

Aktenzeichen: 3 AZR 260/89

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 23. Oktober 1990
- 3 AZR 260/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. Oktober 1987
Oldenburg - 3 Ca 301/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Februar 1989
Niedersachsen - 12 Sa 147/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abbau einer Überversorgung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Ablösung, § 2, § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5, § 7
Abs. 2 Satz 1 und 4; BetrVG 1972 § 77 Abs. 4, § 87 Abs. 1
Nr. 10

Leitsätze:

1. Durch eine Betriebsvereinbarung kann eine ältere Betriebsvereinbarung abgelöst werden (ständige Rechtsprechung des Senats, BAGE 54, 261 = AP Nr. 9 zu § 1 BetrAVG Ablösung).
2. Bei der Änderung steht den Betriebsparteien ein Regelungsspielraum zu.
3. Führt die ablösende Betriebsvereinbarung zu einer Kürzung von Versorgungsrechten, so unterliegt sie einer Rechtskontrolle: Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes sind zu beachten (ständige Rechtsprechung des Senats, zuletzt Urteil vom 22. Mai 1990 - 3 AZR 128/89 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).
4. Der erdiente Teilwert einer Versorgungsanwartschaft (§ 2 Abs. 1 BetrAVG) darf nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden (sog. zwingende Gründe).
 - a) Wird die Kürzung auf wirtschaftliche Gründe gestützt, so muß sich der Arbeitgeber in einer schweren, konkursgleichen wirtschaftlichen Notlage befinden.
 - b) Auch der Abbau einer planwidrig eingetretenen Überversorgung rechtfertigt es, den erdienten Teilwert zu schmälern (im Anschluß an BAGE 54, 261, 273 = AP Nr. 9 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu II 3 c (1) der Gründe).
 - c) Das Vertrauen der Arbeitnehmer auf eine Gesamtversorgung von mehr als 100 % des letzten Nettoeinkommens ist in einem solchen Fall nicht schutzwürdig (im Anschluß an BAGE 36, 327, 340 f. = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu III 2 b der Gründe). Das gilt auch für rentennahe Jahrgänge.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 260/89

12 Sa 147/88 Niedersachsen

Verkündet am
23. Oktober 1990

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Reinfeld für Recht erkannt:



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



- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Februar 1989 - 12 Sa 147/88 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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 Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, die Betriebsrente des Klägers auf 100 % seiner letzten Netto-bezüge als aktiver Arbeitnehmer zu begrenzen, während zuvor 75 % der letzten Brutto-bezüge maßgebend waren.

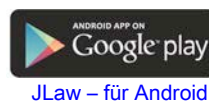
Der Kläger, geboren am 28. Februar 1927, war seit dem 1. Juni 1955 bei der Beklagten beschäftigt. Er trat am 28. Februar 1987 in den Ruhestand. Er ist Schwerbehinderter und bezieht seither eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Beklagte, ein Unternehmen der Energieversorgung, gewährt ihren Mitarbeitern und deren Hinterbliebenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund einer Versorgungsordnung, die seit dem Jahre 1959 in Betriebsvereinbarungen geregelt ist. Die erste hierüber abgeschlossene Betriebsvereinbarung vom 22. Dezember 1959 wurde mehrfach geändert. Sämtliche Fassungen sahen dienstzeit- und endgehaltsabhängige Leistungen vor: Das Ruhegeld beträgt nach einer Dienstzeit von zehn Jahren 30 % und steigt mit jedem angefangenen weiteren Dienstjahr um 1,5 % bis zu

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



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



- 3 -

75 % des ruhegeldfähigen Dienst Einkommens. Seit 1959 war in der Versorgungsordnung der Beklagten unverändert eine Obergrenze der Gesamtversorgung aus gesetzlicher Rente und betrieblicher Altersversorgung von 75 % der letzten Bruttoeinkünfte vorgesehen. Die "Ruhegeldordnung I", die für den Kläger maßgebend ist, enthielt dazu in § 8 der Fassung vom 9. Dezember 1980 folgende Regelung:

"Die Gesamtsumme aller Versorgungsbezüge - eingeschlossen die Leistungen anderer Unternehmen aus früheren Arbeitsverhältnissen und die der gesetzlichen Rentenversicherung (Pflichtversicherung) - sind nach oben auf 75 % des ruhegeldfähigen Einkommens beschränkt. Übersteigen die Gesamtbezüge diese Grenze, so vermindern sich die Versorgungsleistungen der E um den Unterschiedsbetrag gemäß Abs. 1."

