

Aktenzeichen: 3 AZR 181/92
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 04. Mai 1993
- 3 AZR 181/92 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 06. Februar 1991
- 26 Ca 42/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 23. Januar 1992
- 7 Sa 64/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Krankenversicherungsbeitrag der Rentner

Gesetz:

BetrAVG § 5; BGB §§ 133, 157; TVG § 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Im Anschluß an das Urteil vom 10. März 1992 - 3 AZR 352/91 -
zur Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 181/92

7 Sa 64/91 Hamburg

Verkündet am
4. Mai 1993

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Wittek sowie den ehrenamtlichen Richter Weinmann und die ehrenamtliche Richterin Hayser für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. Januar 1992 - 7 Sa 64/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin will zum einen erreichen, daß der Krankenversicherungsbeitrag, der ihr von anderen Versorgungsbezügen einbehalten wird, bei der Berechnung ihrer Betriebsrente berücksichtigt wird. Zum anderen wehrt sie sich dagegen, daß ein nach ihrem Eintritt in den Ruhestand abgeschlossener Tarifvertrag, der die Anpassung der laufenden Betriebsrente beeinflusst, angewendet wird.

Die Klägerin war bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand am 30. Juni 1980 bei der Beklagten als Vorstandssekretärin beschäftigt. In dem Einstellungsschreiben vom 4. Januar 1957 heißt es u. a.:

"Grundlage für alle sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Fragen wie Urlaub usw. ist neben den gesetzlichen Bestimmungen der Inhalt des Tarifvertrages für das Private Bankgewerbe sowie die Arbeitsordnung unseres Hauses."

Die Klägerin ist seit ihrem Eintritt in den Ruhestand nicht mehr Mitglied der mit der Beklagten laufend Haustarifverträge ab-



schließenden Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Die Klägerin bezieht Ruhestandsbezüge aus drei Quellen, und zwar von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, vom Bankbeamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes a.G. und seit dem 1. Oktober 1980 eine Zusatzversorgungsleistung der Beklagten.

Die Zusatzversorgungsleistung der Beklagten ist in der "Tarifvereinbarung für die Bank für Gemeinwirtschaft Aktiengesellschaft über Zusatzversorgungsleistungen" vom 18. Oktober 1976 geregelt. In der Präambel heißt es:

"Mit der "Tarifvereinbarung über Zusatzversorgungsleistungen" haben die Tarifvertragsparteien eine Regelung geschaffen, die die Versorgungsansprüche der Mitarbeiter aus der gesetzlichen Rentenversicherung und dem Beamten-Versicherungs-Verein des deutschen Bank- und Bankiergewerbes (BVV) wirksam ergänzt. Insgesamt ist damit beim Eintritt in den Ruhestand nach einer entsprechenden Dauer der Betriebszugehörigkeit eine Gesamtversorgung in Höhe des Nettoeinkommens erreichbar. Auch wenn ein Mitarbeiter nach langjähriger Betriebszugehörigkeit wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden muß, kann die Gesamtversorgung durch die vereinbarten Zurechnungszeiten die Höhe des Nettoeinkommens erreichen."

Nach Nr. 6 der Tarifvereinbarung richtet sich die Höhe der Zusatzversorgung nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem versorgungsfähigen Einkommen. Die monatlichen Leistungen setzen sich aus einem Grundbetrag (5 % des versorgungsfähigen Einkommens) und aus Steigerungsbeträgen (0,5 % des versorgungsfähigen Einkommens für jedes nach Vollendung der Wartezeit zurückgelegte anrechnungsfähige Dienstjahr) zusammen. Die Zusatzversorgungslei-



stungen können höchstens 15 % des versorgungsfähigen Einkommens nach 30 anrechnungsfähigen Dienstjahren erreichen. Weiter ist in Abschnitt 6 der Tarifvereinbarung bestimmt:

"6.2. Der Anspruch auf Zusatzversorgung gemäß Ziffer 6.1. besteht insoweit, wie zusammen mit

6.2.1. der Sozialrente

6.2.2. den Leistungen des Bankbeamtenversicherungsvereins des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes a.G.

