Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 3 AZR 487/04
Bundesarbeitsgericht 3. Senat — Urteil vom 28. Juli 2005
- 3 AZR 487/04 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg — Urteil vom 29. Oktober 2003
- 24 Ca 125/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg — Urteil vom 3. Juni 2004
- 7 Sa 114/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingriffe in Betriebsrenten durch Tarifvertrag

Gesetze:

GG Art. 9 Abs. 3; BetrAVG § 1 Ablösung; Manteltarifvertrag der Techniker Krankenkasse (TKT) § 30 und Anlage 6a; Änderungstarifvertrag Nr. 01/02 zum TKT (ÄTV 02); Vereinbarung zum Änderungstarifvertrag Nr. 01/02 zum TKT (ÄTV 03)

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

(teilweise) Parallelsache zu 28. Juli 2005 - 3 AZR 433/04 -, - 3 AZR 518/04 -, - 3 AZR 549/04 -, - 3 AZR 554/04 -, - 3 AZR 557/04 -, - 3 AZR 14/05 -, - 3 AZR 72/05 -, - 3 AZR 82/05 -, - 3 AZR 150/05 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 487/04
7 Sa 114/03
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juli 2005

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 28. Juli 2005 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Born und Reissner für Recht erkannt:

1. Die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 3. Juni 2004 - 7 Sa 114/03 - wird zurückgewiesen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des dem Kläger monatlich zustehenden Ruhegeldes für den Zeitraum vom 1. Oktober 2002 bis 31. Dezember 2003 sowie die Höhe des Weihnachtsgeldes für diese Jahre. 1

Der Kläger ist am 3. November 1942 geboren. Er war seit dem 1. September 1958 bis zum 30. November 2002 bei der Beklagten angestellt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme finden auf das Arbeitsverhältnis die von der Beklagten abgeschlossenen Haustarifverträge, ua. der Manteltarifvertrag der Techniker Krankenkasse (TKT), in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Auf seinen Antrag wurde der Kläger am 1. Januar 2000 nach § 30 Abs. 2 TKT beurlaubt und erhielt Beurlaubtenbezüge. Die Beurlaubung des Klägers wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 16. November 1999 bestätigt. Darin wurde dem Kläger mitgeteilt, welche Leistungen er zu erwarten hatte, und auf die Anlage 6a TKT verwiesen. Seit dem 1. Dezember 2002 befindet sich der Kläger im Ruhestand und erhält eine Betriebsrente. Über die Einzelheiten wurde er mit Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 2002 unter Hinweis auf die tariflichen Regelungen informiert. 2

Der die Beurlaubung regelnde § 30 TKT lautet auszugsweise: 3

> **„Beurlaubung aus betrieblichen oder persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versorgungsfalles**
>
> ...
>
> (2) Erklärt ein/e unkündbare/r Angestellte/r mit Gesamtversorgungsansprüchen nach Anlage 6 a TKT, der das 58. Lebensjahr (als Schwerbehinderter mit einem GdB von mindestens 50 % das 57. Lebensjahr) vollendet hat, daß er/sie dauernd außerstande sei, die ihm obliegenden Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen und können ihm andere seiner Vergütungsgruppe entsprechende Aufgaben nicht übertragen werden, kann ihn/sie der Arbeitgeber auf seinen/ihren Antrag, wenn ihm/ihr außerdem Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit abgelehnt worden ist, bis zum Eintritt des Versorgungsfalles beurlauben.
>
> (3) Die Beurlaubung endet mit einem Bezug von Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beantragen ist.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(4) Der/die beurlaubte Angestellte erhält bis zum Eintritt des Versorgungsfalles ein Gesamtruhegeld nach Anlage 6 a TKT."

Die in § 30 Abs. 4 TKT in Bezug genommene Anlage 6a zum TKT, die die Betriebrente regelt, enthält folgende Bestimmungen: 4

„Nr. 7

Versorgungsfall

1. Der Versorgungsfall tritt ein, wenn der Angestellte

a) berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung wird,

b) erwerbsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung wird,

c) Altersruhegeld auf Antrag vor Vollendung des 65. Lebensjahres erhält,

d) das 65. Lebensjahr vollendet,

frühestens jedoch am Tage nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

...

