

Aktenzeichen: 3 AZR 101/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 18. März 2003
- 3 AZR 101/02 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 15. November 2000
- 10h Ca 10344/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 22. August 2001
- 2 Sa 12/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Verschlechternde Neuregelung eines betrieblichen Versorgungswerks

Gesetze:

BetrAVG § 1 Ablösung; BGB § 151; ZPO § 256

Leitsatz:

Sachlich-proportionale Gründe für Eingriffe in dienstzeitabhängige Zuwächse können dann fehlen, wenn sich aus der ablösenden Versorgungsordnung auch nach Anwendung der Unklarheitenregel nicht ergibt, wie hoch die erreichbare Vollrente ist.



BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 101/02
2 Sa 12/01
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. März 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Anschlußrevisionsbeklagte,

gegen

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Anschlußrevisionsklägerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. März 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Schepers für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 22. August 2001 - 2 Sa 12/01 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Anschlußrevision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 22. August 2001 - 2 Sa 12/01 - aufgehoben, soweit es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen hat.
3. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 15. November 2000 - 10 h Ca 10344/99 - teilweise abgeändert und insgesamt zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab Eintritt des Versorgungsfalles Versorgungsleistungen nach den Richtlinien zur Betriebspension vom 1. Januar 1975 zu zahlen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, nach welcher Versorgungsregelung sich der Anspruch der Klägerin auf betriebliche Altersversorgung richtet.

Die Klägerin ist am 15. Februar 1948 geboren. Sie war zunächst seit dem 20. März 1965 bei der E B mbH als kaufmännische Angestellte tätig. Bei der E B mbH bestanden „Richtlinien zur Betriebspension“ vom 1. Januar 1975 (RL 75), die im Betrieb allgemein angewandt wurden. In diesen Richtlinien heißt es ua.:

„Die betriebliche Altersversorgung ist eine freiwillige Leistung.

Die Zusage erfolgt erstmals nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Es erhalten als monatliche Zusage:

Volltagskräfte,
wenn mindestens 15 Jahre
Volltagsarbeitszeit voraus-
gegangen ist

DM 100,--

Teilzeitkräfte anteilig (auf
DM 5,-- gerundet) jedoch
mindestens

DM 50,--



Nach jeweils 5 Jahren bis zur 40-jährigen Betriebszugehörigkeit erfolgt eine Aufstockung um DM 50,-- bis höchstens DM 300,--.“

Nachdem die Klägerin von ihrer damaligen Arbeitgeberin unter dem 20. März 1985 und 20. März 1990 gesonderte Pensionszusagen über 100,00 DM bzw. 150,00 DM erhalten hatte, erteilte ihr die Arbeitgeberin unter dem 20. März 1995 eine neue, von der Klägerin gegengezeichnete Zusage. Hiernach sollte sie, wenn sie nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten ausscheidet, ein monatliches Altersruhegeld von 200,00 DM erhalten.

Mit Wirkung zum 31. Dezember 1995 fusionierte die E B mbH mit vier weiteren Unternehmen zur Beklagten, bei der die Klägerin bis heute tätig ist. Im neu entstandenen Unternehmen waren nach der Fusion 927 Mitarbeiter beschäftigt, während für die ursprüngliche Arbeitgeberin der Klägerin 315 Mitarbeiter tätig gewesen waren. Von den 927 Mitarbeitern der Beklagten hatten von ihren ursprünglichen Arbeitgebern 410 Mitarbeiter eine Pensionszusage erhalten.

Durch Gesamtbetriebsvereinbarung vom 22. Oktober 1996 verpflichtete sich die neu entstandene Beklagte, mit ihrem Gesamtbetriebsrat in Verhandlungen über eine betriebliche Altersversorgung einzutreten. Auf Grund dessen kam es unter dem 19. August 1997 zu einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV 97), an welcher ua. die Beklagte und der bei ihr bestehende Gesamtbetriebsrat beteiligt waren. In dieser Vereinbarung heißt es ua.:

„Präambel

Zum 1.1.1996 hat eine Fusion zwischen der E N mbH und der E B mbH stattgefunden. In den Gesellschaften wurden nach Art und Höhe unterschiedliche freiwillige Leistungen für deren Mitarbeiter erbracht.

