

Aktenzeichen: 3 AZR 74/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. Oktober 2001
- 3 AZR 74/01 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 27. April 2000
- 25 Ca 61/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 6. Dezember 2000
- 4 Sa 53/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Ablösung einer vertraglichen Einheitsregelung durch eine Betriebsvereinbarung

Gesetze:

BetrAVG § 1 Ablösung; BetrVG § 77 Abs. 4

Leitsätze:

1. Eine vertragliche Einheitsregelung kann durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist (kollektiver Günstigkeitsvergleich). Ist eine Ablösung durch Betriebsvereinbarung auf Grund eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs oder eines Abänderungsvorbehalts grundsätzlich möglich, ist in einem zweiten Schritt stets zu prüfen, ob die Ablösung auch einer materiellen Rechtskontrolle stand hält, zB nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes (*BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42*).

2. Eine Neuregelung hält nicht immer schon dann einem kollektiven Günstigkeitsvergleich stand, wenn der Arbeitgeber gleich hohe Beträge wie bisher aufwendet. Bei einer Ablösung durch ein arbeitnehmerfinanziertes System (Entgeltumwandlung) mit Arbeitgeberzuschüssen ist auch zu berücksichtigen, inwieweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



3 AZR 74/01
4 Sa 53/00
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Oktober 2001

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 23. Oktober 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Schoden und Reissner für Recht erkannt:



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 6. Dezember 2000 - 4 Sa 53/00 - aufgehoben. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte über den 31. Dezember 1997 hinaus verpflichtet ist, zugunsten des Klägers Beitragsanteile in Höhe von 4,5 % seines versicherungspflichtigen Einkommens aus eigenen Mitteln, sowie Beitragsanteile von weiteren 3 % aus dessen Einkommen an die Hamburger Pensionskasse abzuführen.

Der am 20. Juni 1961 geborene Kläger ist seit 1977 im C -Großmarkt in H beschäftigt. Bis zum Frühjahr 1998 war seine Arbeitgeberin die I Warenhandels-gesellschaft mbH & Co. KG (im folgenden I KG), ein Unternehmen des S -Handelskonzerns. Diese Konzernzugehörigkeit wurde Mitte der neunziger Jahre begründet. Ursprünglich gehörte der Arbeitgeber des Klägers zum Geschäftsbereich der c Handels- und Produktions-Aktiengesellschaft (c AG).

Im Beschäftigungsbetrieb galt zunächst ein am 19. Januar 1979 von der c AG abgeschlossener Manteltarifvertrag (MTV 79). Dessen § 2 Abs. 2 lautete:

„Festangestellte Mitarbeiter müssen die Mitgliedschaft bei der Pensionskasse der deutschen Konsumgenossenschaften VVaG gem. den Versicherungsbedingungen der Pensionskasse erwerben. Ansprüche und Anwartschaften der Mitarbeiter gegen die Pensionskasse sowie eventuell gegen die Rentenzuschußkasse e.V. richten sich ausschließlich nach den für diese geltenden allgemeinen und besonderen Versicherungsbedingungen, Satzungen und Richtlinien.“

Entgegen ihrem Wortlaut ist diese Bestimmung bei der früheren Arbeitgeberin des Klägers so gehandhabt worden, daß nicht alle Mitarbeiter zur Pensionskasse, die als Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG firmiert, angemeldet wurden. Der Beitritt erfolgte vielmehr freiwillig.



Ein neuer, mit Wirkung zum 31. März 1981 an die Stelle dieses Manteltarifvertrages getretener Manteltarifvertrag für die Mitarbeiter der c -Unternehmen (MTV 81) enthielt eine § 2 Abs. 2 entsprechende Regelung nicht. Statt dessen gaben die Tarifpartner im Anschluß an den Tarifvertrag die folgende gemeinsame Erklärung ab:

„Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, daß durch den Wegfall des § 2 des Manteltarifvertrages vom 2. Februar 1977 im Rahmen der Besitzstandswahrung die Mitgliedsunternehmen der Pensionskasse keine Abmeldung von Mitarbeitern, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Manteltarifvertrages (1. April 1981) Mitglied der Pensionskasse sind, vornehmen und Wünsche von Mitarbeitern auf Abmeldung bei der Pensionskasse nur im Rahmen der Versicherungsbedingungen der Pensionskasse (§ 11 BBE vom 1. Januar 1979) entsprechen werden.“

Mit Schreiben vom 15. Dezember 1981 unterrichtete die c AG alle Niederlassungen und Dienstleistungsgesellschaften wie folgt:

„Betr.: Neuregelung der Anmeldung zur Pensionskasse (PK)
Bezug: Beschlüsse der PK-Vertreterversammlung vom 20. November 1981

... die Vertreterversammlung hat u.a. die nach dem Wegfall von § 2 MTV notwendig gewordenen Änderungen der „Besonderen Bedingungen für die Versichertengruppe E (BBE)“ beschlossen. Bitte entnehmen Sie die Einzelheiten dem hier als Anlage beigefügten Text.