Nr. 8

Zuschuß an Angestellte

Die Kasse gewährleistet dem Angestellten als Gesamtruhegeld je nach Dauer der Beschäftigungszeit einen nach Nr. 9 ermittelten Vomhundertsatz des nach Nr. 10 festgesetzten ruhegeldfähigen Gehalts. Auf das Gesamtruhegeld werden die in Nr. 11 angeführten Bezüge angerechnet; der verbleibende Differenzbetrag wird als Zuschuß von der Kasse gezahlt.

Nr. 9

Höhe des Gesamtruhegeldes

Das Gesamtruhegeld beträgt nach erfüllter Wartezeit (Nr. 6 Ziffer 4) 35 v.H. des ruhegeldfähigen Gehalts (Nr. 10). Es erhöht sich

vom 06. bis 10. Beschäftigungsjahr um je 3,0 v.H.,
vom 11. bis 20. Beschäftigungsjahr um je 1,5 v.H.,
vom 21. bis 25. Beschäftigungsjahr um je 1,0 v.H.
und für die folgenden Beschäftigungsjahre um je 0,5 v.H.
bis höchstens 75 v.H. des ruhegeldfähigen Gehalts.

Für die Berechnung der Beschäftigungsjahre sind die Zeiten nach Nr. 6 nach Jahren und Tagen zusammenzuzählen; ein Rest von mehr als 182 Tagen gilt als vollendetes Beschäftigungsjahr.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nr. 10

Ruhegeldfähiges Gehalt

Das Gesamtruhegehalt wird vom Bruttogehalt (Anlage 2 TKT) und der Stellenzulage (§ 10 TKT) des Monats berechnet, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet (ruhegeldfähiges Gehalt); wenn es für den Angestellten günstiger ist, wird jedoch der Durchschnittsverdienst der letzten fünf Jahre zugrunde gelegt. ...

Nr. 11

Anzurechnende Bezüge

1. Auf das Gesamtruhegehalt werden angerechnet

a) die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in voller Höhe ...

c) die Rente von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, und zwar auch dann in monatlichen Beträgen, wenn die Versicherungsrente von der VBL in einer einmaligen Zahlung abgefunden wurde,

...

3. Ändern sich die nach Ziffer 1 anzurechnenden Bezüge, wird der Zuschuß der Kasse (Nr. 8) neu festgesetzt.

...

Nr. 13

Weihnachtsgeld

1. Der Anspruchsberechtigte (Nr. 5) erhält nach einer Beschäftigungszeit (Nr. 6) von zehn Jahren in jedem Jahr ein Weihnachtsgeld in Höhe des am 15. November maßgeblichen monatlichen Gesamtruhegeldes; es wird auch dann gezahlt, wenn wegen der nach Nr. 11 anzurechnenden Bezüge kein Zuschuß gezahlt wird.

...

Nr. 14

Anpassung des Gesamtruhegeldes

Ändern sich die Gehaltsbezüge der Angestellten, ändert sich das ruhegeldfähige Gehalt (Nr. 10 und Nr. 12) entsprechend."

Im Oktober 2002 schlossen die Tarifvertragsparteien rückwirkend zum 1. Oktober 2002 den „Änderungstarifvertrag Nr. 01/02" zum TKT (ÄTV 02) mit einer Laufzeit 5

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

von 15 Monaten. Darin erhöhten sie die Gehälter der Angestellten und Auszubildenden ab dem 1. Oktober 2002 um 2,9 % und mit Wirkung zum 1. Mai 2003 um weitere 0,6 %. Ferner wurde in diesem Tarifvertrag folgende Regelung getroffen:

> **„II. Gesamtruhegeld**
>
> Der Zuschuss nach Anlage 6a und 6b zum TKT, ohne Anrechnung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wird abweichend von Nr. 14 der Anlagen 6a und 6b zum TKT um 2,16 % erhöht."

Am 28. Februar 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine Protokollnotiz zum ÄTV 02 mit folgendem Wortlaut: 6

> „Die Tarifvertragsparteien waren sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Änderungstarifvertrages Nr. 01/02 darüber einig:
>
> 1. dass mit Zuschuss nach Ziff. II ‚Gesamtruhegeld' des Änderungstarifvertrages Nr. 01/02 zum TKT, ausschließlich der Zuschuss nach Ziff. 8 der Anlagen 6a und 6b zum TKT (ohne Leistungen anderer Träger gem. Ziff. 11 der Anlagen 6a und 6b zum TKT) gemeint war,
>
> 2. dass mit dem Passus, ‚ohne Anrechnung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung' ausschließlich die Nichtanrechnung der aktuellen Rentenanpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung für die Laufzeit des Änderungstarifvertrages 01/02 zum TKT gemeint war."

