

Aktenzeichen: 3 AZR 518/80

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 8. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen; BetrAVG § 2;
BetrVG §§ 50, 75, 87 Abs. 1 Nr. 8

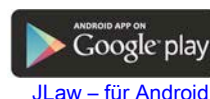
Leitsätze:

1. Die Leistungsrichtlinien einer Unterstützungskasse stehen unter dem Vorbehalt einer generellen Änderung und können deshalb in der gleichen Form, in der sie erlassen wurden, durch neue Leistungsrichtlinien ersetzt werden (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).
2. Der Betriebsrat hat dabei ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG, das er durch Vertreter in den Organen der Unterstützungskasse ausüben lassen kann (Bestätigung von BAG AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
3. Bei der Abänderung von Leistungsrichtlinien sind Recht und Billigkeit, insbesondere der Vertrauensschutzgedanke zu beachten. Die Gründe, die für die Änderung sprechen, sind gegen die Belange derjenigen Arbeitnehmer abzuwägen, deren Besitzstände geschmälert werden sollen.
4. Im Streitfall muß der Arbeitgeber, der mit der Neuregelung mehrere Regelungsziele verfolgt, für jedes Regelungsziel im einzelnen darlegen, welche Änderungen der Leistungsrichtlinien dadurch veranlaßt sind. Sollen die Kosten von Leistungsverbesserungen durch Leistungsminderungen an anderen Stellen ausgeglichen werden, so ist eine Aufstellung der geschätzten Mehr- und Minderkosten vorzulegen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 518/80

6 Sa 241/80 Düsseldorf

Verkündet am
8. Dezember 1981

Im Namen des Volkes!

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

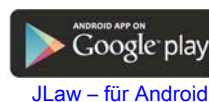
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Weinmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. August 1980 - 6 Sa 241/80 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Kläger sind bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Der Kläger zu 1) (W) wurde im Jahre 1928, der Kläger zu 2) (B) im Jahre 1923 geboren. Beide Kläger sind schwerbehindert. In ihren Musterarbeitsverträgen ist das Arbeitsverhältnis den für den Arbeitsplatz geltenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweiligen Fassung unterstellt. Ferner ist die Gewährung einer Altersunterstützung in Aussicht gestellt, auf die ein Rechtsanspruch ausgeschlossen ist.

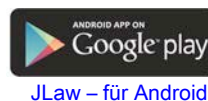
Die Beklagte ist ein Unternehmen der Bauindustrie. Sie beschäftigt rund 13.500 Arbeitnehmer, darunter etwa 10.000 Arbeiter. Sie hat in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins eine Unterstützungseinrichtung gegründet. Die Unterstützungskasse hat die Aufgabe, den Arbeitnehmern der Beklagten und ihren Angehörigen und Hinterbliebenen in Fällen der Not oder Bedürftigkeit nach Maßgabe der Satzung einmalige oder laufende Unterstützungen zu gewähren. Sie wird von der Beklagten und ihrem Betriebsrat gemeinsam verwaltet.

Die Leistungsvoraussetzungen für die Gewährung von Unterstützungen waren zunächst in Richtlinien vom 17. Januar 1973 geregelt. Diese waren von der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat vereinbart und vom Vorstand der Unterstützungskasse in Kraft gesetzt worden. Der Unterstützungssatz betrug für Arbeitnehmer mit 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 15 v.H. und für jedes weitere Dienstjahr 1 v.H. des Bruttolohnes oder Gehaltes. Lohn oder Gehaltsbestandteile wurden nur bis zu einem Betrag berücksichtigt, der um 30 v.H. über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Die Unterstützung durfte zusammen mit den Rentenleistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung sowie den Beihilfen und Sozialbeihilfen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes bei 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 65 v.H. des Bruttolohnes oder Gehaltes nicht übersteigen. Für jedes weitere volle Dienstjahr wurde die Obergrenze um 1/2 v.H. erhöht.