Für die c AG und ihre Dienstleistungsgesellschaften gilt ab 1. Januar 1982 folgendes:

1. Die c AG und ihre Beteiligungsunternehmen werden Mitarbeiter dann zur Pensionskasse anmelden, wenn die betroffenen Mitarbeiter eine Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren erreicht und das 30. Lebensjahr vollendet haben.

Für Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten des neuen Manteltarifvertrages am 1. April 1981 bereits Mitarbeiter einer Niederlassung bzw. Dienstleistungsgesellschaft, aber noch nicht Mitglied der Pensionskasse waren, gilt als Stichtag für den Beginn der 10-Jahres-Frist der 1. April 1981.

...

3. Mitarbeiter, die die Anmeldevoraussetzungen erfüllen, aber nicht zur Pensionskasse angemeldet werden wollen, haben dies in einem entsprechenden Vermerk, der in die

Personalakte aufzunehmen ist, zu erklären und zu unterschreiben. ...“

Der Kläger wurde mit Wirkung zum 1. April 1988 Mitglied der Hamburger Pensionskasse. Seither zahlte seine Arbeitgeberin insgesamt 7,5 % seines versicherungspflichtigen Einkommens als Beitrag an die Hamburger Pensionskasse, davon 4,5 % als Eigenleistung - zuletzt 215,10 DM monatlich - und 3 % vom Nettoeinkommen des Klägers - zuletzt 143,40 DM -.

Um die Jahreswende 1997/1998 plante der S-Konzern eine Konzentration seiner Handelsaktivitäten bei der I KG. Dieses Unternehmen wurde zu diesem Zweck im Frühjahr 1998 in eine offene Handelsgesellschaft umgewandelt und nahm alle Handelsunternehmen des S-Konzerns auf. Zu den bisherigen 5.107 Mitarbeitern der I KG, von denen 882 Mitglieder der Hamburger Pensionskasse geworden waren, kamen weitere 13.045 Mitarbeiter aus aufgenommenen Gesellschaften, für die - abgesehen von 65 Mitarbeitern - keine Versorgungszusagen bestanden. Im Hinblick hierauf hatte der Gesamtbetriebsrat der I KG mit deren Geschäftsleitung unter dem 29. Januar 1998 eine „Betriebsvereinbarung über die Öffnung der Altersversorgung unter der Bezeichnung ‚S Pensionskasse in der Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG‘“ geschlossen. In dieser Gesamtbetriebsvereinbarung heißt es ua.:

„Präambel

In der Absicht, den Mitarbeiter/-innen für den Fall der Invalidität, im Alter und für ihre Hinterbliebenen eine zusätzliche Versorgung neben der gesetzlichen Sozialversicherung anzubieten, schließen I KG und der GBR I KG für seinen Zuständigkeitsbereich unter Ablösung der bislang zur betrieblichen Altersversorgung über die Hamburger Pensionskasse bestehenden betrieblichen und individuellen Vereinbarungen die nachfolgende Betriebsvereinbarung über die Einrichtung der ‚S KG Pensionskasse‘ in der Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG (HPK). ...

1. Mitgliedschaft in der HPK

I KG ist Mitglied der HPK. Aufgrund dieser Vereinbarung wird I KG für die Dauer des Bestehens der Mitgliedschaft bei der HPK mit Wirkung ab dem 01. Januar 1998 allen begünstigten Beschäftigten die Anmeldung bei der HPK zu den in der jeweils gültigen Mitgliedschaftsvereinbarung und dieser Betriebsvereinbarung geregelten Bedingungen anbieten.



...

3. Anmeldung bei der HPK

Begünstigte Beschäftigte, die das Angebot zur Teilnahme an der S Pensionskasse annehmen, werden zum 01. Januar des auf die Annahme folgenden Jahres bei der HPK als Versicherte angemeldet. Für das Jahr 1998 erfolgt die Anmeldung bei entsprechender Annahme des Teilnahmeangebots bis spätestens zum 30.06.1998 rückwirkend zum 01.01.1998.

...

4. Beitragsaufbringung

- 4.1 I KG leistet im Monat Dezember einen jährlichen Beitrag an die HPK in Höhe des durch die Gehaltsverzichtsvereinbarung gem. Ziffer 5 bestimmten Betrages (mindestens DM 360,00, maximal DM 3.000,00) zuzüglich eines Beitragszuschusses von I KG gem. Ziffer 4.2, wobei der Gesamtbetrag auf volle DM aufgerundet wird.