Außerdem änderten die Tarifvertragsparteien den ÄTV 02 mit „Vereinbarung zum Änderungstarifvertrag Nr. 01/02 zum TKT" vom selben Tage (künftig: ÄTV 03) wie folgt: 7

> „Die Ziff. II Gesamtruhegeld wird wie folgt geändert:
>
> Der Zuschuss nach Ziff. 8 der Anlagen 6a und 6b zum TKT (ohne Leistungen anderer Träger gem. Ziff. 11 der Anlagen 6a und 6b zum TKT) wird ohne Anrechnung der aktuellen Rentenanpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung für die Laufzeit des Änderungstarifvertrages 01/02 zum TKT abweichend von Nr. 14 der Anlagen 6a und 6b zum TKT um 2,16 % erhöht. Diese Vereinbarung tritt rückwirkend zum 01.10.2002 in Kraft."

Im Zuge verschiedener Rechtsstreitigkeiten über die Höhe der Ruhegeldansprüche gaben die Tarifvertragsparteien nach einem gerichtlichen Auflagenbeschluss am 19. April 2004 eine „Gemeinsame Erklärung" ab. Darin bestätigten sie, dass die beschränkte Dynamisierung nicht nur für die Betriebsrentner, sondern auch für die Beurlaubtenbezüge gelten und sich auch auf das Weihnachtsgeld erstrecken sollte. 8

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Beklagte erhöhte im streitbefangenen Zeitraum die Bezüge der Beurlaubten und das Weihnachtsgeld des Klägers lediglich um 2,16 % und damit nicht in demselben Ausmaß wie das Entgelt der aktiven Arbeitnehmer. Dagegen richtet sich die vorliegende Klage. 9

Der Kläger ist der Auffassung, auf ihn sei weiterhin die Anlage 6a zum TKT ohne Berücksichtigung des ÄTV 02 und des ÄTV 03 anzuwenden. Der ÄTV 02 sei völlig inkonsistent und verstoße gegen das Gebot der Normklarheit, so dass er eine Änderung nicht habe herbeiführen können. Beide Tarifverträge enthielten zudem unzulässige Rückwirkungsklauseln. Für Letzteres beruft sich der Kläger ua. auf eine Änderung des Versorgungssystems seit Mai 1977. Damals sei die Dynamisierung des ruhegeldfähigen Einkommens und damit der Gesamtversorgung als Ausgleich für den Wegfall der Renten steigernden Wirkung einer VBL-Versicherung eingeführt worden. Dies habe die Beklagte in einem Schreiben vom 28. Januar 1982 ausdrücklich zugesichert. Die Beklagte könne sich auch nicht auf den Abbau einer Überversorgung stützen. Für die Gruppe der Beurlaubten liege eine solche nicht vor. Im Übrigen habe die Beklagte ihm mit Schreiben vom 16. November 1999 und 5. Dezember 2002 auch eine individualvertragliche Zusage erteilt. Bei diesen Schreiben habe es sich nicht um Formschreiben, sondern individuell auf ihn abgestimmte Erklärungen gehandelt. 10

Der Kläger hat in den Vorinstanzen zuletzt beantragt, 11

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 212,03 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. April 2003 zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 30,29 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Mai 2003 zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 372,90 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, der Nettoversorgungsgrad der Betriebsrentner habe sich von 84,6 % im Jahre 1958, also sechs Jahre nach Einführung der Versorgung, auf 106 % im Jahre 2002 erhöht. Das schlage zwar nicht in vollem Umfange auf die Beurlaubten durch. Auch insofern liege aber eine Überversorgung vor. 12

