

Aktenzeichen: 3 AZR 406/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. November 2002
- 3 AZR 406/01 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 18. April 2000
- 2 Ca 563/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 28. März 2001
- 17 Sa 1086/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ausfüllung einer Blankettzusage - gerichtliche Überprüfung

Gesetze:

BetrAVG § 1 Blankettzusage; BGB § 315; BetrAVG § 77
Betriebsvereinbarung

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 406/01
17 Sa 1086/00
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Hauschild und Stemmer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. März 2001 - 17 Sa 1086/00 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welche Versorgungsrichtlinien anzuwenden sind.

Der am 16. Januar 1951 geborene Kläger war vom 23. Juni 1982 bis zum 31. Dezember 1998 bei der Beklagten, einer gewerkschaftlichen Bildungseinrichtung, beschäftigt. Sie gewährt ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung, die zunächst durch die Ruhegehaltskasse der DAG e.V. (RGK-DAG) abgewickelt wurde. Nach Anlage 2 Abschnitt III Abs. 4 der ab 19. September 1975 gültigen Richtlinien für die Gewährung von Leistungen gemäß § 10 der Satzung dieser Ruhegehaltskasse (RL 75) betrug der Grundbetrag des Ruhegehalts 15 % des in den letzten fünf Dienstjahren durchschnittlich bezogenen versorgungsfähigen Bruttogehalts. Das Durchschnittsgehalt der letzten zehn Jahre war zugrunde zulegen, falls dies für den Betriebsrentner günstiger war. Der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gewährte jährliche Steigerungsbetrag belief sich vom 11. bis 25. Dienstjahr auf 1 % und ab dem 26. Dienstjahr auf 0,5 % des durchschnittlichen Bruttogehalts der letzten fünf bzw. zehn Dienstjahre.

Die RGK-DAG kündigte zum 30. Juni 1980 die Mitgliedschaft der Beklagten. Die Verhandlungen zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat über den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung der Versorgung der nach dem 30. Juni 1980 eingestellten Arbeitnehmer dauerten fast 18 Jahre. Dem Kläger wurde bei seiner Einstellung im Jahre 1982 eine betriebliche Altersversorgung in Aussicht gestellt ohne nähere Mitteilung zum Umfang und zur Höhe der Versorgungsleistungen. Ebenso äußerte sich die Beklagte gegenüber allen in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis einschließlich 14. September 1987 eingestellten Arbeitnehmern. Seit dem 15. September 1987 enthielten die Anstellungsschreiben folgenden Hinweis:

"Zur betrieblichen Altersversorgung können augenblicklich noch keine Zusagen gemacht werden, da die entsprechenden Verhandlungen noch nicht abgeschlossen sind."



Im Jahre 1991 scheiterten die Bemühungen der Beklagten, der Ruhegehaltskasse der DAG Bildungseinrichtungen e. V. beizutreten. Am 20. Februar 1998 kam es zum Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV 98), deren Nr. 2 folgende Regelung enthält:

"Die Mitarbeiter/innen mit Einstellung nach dem 01.10.1970 bis heute (und vorbehaltlich zukünftig anderweitiger Regelung fortlaufend) erwerben Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, zahlbar durch die DAG-T GmbH.

Grundlage des auf diesen Personenkreis anzuwendenden Regelwerks sind die geltenden Leistungsrichtlinien der RGK-DAG:

- a) **Beschäftigte mit Einstellung vor dem 01.07.1975 = Leistungsrichtlinien gemäß Anlage 1**
In Punkt VI. dieser Leistungsrichtlinien (Übergangsregelung) wird für Beschäftigte mit einer am 30.04.1984 bestehenden unverfallbaren Anwartschaft zusätzlich Bezug genommen auf die Leistungsrichtlinien gemäß Anlage 2.
- b) **Beschäftigte mit Einstellung nach dem 30.06.1975 = Leistungsrichtlinien gemäß Anlage 3"**

Bei der Anlage 3 handelt es sich um die Leistungsrichtlinien der RGK-DAG vom 1. Juli 1985 (RL 85). Die RL 75 waren durch die am 1. April 1982 in Kraft getretenen Leistungsrichtlinien (RL 82) und die RL 82 durch die RL 85 abgelöst worden. Nach Abschnitt III Abs. 5 RL 85 beträgt der Grundbetrag des Ruhegehalts 2,5 % des in den letzten fünf Dienstjahren durchschnittlich bezogenen versorgungsfähigen Bruttogehalts. Das Durchschnittsgehalt der letzten zehn Dienstjahre ist zugrunde zu legen, falls dies für den Betriebsrentner günstiger ist. Der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres anfallende Steigerungsbetrag beläuft sich vom 11. bis 20. Dienstjahr auf 0,55 % und vom 21. bis 30. Dienstjahr auf 0,7 % des durchschnittlichen Bruttogehalts der letzten fünf bzw. zehn Dienstjahre. Der Gesamtbetriebsrat fügte der von ihm unterschriebenen Ausfertigung der GBV 98 folgenden Zusatz bei:

"Vorbehaltlich etwaig individuell weitergehender Ansprüche von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsgruppe 2 mit Einstellung in der Zeit nach dem 01.10.1970 bis zum 31.08.1987."

Die Beklagte teilte dem Kläger nach seinem Ausscheiden mit, daß die RL 85 anzuwenden seien und ihm bei Eintritt in den Ruhestand nach Erreichen des



65. Lebensjahres eine monatliche Altersrente von 576,49 DM zustehe. Der Kläger hat ausgehend von den RL 75 eine monatliche Altersrente von 1.152,97 DM errechnet. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihm und allen in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis einschließlich 14. September 1987 eingestellten Arbeitnehmern eine Altersversorgung zugesagt, die sich nach den RL 75 richte. Die Beklagte habe nach ihrem Ausscheiden aus der RGK-DAG immer wieder erklärt, für die nach dem 30. Juni 1980 eingestellten Arbeitnehmer solle eine Versorgungsregelung gefunden werden, die den Leistungsumfang gegenüber der gekündigten Regelung nicht verschlechtere. Zumindest sei ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden, der bei der Ausfüllung der Blankettzusage zu berücksichtigen sei. Auch der in die GBV 98 aufgenommene Vorbehalt habe die darin angesprochene Arbeitnehmergruppe ausdrücklich privilegiert.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte bei Eintritt eines Versorgungsfalles Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Richtlinien für die Gewährung von Leistungen gemäß § 10 der Satzung der Ruhegehaltskasse der DAG e. V., Sitz Hamburg; gültig ab 19. September 1975 bis 30. April 1984 an den Kläger zu leisten hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die dem Kläger zustehende betriebliche Altersversorgung sei nach den RL 85 zu berechnen, die Nr. 2 Buchst. b Gesamtbetriebsvereinbarung 98 übernommen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Er verfolgt mit der Revision sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen seine Klage abgewiesen. Er kann nicht verlangen, daß die Beklagte seine betriebliche Altersversorgung nach den RL 75 berechnet.

I. Auf die GBV 98 kann der Kläger die Klageforderung nicht stützen.



1. Da der Kläger nach dem 30. Juni 1975 eingestellt wurde, gelten für ihn nach Nr. 2 Buchst. b GBV 98 die Leistungsrichtlinien gemäß Anlage 3 und damit die RL 85. Die Beklagte wendet diese Versorgungsregelung an. Ein unzulässiger Eingriff in Rechte des Klägers aus einer früheren Betriebsvereinbarung liegt nicht vor.

a) In einer früheren Betriebsvereinbarung war vorgesehen, daß die zusätzliche Altersversorgung der Beklagten durch die RGK-DAG erfolgt. In dem vom Kläger selbst vorgelegten Schreiben vom 17. Mai 1989 wies der Justitiar B darauf hin, daß diese Betriebsvereinbarung vom damaligen Betriebsrat fristgerecht zum 31. Dezember 1980 gekündigt wurde. Der Kläger hat nicht behauptet, daß diese Darstellung unzutreffend ist. Er hat sich auf eine individualrechtliche Zusage zur Ausgestaltung der Altersversorgung berufen, die alle in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis zum 14. September 1987 eingestellten Arbeitnehmer erhalten hätten. Derartige Erklärungen der Beklagten wären überflüssig gewesen, wenn die frühere Betriebsvereinbarung noch weitergegolten hätte.

Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung führt dazu, daß die nach Ablauf der Kündigungsfrist eintretenden Arbeitnehmer daraus keine Rechte mehr herleiten können (vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 315).

b) Selbst wenn die frühere Betriebsvereinbarung nicht gekündigt worden wäre, hätten die RL 75 bei der Beklagten nicht unabänderlich fortgegolten. Soweit eine Betriebsvereinbarung auf die Leistungsrichtlinien einer Ruhegehaltskasse verweist, handelt es sich im Zweifel nicht um eine statische, sondern um eine dynamische Verweisung (zur Auslegung von Verweisungsvereinbarungen vgl. ua. BAG 20. März 2001 - 3 AZR 260/00 - EzA BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 6, zu B I der Gründe; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 36 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 33, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 der Gründe). Die dynamische Verweisung ist sachgerecht und entspricht den Interessen sowohl des Arbeitgebers als auch der Arbeitnehmer am besten. In der Regel wollen die Betriebspartner erreichen, daß die arbeitsrechtlichen Versorgungspflichten des Arbeitgebers mit der jeweiligen Leistungsordnung des Versorgungsträgers übereinstimmen. Eine Festschreibung bestimmter Leistungsrichtlinien und der damit verbundene Ausschluß der Ablösbarkeit bedürfen zumindest eines deutlichen Hinweises in der Betriebsvereinbarung. Der Kläger hat nicht behauptet, daß die frühere Betriebsvereinbarung eine derartige klare Regelung enthielt. Die GBV 98 sorgt lediglich für den bereits in der früheren Betriebsvereinbarung angestrebten Gleichklang mit den



Leistungsrichtlinien der RGK-DAG. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß die für eine wirksame Ablösung der RL 75 durch die RL 82 und der RL 82 durch die RL 85 erforderlichen sachlichen Gründe vorlagen. Mit Abschluß der GBV 98 sind auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt worden.

2. Entgegen der Ansicht des Klägers läßt sich dem vom Gesamtbetriebsrat angebrachten Vorbehalt nicht entnehmen, daß die bis zum 31. August 1987 eingestellten Arbeitnehmer durch die GBV 98 privilegiert werden sollten. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht diesem Vorbehalt keine rechtsbegründende, sondern lediglich eine klarstellende Bedeutung beigemessen.

Nr. 2 GBV 98 differenziert nur zwischen den vor dem 1. Juli 1975 und den nach dem 30. Juni 1975 eingestellten Beschäftigten. Besondere Regelungen für die bis zum 31. August 1987 eingestellten Arbeitnehmer fehlen. Das Wort "vorbehaltlich" besagt, daß die anschließend erwähnten Ansprüche unberührt bleiben sollen. Die Formulierung "etwaig individuell weitergehender Ansprüche" bringt zum Ausdruck, daß diese Ansprüche weder durch die GBV geschaffen werden sollen noch ohne weiteres unterstellt werden können, sondern in jedem Einzelfall zu prüfen ist, ob derartige Versorgungsrechte individualrechtlich eingeräumt wurden.

Einzelvertragliche Ansprüche ohne kollektiven Bezug stehen nicht zur Disposition der Vertragspartner. Das Günstigkeitsprinzip gilt auch im Verhältnis zwischen den Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung und individualvertraglichen Abreden. Bei einzelvertraglichen Ansprüchen der Arbeitnehmer mit kollektivem Bezug gilt das Günstigkeitsprinzip mit der Modifizierung, daß die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung für die Belegschaft nicht ungünstiger sein darf (*ständige Rechtsprechung seit BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 64 ff.; vgl. ua. 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, zu I 2 a der Gründe*). Der Vorbehalt des Gesamtbetriebsrats trägt dem Günstigkeitsprinzip Rechnung und vermeidet unwirksame Eingriffe in einzelvertragliche Rechtspositionen.

II. Einzelvertragliche Versorgungsansprüche, die über die GBV 98 hinausgehen, stehen dem Kläger nicht zu. Sie ergeben sich weder aus einer individualrechtlichen Versorgungszusage mit fest umrissenem Regelungsinhalt noch aus einer Blankettzusage und einem bei deren Ausfüllung zu beachtenden Vertrauenstatbestand.

1. Der Kläger hat, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, nicht schlüssig dargelegt, daß sich die Beklagte dazu verpflichtete, den nach dem 30. Juni 1980



eingestellten Arbeitnehmern unabhängig von der Entwicklung der Leistungsrichtlinien der RGK-DAG eine nach den RL 75 berechnete Versorgung zu gewähren. Dem Tatsachenvortrag des Klägers läßt sich eine entsprechende Willenserklärung der Beklagten nicht entnehmen.

a) Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, daß die Beklagte dem Kläger eine betriebliche Altersversorgung nicht nur in Aussicht stellte, sondern rechtsverbindlich zusagte. Umstritten ist der Inhalt dieser Zusage. Das Vorbringen des Klägers hierzu ist unzureichend.

aa) Ein Sachvortrag ist insoweit erforderlich, als davon die geltend gemachten Rechtsfolgen abhängen (vgl. ua. BGH 21. Januar 1999 - VII ZR 398/97 - NJW 1999, 1859, 1860; 4. Juli 2000 - VI ZR 236/99 - NJW 2000, 3286). Einzelheiten wie Zeitpunkt und Ort des Rechtsgeschäfts können zwar bedeutungslos sein. Zumindest muß aber der entscheidungserhebliche Inhalt des Rechtsgeschäfts eindeutig und insbesondere widerspruchsfrei dargelegt werden.

Diesen Anforderungen genügt der Vortrag des Klägers nicht. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß sich der Kläger einerseits auf eine feste, statische Zusage berufen und andererseits geltend gemacht hat, die Beklagte habe in der Vergangenheit immer wieder gegenüber dem Kläger, dem Betriebsrat und der Belegschaft insgesamt betont, daß die Beschäftigten, die wie der Kläger in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis 14. September 1987 eingestellt worden seien und keine unverfallbare Anwartschaft in der RGK-DAG erworben hätten, nicht schlechter gestellt werden sollten. Aus dem Versprechen, eine Schlechterstellung zu vermeiden, läßt sich keine "feste, statische Zusage" herleiten. Der Schutz vor einer Schlechterstellung beinhaltet nicht die Verschaffung atypischer Vorteile.

bb) Die Festschreibung der RL 75 würde zu einer Begünstigung der Versorgungsberechtigten führen, deren Zusatzversorgung nicht mehr über die RGK-DAG abgewickelt werden kann. Der Ausschluß des Rechtsanspruchs bei Unterstützungskassen (§ 1 Abs. 4 BetrAVG aF) ist nach ständiger Rechtsprechung als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerspruchsrecht zu verstehen (vgl. ua. BVerfG 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - BVerfGE 74, 129; BAG 17. November 1992 - 3 AZR 76/92 - BAGE 71, 372, 378). Dem sich daraus ergebenden Risiko einer Verschlechterung der Leistungsrichtlinien bleiben die Versorgungsberechtigten ausgesetzt, die ihre betriebliche Altersversorgung weiterhin von der RGK-DAG erhalten. Eine Zementierung der RL 75 für die zwischen dem 1. Juli 1980 und dem 14. September 1987 eingestellten Arbeitnehmer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wäre nicht nur außergewöhnlich, sondern würde auch über die Vermeidung von Nachteilen durch den Wechsel der Versorgungsform und dementsprechend über das Schutzbedürfnis der nicht mehr zur RGK-DAG angemeldeten Arbeitnehmer erheblich hinausgehen. Deshalb hätte eine "feste, statische Zusage" deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen. Eine ausreichend klare Verpflichtungserklärung der Beklagten ist dem Vorbringen des Klägers nicht zu entnehmen.

b) Eine Beweisaufnahme und damit auch eine Beweiswürdigung setzen ein schlüssiges Klagevorbringen voraus. Da der Kläger den Inhalt der Versorgungszusage nicht schlüssig dargelegt hat, kommt es auf die von ihm angebotenen Beweismittel und die Aussagekraft der vorgetragenen Indizien nicht an.

2. Die Beklagte ist von einer Blankettzusage ausgegangen. Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung zu Recht gefolgt. Bei einer sog. Blankettzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, eine Altersversorgung zu gewähren, behält sich jedoch vor, die Versorgungsbedingungen noch im einzelnen zu regeln (*vgl. BAG 13. März 1975 - 3 AZR 446/74 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 167 = EzA BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 41, zu I 1 der Gründe; 23. November 1978 - 3 AZR 708/77 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 181 = EzA BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 77, zu 1 der Gründe*). Die spätere Ausgestaltung der Versorgungsregelungen muß billigem Ermessen genügen (§ 315 Abs. 1 BGB) und unterliegt demgemäß einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Bei der Ausfüllung der Blankettzusage sind nicht nur rechtsgeschäftlich verbindliche Vorgaben, sondern auch die vom Arbeitgeber geweckten Vorstellungen und Erwartungen zu berücksichtigen (*vgl. BAG 23. November 1978 - 3 AZR 708/77 - aaO, zu 2 der Gründe*).

Im vorliegenden Fall konnten die Arbeitnehmer nur darauf vertrauen, daß sie durch das Ausscheiden der Beklagten aus der RGK-DAG keine Nachteile erleiden. Sie konnten nicht erwarten, daß ihre Versorgungsbedingungen verbessert werden, indem die Beklagte die beim Ausscheiden aus der Unterstützungskasse geltenden Leistungsrichtlinien festschreibt und sich den mit einer derartigen Versteinerung der Versorgungsordnung verbundenen Unwägbarkeiten und Risiken aussetzt. Die GBV 98 hat die Arbeitnehmer so gestellt, wie sie gestanden hätten, wenn die Beklagte weiterhin der RGK-DAG angehört hätte. Diese Gleichstellung ist sachgerecht. Mit einer höheren Versorgung konnten die Arbeitnehmer ohne klare Verpflichtungserklärung der Beklagten nicht rechnen.



3. Die neuen Tatsachen, die der Kläger zur Begründung der Klageforderung im Revisionsverfahren vorgebracht hat, können nach § 561 Abs. 1 ZPO in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung (= § 559 Abs. 1 ZPO nF) nicht berücksichtigt werden.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

G. Hauschild

Stemmer



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
[\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)