- 3 -



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



- 3 -

Im Jahre 1976 wurde die Unterstützungskasse für nach dem 15. November 1976 von der Beklagten eingestellte Arbeitnehmer geschlossen. Nach langer Verhandlung vereinbarten die Beklagte und ihr Gesamtbetriebsrat neue Versorgungsrichtlinien für alle am 1. Mai 1978 beschäftigten oder danach eingestellten Arbeitnehmer; Versorgungsberechtigte mit einer einzelvertraglichen Zusage wurden ausgenommen. Die Versorgungsrichtlinien wurden vom Vorstand der Unterstützungskasse mit Wirkung vom 20. April 1978 erlassen. In diesen Richtlinien heißt es, die betriebliche Altersversorgung sei eine freiwillige soziale Leistung der Beklagten, die die gesetzliche Rentenversicherung und die tarifliche Zusatzversorgung im Baugewerbe ergänze. Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der tariflichen Zusatzversorgung würden auf die Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht angerechnet. Als Versorgungsleistungen werden nach einer zehnjährigen Wartezeit Alters- und Invalidenrente, Witwen- und Witwerrente sowie Kinder- und Waisengeld gewährt. Die Höhe der Versorgungsleistungen ist abhängig von der zurückgelegten Betriebszugehörigkeit. Für jedes vollendete Jahr der Betriebszugehörigkeit wird ein nach den tariflichen Vergütungsgruppen gestaffelter Betrag des Ruhegeldes gezahlt. Dieser beläuft sich in den Leistungsgruppen 3 und 6, die für die Kläger maßgebend sind, auf 6,-- bzw. 13,-- DM. Die Berufsunfähigkeitsrente beträgt 2/3 der Erwerbsunfähigkeitsrente, das Hinterbliebenengeld 60 v.H. des Ruhegeldes des Mitarbeiters selbst. Die laufenden Versorgungsleistungen werden nach § 16 BetrAVG auf Anpassung überprüft. Vorstand und Beirat der Unterstützungskasse überprüfen ferner alle drei Jahre, erstmals zum 1. Mai 1980, ob die Steigerungsbeträge der Versorgungsanswartschaften nach den Ergebnissen der gesetzlichen Anpassungsprüfung und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers an die Kaufkraftentwicklung angepaßt werden können.

Die Leistungsrichtlinien vom 20. April 1978 enthalten für solche Arbeitnehmer, die bereits nach der Versorgungsordnung von 1973 leistungsberechtigt waren, folgende Übergangsregelung:

"8.1. Für Mitarbeiter, die am 30. April 1978 eine anrechenbare Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren erreicht haben und vor dem 1. Mai 1919 geboren sind, wird bei Eintritt des Versorgungs-



fallendes die Leistung nach den bisherigen Richtlinien der Unterstützungseinrichtung festgesetzt, wenn dies bei Rentenbeginn einen höheren Zahlbetrag ergibt.

Die gleiche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen, die am 30. April 1978 eine anrechenbare Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren erreicht haben und vor dem 1. Mai 1922 geboren sind.

Diese Regelung gilt auch für Schwerbehinderte, die am 30. April 1978 eine anrechenbare Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren erreicht haben und als Männer vor dem 1. Mai 1920 und als Frauen vor dem 1. Mai 1923 geboren sind.

Im übrigen treten die bisherigen Richtlinien für die unter dem Geltungsbereich dieser Leistungsrichtlinien erfaßten Personen mit Ablauf des 30. April 1978 außer Kraft.