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erhöhung seiner regelmäßigen Bezüge entsprechend den für die aktiven Arbeitnehmer vorgesehenen Bezügen oder auf eine entsprechende Erhöhung seines Weihnachtsgeldes. Derartige Leistungen kann der Kläger auf Grund der tarifvertraglichen Vorschriften, die auf ihn Anwendung finden, nicht geltend machen. Die tariflichen Regelungen sind rechtlich nicht zu beanstanden. Auch einzelvertraglich stehen dem Kläger keine weitergehenden Ansprüche zu. 14

I. Die tariflichen Bestimmungen zur Regelung der Höhe des Ruhegeldes sind auf den Kläger anwendbar. Ihre Auslegung ergibt, dass der Kläger die von ihm geltend gemachten Ansprüche darauf nicht stützen kann. 15

1. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag des Klägers die jeweils geltenden tariflichen Regelungen in Bezug genommen. Eine derartige Klausel gilt auch über den Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand hinaus *(Senat 24. August 1993 - 3 AZR 313/93 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 19 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 10, zu B I 2 b der Gründe)*. Da der Arbeitgeber Ruhestandsleistungen nach einheitlichen Regeln erbringen will, steht eine betriebliche Altersversorgung, die sich nach tarifvertraglichen Vorschriften regelt, auch unter dem Vorbehalt einer Änderung des Tarifvertrages *(Senat 24. August 1993 - 3 AZR 313/93 - aaO)*. Auf Grund der vertraglichen Verweisung kommt es nicht darauf an, inwieweit die Tarifvertragsparteien Regelungsmacht für die Rechtsverhältnisse der Betriebsrentner *(vgl. dazu Senat 20. Februar 2001 - 3 AZR 515/99 - EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 27, zu II der Gründe; 24. August 1993 - 3 AZR 313/93 - aaO, zu B I 2 c der Gründe)* und der nach § 30 TKT Beurlaubten haben. 16

2. Ansprüche aus § 30 Abs. 4 iVm. Anlage 6a TKT stehen dem Kläger nicht zu. Die Anlage 6a TKT ist für die Betriebsrentner durch die späteren und damit nach der Zeitkollisionsregel vorgehenden *(vgl. ua. Senat 20. Februar 2001 - 3 AZR 515/99 - EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 27, zu III der Gründe)* ÄTV 02 und ÄTV 03 dahin gehend 17

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

modifiziert worden, dass lediglich eine Erhöhung der laufenden Leistungen einschließlich des Weihnachtsgeldes um 2,16 % unter Verzicht auf eine Anrechnung der aktuellen Rentenerhöhung stattfindet. Diese Regelung gilt auch für die Zeit der Beurlaubung des Klägers.

a) Für die Betriebsrentner ergibt sich dies aus Folgendem: 18

aa) Durch Ziff. II des ÄTV 02 haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass sie von der Regelung in Nr. 14 der Anlage 6a TKT abweichen wollten. Diese Regelung ihrerseits enthält den Grundsatz, dass sich die Gesamtversorgung der Betriebsrentner und damit deren Lebensstandard entsprechend den Bezügen der Angestellten verbessern sollte. Die Tarifvertragsparteien haben hinreichend klar zum Ausdruck gebracht, dass sie diesen Grundsatz für eine begrenzte Zeit aussetzen und durch eine eigenständige Anpassungsregelung ersetzen wollten. 19

Sie besteht darin, dass der Zuschuss nach der Anlage 6a zum TKT, wie ihn die Betriebsrentner beziehen, lediglich um 2,16 % erhöht wird. Soweit in dieser Regelung außerdem erwähnt ist, dass der Zuschuss „ohne Anrechnung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung“ erhöht werde, kann sich dies nicht auf den ursprünglichen Zuschuss nach der Anlage 6a TKT beziehen. Denn der nach dieser Anlage zu zahlende Zuschuss - Nr. 8 - errechnet sich durch Anrechnung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach Nr. 11 der Anlage auf das Gesamtruhegeld nach Nr. 9 der Anlage. Auf diesen Zuschuss wird die gesetzliche Rente nicht angerechnet. Der Einschub in Ziff. II ÄTV 02 muss sich deshalb auf die Frage beziehen, ob auf die dort genannte Erhöhung um 2,16 % Beträge aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden sollen. Diese Frage haben die Tarifvertragsparteien verneint. 20