6.2.3. sonstigen Versorgungsleistungen, die nicht überwiegend auf Beiträgen des Arbeitnehmers beruhen

nicht mehr als 75 vom Hundert des versorgungsfähigen Einkommens gemäß Ziffer 5., höchstens jedoch 100 % des Nettoeinkommens erreicht werden.

6.2.4. Das Nettoeinkommen ist nach dem zuletzt bezogenen regelmäßigen monatlichen Bruttoeinkommen für die tarifliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 2.1. Manteltarifvertrag (ausgenommen gesetzliche Zuschüsse zum Krankenversicherungsbeitrag sowie Leistungen gemäß Ziffer 5.1. bis 5.3. Manteltarifvertrag) zuzüglich 1/12 der darüber hinaus regelmäßig anfallenden Jahresleistungen fiktiv zu berechnen. Davon werden die Steuern einheitlich nach der Steuerklasse III/0 der Lohnsteuertabelle (Monatslohn), die Arbeitnehmeranteile zum Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag sowie zum Krankenversicherungsbeitrag nach dem vom Bundesverband der Ortskrankenkassen festgelegten durchschnittlichen Beitragssatz abgezogen, und zwar auch dann, wenn keine Versicherungspflicht bestand. Ziffer 5.2. gilt sinngemäß."

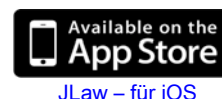
Nach Abschnitt 7.1. der Tarifvereinbarung war bei einer Tarifänderung der monatlichen Gehälter das versorgungsfähige Einkommen vom gleichen Zeitpunkt an um den DM-Betrag aus der



Gehaltsveränderung anzupassen und die Zusatzversorgungsleistung entsprechend neu zu berechnen. Durch Tarifvereinbarung der Beklagten und der Gewerkschaft HBV vom 17. Dezember 1986 wurde diese Regelung "zur Vereinfachung des Anpassungsverfahrens" wie folgt geändert:

- "7.1. Der Arbeitgeber nimmt die Anpassung gemäß den nachfolgenden Ziffern 7.2. und 7.3. zum 1.2.1989 vor und alsdann in Abständen von 3 Jahren.
- 7.2. Haben sich die monatlichen Gehälter nach Eintritt des Versorgungsfalles durch Tarifvereinbarung geändert, wird bei dem versorgungsfähigen Einkommen gemäß Ziffer 5. der DM-Betrag aus dieser Gehaltsveränderung berücksichtigt und die Zusatzversorgungsleistung entsprechend neu berechnet. Die Zusatzversorgungsleistung wird ferner neu berechnet, wenn sich die anrechenbaren Bezüge gemäß Ziffer 6.2. nach Eintritt des Versorgungsfalles geändert haben.
- 7.3. Hat sich das versorgungsfähige Einkommen geändert, so wird das Nettoeinkommen gemäß Ziffer 6.2.4. neu berechnet. Dabei wird bei dem monatlichen Bruttoeinkommen (Ziffer 6.2.4.) die Gehaltsveränderung gemäß Ziffer 7.2. berücksichtigt. Haben sich die gesetzlichen Abgaben gemäß Ziffer 6.2.4. geändert, wird das Nettoeinkommen ebenfalls neu berechnet."

Nach der Berechnung der Beklagten vom 8. Februar 1989 betrug für die Klägerin die Versorgungsobergrenze 75 % des versorgungsfähigen Bruttoeinkommens 3.815,68 DM und die Grenze von 100 % des Nettoeinkommens 3.445,25 DM. Die der Klägerin zu zahlende Zusatzversorgungsleistung berechnete die Beklagte nach dem niedrigeren Wert des Nettoeinkommens. Dieses Zahlenwerk ist nicht streitig.