Arbeitgeber und Gesamtbetriebsräte sind nach intensiven Verhandlungen und schriftlichem Austausch von Vorschlägen übereingekommen, mit Wirkung zum 01.01.97 bzw. 01.07.97 die freiwilligen sozialen Leistungen neu zu regeln und hiermit wie folgt zu vereinbaren.

...

§ 3 Betriebliche Altersversorgung

Für eine betriebliche Altersversorgung werden für mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit jährlich DM 300,-- und für mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit jährlich DM 600,-- geleistet. Teilzeitkräfte erhalten diese Leistungen anteilig. Diese Leistungen werden für den Arbeitnehmer als Rückstellung in



der jeweilig beschäftigten Gesellschaft zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung gebildet.

Die Altersversorgung wird nach Vollendung des 65. Lebensjahres monatlich im nachhinein gezahlt.

...

§ 4 Altbestand

Mitarbeiter, die beim Abschluß dieser Betriebsvereinbarung bereits eine schriftliche Zusage über eine betriebliche Altersversorgung haben, behalten diese in der einzeln schriftlich zugesagten Höhe.

...

§ 6 Altvereinbarungen

Alle früheren Betriebsvereinbarungen bzw. Richtlinien über freiwillige soziale Leistungen werden mit Inkrafttreten der Neuregelungen aufgehoben, hierin eingeschlossen ist die Schließung der alten Pensionsordnung zum 30.06.97.“

Im Jahre 1998 bat die Klägerin zusammen mit mehreren Mitarbeitern der Beklagten um Auskunft über den Stand ihrer betrieblichen Altersversorgung. Hierauf antwortete die Beklagte mit Formularschreiben und führte ua. aus, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die „am 30.06.1997 eine Betriebszugehörigkeitsgrenze von über 20 Jahren“ gehabt hätten, hätten eine Einzelzusage und könnten ihren Anspruch direkt in DM aus der Einzelvereinbarung ablesen. Die betriebliche Altersversorgung ab dem 1. Juli 1997 sei in der Betriebsvereinbarung vom 19. August 1997 geregelt und stehe allen Mitarbeitern zur Einsicht zur Verfügung. Die versicherungsmathematische Ausrechnung der monatlichen Rente erfolge bei Eintritt des Versorgungsfalles. Eine darüber hinausgehende Auskunftspflicht über die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bestehe während des laufenden Arbeitsverhältnisses nicht.

Nachdem die Klägerin mit dem Ziel Klage erhoben hatte, Auskunft über die Höhe ihrer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft zu erhalten, wurde unter dem 1. November 1999 eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV 99) abgeschlossen, in der es ua. heißt:

„§ 1

Aufhebung des § 3 der BV vom 19. August 1997

Mit Betriebsvereinbarung vom 19. August 1997 hat der Arbeitgeber mit den Betriebsräten in § 3 eine betriebliche Altersversorgung vereinbart. Diese Vereinbarung wird zum 30. Juni 1999 aufgehoben. Mit Fälligkeit am 30.11.1999 erhalten sämtliche Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber Rückstellungen zur be



trieblichen Altersversorgung geleistet hat, eine Sonderzahlung in Höhe dieser Rückstellung. Damit ist die alte Regelung über die betriebliche Altersversorgung aus § 3 in der Betriebsvereinbarung vom 19. August 1997 erledigt. Alle anderen Regelungen aus der Betriebsvereinbarung vom 19. August 1997 behalten ihre Gültigkeit.

...

§ 3

Form der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird ausschließlich in Form einer Rentenversicherung ggf. mit einer Hinterbliebenen-Zusatzversicherung in einem Gruppenversicherungsvertrag bei der IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG eingerichtet.

§ 4

Berechtigter Personenkreis

Zum Beitritt in diese Rentenversicherung sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der E N mbH und der Z GmbH berechtigt.