Der Gesamtbetrag, max. DM 3.000 (einschließlich Beitragszuschuß), darf die Summe der persönlichen Bruttoeinmalzahlung, bestehend aus Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, nicht überschreiten. Bereits bestehende Gehaltsumwandlungen (z.B. Direktversicherungen) werden auf den Gesamtbetrag angerechnet.

...

- 4.2 I KG unterstützt die Finanzierung der zusätzlichen Altersvorsorge über die S Pensionskasse, durch Zahlung eines Beitragszuschusses. Der Beitragszuschuß beträgt ab 1998 bis auf weiteres 20 % des vom Versicherten durch Gehaltsumwandlung bestimmten Betrages.

Für den Fall des teilweisen oder vollständigen Wegfalls der bisherigen Sozialversicherungsfreiheit von Beiträgen zur S Pensionskasse kann die Kürzung bzw. Einstellung der Beitragszuschußzahlung mit sofortiger Wirkung durch Erklärung gegenüber dem Gesamtbetriebsrat erfolgen, soweit dies zum Ausgleich des von I KG zu tragenden Beitragsanteils zur Sozialversicherung erforderlich ist.

...

5. Gehaltsumwandlung

Der/die Versicherte wandelt in jedem Jahr seiner Beschäftigung bei I KG Teile der ihm/ihr jeweils zustehenden jährlichen Einmalzahlungen, mindestens DM 360,00



und maximal auf DM 3.000,00 um. Die Gehaltsumwandlung erfolgt im Zusammenhang mit der Annahme des Angebots auf Teilnahme an der S Pensionskasse ...

...

Mit der Festlegung der Gehaltsumwandlung bestimmt der/die Versicherte den von I KG an die HPK gem. Ziffer 4.1 abzuführenden Beitrags.

...

8. Übergangsregelung für bereits HPK-Versicherte und Versicherte einer Direktversicherung

Begünstigte Beschäftigte, die bereits ein Versicherungsverhältnis mit der HPK begründet haben (Alt-Versicherte), erhalten ebenfalls das Angebot gem. Ziffer 3. Mit diesem, als Anlage 2 beigefügten Angebot erlischt jegliche Verpflichtung des Arbeitgebers in Bezug auf das bereits bestehende Versicherungsverhältnis mit Wirkung ab 01.01.98. Die bereits erworbene Anwartschaft wird durch diese Regelung nicht berührt; das Versicherungsverhältnis wird im Falle der Nichtannahme beitragsfrei gestellt. Alt-Versicherte haben das Recht, jährlich bis zu DM 4.200 (incl. Beitragszuschuß) in Beiträge an die HPK umzuwandeln. ...“

Die Beitragsleistungen an die Hamburger Pensionskasse zugunsten des Klägers wurden zum 31. Dezember 1997 eingestellt.

Am 1. Januar 1999 ist mit 73 anderen Selbstbedienungs-Warenhäusern auch der C -Großmarkt in H durch Rechtsgeschäft auf die Beklagte übergegangen. Durch Betriebsvereinbarung vom 20. Dezember 1999 wurde für die Betriebe der Beklagten festgelegt, daß deren Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, Mitglieder in der Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG entsprechend der Betriebsvereinbarung bei der I KG vom 29. Januar 1998 zu werden sowie - soweit sie dies bereits geworden waren - ihre Mitgliedschaft dort fortzuführen.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die Einstellung der Beitragsabführung an die Hamburger Pensionskasse ab dem 1. Januar 1998 auf der Grundlage seiner 1988 begründeten Mitgliedschaft gewendet. Er hat die Weiterzahlung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur betrieblichen Altersversorgung für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. Januar 1999 sowie die Feststellung verlangt, die Beklagte



sei zu einer entsprechenden Weiterzahlung über den 31. Januar 1999 hinaus verpflichtet.

Nach Auffassung des Klägers ist die Gesamtbetriebsvereinbarung unwirksam. Sie sei insgesamt erheblich ungünstiger als die bisher für ihn geltende vertragliche Regelung, die auf eine betriebliche Übung zurückgehe. Die Beitragsleistung des Arbeitgebers reduziere sich auf der Grundlage der Gesamtbetriebsvereinbarung von 150 % auf 20 %. Unter diesen Umständen halte die Gesamtbetriebsvereinbarung einem kollektiven Günstigkeitsvergleich nicht stand. Der Kläger hat behauptet, er habe auf Grund der Neuregelung bei gleichem finanziellen Einsatz zukünftig eine um rund 10 % niedriger ausfallende Rente zu erwarten. Der Kläger hat schließlich darauf hingewiesen, der I habe es freigestanden, nach dem Unternehmenszusammenschluß unterschiedliche Zusatzversorgungsregelungen innerhalb der neuen Gesamtbelegschaft anzuwenden. Der behauptete Verlust der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Jahre 1996 von 90 Mio. DM sei nicht wesentlich durch die Zusatzversorgung verursacht und könne deshalb die Verschlechterung des Versorgungssystems auch nicht rechtfertigen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, 2.796,30 DM als Arbeitgeberanteil an der betrieblichen Altersversorgung an die Hamburger Pensionskasse zu überweisen;
2. die Beklagte zu verurteilen, 1.864,20 DM als Arbeitnehmeranteil an der betrieblichen Altersversorgung an die Hamburger Pensionskasse zu überweisen;
3. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ab dem 1. Februar 1999 monatlich 215,10 DM als Arbeitgeberanteil und 143,40 DM als Arbeitnehmeranteil an der betrieblichen Altersversorgung an die Hamburger Pensionskasse zu überweisen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung hat die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 die bisher zugunsten des Klägers geltende Vergütungsregelung wirksam abgelöst. Die Ablösung halte einem kollektiven Günstigkeitsvergleich stand. Der Eingriff in die Anwartschaftsdynamik durch die Neuregelung sei als schonend zu bezeichnen. Ziel der Gesamtbetriebsvereinbarung sei insbesondere die Erweiterung des Teilnehmerkreises an der betrieblichen Altersversorgung gewesen. Weiterer Vorteil der Neuregelung sei die Flexibilisierung des

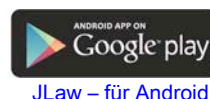


Beitragsschemas. Sie führe dazu, daß die Neuregelung bei kollektiver Betrachtung insgesamt für die Gesamtbelegschaft als günstiger zu bewerten sei, auch wenn die Mitarbeiter, die bisher an der alten Regelung teilgenommen hätten, Nachteile in ihrer Versorgung hinnehmen müßten. Im übrigen sei die bisherige Regelung aber auch betriebsvereinbarungsoffen gewesen. In dem Beschluß der Vertreterversammlung der Hamburger Pensionskasse vom 20. November 1981 sei eine in organschaftlicher Mitbestimmung entstandene Regelungsabrede zu sehen. An ihrem Zustandekommen seien Arbeitgebervertreter und Betriebsratsmitglieder in paritätischer Besetzung beteiligt gewesen. Die Beklagte hat weiter geltend gemacht, die den Arbeitgeber stark belastende Zusatzversorgung nach dem Altmodell habe bei den ehemals konsumgenossenschaftlich organisierten Unternehmen, zu welchen historisch auch die I gehöre, deren ökonomischen Niedergang mitverursacht. Die I sei von der S Handels-AG per 1. Oktober 1996 mit roten Zahlen in der Größenordnung von etwa 90 Mio. DM übernommen worden. Anfang 1996 hätten bereits die Altgesellschafter rund 230 Mio. DM als Bareinzahlung geleistet, um Verluste in dieser Größenordnung auszugleichen und einen Unternehmenszusammenbruch abzuwenden. Ökonomisch sei daher an sich eine Schließung des bisherigen für etwa 5.100 Mitarbeiter geltenden, aber offenbar wegen fehlender Attraktivität nur von 882 von ihnen genutzten Versorgungswerks geboten gewesen, um das Dotierungsvolumen auf den status quo einzufrieren. Mit der Neuregelung sei es dann einerseits darum gegangen, die Pensionsregelung auf weitere rund 13.000 Mitarbeiter auszudehnen, gleichzeitig die Gesamtbelastung des Arbeitgebers aber auf dem bisherigen Niveau zu belassen. Vor diesem Hintergrund sei es erforderlich gewesen, die untragbare Mehrbelastung pro Kopf der Belegschaft von zusätzlichen 4,5 % des versicherungspflichtigen Einkommens deutlich zu verringern.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine letzten Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Die bisherigen Feststellungen reichen nicht aus, abschließend darüber zu entscheiden, ob die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung bei der I KG im Jahre 1998 unwirksam oder wirksam war, die Pflicht der Beklagten zur Abführung von Beiträgen an die Hamburger Pensionskasse zugunsten des Klägers also über den 31. Dezember 1997 hinaus fortbestand oder nicht. In-



soweit bedarf es weiterer Sachaufklärung, so daß der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen war.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die zugunsten des Klägers geltenden Regelungen der betrieblichen Altersversorgung unter Einschaltung der Hamburger Pensionskasse und überwiegender Beitragszahlungen durch die I KG grundsätzlich durch eine verschlechternde Betriebsvereinbarung abgelöst werden konnten.

1. Bis zum 31. Dezember 1997 war eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung Grundlage des Versorgungsverschaffungsanspruchs des Klägers.

a) Entgegen der vom Kläger erstmals in der Revisionsinstanz vertretenen Rechtsauffassung galt für ihn § 2 Abs. 2 MTV 79 nicht mehr. Diese Bestimmung ist durch den MTV 81 ersatzlos aufgehoben worden. Die Tarifvertragsparteien haben mit diesem Manteltarifvertrag die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der c -Unternehmen umfassend neu geregelt. Der MTV 81 sollte insgesamt an die Stelle des bisher geltenden treten und konnte dies nach der Zeitkollisionsregel auch, derzufolge bei gleichrangigen Regelungen die jüngere an die Stelle der älteren tritt. Damit traten alle Bestimmungen aus dem MTV 79 außer Kraft, die nicht in den MTV 81 wieder aufgenommen wurden. Da dies bei der Zusatzversorgungsregelung in § 2 Abs. 2 MTV 79 nicht geschehen ist, gab es für die Mitarbeiter der c -Unternehmen ab dem Jahre 1981 keine tarifvertragliche Regelung zur Durchführung einer betrieblichen Zusatzversorgung mehr.

Diesen gemeinsamen Willen haben die Tarifvertragsparteien in ihrer Erklärung zum MTV 81 noch einmal deutlich gemacht. Durch die Schaffung einer Übergangsregelung für Mitarbeiter, die zum Ablösungszeitpunkt bereits Mitglied der Hamburger Pensionskasse waren, haben sie die Folgen der Schließung des tarifvertraglichen Versorgungswerks unter Einschaltung der Hamburger Pensionskasse mit dem Ziel einer Besitzstandswahrung abgemildert. Dabei war den Tarifvertragsparteien erkennbar bewußt, daß entgegen dem Wortlaut des MTV 79, während dessen Geltung, nicht alle Arbeitnehmer bei der Pensionskasse angemeldet worden waren. Sie bestimmten in ihrer gemeinsamen Erklärung nicht, daß § 2 Abs. 2 MTV 79 für die Mitarbeiter fortgelten solle, die vor dem 1. April 1981 bereits auf der Grundlage des MTV 79 beschäftigt gewesen waren; nur diejenigen, die auf Grund der Regelungen dieses Tarifvertrages Mitglieder der Pensionskasse geworden waren, sollten dort verbleiben und ihre Ver-



sorgungsanwartschaft weiter steigern können. Angesichts dessen kann unentschieden bleiben, ob die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien im Anschluß an den MTV 81 als tarifvertragliche Regelung im materiellen Sinne zu werten ist, also normative Wirkung hat. Selbst wenn dies der Fall sein sollte und der Kläger im Jahre 1981 tarifgebunden war, würde sich für ihn daraus kein tarifvertraglicher Anspruch ergeben. Er war 1981 noch nicht bei der Hamburger Pensionskasse angemeldet.

Daß die manteltarifvertragliche Neuregelung in ihrem Geltungsbereich allgemein in dem genannten Sinn verstanden worden ist, zeigt letztlich auch der im Schreiben der c AG vom 15. Dezember 1981 wiedergegebene Inhalt des Beschlusses der Vertreterversammlung der Pensionskasse vom 20. November 1981. Durch ihn ist ua. festgelegt worden, daß für Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten des neuen Manteltarifvertrages bereits im Geltungsbereich des bisherigen Manteltarifvertrages tätig, aber noch nicht Mitglieder der Pensionskasse waren, ein späterer Eintritt in die Pensionskasse unter bestimmten Bedingungen nicht ausgeschlossen sein sollte. Einer solchen vereinsrechtlichen Regelung hätte es nicht bedurft, hätte der MTV 79 für diesen Mitarbeiterkreis weiter gegolten.

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß die Satzung und die Versicherungsbedingungen der Hamburger Pensionskasse keine ausreichende Grundlage für einen Versorgungsanspruch des Klägers sind.

Satzung und Versicherungsbedingungen regeln die Rechtsbeziehungen zwischen dem Mitglied und der Pensionskasse, einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien, auch wenn diese dann Mitglieder des Versicherungsvereins werden. Satzung und Versicherungsbedingungen setzen eine arbeitsvertraglich begründete Pflichtenlage voraus, die sie ergänzen und näher konkretisieren. Die Pflicht zur Anmeldung bei der Pensionskasse muß sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Zusage ergeben. Auch die Beitragspflicht des Arbeitgebers folgt aus dieser arbeitsrechtlichen Vereinbarung. Satzung und Versicherungsbedingungen, die insoweit Einzelheiten regeln, gelten im Verhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien nur, weil und soweit sie ausdrücklich oder konkludent mit der Versorgungszusage in Bezug genommen worden sind. Ebenso wie die Arbeitsvertragsparteien sich dafür entscheiden können, ob sie die Mitgliedschaft in einer Pensionskasse begründen, können sie auch im Verhältnis zueinander festlegen, welche Verpflichtungen sie insoweit übernehmen (*vgl. hierzu Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. Einl. Rn. 828 f., 875 f.*).



c) Damit bleibt als Grundlage des Versorgungsverschaffungsanspruchs des Klägers nur eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen.

Der Kläger hat nicht behauptet, in irgendeiner Weise über Bedingungen oder Voraussetzungen des Anspruchs auf Zusatzversorgung verhandelt zu haben. Er hat vielmehr von einer ihm seitens seiner damaligen Arbeitgeberin eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht. Das ihm gemachte Angebot konnte er nur annehmen oder ausschlagen. Es galt auf der Grundlage des Beschlusses der Vertreterversammlung und deren Bekanntgabe allgemein im Beschäftigungsbetrieb des Klägers und in den Unternehmen seiner früheren Arbeitgeberin.

2. Diese vertragliche Einheitsregelung konnte grundsätzlich durch die verschlechternde Betriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 wirksam abgelöst werden.

a) Die Ablösbarkeit ergibt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts allerdings nicht daraus, daß die betriebsverfassungsrechtliche Neuregelung vom 29. Januar 1998 bei kollektiver Betrachtung insgesamt nicht ungünstiger ist als die ursprüngliche vertragliche Einheitsregelung.

aa) Im Grundsatz steht das Günstigkeitsprinzip einer Ablösung der vertraglichen Einheitsregelung durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 entgegen. Dieses Prinzip gilt auch für das Verhältnis zwischen individualvertraglichen Rechten und Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Eine Betriebsvereinbarung tritt deshalb hinter einer günstigeren einzelvertraglichen Regelung zurück. Dies gilt auch dann, wenn der einzelvertragliche Anspruch auf eine vertragliche Einheitsregelung, eine Gesamtzusage oder eine betriebliche Übung zurückgeht. Auch hierbei handelt es sich um individualvertragliche Rechtsgrundlagen und nicht um kollektive Rechtsquellen eigener Art, die auf gleicher Stufe mit einer Betriebsvereinbarung stehen; die Zeitkollisionsregel gilt hier deshalb nicht (*BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 51 ff. mwzN zu den bis dahin vertretenen Gegenauffassungen*). Die Zusatzversorgung nach Maßgabe der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 ist für den Kläger und die übrigen Mitarbeiter, die auf der Grundlage der vertraglichen Einheitsregelung bei der Hamburger Pensionskasse versichert worden sind, unstreitig ungünstiger als die einzelvertragliche Regelung. Sie müßte deshalb nach den allgemeinen Regeln hinter die einzelvertraglich begrün-



dete Rechtsposition zurücktreten, so daß eine wirksame Ablösung zu Lasten der unter die vertragliche Einheitsregelung fallenden Mitarbeiter ausschiede.

bb) In seinem Beschluß vom 16. September 1986 (- GS 1/82 - BAGE 53, 42, 64 ff.) hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts allerdings für die Ablösung einer vertraglichen Einheitsregelung durch eine Betriebsvereinbarung das Günstigkeitsprinzip unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck modifiziert. Hiernach können Inhaltssnormen einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer mit kollektivem Bezug, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, einschränken, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung keine Nachteile für die Belegschaft zur Folge hat. Bleiben die geplanten Aufwendungen des Arbeitgebers für eine Sozialleistung konstant oder sollen sie erweitert werden, steht das Günstigkeitsprinzip einer Neuregelung nicht entgegen, selbst wenn durch sie einzelne Arbeitnehmer schlechter gestellt werden. Andererseits gehen vertraglich begründete Ansprüche einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung vor, wenn durch die Betriebsvereinbarung der Gesamtaufwand des Arbeitgebers verringert werden soll.

Diese bisher erst selten praktisch gewordene Rechtsprechung und ihre methodische Herleitung haben im Schrifttum Zustimmung (*Moll NZA 1988 Beilage 1 S 17 ff.*; *überwiegend auch Richardi NZA 1987, 185*), aber auch Ablehnung (*Blomeyer DB 1987, 634*; *Joost RdA 1989, 7*; *Däubler AuR 1987, 349*; *Löwisch SAE 1987, 185*; *Otto Anm. EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 17*) erfahren. Der Senat braucht sich hiermit nicht auseinanderzusetzen, weil die ablösende Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch bei kollektiver Betrachtung ungünstiger ist als die vertragliche Einheitsregelung. Tatsächlich sollte durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 der Gesamtaufwand der I KG für Versorgungsleistungen an ihre Arbeitnehmer verringert werden.

(1) Die Beklagte meint, der Gesamtaufwand für die ablösende Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung sei jedenfalls nicht geringer als der für die bis dahin geltende Versorgungsregelung. Die zum Zeitpunkt der ablösenden Neuregelung vorhersehbare Ausweitung des Kreises derer, die sich an der betrieblichen Versorgungsregelung beteiligen würden, werde im Ergebnis zu Zuschüssen nach Nr. 4.2 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung in einem Umfang führen, welcher den Gesamtaufwand für Beitragszahlungen zugunsten der bisher bei der Hamburger Pensionskasse versicherten 882 Mitarbeiter zumindest erreichen, voraussichtlich sogar übersteigen werde.



Mit diesen Ausführungen wird der Ansatz des kollektiven Günstigkeitsvergleichs grundlegend verkannt. Mit dieser rechtsfortbildend entwickelten Regel soll die Möglichkeit für umstrukturierende Betriebsvereinbarungen eröffnet werden, durch welche die Betriebspartner auf veränderte Gerechtigkeitsvorstellungen reagieren und die für die freiwilligen sozialen Leistungen zur Verfügung gestellten Mittel anderweit verteilen können. Darum ging es der I. KG bei Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht. Dies behauptet die Beklagte in der Sache auch gar nicht. Durch die Gesamtbetriebsvereinbarung werden nicht die bisher zur Verfügung stehenden Versorgungsmittel anders als bisher verteilt. Die Arbeitgeberleistungen, die in Nr. 4.2 Abs. 1 Gesamtbetriebsvereinbarung vorgesehen sind, sind ganz überwiegend solche, die der Arbeitgeberin überhaupt erst auf Grund der Neuregelung zur Verfügung stehen. Mit der Übernahme der Pflicht, einen Zuschuß in Höhe von 20 % des umgewandelten Entgelts zu dem arbeitnehmerfinanzierten Teil des neuen Versorgungswerks zu zahlen, hat sich die Arbeitgeberin im Grundsatz nur dazu verpflichtet, die durch den Entgeltverzicht der Arbeitnehmer eingesparten anteiligen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer einzusetzen, die sich an der Entgeltumwandlung beteiligen. Wie Nr. 4.2 Abs. 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung zeigt, wollte die I. KG diese Zuschüsse auch nur aufbringen, soweit und solange auf Grund der Entgeltumwandlung eine entsprechende Einsparung bei den Sozialversicherungsbeiträgen stattfindet. Unter diesen Umständen sind die ursprünglich aufgebrachten Versorgungsleistungen durch die Gesamtbetriebsvereinbarung nicht lediglich umverteilt worden. Sie sind vielmehr im wesentlichen eingespart worden.

(2) Da schon aus diesem Grund die Ablösbarkeit der vertraglichen Einheitsregelung durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 nach Maßgabe des kollektiven Günstigkeitsvergleichs ausscheidet, kann dahinstehen, ob noch weitere tatsächliche oder rechtliche Gesichtspunkte der Anwendung dieser rechtlichen Konstruktion entgegenstehen. Insoweit hätte der Zeitpunkt der ablösenden Neuregelung, bei deren Inkrafttreten die Umstrukturierung noch nicht vollzogen war, die Grundlage der Prognose der I. KG war, ebenso eine Rolle spielen können, wie die Überlegung, daß die Anwendung des kollektiven Günstigkeitsvergleichs möglicherweise voraussetzt, daß das Unternehmen, in dem die abgelöste Altregelung galt, und das Unternehmen, in dem die ablösende Neuregelung gelten soll, zumindest in der Grundstruktur identisch sind.



b) Im Ergebnis ist allerdings mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die vertragliche Einheitsregelung durch die verschlechternde Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 wirksam abgelöst werden konnte. Dies ist ohne Verletzung des Günstigkeitsprinzips auch dann möglich, wenn die vertragliche Einheitsregelung ausdrücklich oder stillschweigend den Vorbehalt enthält, daß eine spätere betriebliche Regelung den Vorrang haben soll (*BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 57*). Dabei wird ein stillschweigender Vorbehalt in diesem Sinne insbesondere dann in Betracht kommen, wenn die vertragliche Einheitsregelung nicht schriftlich abgefaßt worden ist und sich aus den Umständen, wie es zu dieser Regelung gekommen ist, ergibt, daß eine etwaige Ablösung durch kollektivrechtliche Regelungen möglich sein soll. So verhält es sich hier: Die gegenüber den begünstigten Arbeitnehmern nicht schriftlich niedergelegte Einheitsregelung geht auf eine tarifvertragliche Regelung und auf einen unter Mitwirkung der Betriebsräte der betroffenen Betriebe zustande gekommenen Beschluß der Vertreterversammlung der Hamburger Pensionskasse zurück. Auf Grund dieses kollektivrechtlichen Ursprungs einer Einheitsregelung, die für alle Arbeitnehmer der gewerkschaftsnahen c AG gelten sollte, bei der alle wesentlichen Regelungen der Arbeitsbedingungen in Abstimmung mit den jeweils zuständigen Betriebsräten erfolgten, mußte für die von der Regelung betroffenen Arbeitnehmer offensichtlich sein, daß die bisherige Versorgungsregelung durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden konnte.

II. Mit der Feststellung der grundsätzlichen Ablösbarkeit der vertraglichen Einheitsregelung über betriebliche Altersversorgung durch die verschlechternde Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts noch nicht fest, daß diese Ablösung auch im Ergebnis wirksam war. Insoweit bedarf es weiterer Sachaufklärung.

1. Mit Hilfe des kollektiven Günstigkeitsvergleichs oder der Feststellung eines Abänderungsvorbehalts zugunsten einer Betriebsvereinbarung wird nur die Frage beantwortet, inwieweit eine ablösende Betriebsvereinbarung überhaupt in der Lage ist, eine individualvertragliche Regelung mit kollektivem Bezug zu verschlechtern. Es geht hier zunächst nur um die Entscheidung über die mögliche Regelungstechnik, noch nicht über die Wirksamkeit des Regelungsinhalts. Dies hat der Große Senat in seinem Beschluß vom 16. September 1986 im Anschluß an die ständige, bis heute fortgesetzte Rechtsprechung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts ausdrücklich betont (*aaO BAGE 53, 42, 69*): Auch innerhalb der Grenzen, die den Parteien einer Betriebs-



vereinbarung durch den kollektiven Günstigkeitsvergleich oder auch einen stillschweigenden Abänderungsvorbehalt gezogen sind, können sie nicht schrankenlos in Besitzstände der Arbeitnehmer eingreifen. Sie werden lediglich so gestellt, als lösten sie mit ihrer Betriebsvereinbarung eine andere Betriebsvereinbarung ab (vgl. hierzu BAG 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - BAGE 83, 293, 298 f. mwzN). Ihre Eingriffe in Besitzstände müssen deshalb den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren. Sie müssen am Zweck der Neuregelung gemessen geeignet, erforderlich und proportional sein. Die Änderungsgründe sind gegenüber den Bestandsschutzinteressen der bisher begünstigten Arbeitnehmer abzuwägen (vgl. zu diesem zweiten Prüfungsschritt auch Moll NZA 1988 Beilage 1 S 17, 25 f.).

2. Das Landesarbeitsgericht hat eine an den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit orientierte Abwägung der beteiligten Interessen bislang nicht vorgenommen. Es hat sie nachzuholen.

a) Dabei wird es zunächst darauf ankommen, die Intensität des Eingriffs der Neuregelung in die vom Kläger erlangten Versorgungsbesitzstände festzustellen, wobei eine - bezuschußte - Beteiligung des Klägers an der Neuregelung in einem seinen bisherigen Eigenbeiträgen zur Pensionskassen-Versorgung entsprechenden Umfang zu unterstellen ist. Nr. 8 Gesamtbetriebsvereinbarung erhält zunächst den verdienten und nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG ermittelten Versorgungsbesitzstand aufrecht. Unterstellt man eine Fortsetzung des Versorgungsverhältnisses auf der Grundlage der Neuregelung mit einer den bisherigen Eigenbeiträgen entsprechenden Entgeltumwandlung, spricht einiges dafür, daß die Neuregelung auch weitere Zuwächse ermöglicht, auf Grund deren bereits nach kurzer Zeit die bis zum Ablösungstichtag erdiente Dynamik gewahrt bleibt. Dies spräche dafür, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Januar 1998 lediglich in die ursprünglich auf Grund der ursprünglichen Regelungen in Zukunft erreichbaren Zuwächse eingreift.

b) Das Landesarbeitsgericht wird sodann zu prüfen haben, ob es für den von ihm festgestellten Eingriff die nach der Rechtsprechung des Senats erforderlichen Rechtfertigungsgründe gibt. Sollte es einen Eingriff in die erdiente Dynamik feststellen, bedürfte es für einen solchen Eingriff triftiger Gründe, während für einen Eingriff in noch zu erdienende Zuwächse sachlich-proportionale Gründe ausreichen. In diesem Zusammenhang werden die von der Beklagten behaupteten, aber noch nicht vom Landesarbeitsgericht festgestellten wirtschaftlichen Probleme der I KG eine wesentliche



Rolle spielen. Der Gesichtspunkt der gerechteren Neuverteilung der Versorgungsmittel kann demgegenüber nicht ausschlaggebend sein, da es aus den dargelegten Gründen tatsächlich nicht zu einer Neuverteilung der ursprünglich für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung gestellten Versorgungsmittel kommt.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Schoden

Reissner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)