Bei der Berechnung der Zusatzversorgungsleistung geht die Beklagte von den Bruttobeträgen der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Altersversorgungsleistung des Bankbeamtenversicherungsvereins aus. Damit wird der Höchstbetrag der betrieblichen Zusatzversorgungsleistung überschritten und die von der Klägerin erreichbare betriebliche Zusatzversorgung gekürzt. Nach der Berechnung der Klägerin belaufen sich die von ihr seit 1. Januar 1988 entrichteten Krankenversicherungsbeiträge bis Ende 1990 auf 7.874,92 DM.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, in die Berechnung der betrieblichen Zusatzversorgungsleistung dürften nur die Nettorenten einfließen, also der Zahlbetrag nach Abzug des Krankenversicherungsbeitrags. Die Beklagte müsse deshalb die Zusatzversorgung um den Krankenversicherungsbeitrag erhöhen. Aus der Tarifvereinbarung vom 18. Oktober 1976 ergebe sich, daß eine Nettogesamtversorgung vorgesehen sei. Dies folge insbesondere aus der Präambel. Werde der Krankenversicherungsbeitrag bei der Ermittlung der Gesamtversorgungsobergrenze nicht berücksichtigt, könne die Gesamtversorgung niemals die Höhe des Nettoeinkommens erreichen.

Die Klägerin hat ferner verlangt, ihre Versorgung entsprechend Nr. 7 der Tarifvereinbarung vom 18. Oktober 1976 anzupassen. Sie brauche Tarifänderungen, die nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zustande gekommen seien, nicht gegen sich gelten zu lassen. Ihre Betriebsrente sei daher kontinuierlich mit den tariflichen Gehaltsverbesserungen anzuheben und nicht, wie



nunmehr vorgesehen, in Abständen von drei Jahren. In ihre vertraglichen Versorgungsansprüche hätten die Tarifvertragsparteien nicht eingreifen können, da sie im Jahre 1986 nicht mehr Mitglied der HBV gewesen sei. Das Einstellungsschreiben vom 4. Januar 1957 enthalte nur eine Bezugnahme auf das während des Arbeitsverhältnisses so geltende Tarifrecht, nicht aber auch auf im Ruhestandsverhältnis abgeschlossene neue Tarifverträge.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. die ihr geschuldete Zusatzversorgung jeweils um den von ihr auf die verschiedenen Versorgungsleistungen zu zahlenden Krankenversicherungsbeitrag der Rentner zu erhöhen und die erhöhte Zusatzversorgungsleistung monatlich an sie auszuzahlen,
2. ihre Zusatzversorgung entsprechend der Tarifvereinbarung vom 18. Oktober 1976 jeweils gleichzeitig mit der Veränderung der Tarifgehälter anzupassen, und zwar einschließlich etwaiger pauschalierter Einmalzahlungen,
3. an sie 7.874,92 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1990 zu zahlen,
4. die Beträge aus den Tarifierhöhungen, die ihr durch Umstellung des Anpassungsturnus auf den Dreijahresrhythmus entgangen seien, für die Zeit seit dem 1. Januar 1988 zu errechnen und den errechneten Betrag nebst 4 % Zinsen ab 1. Januar 1990 an sie zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tarifvereinbarung vom 18. Oktober 1976 sehe keine Nettogesamtversorgung vor. Maßgebend seien die anrechenbaren Bruttobezüge der Rentner. Die Tarifvertragsparteien seien bei Abschluß der Tarifvereinbarung davon ausgegangen, daß



auch etwa anfallende Steuern von den Ruheständlern zu tragen seien. Ebenso sei auch der Krankenversicherungsbeitrag der Rentner aus der Sozialversicherungsrente und den Leistungen des Beamtenversicherungsvereins zu zahlen.

Zur Anpassung der betrieblichen Zusatzversorgung hat die Beklagte die Auffassung vertreten, die Neufassung der Tarifvereinbarung gelte auch gegenüber der Klägerin. Aufgrund der Bezugnahme in dem Einstellungsschreiben werde die Klägerin auch bei der betrieblichen Altersversorgung von Änderungen des Tarifrechts erfaßt. Die Neufassung in Nr. 7 der Tarifvereinbarung vom 17. Dezember 1986 führe zu angemessenen Ergebnissen. Sie sei günstiger als die Anpassungsregelung in § 16 BetrAVG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit diese die Berücksichtigung des Krankenversicherungsbeitrags der Rentner betrifft (Anträge 1 und 3), stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Sie kann weder verlangen, daß ihr Beitrag zur Krankenversicherung bei der Rentenberechnung berücksichtigt wird, noch hat sie einen Anspruch



auf eine Anpassung ihrer Betriebsrente jeweils mit den Veränderungen der Tarifgehälter.

