

Aktenzeichen: 3 AZR 529/96

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. September 1997
- 3 AZR 529/96 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 27. September 1995
- 20 Ca 1020/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. Juni 1996
- 7 Sa 93/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Umstellung des Zahlungstermins für Betriebsrenten

Gesetz:

BetrAVG § 1 Ablösung; LPVG NW § 72 Abs. 4 Nr. 5

Leitsätze:

1. Wird in einem Arbeitsvertrag Versorgung nach den beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen versprochen, sind die die Versorgung regelnden Dienst(Betriebs-)vereinbarungen gemeint.
2. Im Zweifel sind die jeweils geltenden Dienst(Betriebs-)vereinbarungen in Bezug genommen. Die vertraglich vereinbarte Jeweiligkeitsklausel gilt auch noch für die Betriebsrenten (im Anschluß an BAG Urteil vom 24. August 1993 - 3 AZR 313/93 - AP Nr. 19 zu § 1 BetrAVG Ablösung).
3. Für die Umstellung des Zahlungstermins einer Betriebsrente (vom Anfang auf das Ende eines Monats) in einer Dienst(Betriebs-)vereinbarung genügen sachliche Gründe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 529/96

7 Sa 93/96 Köln

Verkündet am
23. September 1997

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. September 1997 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und
Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Arntzen und
Furchtbar für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. Juni 1996 - 7 Sa 93/96 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 27. September 1995 - 20 Ca 1020/95 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits 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 Betriebsrente des Klägers am Ende des Monats oder, wie der Kläger will, am Anfang des Monats gezahlt werden muß.

Der Kläger, geboren 1938, war vom 1. Januar 1964 bis Ende Juli 1987 bei der beklagten Rundfunkanstalt als Techniker beschäftigt. Der Beklagte ist eine öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt. Er beschäftigt ca. 4600 Arbeitnehmer. Seit 2. August 1987 erhält der Kläger eine Rente wegen Berufsunfähigkeit.

In § 10 des Arbeitsvertrages des Klägers heißt es:

"Der WDR gibt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage nach den beim WDR geltenden Bestimmungen."

Am 6. Juni 1983 bestätigte die beklagte Rundfunkanstalt das Bestehen einer Versorgungszusage. Die Versorgung ist in Dienstvereinbarungen geregelt. Die erste Dienstvereinbarung stammt aus



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



- 3 -

dem Jahre 1962/1970. Beim Ausscheiden des Klägers galt die Dienstvereinbarung vom 7. März 1985. Zum Zahlungszeitpunkt heißt es in § 14 Abs. 2:

"Von dem ... Beitrag des WDR zur Gesamtversorgung ... wird ein Anteil von 12/13, beginnend mit dem Monat nach dem Eintritt der Voraussetzungen, jeweils monatlich im voraus gezahlt."

Durch Dienstvereinbarung vom 19. August 1994 - nach Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis - wurden die Worte "jeweils monatlich im voraus gezahlt" durch die Worte

"zu den gleichen Bezugsterminen, die für die Zahlung der monatlichen Vergütungen an die Arbeitnehmer/innen des WDR maßgebend sind, gezahlt."

ersetzt. Diese Dienstvereinbarung trat am 1. Januar 1995 in Kraft. Der Westdeutsche Rundfunk unterrichtete in einem Rundschreiben vom 9. September 1994 alle Versorgungsempfänger über die beabsichtigte Umstellung der Zahlung. Zur Begründung hieß es:

"Die Umstellung der Zahlungen der Gehälter und Versorgungsbezüge soll dazu beitragen, den Vorruhestand, der unter besonderen Voraussetzungen gewährt werden soll, bis zu zwei Jahren vor der regulären Pensionierung zu ermöglichen. Die damit verbundenen zusätzlichen Aufwendungen werden zur Hälfte durch den Wegfall der Essengutscheine und die Zinserträge durch die Umstellung der Gehalts- und Versorgungszahlungen finanziert. Der WDR beteiligt sich durch unmittelbare Zuwendungen in gleicher Höhe."

Seit 1. Januar 1995 zahlte der Beklagte die monatlich fällige Rente zeitversetzt jeweils einige Tage später. Die Rente für Dezember 1995 wurde am 29. Dezember 1995 gezahlt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Der Kläger hat die Umstellung nicht für wirksam gehalten. Maßgebend für die Zahlung sei die bei seinem Ausscheiden geltende Dienstvereinbarung. Im übrigen sei die Umstellung auch unbillig.

Er hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß er seine Betriebsrente monatlich im voraus verlangen kann.

Die beklagte Rundfunkanstalt hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der beklagten Rundfunkanstalt ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

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

Die Revision der beklagten Rundfunkanstalt ist begründet. Maßgeblich für den Zeitpunkt der Zahlung ist die jeweils geltende Dienstvereinbarung. Die Umstellung des Zahlungstermins auf das Monatsende begegnet entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts keinen rechtlichen Bedenken.

I. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben einen Versorgungsvertrag geschlossen. Nach dieser Vereinbarung im Arbeitsvertrag erhält der Kläger eine Altersversorgung nach den jeweils geltenden Bestimmungen einer Dienstvereinbarung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

1. Mit den im Arbeitsvertrag erwähnten "Bestimmungen" sind die Dienstvereinbarungen gemeint. Auf diese Dienstvereinbarungen haben die Parteien im Arbeitsvertrag Bezug genommen.
2. Die Vereinbarung in § 10 des Arbeitsvertrages enthält zwar nicht ausdrücklich eine Jeweiligkeitsklausel. Nach dem Inhalt der Vereinbarung sind jedoch die jeweils geltenden Bestimmungen einer Dienstvereinbarung anzuwenden. Das Verständnis einer solchen Vereinbarung als dynamische Verweisung auf die jeweils geltende allgemeine Versorgungsordnung ist sachgerecht und wird in der Regel den Interessen beider Parteien eher gerecht als eine statische Verweisung auf einen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Rechtszustand. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Dienstvereinbarung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers sichergestellt. An dieser einheitlichen Behandlung haben sowohl der Arbeitgeber als auch die betroffenen Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger ein Interesse. Hätte der Arbeitgeber dem Kläger eine Versorgung unabhängig von der jeweiligen allgemeinen Versorgungsordnung zusagen wollen, hätte er dies deutlicher zum Ausdruck bringen müssen (vgl. BAG Urteil vom 16. August 1988 - 3 AZR 61/87 - AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Beamtenversorgung, zu 2 b der Gründe; Urteil vom 21. Januar 1992 - 3 AZR 21/91 - AP Nr. 17 zu § 1 BetrAVG Ablösung = Heither, ES-BetrAVG 8220/7, zu II der Gründe).

Die Parteien haben die Vereinbarung auch als dynamische Verweisung verstanden. Als der Kläger sein Arbeitsverhältnis zur beklagten Rundfunkanstalt begründete, galt eine Dienstvereinbarung



- 6 -

aus dem Jahre 1962/1970. Diese Versorgungsordnung ist mehrfach geändert worden. Diese Änderungen hat der Kläger nicht nur hingenommen. Er stützt seine Klage ausdrücklich auf die Dienstvereinbarung von 1985, die er offensichtlich als für ihn maßgebliche Rechtsgrundlage betrachtet. Der Beklagte hat im übrigen zu Recht darauf hingewiesen, daß der Kläger die Vorteile aus einer Änderung "selbstverständlich" für sich beansprucht.

3. Die Jeweiligkeitsklausel gilt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Der Arbeitgeber will Ruhestandsleistungen nach einheitlichen Regeln erbringen. Er will durch die Bezugnahme auf die jeweils geltenden kollektivrechtlichen Regelungen verhindern, daß die Rentner nach jeweils bei Eintritt in den Ruhestand unterschiedlichen kollektivrechtlichen Regelungen unterschiedlich behandelt werden (BAG Urteil vom 24. August 1993 - 3 AZR 313/93 - AP Nr. 19 zu § 1 BetrAVG Ablösung = Heither, ES-BetrAVG 5400/2, zu B I 2 b der Gründe betreffend die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag). Auf die vom Kläger aufgeworfene Frage der Kompetenz der Parteien einer Dienstvereinbarung zur Regelung von Ruhestandsverhältnissen kommt es somit nicht an.

II. Die abändernde Dienstvereinbarung ist wirksam.

1. Für den Beklagten als Anstalt des öffentlichen Rechts gilt das Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen. Nach § 72 Abs. 4 Nr. 5 LPVG NW hat der Personalrat mitzubestimmen in Fragen der Lohngestaltung. Die Regelung der Altersversorgung ist eine Frage der Lohngestaltung. Über mitbestim-



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



mungspflichtige Angelegenheiten können Arbeitgeber und Personalrat eine Dienstvereinbarung abschließen.

2. Im Verhältnis von zwei aufeinanderfolgenden Dienstvereinbarungen gilt die Zeitkollisionsregel. Die Parteien einer Dienstvereinbarung können eine Norm sowohl zugunsten wie auch zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmer ändern. Die jüngere Norm ersetzt die ältere (vgl. BAGE 54, 261 = AP Nr. 9 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAGE 65, 157 = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung; BAGE 66, 145 = AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG Urteil vom 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - Heither, ES-BetrAVG 5310/8). Auf ein mutmaßliches Einverständnis des Klägers mit der Änderung kommt es - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - nicht an.

3. Die Dienstvereinbarung von 1994 ist wirksam, soweit sie die Fälligkeit der Versorgungsansprüche ändert.

a) Spätere Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken oder zum Nachteil der Arbeitnehmer ändern, unterliegen einer Rechtskontrolle. Die Parteien einer Dienstvereinbarung müssen ebenso wie die Betriebsparteien die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes beachten. Die Eingriffe müssen - am Zweck der Regelung gemessen - geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein. Die Änderungsgründe sind gegenüber den Interessen der betroffenen Versorgungsempfänger an der Beibehaltung der bisherigen Regelung abzuwägen (vgl. allgemein zur Rechtskontrolle abändernder Betriebsvereinbarungen zuletzt Urteil des Senats vom 16. Juli



1996 - 3 AZR 398/95 - Heither, ES-BetrAVG 5310/8, zu II 1 der Gründe). Dabei geht es im vorliegenden Fall nicht um den Schutz der Anwartschaften oder laufender Leistungen. Der Kläger erhält weiterhin die Versorgungsbezüge, die ihm zugesagt wurden. Für die Feststellung, ob die Änderung rechtswirksam ist, muß deshalb auf die allgemeinen Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückgegriffen werden.

Die Änderung des Fälligkeitszeitpunktes greift nur in geringem Maße in die Rechte des Arbeitnehmers ein. Gemessen an den allgemeinen Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes genügt daher ein sachlich nachvollziehbarer, Willkür ausschließender Grund (BAG Urteil vom 16. Juli 1996, aaO).

b) Nach diesem Maßstab ist die Änderung der Dienstvereinbarung rechtswirksam. Sie beruhte auf sachlich nachvollziehbaren Gründen.

Die Änderung des Auszahlungszeitpunktes diene der teilweisen Finanzierung eines Vorruhestandstarifvertrages. Mit dem Abschluß eines solchen Vorruhestandstarifvertrages verfolgten die Betriebsparteien einen Zweck, der eng mit dem der Altersversorgung zusammenhängt. Er erleichtert das vorzeitige Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Unternehmen. Auf diese Weise kann die Zahl der Mitarbeiter sozialverträglich zurückgeführt werden. Die Mittel für die Finanzierung des Vorruhestandes wurden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Belegschaft aufgebracht. Die Mitarbeiter mußten auf einen Teil der Zuschüsse zur Verpflegung verzichten. Auch ihre Vergütung wurde von der vorschüssigen auf die



nachschüssige Zahlungsweise umgestellt. Das Ziel, das mit der Umstellung verfolgt wurde, spricht für die Rechtmäßigkeit der Dienstvereinbarung.

Für die Wirksamkeit spricht schließlich auch ein praktisches Interesse des Arbeitgebers an der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Rentnern. Für Arbeitnehmer konnte der Auszahlungszeitpunkt durch Dienstvereinbarung neu geregelt werden. Gegen die Wirksamkeit dieser Umstellung bestehen keine rechtlichen Bedenken. Deshalb ist auch das Interesse der Beklagten, aus Gründen der praktischen Handhabung Löhne und Renten zum gleichen Zeitpunkt ausbezahlen, anzuerkennen (vgl. Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 2. Mai 1996 - 6 Sa 1270/95 - NZA-RR 1997, 23).

Die Interessen der Rentner werden nur in geringem Maße beeinträchtigt. Die Höhe der Versorgungszahlung ist gleichgeblieben. Die Betriebspartner haben durch die Wahl eines langen Umstellungszeitraumes weitgehend den Interessen der aktiven Arbeitnehmer und der Betriebsrentner Rechnung getragen.

Bei der Beurteilung der abändernden Dienstvereinbarung ist schließlich auch zu berücksichtigen, daß der Personalrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer der Umstellung zugestimmt hat. Das spricht dafür, daß ein Bedürfnis für die Neuregelung bestand und die Neuregelung ausgewogen ist (BAG Urteil vom 11. September 1990 - 3 AZR 380/89 - BAGE 66, 39 = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Besitzstand = Heither, ES-BetrAVG 5200/4).



- 10 -

c) Die abändernde Dienstvereinbarung ist damit wirksam. Gründe, die im Falle des Klägers bei der Anwendung dieser Dienstvereinbarung zu einem unbilligen Ergebnis führen würden (konkrete Billigkeitskontrolle) sind nicht ersichtlich.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Furchtbar

Arntzen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)