Die durch Ziff. II ÄTV 02 getroffene Regelung ist deshalb vor dem Hintergrund der ursprünglich in der Anlage 6a zum TKT gefundenen Ruhegeldsystematik hinreichend deutlich. Das Gebot der Normklarheit, wie es auch für die Tarifvertragsparteien gilt *(BAG 27. Februar 2002 - 9 AZR 562/00 - BAGE 100, 339, zu B II 3 b dd der Gründe; 27. Januar 1982 - 4 AZR 435/79 - BAGE 37, 370)*, ist nicht verletzt. Dem steht nicht entgegen, dass die Regelung im ÄTV 02 und ÄTV 03 von der Systematik der Anlage 6a zum TKT abweicht. Für die Laufzeit der abweichenden Tarifverträge haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, inwieweit das System nicht angewandt werden soll. 21

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bb) Im Übrigen könnte der Kläger aus einer Verletzung des Gebots der Normklarheit nichts herleiten. Das durch die Auslegung des ÄTV 02 gefundene Ergebnis wurde von den Tarifvertragsparteien - schon nach dem Wortlaut eindeutig - jedenfalls im ÄTV 03 niedergelegt. Diese Regelung sollte, wie die Protokollnotiz vom selben Tage beweist, lediglich klarstellen, was die Tarifvertragsparteien ursprünglich vereinbart hatten. Eine solche Klarstellung unterliegt keinen rechtlichen Bedenken. Das ist unabhängig davon, ob der ÄTV 02 tatsächlich bereits genauso auszulegen war oder sich die Rechtslage durch den ÄTV 03 rückwirkend geändert hat: 22

Ebenso wie der Gesetzgeber dürfen die Tarifvertragsparteien durch tarifliche Bestimmungen vorangegangene Tarifverträge authentisch interpretieren. Voraussetzung ist, dass sie den Rückwirkungsschutz beachten *(BAG 19. Oktober 2004 - 9 AZR 411/03 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 42 = EzA TVG § 12a Nr. 2, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mit umfassenden Nachweisen)*. Der aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3, Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG) folgende Vertrauensgrundsatz verlangt, dass es stets einer besonderen Rechtfertigung bedarf, wenn eine nachträglich belastende Änderung der bereits eingetretenen Rechtsfolgen eines der Vergangenheit zugehörigen Verhaltens ausnahmsweise zulässig sein soll. Eine derartige Rechtfertigung ist jedoch gegeben, wenn es an einem schutzwürdigen Vertrauen in den Fortbestand der begünstigenden Rechtslage - hier einer durch den ÄTV 02 unberührt bleibenden Anwendung der Anlage 6a zum TKT - fehlt. Das ist ua. dann der Fall, wenn die rückwirkende Norm der Beseitigung einer unklaren oder verworrenen Rechtslage dient *(BVerfG 5. August 1998 - 1 BvR 2250/95 - WM 1998, 2025 f., zu II 2 a aa (1) der Gründe)*. Würde man - wie der Kläger - annehmen, der ÄTV 02 verstoße gegen das Gebot der Normklarheit, lägen die Voraussetzungen für eine rückwirkende Regelung durch den ÄTV 03 vor. Der ÄTV 03 ist bereits nach seinem Wortlaut als ein die Rechtslage verändernder Tarifvertrag zu verstehen. 23

cc) Die Änderung des Ruhegeldes der Betriebsrentner wirkt sich auch auf das Weihnachtsgeld aus. Dieses bemisst sich nach Nr. 13 der Anlage 6a zum TKT nach dem in jedem Jahr am 15. November „maßgeblichen“ Gesamtruhegeld. Durch die Regelung im ÄTV 02 und ÄTV 03, auf Grund derer sich die laufende Betriebsrente - wie dargelegt - nicht mehr an einem Gesamtruhegeld orientiert, das an die für aktive Beschäftigte geltenden Bezüge anknüpft, ist das nach dieser Methode errechnete Gesamtruhegeld iSd. TKT auch nicht mehr „maßgeblich“. Maßgeblich könnte allenfalls 24

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

das Gesamtruhegeld aus dem Vorjahr sein. Daran hat sich die Beklagte orientiert und diesen Betrag erhöht. Damit ist sie jedenfalls nicht hinter den Ansprüchen des Klägers zurückgeblieben.