I. Die Beklagte ist berechtigt, die Renten der Klägerin aus der gesetzlichen Sozialversicherung und die Leistungen des Bankbeamtenversicherungsvereins in voller Höhe zu berücksichtigen, also ohne den Krankenversicherungsbeitrag für Rentner, der der Klägerin von diesen Ruhestandsbezügen einbehalten wird.

1. Rechtsgrundlage für die Anrechnung anderer Versorgungsbezüge ist Abschnitt 6.2. der Tarifvereinbarung vom 18. Oktober 1976. Danach soll die Zusatzversorgung zusammen mit der Sozialrente und den Leistungen des Bankbeamtenversicherungsvereins nicht höher sein als 75 % der letzten Bruttoeinkünfte oder - höchstens - 100 % des letzten Nettoeinkommens. Die Regelung will vermeiden, daß Rentner über höhere Einkünfte verfügen als die Arbeitnehmer.

2. Das Berufungsgericht hat angenommen, mit der "Sozialrente" und den "Leistungen des Bankbeamtenversicherungsvereins" sei der jeweilige Bruttobezug gemeint. Bei der in der Präambel erwähnten Gesamtversorgung handele es sich um eine Bruttoversorgung. Daß das in einem pauschalierten Verfahren berechnete Vergleichseinkommen ein Nettoeinkommen sei, ändere daran nichts.

Den Ausführungen des Berufungsgerichts ist zuzustimmen. Wie der Senat bereits mehrfach entschieden hat, kann der einschränkungslose Hinweis auf andere Versorgungsbezüge im Zweifel nur bedeuten, daß der Bruttobezug gemeint ist (zuletzt BAG Urteile vom



10. März 1992 - 3 AZR 352/91 - NZA 1992, 935 = EzA § 5 BetrAVG Nr. 28, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, und vom 6. April 1993 - 3 AZR 527/92 - n.v., jeweils m.w.N.). Soll nur die Nettoversorgung - individuell oder pauschal berechnet - maßgebend sein, muß das mindestens sinngemäß zum Ausdruck kommen. Es bedarf dann einer Regelung, die bestimmt, wie - individuell oder pauschal - die Summe der Nettoeinkünfte berechnet wird. Erst recht gilt dies, wenn nur bestimmte, einzelne Positionen von der Anrechnung ausgenommen sein sollen, etwa der Krankenversicherungsbeitrag. Im vorliegenden Fall wird diese Auslegung unterstützt durch die Auskünfte der Tarifvertragsparteien zur Entstehungsgeschichte. Danach sind die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, daß eine eventuelle Steuerbelastung von den Pensionären zu tragen ist. Es liegt nahe, wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, den Krankenversicherungsbeitrag der Rentner einer Steuerbelastung gleichzustellen. Hätten die Tarifvertragsparteien den Krankenversicherungsbeitrag berücksichtigen wollen, so hätten sie dazu anlässlich der Tarifänderung vom 17. Dezember 1986 Gelegenheit gehabt. Daß der krankenversicherte Rentner die Beiträge selbst trägt - mit der Folge des 50 %igen Zuschusses durch den Rentenversicherungsträger (§ 1304 e RVO, § 381 Abs. 2 RVO, Art. 2 Nr. 11 b RAG 1982 vom 1. Dezember 1981 - BGBl. I S. 1205) - ist bereits mit Wirkung vom 1. Januar 1983 Gesetz geworden.

3. Die Klägerin meint, ungeachtet der Regelung im einzelnen sei der Präambel zu dem Tarifvertrag vom 18. Oktober 1976 zu entnehmen, daß jedenfalls eine Versorgung in Höhe der letzten Nettobe-



züge der aktiven Arbeitnehmer garantiert sei. Werde der Bruttobezug der Renten mit den Nettobezügen der aktiven Arbeitnehmer verglichen, so könne das letzte Nettoeinkommen nie erreicht werden. Diese Auffassung überzeugt nicht.