§ 5

Firmenzuschuß

Mitarbeiter der E N mbH ... erhalten einen für eine betriebliche Altersversorgung nach § 3 dieser BV zweckgebundenen Firmenzuschuß von DM 150,- halbjährlich, wenn sie mindestens 10 Jahre dem Unternehmen angehören.

Nach Vollendung des 20. Jahres der Betriebszugehörigkeit verdoppelt sich der o.g. Zuschuß des Arbeitgebers.

...

Keinen Anspruch auf den Firmenzuschuß haben Mitarbeiter, die bereits eine vom Arbeitgeber oder deren Gesellschaftern mitfinanzierten Anspruch auf Altersversorgung haben.

...

§ 7

Pauschalversteuerung

Soweit die steuerlichen Voraussetzungen für die Pauschalversteuerung des gesamten Beitrages für einen Mitarbeiter gegeben ist, trägt der Arbeitgeber die abzuführende Pauschalsteuer. Soweit eine Pauschalisierung nicht möglich ist, trägt der Arbeitnehmer die Individualsteuer.

§ 8

Beitragszahlung

Die Beitragszahlung erfolgt halbjährlich. Soweit der/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin von der Möglichkeit Gebrauch macht, durch Barlohnumwandlung die Versicherungsleistung zu erhöhen, wird dieser Beitragsanteil, soweit als möglich, von den tarifli



chen oder außertariflichen Sonderzahlungen an den Arbeitnehmer in Abzug gebracht. ...

§ 9

Versicherungsleistung

Die Versicherungsleistung für die einzelne Versicherung wird von der Versicherungsgesellschaft errechnet.“

Mit dem Novembergehalt 1999 wurde der Klägerin von der Beklagten mit der Kennzeichnung „Pensions-Auflösung“ ein Betrag von 1.200,00 DM brutto überwiesen.

Die Klägerin, die auf Grund von § 5 Abs. 4 GBV 99 keine Zuschüsse zu einer Direktversicherung erhält, hat die Auffassung vertreten, ihr Anspruch auf betriebliche Altersversorgung richte sich unverändert nach den Richtlinien zur Betriebspension vom 1. Januar 1975. Die ablösenden Betriebsvereinbarungen seien ihr gegenüber nicht wirksam. Angesichts der grundlegenden Veränderung der Belegschaftsstruktur hielten sie einem kollektiven Günstigkeitsvergleich nicht stand.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an sie ab Eintritt des Versorgungsfalles Versorgungsleistungen nach den Richtlinien zur Betriebspension vom 1.1.1975 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung sind die Richtlinien vom 1. Januar 1975 durch die späteren Betriebsvereinbarungen auf der Grundlage eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs wirksam abgelöst. Der Gesamtaufwand für betriebliche Altersversorgung sei nach den Neuregelungen höher, als er zuvor auf der Grundlage der Richtlinien gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen festgestellt, daß die Klägerin bis zum 19. August 1997 Anwartschaften - einschließlich anteiliger Anwartschaften für den Zeitraum vom 20. März 1995 bis zum 19. August 1997 - nach den „Richtlinien zur Betriebspension“ vom 1. Januar 1975 erworben habe. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil teilweise abgeändert und festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet sei, an die Klägerin ab Eintritt des Versorgungsfalles Versorgungsleistungen nach den Richtlinien zur Betriebspension vom 1. Januar 1975 mit der Einschränkung zu zahlen, daß die Klägerin lediglich bis zum 20. März 2000 Anwartschaften nach den Richtlinien erworben habe. Mit Ihrer Revision strebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz an, während die Klägerin im Wege der unselbständigen Anschlußrevision ihren letzten Klageantrag weiter verfolgt.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet, die Anschlußrevision der Klägerin begründet. Die Versorgungsansprüche der Klägerin richten sich ausschließlich nach den Richtlinien zur Betriebspension vom 1. Januar 1975. Die GBV 97 und die GBV 99 konnten diese Rechtsposition der Klägerin entgegen der Auffassung der Vorinstanzen auch nicht teilweise beseitigen. Dementsprechend war dem Klageantrag auf die Anschlußrevision der Klägerin hin uneingeschränkt unter teilweiser Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts zu entsprechen.

A. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der zuletzt gestellte Feststellungsantrag zulässig ist. Die noch im Arbeitsverhältnis stehende Klägerin hat hierfür das erforderliche besondere Feststellungsinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO). Ihr Antrag dient der Klärung ihrer Versorgungssituation zu einem Zeitpunkt, in welchem sie noch in der Lage ist, etwa deutlich werdende Versorgungslücken im Alter durch private Vorsorge zu schließen (vgl. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239).

B. Die Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfang begründet. Die künftigen Versorgungsansprüche der Klägerin richten sich ausschließlich nach den RL 75. Die Klägerin hat von der Rechtsvorgängerin der Beklagten auf der Grundlage einer betrieblichen Übung eine Versorgungszusage nach Maßgabe dieser Richtlinien erhalten. Die sich daraus ergebende Rechtsposition ist durch die bei der Beklagten abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen nicht wirksam beeinträchtigt worden.

I. Die Klägerin hat auf Grund einer betrieblichen Übung von der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine Versorgungszusage erhalten. Auf ihrer Grundlage kann die Klägerin, wenn sie bis zum Versorgungsfall, der Vollendung ihres 65. Lebensjahres, im Betrieb der Beklagten verbleibt, eine monatliche Betriebsrente von 300,00 DM (= 153,39 Euro) verlangen.

1. Entgegen der Auffassung der Klägerin reichen ihr Vortrag und die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht für die Annahme aus, die Rechtsvorgängerin der



Beklagten habe ihr eine Versorgungszusage nach den RL 75 im Wege einer Gesamtzusage erteilt.

a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung des in der Gesamtzusage enthaltenen Angebots wird nicht erwartet; ihrer bedarf es auch nicht. Das in der Gesamtzusage liegende Angebot wird über § 151 BGB ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags (*BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 55; zuletzt Senat 10. Dezember 2002 - 3 AZR 671/01 -, zu I 1 der Gründe; Preis Arbeitsrecht S. 155*).

b) Die Klägerin hat nicht im einzelnen vorgetragen, wann und wie die Rechtsvorgängerin der Beklagten gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich erklärt hat, sich in Zukunft entsprechend den RL 75 verhalten zu wollen. Es steht zwar fest, daß in den RL 75 eine bereits einige Zeit bestehende Praxis schriftlich festgehalten worden ist und daß sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten auch in der Folgezeit bis zum Jahre 1997 entsprechend verhalten hat. Eine bewußte und gezielte Bekanntgabe der Richtlinien an die Belegschaft ist aber nicht festgestellt. Sie ist auch nicht deshalb überflüssig geworden, weil die Rechtsvorgängerin der Beklagten die RL 75 dem Betriebsrat zugeleitet hat. Ein solches Verhalten ersetzt nicht den für ein rechtsgeschäftliches Vertragsangebot erforderlichen Zugang einer solchen Willenserklärung bei den zu begünstigenden Arbeitnehmern. Auch der von der Beklagten nicht in Abrede gestellte Umstand, daß die RL 75 in ihrem Inhalt im Betrieb allgemein bekannt waren, reicht dafür nicht aus.

2. Der Anspruch der Klägerin wurde jedoch durch eine betriebliche Übung, Versorgungsleistungen nach den RL 75 zu versprechen, begründet.

a) Ein Rechtsanspruch aus betrieblicher Übung, der in § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nF (= § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF) gesetzlich anerkannt ist, entsteht nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wenn ein Arbeitgeber durch gleichförmiges und mehrfach wiederholtes Verhalten bei den Arbeitnehmern das schützenswerte Vertrauen darauf begründet, ihnen werde die betreffende Leistung auch in Zukunft gewährt, der Arbeitgeber wolle sich durch dieses Verhalten auch entsprechend für die Zukunft verpflichten (zB *Senat 16. Juli 1996 - 3 AZR 352/95 - AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 1, zu*