b) Diese Einschränkungen der Anwendung der Anlage 6a zum TKT sind auch auf Arbeitnehmer, die - wie früher der Kläger - nach § 30 Abs. 2 TKT beurlaubt sind, zu übertragen. 25

aa) Das folgt allerdings nicht bereits aus dem Wortlaut der tariflichen Regelungen. § 30 Abs. 4 TKT regelt einschränkungslos, dass dieser Personenkreis ein Gesamtruhegeld nach Anlage 6a TKT erhält. Weder der ÄTV 02 noch der ÄTV 03 oder die Protokollnotiz vom 28. Februar 2003 enthält eine ausdrückliche, die beurlaubten Arbeitnehmer betreffende Aussage. 26

bb) Die Einschränkung ergibt sich jedoch aus der tariflichen Systematik und dem Sinn von § 30 Abs. 4 TKT. 27

Nach § 30 Abs. 2 TKT können Arbeitnehmer beurlaubt werden, die zwar ihre Arbeit gesundheitsbedingt nicht mehr ausüben können, jedoch die gesetzlichen Voraussetzungen einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (nunmehr: Rente wegen Erwerbsminderung; § 43 SGB VI) nicht erfüllen. Wenn und soweit diese gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ist der beurlaubte Arbeitnehmer nach § 30 Abs. 3 TKT verpflichtet, eine entsprechende Rente auch zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Soweit er eine Rente wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit erhält, tritt nach Nr. 7 der Anlage 6a zum TKT der Versorgungsfall ein. Die Folge ist, dass dieser ehemalige Arbeitnehmer nach der Systematik der Anlage 6a zum TKT als Gesamtversorgung ein Gesamtruhegeld nach Nr. 9 und 10 der Anlage 6a zum TKT erhält, auf das die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente nach Nr. 11 der Anlage 6a zum TKT anzurechnen wäre. 28

§ 30 Abs. 4 TKT dient dazu, den nach Abs. 2 dieser Vorschrift beurlaubten Personenkreis hinsichtlich der Gesamtversorgung durch Zahlungen der Beklagten dem Kreis der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrentner gleichzustellen. Da er jedoch früher keine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erhielt - was gerade tatbestandliche Voraussetzung der Beurlaubung ist -, ist das Gesamtruhegeld in vollem Umfange zu zahlen. Der Zuschuss zur - nicht vorhandenen - Rente betrüge immer 100 % des Gesamtruhegeldes. Allein deswegen verweist § 30 Abs. 4 TKT auf das Gesamtruhegeld nach Nr. 9 seiner Anlage und nicht auf den Zuschuss nach Nr. 8 seiner Anlage. 29

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Zweck des § 30 Abs. 4 TKT erfordert also vor dem Hintergrund des ÄTV 02 und des ÄTV 03 eine Übertragung der in diesen Tarifverträgen enthaltenen Einschränkungen auch auf die beurlaubten Arbeitnehmer.

Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass beurlaubte Arbeitnehmer - im Gegensatz zu Rentnern - entweder als Beschäftigte der Pflicht zur Arbeitslosen- und Sozialversicherung unterliegen (§ 24 Abs. 1 SGB III, § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI) oder ihre soziale Sicherung sonst anderweitig sicherstellen müssen. Die Systematik des TKT berücksichtigt die sozialversicherungsrechtliche Lage der beurlaubten Arbeitnehmer nicht. Hinweise darauf, dass dies durch den ÄTV 02 oder den ÄTV 03 erfolgen sollte, sind diesen tariflichen Regelungen nicht zu entnehmen. 30

c) Auf die Auswirkungen und die Bedeutung der „Gemeinsamen Erklärung“ der Tarifvertragsparteien vom 19. April 2004 kommt es nach allem nicht an. 31

II. Die sich dadurch ergebende Einschränkung der Versorgungsansprüche ist rechtlich nicht zu beanstanden. Weder haben die Tarifvertragsparteien unzulässig in geschützte Besitzstände des Klägers eingegriffen noch liegt ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor. 32