Diese Vorschrift wurde durch eine Betriebsvereinbarung vom 5. März 1986 geändert. Sie lautet jetzt:

"Die Netto-Bezüge aus monatlichem Ruhegeld einschließlich etwaiger betrieblicher Altersversorgung aus früheren Beschäftigungsverhältnissen und Sozialversicherungsrenten aus einer Pflichtversicherung dürfen 100 % der Netto-Bezüge nicht übersteigen, die sich aus dem ruhegeldfähigen Dienst Einkommen gemäß § 7 Abs. 1 der Ruhegeldordnung und einem weiteren 1/30 der monatlichen Grundvergütung im Sinne von § 7 Abs. 1 der Ruhegeldordnung aus dem Durchschnitt der letzten 36 Monate des aktiven Beschäftigungsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles ergeben. Ein etwaiger Versorgungsausgleich bleibt unberücksichtigt..."

Die Neuregelung soll gelten für Versorgungsfälle, die nach dem 31. Dezember 1986 eintreten (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 c i.d.F. der Betriebsvereinbarung vom 5. März 1986).



Als der Kläger am 28. Februar 1987 im Alter von 60 Jahren nach einer Dienstzeit von 31 Jahren und acht Monaten in den Ruhestand trat, hatte er den erreichbaren Höchstsatz von 75 % seines ruhegeldfähigen Bruttoeinkommens erdient (2.894,22 DM). Aufgrund der bis zum 31. Dezember 1986 geltenden Regelung hätte er nach der Berechnung der Beklagten eine Betriebsrente von 1.231,42 DM monatlich erhalten. Durch die Begrenzung auf das ruhegeldfähige Nettoeinkommen ergibt sich ein Minderbetrag, den der Kläger mit 209,83 DM und die Beklagte mit 144,42 DM monatlich beziffert.

Der Kläger will die Begrenzung seiner Betriebsrente auf sein ruhegeldfähiges Nettoeinkommen nicht hinnehmen. Er hat die Auffassung vertreten, seine Rente müsse nach § 8 der Ruhegeldordnung I i.d.F. vom 9. Dezember 1980 berechnet werden. Die neue Regelung sei ihm gegenüber unwirksam: Sie schmälere seine schon zur Zeit der Ablösung erdiente Anwartschaft; wäre er am 31. Dezember 1986 ausgeschieden, so hätten ihm mindestens 99,48 % von 75 % des letzten Bruttogehalts zugestanden. Dieser nach § 2 Abs. 1 BetrAVG errechnete Teilbetrag müsse ihm erhalten bleiben. Die zusätzlich erbrachte Betriebstreue wirke sich für ihn nur nachteilig aus. Die Neuregelung verletze auch den Grundsatz des Vertrauensschutzes; er habe über 31 Jahre lang für seine Betriebsrente gearbeitet und seine Versorgungsplanung entsprechend eingerichtet. Schließlich fehle eine Härteregelung für rentennahe Jahrgänge. Bei Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 5. März 1986 sei er 59 Jahre alt gewesen; in diesem Alter habe er keine zusätzliche Altersversorgung mehr aufbauen können.



Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, an ihn ab dem 1. März 1987 Ruhegeld nach der betrieblichen Ruhegeldordnung I in der Fassung vom 9. Dezember 1980 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die alte Regelung mit der Obergrenze von 75 % der ruhegeldfähigen Bruttobezüge habe in vielen Fällen zu Überversorgungen geführt. Die seit 1959 um über 50 % angestiegene Belastung der Einkünfte der aktiven Arbeitnehmer mit Steuern und Sozialabgaben habe dazu geführt, daß die Geschäftsgrundlage der früheren Versorgungsordnung erschüttert worden sei. Ursprünglich sei angestrebt worden, den Arbeitnehmern eine Versorgung zu sichern, die ihnen die Beibehaltung ihres bisher erreichten Lebensstandards gewährleiste. Es könne nicht hingenommen werden, daß nunmehr die aktiven Arbeitnehmer sich mit geringeren Einkünften als die Rentner zufrieden geben müßten. Im Jahre 1959 habe die Obergrenze von 75 % der ruhegeldfähigen Bruttobezüge zu einer angemessenen Angleichung von Rentnern und Aktiven geführt. Der Versorgungsgrad habe 94,4 % betragen. Er sei bis 1986 auf 104,4 % gestiegen und durch die Einführung der Nettoobergrenze nur auf 97,7 % gesenkt worden, liege also nach wie vor höher als die angestrebte Vollversorgung. Unter den gegebenen Umständen sei das Begehren des Klägers nicht schutzwürdig. Selbst als rentenaher Jahrgang habe er keine höhere Gesamtversorgung erwarten können, als er im aktiven Dienst an Arbeitsentgelt erreicht habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im wesentlichen stattgegeben. Das Berufungsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Re-



vision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Kläger kann nicht verlangen, daß seine Betriebsrente nach der früheren Versorgungsordnung berechnet wird. Maßgeblich ist die neue Versorgungsordnung.

I. Da die Betriebsvereinbarung vom 5. März 1986 die ältere Betriebsvereinbarung vom 9. Dezember 1980 geändert hat, gilt das Ablösungsprinzip: Die jüngere Norm ersetzt die ältere. Ein kollektiver Günstigkeitsvergleich, wie er bei der Ablösung einer vertragsrechtlichen Regelung durch Betriebsvereinbarung geboten ist, kommt nicht in Betracht (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. Urteil vom 17. März 1987, BAGE 54, 261 = AP Nr. 9 zu § 1 BetrAVG Ablösung und Urteil vom 22. Mai 1990 - 3 AZR 128/89 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Doch kann auch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung die durch eine frühere Betriebsvereinbarung begründeten Rechte von Arbeitnehmern nicht schrankenlos schmälern. Die Betriebspartner müssen schon von Verfassungs wegen die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes beachten, wenn sie in Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer eingreifen (BVerfG, Beschluß vom 16. Februar 1987 - 1 BvR 957/79 - AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskasse; BVerfGE 65, 196 = AP Nr. 2 zu § 1



BetrAVG Unterstützungskasse). Den Gerichten obliegt eine Rechtskontrolle; die Änderungsgründe sind gegen die Bestandsschutzinteressen der betroffenen Arbeitnehmer abzuwägen (ständige Rechtsprechung des Senats seit Urteil vom 17. März 1987, aaO, und Urteil vom 22. Mai 1990).

II. Im Streitfall hält die Änderung der bisherigen Gesamtversorgungsobergrenze von 75 % des ruhegeldfähigen Bruttoeinkommens des aktiven Arbeitnehmers auf 100 % des ruhegeldfähigen Nettoeinkommens dieser Prüfung stand.

1. Es trifft zu, daß die Einführung der Nettoobergrenze im Falle des Klägers in den nach § 2 Abs. 1 BetrAVG berechneten Besitzstand eingreift, den dieser zur Zeit des Wirksamwerdens der Neuregelung verdient hatte.

a) Der Kläger hatte am 31. Dezember 1986, als die alte Regelung außer Kraft trat, die für die Vollversorgung zu erbringende Betriebstreue nahezu vollständig erbracht. Er hatte, entgegen der von der Beklagten in der Revisionsinstanz vertretenen Auffassung bis zum Eintritt in den Ruhestand keine Betriebstreue bis zur Vollendung des 65. Jahres zu leisten. Gemäß § 2 Buchst. a der Ruhegeldordnung I in der insoweit unverändert fortgeltenden Fassung vom 9. Dezember 1980 wird das Ruhegeld gewährt, wenn der Arbeitnehmer "Altersruhegeld nach § 1248 RVO, § 25 AVG oder § 48 RKG erhält". Zu dem hiernach bezogenen Altersruhegeld zählt auch das vorzeitige Altersruhegeld, das ein Schwerbehinderter mit der Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen kann. Dieses vorzeitige



Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht der Kläger seit dem 1. März 1987.

b) Eingriffe in den erdienten Besitzstand sind nur in seltenen Ausnahmefällen zulässig. Der nach § 2 Abs. 1 BetrAVG berechnete Teilwert ist durch Betriebstreue des begünstigten Arbeitnehmers belegt; ein Eingriff bedeutet daher zugleich eine Kürzung des in der Vergangenheit bereits durch eine Gegenleistung des Arbeitnehmers verdienten Entgeltanteils. Hat der Arbeitnehmer eine nach § 1 BetrAVG unverfallbare Anwartschaft erreicht, so genießt der Teilwert außerdem den besonderen Schutz des Betriebsrentengesetzes; er ist gemäß § 7 BetrAVG gegen die Insolvenz des Arbeitgebers versichert. Dieser Schutz ist davon unabhängig, ob die Versorgungsanwartschaft auf vertraglicher Grundlage oder Betriebsvereinbarung beruht.

Soll durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers oder durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den erdienten Teilbetrag eingegriffen werden, so bedarf es dazu sog. "zwingender Gründe". Das Betriebsrentengesetz setzt die Zulässigkeit eines solchen Eingriffs voraus, ohne die Voraussetzungen des Eingriffs selbst zu regeln. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG greift der Insolvenzschutz ein, wenn der Arbeitgeber seine Versorgungszusage aus Gründen einer wirtschaftlichen Notlage widerruft; gegen die Insolvenz des Arbeitgebers geschützt ist aber gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 und Satz 4 BetrAVG nur der bis zum Widerruf erdiente Teilbetrag, der nach § 1 BetrAVG unverfallbar ist.



Wird der Eingriff in den erdienten Teilwert auf wirtschaftliche Gründe gestützt, so muß sich der Arbeitgeber in einer schweren, konkursgleichen wirtschaftlichen Notlage befinden. Diese schon vorgesetzliche Rechtsprechung des Senats hat das Betriebsrentengesetz bestätigt, indem es das Merkmal der wirtschaftlichen Notlage aufgegriffen und bei zulässiger Ausübung des Widerrufsrechts das Eingreifen des Insolvenzschutzes gewährleistet (statt aller: BAGE 48, 258 = AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; Urteil vom 17. März 1987, aaO, und Urteile vom 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - (Kündigung einer Betriebsvereinbarung) und - 3 AZR 299/87 - (Widerruf einer Unterstützungskassenzusage), beide zur Veröffentlichung bestimmt).

c) Auf eine wirtschaftliche Notlage, die den Versorgungswiderruf zur Erhaltung des Unternehmens zwingend gebietet, beruft sich die Beklagte im Streitfall nicht. Sie hat zwar auf ihre hohe Kostenbelastung hingewiesen, die mit der Versorgung ihrer Rentner verbunden sei, führt dies aber nur unterstützend an. Sie rechtfertigt ihre Neuregelung damit, daß sie Überversorgungen ihrer früheren Arbeitnehmer abbauen müsse. Ihr Versorgungswerk sei in Unordnung geraten, weil die zunehmende Belastung der Aktiveneinkünfte mit Abgaben und Steuern dazu führe, daß den Rentnern eine höhere Gesamtversorgung bleibe, als sie als aktive Arbeitnehmer an Lohn hätten erzielen können. Es könne nicht hingenommen werden, daß die Arbeitnehmer im aktiven Dienst eine geringere Entlohnung erhielten als die Ruheständler an Versorgungsleistungen aus gesetzlicher Rentenversicherung und betrieblicher Altersversorgung.



2. Diese Begründung rechtfertigt den Eingriff auch in den durch Betriebstreue schon erdienten Teilbetrag, der bis zum Wirksamwerden der Neuregelung erreicht war:

a) Jede betriebliche Versorgungsordnung, gleich ob sie vertraglich oder durch Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist, verfolgt das Ziel, den begünstigten Arbeitnehmern eine über die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgehende Versorgung zu gewährleisten. Das Versorgungsziel kann sich auf geringfügige Verbesserungen der nach den Sozialversicherungsgesetzen gegebenen Versorgungslage beschränken. Versorgungsziel kann auch sein, den ausscheidenden Arbeitnehmern den im aktiven Dienst erreichten Lebensstandard zu erhalten und das betriebliche Versorgungssystem so auszugestalten, daß - näherungsweise - die Gesamtversorgung dem bisher erzielten Arbeitseinkommen entspricht. Darüber hinaus sind dem Senat Versorgungsordnungen bekannt geworden, die weniger durch den Gedanken der "Vollversorgung" der Rentner bestimmt sind als durch den Gedanken des nachträglichen Entgelts für geleistete Dienste und die ohne Rücksicht auf die zuletzt verfügbaren Einkünfte der aktiven Arbeitnehmer Versorgungsleistungen vorsehen, bei denen von vornherein deutlich wird, daß mit einer sog. Überversorgung zu rechnen ist (BAGE 47, 130 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Betriebliche Übung). Auch die Obergrenze einer Gesamtversorgung wird gelegentlich erheblich über das zuletzt erreichte Aktiveneinkommen hinaus festgesetzt (Urteil des Senats vom 24. April 1990 - 3 AZR 309/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

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



b) Versorgungszusagen, die von vornherein die Möglichkeit eröffnen, eine Gesamtversorgung zu erreichen, die über die letzten effektiven Arbeitseinkünfte hinausgeht, können nicht im Nachhinein allein mit der Begründung eingeschränkt werden, es sei eine sozial unerwünschte Überversorgung eingetreten. Dazu gibt weder das Vertragsrecht, etwa die Lehre von der Geschäftsgrundlage, noch das Betriebsverfassungsrecht, etwa mit dem Ablösungsprinzip, eine rechtliche Handhabe. Wer eine Überversorgung vertraglich verspricht, muß sie auch erbringen, wer eine Überversorgung durch Betriebsvereinbarung normiert, muß sie ebenfalls erbringen, er kann sie nicht allein um einer geänderten Beurteilung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit willen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) mit rückwirkender Kraft beseitigen.

c) Im Streitfall hat die Beklagte mit ihrer Versorgungsordnung, die insoweit von 1959 bis 1986 unverändert galt, keine Versorgung ihrer Rentner angestrebt, die über die letzten Einkünfte der aktiven Arbeitnehmer hinausgehen sollte. Im Jahre 1959 erreichte die Gesamtversorgungsobergrenze von 75 % der letzten Bruttobezüge einen Versorgungsgrad, der mit 94,4 % geringfügig unter dem lag, was die Arbeitnehmer an Nettoeinkünften erzielten. Die Arbeitnehmer konnten damals mit Abzügen von 20 bis 25 % ihrer Bruttobezüge rechnen. Da seither die Abgabenbelastung der Löhne auf 30 % und mehr angestiegen ist, die versorgungsberechtigten Rentner aber Sozialabgaben nur in vergleichsweise geringerer Höhe zu leisten haben und außerdem weitgehende Steuervergünstigungen genießen, entspricht die im Jahre 1986 erreichte Versorgung der Ruheständler mit einem Versorgungsgrad von ca. 104,4 % nicht mehr dem, was



mit dem Versorgungswerk erreicht werden sollte: Eine an den Effektiveneinkünften der aktiven Arbeitnehmer orientierte Vollversorgung ist nicht mehr gewährleistet. Der mit der ursprünglichen Versorgungsordnung verfolgte Zweck wird verfehlt. Die Versorgungsregelung kann infolge der äußeren Einflüsse, insbesondere durch den Anstieg der Lohnbelastung seit 1959 um über 50 %, ihr ursprüngliches Ziel nicht mehr erreichen.

3. Unter den gegebenen Umständen ist es den Betriebsparteien erlaubt, die Versorgungsordnung an die geänderten Verhältnisse anzupassen. Dabei steht ihnen ein Regelungsspielraum zu. Sie dürfen selbst in schon erdiente Versorgungsrechte eingreifen, um das ursprüngliche Regelungsziel wiederherzustellen. Jedenfalls werden die rechtlichen Grenzen des Eingriffs dann nicht überschritten, wenn die Summe aller Versorgungsleistungen auf 100 % der letzten aktiven Bezüge begrenzt wird. Höhere Versorgungsbezüge sind von der Versorgungszusage nicht gedeckt, sondern durch die Abgabentwicklung entstanden, die das Unternehmen weder vorhersehen noch beeinflussen konnte. Eine ablösende Betriebsvereinbarung, welche die Folgen dieser Entwicklung korrigiert und den ursprünglich gewollten Versorgungsgrad wiederherstellt, ist rechtlich nicht zu beanstanden (BAGE 36, 327, 340 f. = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung und Urteil vom 17. März 1987, aaO, zu II 3 c (1) der Gründe). Die neue Regelung enthält dann gegenüber der Ausgangslage keine Verschlechterung, sondern nur deren Verwirklichung. Ein Eingriff, der diese Grenze einhält, ist nicht unverhältnismäßig, sondern vom Regelungsermessen der Betriebsparteien gedeckt.



III. Der Kläger beruft sich auch auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes. Dieser Einwand gegen die Wirksamkeit der Neuregelung überzeugt nicht.

Schon in seinem Beschluß vom 8. Dezember 1981 (BAGE 36, 327 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung, mit Anm. von Herschel) hat der Senat entschieden, daß durch Betriebsvereinbarung eine Nettoobergrenze von 100 % eingeführt werden darf. Das Vertrauen der Arbeitnehmer auf eine Gesamtversorgung von mehr als 100 % des letzten Nettoeinkommens sei nicht schutzwürdig; das gelte selbst für erdiente Besitzstände, weil die Rückführung auf 100 % des letzten Nettoeinkommens maßvoll und durch dringende Gründe geboten sei (aaO, zu III 2 b der Gründe).

An dieser Auffassung hält der Senat fest. Auch im Streitfall konnten die begünstigten Arbeitnehmer nach der Gestaltung der alten Versorgungsordnung nicht darauf vertrauen, die Fehlentwicklung, die Überversorgungen begünstigte, werde unverändert aufrechterhalten.

IV. Schließlich macht der Kläger geltend, für ihn als sog. rentennahen Jahrgang fehle eine Härteregelung, jedenfalls eine angemessene Übergangsfrist. Auch dies überzeugt nicht. Das Berufungsgericht hat die Notwendigkeit einer Härteregelung für rentennahe Jahrgänge bejaht, aber gemeint, der Kläger sei zur Zeit der Änderung kein rentennaher Jahrgang gewesen. Darunter seien nur solche Arbeitnehmer zu verstehen, die bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten. Der Senat folgt dem Berufungsgericht nur im Ergebnis, nicht aber in der Begründung.



In seiner bisherigen Rechtsprechung hat der Senat auf die Rentennähe eines Arbeitnehmers insbesondere dann hingewiesen, wenn dieser von einer Leistungseinschränkung besonders hart und ungleich nachteiliger als andere Arbeitnehmer betroffen würde (vgl. etwa BAGE 36, 327, 341 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu III 3 b der Gründe). Davon kann aber keine Rede sein, wenn die Obergrenze der Gesamtversorgung auf das Niveau zurückgeführt wird, dessen Überschreitung schlechthin nicht schutzwürdig ist. Selbst wenn es zuträfe, wie der Kläger vorträgt, daß er mit der Überversorgung gerechnet und sich hierauf eingestellt habe, verdient er keinen Schutz. Eine Verbesserung seines Lebensstandards lediglich aufgrund einer Fehlentwicklung und des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis konnte er berechtigt nicht erwarten, ein Vorteil aus dieser Fehlentwicklung war ihm auch nicht versprochen worden.

Dr. Heither

Griebeling

Kremhelmer

Gnade

Dr. Reinfeld



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)