B I der Gründe; 25. Juni 2002 - 3 AZR 360/01 - AP BetrAVG § 16 Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 3, zu B I 1 der Gründe). Der Senat sieht keinen Anlaß, von diesem rechtsgeschäftlichen Verständnis einer anspruchsbegründenden betrieblichen Übung Abstand zu nehmen, die sich von einer Gesamtzusage im wesentlichen nur dadurch unterscheidet, daß es hier keiner ausdrücklichen Erklärung an die Belegschaft oder einen Teil von ihr bedarf.

b) Es steht fest, daß bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten die Voraussetzungen für einen Anspruch aus einer den RL 75 entsprechenden betrieblichen Übung erfüllt worden sind. Mehr als zweiundzwanzig Jahre lang - beginnend in der Zeit vor 1975 bis zum Jahre 1997 - hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten gegenüber mehr als 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Versorgungszusagen entsprechend dieser internen Regelung erteilt, ohne bei diesem für die wirtschaftliche Situation der Betroffenen im Alter wichtigen Verhalten durch irgendein Verhalten deutlich zu machen, daß sie sich eine abweichende Praxis für die Zukunft vorbehalten will. Auch gegenüber der Klägerin hat sie am 20. März 1985, 20. März 1990 und 20. März 1995 Zusagen erteilt, die den in den RL 75 aufgestellten Regeln entsprechen. Angesichts dessen durfte die Klägerin ebenso wie die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten darauf vertrauen, die Rechtsvorgängerin der Beklagten wolle sie auch in Zukunft entsprechend den RL 75 behandeln.

c) Einem solchen Verständnis der rechtsbegründenden betrieblichen Übung bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten kann nicht mit Erfolg der Einwand entgegengehalten werden, die RL 75 enthielten keine eigene Rechtsbegründung; sie verlangten stets eine Zusage nach Ablauf des betreffenden Erhöhungszeitraums, von deren Erteilung auch hätte abgesehen werden können. Hierfür spricht weder der einleitende Satz in der schriftlichen Niederlegung der bestehenden betrieblichen Praxis noch die mehrfache Erwähnung des Wortes „Zusage“. Die Richtlinien und die entsprechende Praxis belegen vielmehr, daß Arbeitnehmer von vornherein nach Zurücklegung der festgelegten Beschäftigungszeiten eine Grundzusage und nach weiteren Zeiträumen in ihrem Umfang von Anfang an allgemein festgelegte Aufstockungszusagen erhalten sollten. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat in den RL 75 keine Möglichkeit vorgesehen, aus individuellen Gründen von der Grundzusage oder von Aufstockungszusagen abzusehen. Die Beklagte hat auch nicht behauptet, es sei jemals eine von der starren Festlegung in den RL 75 abweichende Handhabung erfolgt.



d) Der auf betrieblicher Übung beruhende einzelvertragliche Anspruch der Klägerin auf betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der RL 75 richtete sich von vornherein darauf, nach Ablauf einer insgesamt 40jährigen Beschäftigungszeit, welche die Klägerin im Betrieb der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin zurücklegen kann, eine Altersrente von 300,00 DM zu erhalten. Die im Fünf-Jahres-Rhythmus eintretenden Steigerungen standen nach dem Inhalt der Übung von Anfang an fest. Die jeweils erteilten Aufstockungszusagen hatten keine rechtsbegründende, sondern lediglich hinweisende Bedeutung. Die Steigerungen wurden mit Zeitablauf erdient, auch wenn die letzte der Klägerin erteilte Zusage diese weitere Entwicklung nicht vorzeichnet. Auf Grund der betrieblichen Praxis ergab sich für die Klägerin ohne weiteres das schützenswerte Vertrauen darauf, daß mit Ablauf von jeweils fünf Jahren weitere Erhöhungen der erreichbaren Vollrente eintreten würden.

II. Diese individualvertragliche Rechtsposition der Klägerin ist weder durch die GBV 97 noch durch die GBV 99 wirksam zum Nachteil der Klägerin beeinträchtigt worden.