Einmal beschreibt die Präambel zu dem Tarifvertrag vom 18. Oktober 1976 nur allgemein das angestrebte Versorgungsziel: Es soll erreicht werden, daß die Arbeitnehmer mit dem Eintritt in den Ruhestand keine Einbrüche in ihrem Einkommensniveau hinnehmen müssen; ihnen soll der erreichte Lebensstandard erhalten werden. Geringfügige Abweichungen sind damit nicht ausgeschlossen. Die Konkretisierung dieses in der Präambel beschriebenen Ziels enthalten die Einzelbestimmungen. Aus diesen folgt das vorstehend dargestellte Ergebnis. Weitergehende Rechte lassen sich aus der Präambel nicht herleiten. Dessen ungeachtet beschreibt die Präambel das nach den Einzelbestimmungen erreichbare Ziel zutreffend. Trotz des - später eingeführten - Krankenversicherungsbeitrags der Rentner wird der Lebensstandard der ausscheidenden Arbeitnehmer im wesentlichen erhalten, zumal die Rentner im Vergleich mit den Arbeitnehmern Steuervorteile genießen und - übergangsweise - Zuschüsse zur Krankenversicherung erhalten.

Zum anderen wird die tariflich angestrebte Vollversorgung auch nach der Einführung des Krankenversicherungsbeitrags für Rentner zumindest dann nicht angetastet, wenn die nach Abschnitt 6.2.3. der Tarifvereinbarung in erster Linie maßgebliche Gesamtversorgungsobergrenze von 75 % der letzten Bruttobezüge wirksam wird: Es ist denkbar, daß 75 % der letzten Bruttobezüge



einen geringeren Gesamtversorgungsbetrag ergeben als 100 % der letzten Nettoeinkünfte.

II. Die Klägerin muß auch hinnehmen, daß ihre betriebliche Zusatzversorgung seit dem 1. Februar 1989 nur noch in Abständen von drei Jahren an die Gehaltsentwicklung angepaßt wird. Auch insoweit ist dem Berufungsgericht zu folgen.

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Bezugnahme auf den Tarifvertrag für das private Bankgewerbe im Anstellungsvertrag der Klägerin sei als Jeweiligkeitsklausel zu verstehen; nicht nur der z.Z. der Einstellung geltende, sondern auch später abgeschlossene Tarifverträge hätten Inhalt des Arbeitsvertrags werden und die Rechtsbeziehungen der Parteien über den Eintritt in den Ruhestand hinaus regeln sollen. Diese Auslegung ist nicht zu beanstanden. Sie entspricht den Interessen beider Seiten, weil nur so erreicht werden kann, daß sich alle im Unternehmen begründeten Anwartschaften und Ansprüche einheitlich auf der gleichen Rechtsgrundlage entwickeln, auch wenn der betreffende Arbeitnehmer nicht tarifgebunden ist. Der Arbeitnehmer kann bei einer solchen Vereinbarung davon ausgehen, daß ihm alle tariflich ausgehandelten Verbesserungen zuteil werden, ohne selbst eine Vertragsänderung mit seinem Arbeitgeber anstreben zu müssen. Für den Arbeitgeber ist eine solche Klausel sinnvoll, weil sein Interesse dahingehen muß, seine Arbeitnehmer gleichzubehandeln und nicht zahlreiche unterschiedliche Regelungen beachten zu müssen.



Die Jeweiligkeitsklausel muß - entgegen der Auffassung der Klägerin - auch über den Eintritt in den Ruhestand hinaus Geltung beanspruchen. Auch dann kann der Rentner nur an Verbesserungen teilnehmen, wenn ein entsprechender Tarifvertrag auf sein Ruhestandsverhältnis anzuwenden ist. Der Arbeitgeber will Ruhestandsleistungen nach einheitlichen Regeln erbringen. Es soll gerade verhindert werden, daß nach jeweils unterschiedlichen Vertragsinhalten unterschiedliche Leistungen erbracht werden müssen und die Rentner unterschiedlich behandelt werden müssen. Der Änderungstarifvertrag vom 17. Dezember 1986 war daher ein geeignetes Mittel, das Ruhestandsverhältnis der Klägerin neuen Regeln zu unterstellen.

