höchstgrenzen für die Gesamtversorgungsbezüge vorsah. Die Summe aus dem betrieblichen Ruhegeld und der Sozialversicherungsrente (soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruht) durfte je nach der Dienstzeit 80 v.H. bis 85 v.H. des letzten monatlichen Arbeitseinkommens nicht übersteigen. Damit sollte erreicht werden, daß die Versorgungsberechtigten im Ruhestand insgesamt nicht mehr erhielten, als sie als aktive Arbeitnehmer verdienen konnten. Ein Abschlag von 15 bis 20 v.H. vom Bruttoarbeitsverdienst erschien ausreichend, um die Abgabenbelastung auszugleichen, die die vergleichbaren aktiven Arbeitnehmer mit ihren Arbeitsverdiensten bestreiten mußten (vgl. zur Bruttolohnquote BAG 13, 70 [77] = AP Nr. 83 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 3 der Gründe] mit zustimmender Anmerkung von Heissmann). Inzwischen ist die Belastung mit Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen erheblich angestiegen. Ein Arbeitnehmer, der mit einer Gesamtversorgung von 85 v.H. seiner letzten aktiven Bruttobezüge in den Ruhestand tritt, verfügt als Pensionär über ein höheres Nettoeinkommen, als er mit seiner vollen Arbeitsleistung erzielen konnte. Diese Entwicklung war nicht vorhersehbar und nach dem Sinn der Versorgungsordnung nicht gewollt. Eine Versorgungsordnung hat den Zweck, dem Arbeitnehmer Abstriche von seinem gewohnten Lebensstandard weitgehend zu ersparen. Hingegen besteht kein Versorgungsbedarf, den Lebensstandard gegenüber der aktiven Dienstzeit anzuheben. Die Antragsgegnerin spricht deshalb mit Recht von einer "Überversorgung". Diese ist aus der Sicht des Arbeitgebers unerwünscht, weil sie älteren Arbeitnehmern die Fortsetzung ihres aktiven Berufslebens sinnlos erscheinen lassen muß.

Bei dieser Sachlage wiegt das Interesse der Antragsgegnerin an einer Begrenzung der Gesamtversorgungsbezüge auf 100 v.H. des letzten Netto-Arbeitsverdien-



stes schwer. Nur so können die veränderten Verhältnisse angemessen berücksichtigt werden. Demgegenüber fällt der Gedanke des Vertrauensschutzes weniger ins Gewicht, weil die begünstigten Arbeitnehmer nach dem Inhalt der Versorgungsordnung nicht mit einer Überversorgung rechnen durften und auch nicht erwarten konnten, daß die eingetretene Fehlentwicklung unverändert aufrechterhalten bleibt.

(2) Diesem Ergebnis kann nicht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anpassungsprüfung gem. § 16 BetrAVG entgegengehalten werden. Allerdings hat der Senat entschieden, daß es für die Angemessenheit eines Teuerungsausgleichs nicht entscheidend darauf ankommt, welche Gesamtversorgung der betreffende Pensionär erhält. Auch die Anwendung einer absoluten Obergrenze, die auf das letzte Gehalt des Versorgungsberechtigten oder auf die Bezüge eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers Bezug nimmt, hat der Senat im Rahmen der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG abgelehnt. Soweit eine "Überversorgung" anzunehmen sei, könne sie nicht einfach durch Ausnützen des Kaufkraftverlustes der Betriebsrenten abgetragen werden. Der Senat hat jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß eine "Überversorgung" durch entsprechende Umgestaltung der Versorgungsregelung abgeändert werden kann (Urteil vom 17. Januar 1980 - 3 AZR 1107/78 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 16 BetrAVG [zu I 2 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Diese rechtliche Möglichkeit haben die Betriebspartner im vorliegenden Fall bei der Ausgestaltung ihrer Besitzstandsregelung genutzt.

3. Soweit es nicht um die bereits erdienten Teile von Versorgungsanwartschaften geht, sondern um die Steigerungsbeträge, die nach den Versorgungsrichtlinien von 1968 zu erwarten gewesen wären, sehen die Gesamtbetriebsvereinbarungen vom 18. Dezember 1978 weitaus einschneidendere Kürzungen vor. Im Laufe der Zeit sollen die Stei-



gerungsbeträge auf etwa ein Drittel abgesenkt werden. Dennoch folgt der Senat auch insoweit der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß die Grundsätze der Billigkeit nicht verletzt wurden.

a) Die Neuregelung zielt nicht dahin, insgesamt Einsparungen vorzunehmen und im Gewande einer Umstrukturierung die einzelnen Versorgungsleistungen zu kürzen (vgl. z.B. AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Vielmehr wollen die Betriebspartner das vorhandene Versorgungswerk erheblich ausdehnen und auch diejenigen Betriebe einbeziehen, deren Belegschaft bisher keine oder eine schlechtere Altersversorgung erwarten konnte. Dieses Regelungsziel liegt im kollektiven Interesse der Gesamtbelegschaft, auch wenn der Dotierungsrahmen nur geringfügig erweitert wird. Daß dabei ein einheitliches Versorgungssystem erreicht werden soll, ist aus Gründen der Praktikabilität verständlich. Das Vereinheitlichungsinteresse wiegt aber nicht so schwer, daß um seinetwillen die in einzelnen Betrieben bestehenden Versorgungsordnungen für die Zukunft ersatzlos gestrichen werden dürften. Die Billigkeit erfordert, daß eine angemessene Übergangszeit vorgesehen wird, die vor allem die Versorgungsplanung der älteren Arbeiter und Angestellten schont.

b) Diesem Ziel werden die Nummern 1 und 2 der Besitzstandsregelung vom 18. Dezember 1978 gerecht. Danach erhalten diejenigen Arbeitnehmer, die das 60. bzw. 55. Lebensjahr vollendet haben, Versorgungsleistungen nach den alten Versorgungsrichtlinien, soweit diese für sie günstiger sind. Auch Arbeitnehmer, die diese Altersgrenze noch nicht erreicht haben, können sich weiterhin auf die alten Versorgungsrichtlinien berufen, müssen sich dabei allerdings auf ihr ruhegeldfähiges Einkommen zum 31. Dezember 1977 beschränken. Das



wirkt sich so aus, daß ihre Versorgungsanwartschaft nur noch um den jährlichen Steigerungsbetrag von 1 v.H. anwächst, während sich ihre Gehaltsentwicklung nicht mehr rentensteigernd auswirken kann. Dadurch wird die Steigerungskurve erheblich abgeflacht. Es ist abzusehen, daß nach einer bestimmten Zeit die Neuregelung trotz ihres geringeren Steigerungsfaktors von 0,3 v.H. günstiger sein wird, weil sie anders als die Besitzstandsregelung an das letzte Gehalt anknüpft und damit der Gehaltsentwicklung folgt. Die Betriebspartner haben sich vor Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung sachverständig beraten lassen und sind aufgrund von Berechnungsmodellen davon ausgegangen, daß die Übergangsregelung nach etwa 10 bis 14 Jahren für alle Arbeitnehmer ihre Bedeutung verloren haben wird, weil dann die Neuregelung höhere Versorgungsbeträge ergibt. Das bedeutet, daß nur diejenigen Arbeitnehmer, die zum festgesetzten Stichtag (31.12.1977) weniger als 10 bis 14 Jahre bis zur Altersgrenze arbeiten mußten, von der Übergangsregelung begünstigt werden, und zwar um so mehr, je älter sie sind. Das Lebensalter scheint damit angemessen berücksichtigt worden zu sein.

Die Übergangsregelung beruht allerdings auf einer Prognose der Lohn- und Gehaltsentwicklung. Bei einer unerwartet schnellen Steigerung der betrieblichen Durchschnittsverdienste kann sich die vorgesehene Übergangszeit erheblich abkürzen, weil die statistische Berechnungsmethode dazu führt, daß die alten Versorgungsrichtlinien schneller als erwartet ihre Bedeutung verlieren. Der Antragsgegnerin ist jedoch zuzugeben, daß eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung ohne langfristige Vorausberechnungen nicht auskommen kann. Eine vollkommen zuverlässige Aussage für die Zukunft ist unerreichbar. Im Rahmen der Billigkeitskontrolle ist zunächst von den Annahmen der Betriebspartner auszugehen, die im Streitfall darzulegen und zu überprüfen sind. Im vorliegenden Fall hat der Antragsteller gegen die vorgelegten Verdienstprognosen keine Einwendungen erhoben. Ob eine



- 23 -

nachträgliche Korrektur erforderlich wird, wenn eine unvorhergesehene Entwicklung eintritt, die den Vorausberechnungen die Grundlage entzieht, muß im anhängigen Beschlußverfahren nicht entschieden werden.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

Hoechst

Weinmann



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)