1. Es ist schon zweifelhaft, ob diese Gesamtbetriebsvereinbarungen, welche die Rechte der Klägerin nach Maßgabe der RL 75 beeinträchtigen sollten, überhaupt geeignet waren, den Anspruch der Klägerin aus betrieblicher Übung verschlechternd abzulösen.

a) Für eine solche Ablösung gelten grundsätzlich dieselben Regeln wie für die Ablösung von Rechten aus einer Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung. Es handelt sich jeweils um individualvertragliche Rechtspositionen, die grundsätzlich nicht durch kollektivvertragliche Regelungen verschlechtert werden können, weil das Günstigkeitsprinzip die vertraglich erlangte Rechtsposition auch im Verhältnis zu Betriebsvereinbarungen schützt. Von der sich hieraus ergebenden Unwirksamkeit verschlechternder Kollektivregelungen gegenüber vertraglichen Ansprüchen aus betrieblicher Übung oder Gesamtzusage läßt die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*seit GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42; zuletzt Senat 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, 192 ff.*) nur drei Ausnahmen zu: Verschlechternde Ablösungen sind möglich, wenn in der einzelvertraglichen Rechtsgrundlage selbst eine Möglichkeit für eine kollektivrechtliche Verschlechterung eröffnet worden ist; dasselbe gilt, wenn die kollektivvertragliche Neuregelung sich bei kollektiver Gesamtbetrachtung als nicht ungünstiger darstellt, als das aus gebündeltem Individu



alverhalten erwachsene betriebliche Recht, und schließlich dann, wenn Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung oder betriebliche Übung auf Grund einer wesentlichen Störung in ihrer Geschäftsgrundlage ihre Verbindlichkeit verloren haben und hierdurch der Bedarf für eine betriebliche Neuregelung begründet worden ist.

b) Die Beklagte hat sich in erster Linie darauf berufen, die kollektivvertragliche Verschlechterung zu Lasten der Klägerin sei deshalb an sich möglich, weil die Neuregelung bei kollektiver Betrachtung günstiger als die Regelung nach den RL 75 sei. Zwei ihrer Rechtsvorgängerinnen hätten im Jahr 1996 für die Altersversorgung von 410 Arbeitnehmern 141.000,00 DM aufgewendet, während die Beklagte nach der Fusion auf Grund der Neuregelung im Jahre 1997 für 927 Arbeitnehmer 190.000,00 DM habe aufwenden müssen.

Es ist sehr zweifelhaft, ob dieser Vortrag im Sinne der Beklagten für einen kollektiven Günstigkeitsvergleich ausreicht. Der Senat hat in seinem Urteil vom 23. Oktober 2001 (- 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, 195) bereits die Möglichkeit angesprochen, eine Anwendung des kollektiven Günstigkeitsvergleichs könne voraussetzen, daß das Unternehmen, in welchem die abgelöste Altregelung galt, und das Unternehmen, in dem die ablösende Neuregelung gelten soll, zumindest in der Grundstruktur identisch seien. Eine solche Voraussetzung, für die einiges spricht, könnte man vorliegend angesichts der Zusammenlegung mehrerer Unternehmen und der damit verbundenen Entwicklung der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als nicht erfüllt ansehen.

2. Der Senat muß sich, was den bei einem kollektiven Günstigkeitsvergleich gebotenen Vergleichsmaßstab angeht, ebenso wenig festlegen wie bei der Beantwortung der vom Landesarbeitsgericht bejahten Frage, ob die auf der Grundlage einer betrieblichen Übung erworbene Rechtsposition im vorliegenden Fall - oder allgemein, auf Grund ihres kollektiven Begründungstatbestandes - unter dem stillschweigenden Vorbehalt einer auch verschlechternden Ablösung durch Betriebsvereinbarung stand. Auch wenn man von der grundsätzlichen Möglichkeit einer verschlechternden Ablösung der Rechte nach den RL 75 durch Betriebsvereinbarung ausgeht, sind die Ablösungen durch die GBV 97 und 99 jedenfalls deshalb der Klägerin gegenüber unwirksam, weil sie gegenüber den nach Maßgabe der RL 75 Begünstigten der gebotenen Überprüfung nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nicht standhalten.



a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats müssen verschlechternde Neuregelungen betrieblicher Versorgungswerke durch Betriebsvereinbarung auch dann, wenn sie an sich nach der Zeitkollisionsregel für eine Ablösung geeignet sind, anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit daraufhin untersucht werden, ob es für sie einen der Intensität des Eingriffs in die bereits begründeten Besitzstände entsprechenden Rechtfertigungsgrund gibt. Je nach dem, ob die Neuregelung in bereits erdiente Besitzstände, in eine erdiente Dynamik oder in die eingeräumte Möglichkeit, noch dienstzeitabhängige Zuwächse zu erdienen eingreifen will, bedarf es zu deren Rechtfertigung zwingender, triftiger oder doch zumindest sachlich-proportionaler Eingriffsgründe (*BAG 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - BAGE 83, 293, 298 f.; 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, 196; jeweils mwN*).

b) Das Landesarbeitsgericht ist zu Unrecht davon ausgegangen, die GBV 97 habe die Rechtspositionen nach den RL 75 nicht verschlechtern sollen. Aus § 4 GBV 97 ergibt sich zwar, daß die nach den RL 75 Begünstigten die Rechte behalten sollten, die sich aus den ihnen entsprechend der betrieblichen Übung erteilten Grund- und Aufstockungszusagen im Versorgungsfall ergeben. Weitere Steigerungen der erreichbaren Vollrente in dem in den RL 75 vorgesehenen Fünf-Jahres-Rhythmus sollten nach § 6 GBV 97 aber nicht mehr eintreten. An deren Stelle sollte die in § 3 GBV 97 vorgesehenen Steigerungen durch Zuführung von Rückstellungskapital treten. Daß damit eine Verschlechterung der Versorgungssituation der bisher Begünstigten eintreten sollte, ergibt sich aus dem Vortrag der Beklagten selbst. Sie hat geltend gemacht, ihre Rechtsvorgängerinnen haben nach der Altregelung für 410 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuletzt einen Jahresaufwand von 141.000,00 DM gehabt, während sie nach der Neuregelung für 927 Beschäftigte im ersten Jahr 190.000,00 DM habe aufwenden müssen.

Daß dieser Eingriff in die von der Klägerin nach der Altregelung noch erreichbaren dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht mit dem von der Beklagten in Anspruch genommenen Interesse daran, für alle Mitarbeiter des neu entstandenen Unternehmens in gleicher Weise Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu begründen, sachlich-proportional gerechtfertigt werden kann, ergibt sich aus mehreren Gesichtspunkten.

aa) Der Senat hat zwar entschieden, das Ziel, ein vorhandenes Versorgungswerk erheblich auszudehnen und auch solche Betriebe einzubeziehen, in denen es bisher keine oder nur eine schlechtere betriebliche Altersversorgung gab, liege im kollektiven



Interesse der Gesamtbelegschaft und rechtfertigt bei einer gleichzeitigen Erweiterung des Dotierungsrahmens Eingriffe in künftige Zuwächse (8. Dezember 1981 - 3 ABR 53/80 - BAGE 36, 327, 343). Aber auch dann, wenn man hieran festhält, ergibt sich daraus noch keine hinreichende Rechtfertigung für die mit der GBV 97 verbundene Veränderung des betrieblichen Versorgungswerks der Beklagten. Die Neuregelung bewirkt gegenüber der Praxis nach den RL 75 einen grundlegenden Qualitätsverlust. Sie erlaubt es den Begünstigten nicht mehr, die von ihnen erreichbare Vollrente aus der Regelung selbst abzulesen oder aus ihr heraus zu entwickeln und hierauf aufbauend für ihre Versorgungssituation im Alter vorzusorgen. Hierdurch verfehlt sie ein in § 1 BetrAVG deutlich zum Ausdruck gekommenes Ziel betrieblicher Versorgungswerke; sie verspricht nicht mehr eine - bestimmte - Versorgungsleistung im Alter. Diese qualitative Verschlechterung des Versorgungswerks durch die GBV 97 kann durch das von der Beklagten geltend gemachte Vereinheitlichungsinteresse nicht gerechtfertigt werden. Es steht damit in keinerlei Bezug. Ob etwas anderes dann gelten würde, wenn die GBV 97 einen jederzeit geltend zu machenden Auskunftsanspruch über die Höhe der zu erwartenden Betriebsrente eingeräumt oder die Beklagte zumindest auf ein entsprechendes Auskunftsverlangen hin unverzüglich Auskunft erteilt hätte, kann dahin stehen. Die GBV 97 schweigt insoweit und die Beklagte hat es sogar ausdrücklich abgelehnt, der Klägerin und ihren Kollegen während des laufenden Arbeitsverhältnisses Auskunft über die erreichbare Vollrente zu geben.

bb) Daneben scheidet eine ablösende Wirkung der GBV 97 aber auch deshalb aus, weil diese Regelung für zwei Jahre in Kraft geblieben und sodann jedenfalls versorgungsrechtlich rückwirkend aufgehoben und durch die GBV 99 ersetzt wurde. Die zwischenzeitliche Regelung durch die GBV 97 war nach den GBV 99 insgesamt als Altersversorgungsregelung gegenstandslos, weil die zwischenzeitlich erreichten Anwartschaften aus Rückstellungen durch Barauszahlungen aufgelöst wurden und deshalb im Versorgungsfall keine Versorgungsrechte mehr begründen können.

c) Die Verschlechterung der versorgungsrechtlichen Rechtsposition der Klägerin aus den RL 75 durch die GBV 99 ist offensichtlich. Aus dem Zusammenhang mit der GBV 97 ergibt sich, daß die Klägerin nach dem Willen der Neuregelung nur noch Versorgung nach der ihr schriftlich erteilten Aufstockungszusage vom 20. März 1995, also in Höhe einer erreichbaren Vollrente von 200,00 DM erhalten soll. Sie soll keinerlei Zuwächse mehr, sei es aus den RL 75, sei es aus Rückstellungsbeträgen, sei es aus Leistungen einer Direktversicherung (§ 5 Abs. 4 GBV 99), verdienen können.



Diese auch im Vergleich zur GBV 97 erhebliche Verschlechterung der Versorgungssituation der Klägerin gegenüber den RL 75 ist schon deshalb nicht sachlich-proportional gerechtfertigt, weil insoweit jeder Vortrag der Beklagten fehlt. Sie hat zwar das Erfordernis der Neuverteilung der geringfügig gesteigerten Versorgungsaufwendungen auf der Grundlage der GBV 97 begründet. Sie hat aber nicht deutlich gemacht, warum es hierfür - anders als ursprünglich zugrunde gelegt - einer weiteren Verschlechterung bedarf durch Streichung sämtlicher Zuwächse für Arbeitnehmer, die bereits eine schriftliche Versorgungszusage hatten. Sie hat keine Vergleichsberechnung vorgelegt, die deutlich machte, welches Verhältnis nunmehr zwischen den Versorgungsaufwendungen des Jahres 1996 und denen ab dem Jahre 1999 besteht. Angaben sind nur für das Jahr 1997 gemacht, in dem für nach den RL 75 Begünstigte wie die Klägerin noch zusätzliche Aufwendungen gemacht werden mußten. Sie sind seit 1999 nach dem Inhalt der GBV 99 weggefallen.

III. Da die GBV 97 und 99 die Versorgungssituation der Klägerin nach Maßgabe der RL 75 nicht wirksam beeinträchtigt haben, ist die Klage insgesamt begründet. Die auf eine Abweisung der Klage gerichtete Revision der Beklagten ist zurückzuweisen. Auf die Anschlußrevision der Klägerin sind das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Klägerin abzuändern, soweit die Vorinstanzen die Klage abgewiesen haben.

Der Vorsitzende Richter Bepler Breinlinger
Dr. Reinecke ist durch
Urlaub an der Unterschriftsleistung gehindert.
Bepler

Schmidt Schepers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)