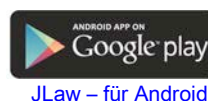
Die Fragen, ob ohne vertragliche Inbezugnahme durch den Tarifvertrag selbst die Rechtsverhältnisse ausgeschiedener Mitarbeiter auch dann geregelt werden können, wenn der Arbeitnehmer aus der Gewerkschaft ausgetreten ist oder das Arbeitsverhältnis, für den ein Tarifvertrag galt, geendet hat, können daher offenbleiben (vgl. dazu BAG Urteil vom 10. Oktober 1989 - 3 AZR 200/88 - BAGE 63, 100, 106 = AP Nr. 3 zu § 1 TVG Vorruhestand, zu II 2 b der Gründe, mit umfassenden Nachweisen aus dem Schrifttum; vgl. weiter Löwisch/Rieble, TVG, 1992, § 1 Rz 58 f.).

2. Die Bestimmung, daß Ansprüche der Betriebsrentner seit 1989 nur noch alle drei Jahre an die laufende Einkommensentwicklung angepaßt werden müssen, ist wirksam.



Ablösende Tarifverträge sind von den Gerichten nur darauf zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz, gegen zwingendes Gesetzesrecht, gegen die guten Sitten oder gegen tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstoßen (BAGE 22, 252, 266 f. = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu B IV 3 b der Gründe; BAGE 41, 163, 168 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Besitzstand, zu II 3 der Gründe; BAGE 63, 100, 108 = AP Nr. 3 zu § 1 TVG Vorruhestand, zu II 3 a der Gründe; BAGE 64, 327, 333 f. = demnächst AP Nr. 31 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu III 1 der Gründe).

Ein derartiger Verstoß durch die von den Tarifvertragsparteien mit der durch Änderung von Nr. 7 der Tarifvereinbarung getroffenen Regelung ist nicht erkennbar. Dabei kommt es auf die Frage, inwieweit die tarifliche Regelung günstiger ist als die entsprechende gesetzliche Regelung in § 16 BetrAVG, nicht an. Es ist nicht ersichtlich, daß mit dem Tarifvertrag - in dem von § 16 BetrAVG abgewichen werden kann (§ 17 Abs. 3 Sätze 1 und 2 BetrAVG) - die Klägerin in ihrem verfassungsrechtlich geschützten Vertrauen in den Fortbestand ihrer betrieblichen Altersversorgung enttäuscht oder der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt worden ist. Hier sind die Ansprüche der Rentner nur in einem geringen Umfang geschmälert worden. Die Anpassung ihrer Renten an die Lohnentwicklung ist beibehalten worden, nur wird die Anpassung nicht mehr kontinuierlich, sondern in einem Dreijahresturnus vorgenommen. Das eigentliche Ziel der Rentenanpassung, die Kaufkraft-erhaltung, bleibt also gewährleistet. Zudem wird in unentziehbare Positionen der Rentner nicht eingegriffen. Regelungen über die Höhe oder die Anpassung von Löhnen und Gehältern stehen



ohnedies unter dem Vorbehalt späterer Änderungen. Sie hängen ab von der Leistungsfähigkeit der Branche und von der Entwicklung (vgl. BAG Urteil vom 10. Oktober 1989 - 3 AZR 200/88 - BAGE 63, 100, 108 f. = AP Nr. 3 zu § 1 TVG Vorruhestand, zu II 3 c der Gründe). Andererseits darf auch das in der Tarifänderung ausdrücklich angesprochene "Vereinfachungsinteresse" des Arbeitgebers bei der Anpassung nicht unbeachtet bleiben. Es erscheint auch unter diesem Gesichtspunkt nicht unangemessen, dem Interesse des Arbeitgebers Rechnung zu tragen, das dahingeht, nicht zusätzlich zu den meist jährlichen Gehaltsveränderungen die Bezüge der Rentner laufend neu berechnen zu müssen. Die Neuberechnung der Renten in einem Turnus von drei Jahren vereinfacht die Verwaltung des Versorgungsbestands erheblich. Wenn die zuständige Gewerkschaft als Interessenvertretung der Arbeitnehmer einer solchen Regelung zustimmt, spricht dies dafür, daß die Interessen der Rentner hinreichend gewahrt sind. Es kann unter diesen Umständen nicht Sache der Gerichte sein, die tarifliche Regelung zu korrigieren.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Weinmann

Hayser



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)