- 8.2. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter 8.1. fallen, am 30. April 1978 eine anrechenbare Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren erreicht haben, vor dem 1. Mai 1928 geboren sind und deren Versorgungsleistung nach der Leistungsgruppe 4, 5 oder 6 festzusetzen ist, wird bei Eintritt des Versorgungsfalles eine durch einen Zuschlagsfaktor erhöhte Versorgungsleistung gezahlt. Der Zuschlagsfaktor errechnet sich wie folgt:

für Gruppe 4	$1 + \frac{L \times B}{6000}$
für Gruppe 5	$1 + \frac{L \times B}{4500}$
für Gruppe 6	$1 + \frac{L \times B}{3000}$

wobei L die Anzahl der vollendeten Lebensjahre und B die Anzahl der vollendeten Jahre der anrechenbaren Betriebszugehörigkeit jeweils am 1. Mai 1978 bedeutet.

....."

Der Kläger zu 1) (W) gehört zur Leistungsgruppe 3, der Kläger zu 2) (B) zur Leistungsgruppe 6. Am 1. Mai 1980 ist der für jedes anzurechnende Dienstjahr zu zahlende Betrag in Leistungsgruppe 3 auf 6,40 DM und in Leistungsgruppe 6 auf 14,30 DM erhöht worden.

Die Kläger haben geltend gemacht, sie hätten nach den Leistungsrichtlinien vom 20. April 1978 mit erheblichen Rentenkürzungen zu rechnen, die für den Kläger zu 1) (W) 450,-- DM und den Kläger zu 2) (B) 550,-- DM ausmachten. Eine derartige Kürzung sei nicht gerechtfertigt. Die Beklagte habe in ihre Besitzstände eingegriffen, ohne daß sie sich in einer wirt-

- 5 -

schaftlichen Notlage befinde. Überdies würden von der Kürzung nur bestimmte Angestelltengruppen betroffen.

Die Kläger haben beantragt, festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, die ihnen bei Eintritt des Versorgungsfalles zustehenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den bisherigen Leistungsrichtlinien ihrer Unterstützungseinrichtung vom 17. Januar 1973 zu berechnen und zu zahlen, wenn diese einen höheren Zahlungsbetrag ergeben als die bei Rentenbeginn maßgeblichen Richtlinien.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß von den Klägern nur die Unterstützungseinrichtung in Anspruch genommen werden könne. Diese sei berechtigt gewesen, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung den veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen anzupassen. Die getroffenen Maßnahmen entsprächen der Billigkeit. Sie seien notwendig geworden, weil die bisherige Berechnungsform unverständliche Abstufungen ergeben habe. Da sich die Gesamtversorgung aus Sozialversicherungsrente, ZVK-Rente und betrieblichem Ruhegeld zusammensetze, sei die Betriebsrente von der Höhe der Sozialversicherungsrente und der ZVK-Rente abhängig gewesen. Das habe z.B. dazu geführt, daß die Betriebsrente sich bei steigender Betriebszugehörigkeit vermindert, die Gesamtversorgung aber über dem Nettoeinkommen vergleichbarer Arbeitnehmer gelegen habe. Im Interesse der Gleichbehandlung habe sie Versorgungsunterschiede bei Arbeitern und Angestellten beseitigt und die Witwenversorgung eingeführt. Schließlich habe sie die Versorgung für den Mitarbeiter überschaubarer gemacht und den Dotierungsrahmen um 20 v.H. erhöht. Von ihren 10.000 Arbeitern würden 60 v.H. erheblich bessergestellt, 32 v.H. hätten weder Vor- noch Nachteile. Ein Teil der Arbeiter und der Angestellten erlitten Nachteile. Indes würden bei diesen nur Überversorgungen abgebaut. Die von den Klägern vorgenommenen Rentenberechnungen seien fehlerhaft.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Kläger hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklärt. Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich nicht beurteilen, ob und inwieweit die Versorgungsanswartschaften der Kläger durch die Versorgungsrichtlinien vom 20. April 1978 eingeschränkt worden sind.

I. Das Landesarbeitsgericht geht mit Recht davon aus, daß die Klage nicht schon deshalb abzuweisen ist, weil der falsche Beklagte in Anspruch genommen wird.

