Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 3 AZR 808/96

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 23. September 1997 - 3 AZR 808/96 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 21. September 1995 - 19/11 Ca 11530/94 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 23. Oktober 1996 - 7 (8) Sa 94/96 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Umstellung des Zahlungstermins für Betriebsrenten

Gesetz:

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

Leitsätze:

K e i n e

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

3 AZR 808/96
---
7 (8) Sa 94/96 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 Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Arntzen und

Furchtbar für Recht erkannt:

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

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. Oktober 1996 - 7 (8) Sa 94/96 - aufgehoben.

2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21. September 1995 - 19/11 Ca 11530/94 - 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 1920, war vom 1. Januar 1964 bis Oktober 1981 als Erster Kameramann bei der beklagten Rundfunkanstalt beschäftigt. Der Beklagte ist eine öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt. Er beschäftigt ca. 4600 Arbeitnehmer. Seit 1. November 1981 erhält der Kläger eine Betriebsrente.

In § 10 des Arbeitsvertrages des Klägers heißt es:

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

Die Versorgung ist in Dienstvereinbarungen geregelt. Die erste Dienstvereinbarung stammt aus dem Jahre 1962/1970. In

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

einer Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1979 heißt es in § 10 Abs. 8:

> "Die Renten werden nach dem Eintreten 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.

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

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.

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

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

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

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 1979, 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-

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

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

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

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 diente 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

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

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 auszuzahlen, 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).

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

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

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