1. Die Eingriffe verletzen nicht die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes. 33

a) Der Senat hat für die materielle Überprüfung von Eingriffen in Versorgungsanwartschaften ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt *(ständige Rechtsprechung seit 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 66 ff.)*. Dieses Schema kann nicht unbesehen auf Tarifverträge angewandt werden *(Senat 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - ZTR 2005, 263, zu B I 4 b bb (2) der Gründe)*. Die Tarifautonomie ist als Teil der Koalitionsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützt *(BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293)*. Den Tarifvertragsparteien steht daher bei der inhaltlichen Gestaltung ihrer Regelungen ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu *(BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 146/03 - BAGE 108, 95)*. Tarifverträge unterliegen deshalb keiner Billigkeitskontrolle. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen *(Senat 24. August 1993 - 3 AZR 313/93 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 19 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 10, zu B II 2 der Gründe)*. 34

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Allerdings sind die Tarifvertragsparteien - ebenso wie der Gesetzgeber - an die aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Wird nicht in den erdienten Besitzstand einer Versorgungsanwartschaft eingegriffen und sind - wie hier - die Nachteile nicht schwerwiegend, so reichen sachliche Gründe aus. Diese können zB in der Eindämmung von Überversorgungen, veränderten Gerechtigkeitsvorstellungen der Tarifvertragsparteien oder Veränderungen im Sozialversicherungsrecht bestehen *(BAG 20. Februar 2001 - 3 AZR 515/99 - EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 27, zu III 1 a, b der Gründe)*. 35

b) Diesen Grundsätzen wird die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Änderung gerecht. 36

aa) Das gilt zunächst für die gegenüber den Betriebsrentnern vorgenommenen Eingriffe. 37

(1) Die Eingriffe sind nicht schwerwiegend. Zwar erhöht sich die Gesamtversorgung der Betriebsrentner nicht mehr im selben Umfange wie das Bruttoeinkommen der aktiven Arbeitnehmer. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch davon abgesehen, jegliche Steigerungen für die Betriebsrentner auszuschließen. Sie haben diese Steigerung lediglich der Höhe nach begrenzt. 38

(2) Damit reicht jeder sachliche Grund für einen Eingriff aus. Dabei kann es hier dahingestellt bleiben, ob schon geänderte Gerechtigkeitsvorstellungen der Tarifvertragsparteien den hier vorgenommenen Eingriff rechtfertigen. Jedenfalls ergibt sich eine Rechtfertigung aus der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen Begrenzung einer Überversorgung: 39

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte anhand statistischer Daten belegt, dass Rentner bei einer Anbindung der betrieblichen Versorgungsleistungen an die Bruttolöhne im Jahre 2002 eine Gesamtversorgung von durchschnittlich 106 % der vergleichbaren Nettobezüge aktiver Arbeitnehmer erreichten, wenn man von einer Gesamtversorgungsobergrenze in Höhe von 75 %, wie sie Nr. 9 und 10 der Anlage 6a zum TKT als Höchstgrenze vorsehen, ausgeht. Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Tarifvertragsparteien in Ausfüllung ihres Gestaltungsspielraums auf eine derartige im Tarifwerk strukturell angelegte Überversorgung reagieren. 40

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Näherer Untersuchungen zu den Auswirkungen auf einzelne Rentner oder alle Rentner bedurfte es nicht.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte als Teil des öffentlichen Dienstes an die haushaltsrechtlichen Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gebunden ist (hier nach § 4 Abs. 4 Satz 1 SGB V). Für sie ist der Abbau einer Überversorgung - auch einer planmäßigen - nicht nur gerechtfertigt, sondern rechtlich geboten *(vgl. Senat 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - ZTR 2005, 263, zu B I 4 b bb (3) der Gründe)*. 41

bb) Auch die Übertragung dieser Eingriffe auf die beurlaubten Arbeitnehmer ist - trotz der höheren Belastungen vor dem Hintergrund sozialversicherungsrechtlicher Regelungen - nicht zu beanstanden. 42

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um einen Personenkreis handelt, für den der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Nach den gesetzlichen Wertungen hat noch keine Absicherung durch das Sozialversicherungssystem über eine gesetzliche Rente stattzufinden. 43

Unter normalen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen - ohne die Regelung in § 30 Abs. 4 TKT - bestünde für diesen Personenkreis die Gefahr, dass eine wirksame krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen würde und jede soziale Absicherung durch den Arbeitgeber entfiele. Haben sich vor diesem Hintergrund die Tarifvertragsparteien entschlossen, die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten bei der Prüfung, ob eine Übertragung der für Betriebsrentner geltenden Eingriffe erfolgen soll oder nicht, außer acht zu lassen, so ist dies nicht zu beanstanden. 44