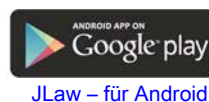
Die Beklagte hat ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die durch eine selbstständige Unterstützungseinrichtung erbracht werden sollen. Damit hat sie das Vertrauen erweckt, die Unterstützungskasse werde die bekanntgemachten Versorgungsrichtlinien beachten und entsprechende Leistungen erbringen. Ein Arbeitgeber, der seine betriebliche Altersversorgung in dieser Form ausgestaltet, muß nach der ständigen Rechtsprechung des Senats für die Leistungsgewährung einstehen, wenn sich seine selbstständige Versorgungseinrichtung zu Unrecht weigert, die angekündigten Versorgungsleistungen zu erbringen, oder wenn sie die Versorgungsrichtlinien in einer Weise ändert, die die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer nicht hinnehmen müssen (BAG AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu 3 a der Gründe]; AP Nr. 7 aaO [zu II 1 der Gründe]; AP Nr. 9 aaO [zu II 2 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Bei dieser Rechtslage erscheint es sinnvoll, im Prozeß mit dem Trägerunternehmen klären zu lassen, ob eine Versorgungsanswartschaft ungeschmälert fortbesteht, wenn die Unterstützungskasse im Einvernehmen mit dem Trägerunternehmen ihre Leistungsordnung zum Nachteil der Arbeitnehmer ändert.

II. Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend erkannt, daß die Leistungsrichtlinien der Unterstützungskasse vom 17. Januar 1973, auf die sich die Kläger berufen, nicht von

- 7 -



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



vornherein jeder Abänderung entzogen waren. Die Neuregelung der Versorgungsrichtlinien im Jahre 1978 ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.

1. Unterstützungskassen gewähren die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter Ausschluß des Rechtsanspruchs. Das bedeutet, daß aus sachlichen Gründen und im Rahmen der Billigkeit Änderungen der Versorgungsordnung vorgenommen werden können (BAG 21, 46 [51] = AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B II der Gründe]; BAG 25, 194 [200 f.] = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B II 2 a der Gründe]; AP Nr. 179 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 3 b der Gründe]). Die Änderungen werden für die einzelnen Arbeitsverträge wirksam, wenn die Neuregelung bekanntgemacht und damit die bisherigen Versorgungszusagen teilweise widerrufen werden.

2. Zur Wirksamkeit der Änderung von Versorgungsrichtlinien ist allerdings erforderlich, daß der Betriebsrat mitwirkt. Das ist im vorliegenden Fall geschehen.

Unterstützungskassen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist, unterliegen als Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats. Dieses Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf Form, Ausgestaltung und Verwaltung der Sozialeinrichtung. Zur Ausgestaltung gehört auch die Aufstellung von Versorgungsrichtlinien innerhalb des vom Arbeitgeber vorgegebenen Dotierungsrahmens (BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B II 2 c der Gründe]; AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II A 1 der Gründe]; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes ist nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Gesamtbetriebsrat zuständig, wenn sich der Geltungsbereich der Versorgungsregelung auf das Gesamtunternehmen erstreckt.

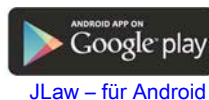
Der Gesamtbetriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Versorgungsrichtlinien einer selbständigen Unterstützungskasse auf zwei Wegen ausüben: Er kann die Neuregelung mit dem Arbeitgeber aushandeln; dann muß dieser dafür sorgen, daß die Sozialeinrichtung die getroffene Regelung übernimmt. Die Betriebspartner können aber auch vereinbaren, daß der Betriebsrat gleichberechtigt in den Organen der Sozialeinrichtung vertreten ist und



daß die Sozialeinrichtung mitbestimmungspflichtige Fragen selbständig entscheiden soll (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Im vorliegenden Fall sind diese beiden Mitbestimmungswege verbunden worden. Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat haben die Neuregelung der Versorgungsrichtlinien zunächst ausgehandelt; das Ergebnis der Verhandlungen ist dann vom Vorstand der Unterstützungskasse, in dem der Gesamtbetriebsrat gleichberechtigt vertreten ist, in Kraft gesetzt worden.

3. Welche Versorgungsordnung den Bedürfnissen des Betriebes und seiner Belegschaft am besten gerecht wird und ob eine Neuordnung zweckmäßig erscheint, ist eine Regelungsfrage, die allein die Betriebspartner beantworten können. Deren Gestaltungsermessen wird nur insoweit begrenzt, wie höherrangige Rechtsnormen und die Grundsätze der Billigkeit entgegenstehen. Eine gerichtliche Billigkeitskontrolle ist vor allem dann geboten, wenn die Betriebspartner in bereits bestehende Rechtspositionen zum Nachteil der Arbeitnehmer eingreifen. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. die Nachweise in dem am selben Tage verkündeten Beschluß - 3 ABR 53/80 - zu B II 2 der Gründe) und gilt nicht nur für Betriebsvereinbarungen, sondern auch für jede andere Form der generellen betrieblichen Regelung. Von diesen Grundsätzen gehen auch die Parteien und die Vorinstanzen übereinstimmend aus.

Bei der Billigkeitskontrolle geht es im vorliegenden Fall nicht nur um eine allgemeine Bewertung der von den Betriebspartnern verfolgten Regelungsziele und der Mittel, mit denen sie erreicht werden sollen. Selbst wenn diese allgemeine Billigkeitskontrolle ergibt, daß kein Anlaß zu Bedenken besteht, könnte im Falle der Kläger eine Korrektur geboten sein. Das wäre dann anzunehmen, wenn sich in ihrem Einzelfall Wirkungen ergäben, die nach dem Regelungsplan nicht beabsichtigt sein können und unbillig erscheinen (vgl. den am selben Tag verkündeten Beschluß - 3 ABR 53/80 - zu B II 2 der Gründe).



III. Das angefochtene Urteil kommt zu dem Ergebnis, daß die Versorgungsrichtlinien von 1978 nicht nur im Falle der Kläger, sondern insgesamt unbillig seien, soweit sie die bisher maßgebenden Richtlinien zum Nachteil von Arbeitnehmern mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften verschlechtern. Dem kann der Senat in dieser Allgemeinheit nicht folgen. Das Landesarbeitsgericht legt einen zu strengen Maßstab an.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß es im Rahmen der Billigkeitskontrolle bei der erforderlichen Interessenabwägung darauf ankommt, ob die Gründe, die den Arbeitgeber zur Neuregelung veranlassen, ein ausreichendes Gewicht haben, um einen Eingriff in bereits vorhandene Besitzstände zu rechtfertigen. Das Landesarbeitsgericht unterscheidet jedoch nicht zwischen dem bereits erdienten Teil einer Versorgungsanwartschaft und den Steigerungsbeträgen, die zwar nach der älteren Versorgungsregelung zu erwarten waren, deren Voraussetzungen aber noch nicht erfüllt sind. Vielmehr meint es der Rechtsprechung des erkennenden Senats entnehmen zu müssen, daß unverfallbare Versorgungsanwartschaften nicht nur in dem bereits erdienten Bestand, sondern auch in der Weiterentwicklung gegen jegliche Verschlechterungen geschützt seien. Für eine so weitgehende und starre Absicherung der Versorgungsanwartschaften hat sich der Senat jedoch nie ausgesprochen. Wie die Revision richtig bemerkt, würde die Auffassung des Landesarbeitsgerichts dazu führen, daß Versorgungsordnungen nur mit großen Schwierigkeiten und langen Auslaufristen geändert werden könnten.

In Wahrheit kommt es für den Vertrauensschutz, der bei ablösenden Versorgungsregelungen im Mittelpunkt stehen muß, weniger auf die Frage der Verfallbarkeit an. Entscheidend ist vielmehr, ob der Arbeitnehmer im Vertrauen auf eine bestimmte Versorgungsleistung die als Gegenleistung erwartete Betriebstreue bereits erbracht hat oder nicht. Der erdiente Teilwert einer Versorgungsanwartschaft (§ 2 BetrAVG) kann nur noch in seltenen Ausnahmefällen geschmälert werden. Insoweit ist den strengen Maßstäben des Landesarbeitsgerichts beizutreten. Hingegen genießen die Steigerungsbeträge, für die die Gegenleistungen noch nicht erbracht wurden, geringeren Vertrauens- und Bestandsschutz (vgl. zur



Abgrenzung und Berechnung den am selben Tage verkündeten Beschluß - 3 ABR 53/80 - zu B II 1 der Gründe).

2. Das Landesarbeitsgericht hat von seinem Standpunkt aus nicht geprüft, ob die neuen Versorgungsrichtlinien der Unterstützungskasse vom 20. April 1978 für die Kläger so weitreichende Verschlechterungen vorsehen, daß sogar ihre bereits erdienten Besitzstände angetastet werden. Die Beklagte hat das nachdrücklich bestritten und dazu Berechnungen vorgelegt. Die entsprechenden Zahlenangaben sind jedoch vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden. Der Senat kann sie auch nicht ohne weiteres als unstreitig ansehen. Das Einkommen des Klägers B ist z.B. für den Tag der Neuregelung unterschiedlich beziffert worden. Deshalb ist eine abschließende Beurteilung nicht möglich.

3. Eine Zurückverweisung an die Vorinstanz wäre entbehrlich, wenn die von der Beklagten angeführten Gründe für die Neuregelung der Versorgungsrichtlinien nicht einmal einen Eingriff in die Steigerungsbeträge der Versorgungsanwartschaften rechtfertigen könnten. Das hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dabei jedoch nur einen Teil des Vortrags der Beklagten berücksichtigt.

a) Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, daß die Rechtsstellung der überwiegenden Mehrheit ihrer Mitarbeiter durch die Neuregelung verbessert worden sei. Daraus ergebe sich kein ausreichender Grund für Eingriffe in die Rechtsstellung einer Minderheit, weil nach dem eigenen Vortrag der Beklagten angenommen werden müsse, daß eine uneingeschränkte Besitzstandswahrung nur mit geringfügigen Mehrkosten verbunden wäre. Diese Mehrkosten habe die Beklagte zwar trotz einer Auflage des Gerichts nicht beziffern können, aber gerade dies mach deutlich, daß eine sorgfältige Interessenabwägung unterblieben sei und daß man sich voreilig über die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit hinweggesetzt habe.



Diese Begründung ist im Ansatz überzeugend. Wenn ein Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung wesentlich verbessert, den Dotierungsrahmen jedoch nicht in gleichem Maße erweitern will, so bleibt ihm zur Finanzierung des Mehraufwandes nur die Kürzung bereits bestehender Versorgungsanwartschaften. Ob das mit den Grundsätzen der Billigkeit vereinbar ist, hängt davon ab, wie schwer die kollektiven Interessen wiegen, die für die Ausdehnung der betrieblichen Altersversorgung sprechen, und welches Gewicht demgegenüber den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer an einer ungestörten Versorgungsplanung zukommt (vgl. den am selben Tag verkündeten Beschluß des Senats - 3 ABR 53/80 - Leitsatz 3 und zu B III 3 der Gründe). Die erforderliche Interessenabwägung läßt sich weder vornehmen noch nachprüfen, wenn nicht die finanziellen Folgen der geplanten Verbesserungen und Verschlechterungen so genau wie möglich beziffert werden. Die angestrebte Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten, die Einführung einer Witwenrente und die Abkürzung der Wartefrist sind zweifellos wertvolle (z.T. sogar rechtlich gebotene) Verbesserungen, die aus der Sicht der Arbeitnehmer zu begrüßen sind. Aber ihre praktische Bedeutung für die Umgestaltung des Versorgungssystems der Beklagten und die Dringlichkeit von Eingriffen in bestehende Besitzstände lassen sich nur beurteilen, wenn die zu erwartenden Mehrkosten feststehen und mit den Einsparungen verglichen werden können, die durch die geplanten Verschlechterungen erreicht werden sollen. Ohne entsprechende Zahlenangaben wäre die gerichtliche Billigkeitskontrolle wirkungslos.

Dem kann die Beklagte nicht entgegenhalten, die geforderten Kostenberechnungen seien notwendigerweise unzuverlässig, weil sie auf unsicheren Prognosen aufbauen müßten, die überdies zusätzliche Gutachtenskosten verursachen würden. Ein Unternehmen in der Größe der Beklagten kann seine betriebliche Altersversorgung ohnehin nicht ohne vorausschauende Berechnungen umgestalten. Die Beklagte hat sich dazu unstreitig eines spezialisierten Beratungsinstituts bedient. Wenn sie dennoch auf Modellrechnungen verzichtet oder die erstellten Modellrechnungen trotz einer entsprechenden Auflage im Prozeß nicht vorlegt, so kann das Tatsachengericht daraus den Schluß ziehen, daß eine sorgfältige Interessenabwägung unterblieben ist. Ein solcher Schluß ist revisionsrechtlich nicht zu

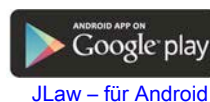


beanstanden.

b) Dennoch hätte sich das Landesarbeitsgericht mit diesem Zwischenergebnis nicht begnügen dürfen. Die Beklagte hat den Eingriff in bestehende Versorgungsanwartschaften nicht nur damit begründet, daß sie Einsparungen für die beabsichtigten Verbesserungen ihres Versorgungssystems vornehmen müsse. Vielmehr hat sie auch Gründe angeführt, die keinen Kostenvergleich fordern, sondern ihr eigenes Gewicht haben. So soll die Berechnung der Betriebsrenten nicht mehr von der Beitragsbemessungsgrenze und den Sozialversicherungsrenten abhängen. Die Beklagte verspricht sich davon größere "Transparenz" für die begünstigten Arbeitnehmer und eine stärkere Betonung des Entgeltcharakters der betrieblichen Altersversorgung. Ferner sollen die Betriebsrenten nicht mehr in Prozentsätzen der Löhne und Gehälter berechnet werden und damit deren Entwicklung unmittelbar folgen; statt dessen soll sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit in festen Steigerungsbeträgen ausdrücken, die im Drei-Jahres-Turnus zusammen mit den Betriebsrenten an die Kaufkraftentwicklung angepaßt werden.

Das Gewicht dieser Änderungsgründe ist vom Landesarbeitsgericht nicht gewürdigt worden. Ferner fehlen tatrichterliche Feststellungen, ob und inwieweit die genannten Gründe dafür sprechen, die Versorgungsanwartschaften der Kläger zu kürzen. Ohne solche Feststellungen läßt sich die erforderliche Interessenabwägung nicht vornehmen. In diesem Zusammenhang wäre die Besitzstandsregelung zu würdigen, die in Nr. 8.1. und 8.2. der Leistungsrichtlinien vom 20. April 1978 enthalten ist und die sich als unbillig erweisen könnte. Vor allem müßte geklärt werden, warum die verschiedenen Leistungsgruppen ganz unterschiedlich berücksichtigt werden und der Kläger B, der Versorgung nach der Leistungsgruppe 3 beziehen soll, von der Gewährung eines Zuschlagsfaktors von vornherein ausgeschlossen ist.

c) Schließlich hat die Beklagte als Grund für die Neufassung der Versorgungsrichtlinien angegeben, daß "Überversorgungen" entstanden seien, die vermieden werden müßten. In der Tat ist anzuerkennen, daß es nicht im Interesse des



Arbeitgebers liegen kann, wenn die Gesamtversorgung der Betriebsrentner höher ist als die Nettobezüge vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht hat aber mit Recht darauf hingewiesen, daß es zur Vermeidung einer "Überversorgung" genügt, eine Obergrenze für die Gesamtversorgung einzuführen. Sogar die bereits erdienten Besitzstände können unter Umständen auf 100 % des letzten Nettoeinkommens begrenzt werden (vgl. den am selben Tage verkündeten Beschluß - 3 ABR 53/80 - zu B III 2 b der Gründe). Eine entscheidende und umfassende Verschlechterung der Versorgungsleistungen läßt sich deshalb nicht allein damit begründen, daß es nach der alten Regelung in besonderen Fällen zu Überversorgungen gekommen sei.

Dennoch durfte sich das Landesarbeitsgericht mit dieser Begründung nicht begnügen, weil die Kläger einen sehr weitreichenden Antrag gestellt haben. Sie wollen festgestellt wissen, daß ihnen jedenfalls solange Versorgungsleistungen nach den Richtlinien von 1973 zustehen, wie diese für sie günstiger sind als die Richtlinien von 1978. Dieser Antrag zielt allerdings nicht auf eine Meistbegünstigung, wie die Beklagte meint. Er verlangt keine Feststellung für den Fall, daß die Richtlinien von 1978 günstigere Leistungen ergeben. Aber auch wenn man ihn nur auf die Leistungsrichtlinien von 1973 bezieht, mußte die Frage der Überversorgung für die besondere Fallgestaltung der Kläger erörtert werden. Es wäre zu prüfen gewesen, ob die Kläger nach den Richtlinien von 1973 eine Gesamtversorgung erwarten können, die ihre letzten Nettobezüge überschreitet und ob dieses Ergebnis auf Rechnungsfaktoren beruht, die die Richtlinien von 1978 gerade im Blick auf die Möglichkeit einer überhöhten Gesamtversorgung ablösen sollen. Gegebenenfalls müßte die begehrte Feststellung mit Hilfe einer entsprechenden Obergrenze beschränkt werden.

IV. Für die weitere Sachbehandlung können dem Landesarbeitsgericht nach dem derzeitigen Stand des Verfahrens folgende Hinweise gegeben werden:

Zunächst wird das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, ob die Neuregelung der Versorgungsrichtlinien in Besitzstände eingegriffen hat, die die Kläger am 1. Mai 1978 bereits erdient hatten.



Eine Kürzung dieses Teilwertes ist nur in seltenen Ausnahmefällen zulässig. Von den Gründen, die die Beklagte anführt, kommt in diesem Zusammenhang allenfalls die Vermeidung von Überversorgungen in Betracht.

Sodann wird zu prüfen sein, inwieweit in die Steigerungsraten der Versorgungsanwartschaften der Kläger eingegriffen worden ist. Insoweit ist eine Interessenabwägung erforderlich, die sich nicht auf die Versorgungslage der Kläger beschränken darf, sondern die kollektiven Interessen einzubeziehen hat. Die Beklagte wird ihren Vortrag dazu ergänzen müssen, wie dargelegt wurde. Für jedes einzelne Regelungsziel ist anzugeben, wie es durch die Neuregelung der Leistungsrichtlinien verwirklicht werden soll und wie die Belange der Kläger als Inhaber von Versorgungsanwartschaften berücksichtigt werden. Das Landesarbeitsgericht wird vor allem der Frage nachgehen müssen, weshalb bei der Besitzstandswahrung für die verschiedenen Leistungsgruppen und damit auch für die beiden Kläger ganz unterschiedliche Grundsätze entwickelt wurden.

Dr. Dieterich	Dr. Gehring	Schaub
Hoechst	Weinmann	



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