Da sich nach § 30 Abs. 4 TKT die von der Beklagten zu zahlende Gesamtversorgung ohnehin immer an der für die Betriebsrentner geltenden Rechtslage orientierte, konnten die beurlaubten Arbeitnehmer auch nicht darauf vertrauen, insoweit besser gestellt zu werden. 45

2. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt nicht vor. 46

a) Auch die Tarifvertragsparteien sind - entweder unmittelbar oder mittelbar auf Grund der aus den Grundrechten folgenden Schutzpflichten - bei ihrer tariflichen Normsetzung an den allgemeinen Gleichheitssatz gebunden. Hinsichtlich des Prüfmaßstabes macht es keinen Unterschied, auf welche Rechtsgrundlage die Anwendung des Gleichheitssatzes gestützt wird *(vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - AP TVG* 47

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

§ 1 Gleichbehandlung Nr. 5 = EzA GG Art. 103 Nr. 101, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 und 3 der Gründe).

b) Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt nicht allein deshalb vor, weil - wie hier - die Verbesserungen für die aktiven Arbeitnehmer nicht auf die Rentner erstreckt werden *(vgl. Senat 14. Juni 1983 - 3 AZR 565/81 - BAGE 44, 61, zu III 3 a der Gründe)*. Gleiches gilt für solche Arbeitnehmer, die - wie früher der Kläger - als Beurlaubte keine Arbeitsleistung mehr erbringen. 48

Ebenso wenig ist es zu beanstanden, dass die beurlaubten Arbeitnehmer durch die Änderung etwas stärker belastet werden als die Betriebsrentner, weil ihnen eine Erhöhung der Sozialversicherungsrenten, anders als den Betriebsrentnern, nicht zugute kommen kann. Das rechtfertigt sich daraus, dass sie noch nicht die Voraussetzungen erfüllen, auf Grund derer sie kraft gesetzlicher Wertung in den Genuss der Vorteile des Sozialversicherungssystems kommen. 49

III. Der Kläger kann aus den Schreiben vom 16. November 1999 und 5. Dezember 2002 keine über die tarifliche Regelung hinausgehenden Ansprüche herleiten. 50

Es kann dahinstehen, ob es sich bei diesen Anschreiben um typisierte oder nichttypisierte Erklärungen handelt. Bei nichttypisierten Individualvereinbarungen prüft das Revisionsgericht nur, ob das Landesarbeitsgericht gegen allgemeine Denkgesetze, Erfahrungssätze, gesetzliche Auslegungsregeln oder Verfahrensvorschriften verstoßen oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat *(BAG 22. Februar 2000 - 3 AZR 108/99 - AP BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 14 = EzA BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 4, zu I 1 a der Gründe)*. Dagegen ist die Auslegung typisierter Erklärungen, die nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien zu erfolgen hat, im Revisionsverfahren uneingeschränkt nachprüfbar *(BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 69/99 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 56 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 71, zu B I 1 der Gründe)*. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, diese Schreiben haben keine über den TKT und die sonstigen Tarifverträge hinausgehenden Ansprüche begründen sollen, hält auch einer vollständigen Überprüfung stand. 51

Da der Arbeitgeber bei Vorliegen einer Versorgungsordnung ein großes Interesse an der Gleichbehandlung seiner Versorgungsberechtigten hat, ist die Zusage einer vom System abgekoppelten Versorgung die Ausnahme und muss deutlich zum Ausdruck gebracht werden *(Senat 20. August 2002 - 3 AZR 14/01 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 9, zu B I 2 a der Gründe; 21. Januar 1992 - 3 AZR 21/91 - AP* 52

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 24 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 8, zu II 2 der Gründe). Dies geschieht nicht allein dadurch, dass die aktuelle Versorgungsordnung - wie der Kläger in seinem Fall behauptet - in individuellen und nicht standardisierten Schreiben in Bezug genommen wird.

Kremhelmer Brühler Zwanziger

Die Amtszeit des ehrenamtlichen Richters Born ist abgelaufen.

Kremhelmer

Die Amtszeit des ehrenamtlichen Richters Reissner ist abgelaufen.

Kremhelmer

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS