

Betriebsrente: Weihnachtsgeld darf nicht gekürzt werden

Ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Betriebsrentner als Versorgungsleistung ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts bekommen, so kann der ehemalige Arbeitgeber diese Vereinbarung nicht nachträglich abändern und das Weihnachtsgeld kürzen.

Quelle: Wolfgang Büser

Rentnerweihnachtsgeld nach Eintritt des Versorgungsfalls; Betriebsvereinbarung als Regelung der betrieblichen Altersversorgung; Inhaltskontrolle bei Eingriff in bereits begründete Ansprüche; Geltung des Ablösungsprinzips; Wirksamkeitskontrolle anhand dreistufigen Prüfungsschemas; Eingriff in erdienten Besitzstand; Sonderzuwendung im öffentlichen Dienst; Änderung einer BV

Gericht: BAG

Datum: 18.02.2003

Aktenzeichen: 3 AZR 81/02

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 10365

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Köln - 01.04.1997 - AZ: 16 Ca 3154/94

LAG Köln - 10.10.2001 - AZ: (4) Sa 957/97

Rechtsgrundlagen:

§ 2 BetrAVG

§ 16 BetrAVG

§ 6 Rechtsverordnung der Landesregierung Nordrhein-Westfalen über die Organisation der technischen Überwachung vom 2. Dezember 1959

§ 1b Abs. 1 BetrAVG

§ 17 Abs. 3 BetrAVG

Fundstellen:

ArbRB 2003, 238-239 (Volltext mit amtl. LS)

ARST 2004, 43

AuR 2003, 277 (amtl. Leitsatz)

BB 2003, 1841-1844 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2003, 2395-2396 (Volltext mit amtl. LS)

EWiR 2003, 849 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 12/2003, 18-19

FA 2003, 248 (amtl. Leitsatz)

FA 2003, 277-278 (amtl. Leitsatz)

FAr 2003, 248

FAr 2003, 277-278

JR 2003, 484 (amtl. Leitsatz)

NWB 2003, 2303

NZA 2004, 98-102 (Volltext mit amtl. LS)

Personal 2003, 61

RdW 2003, 701-703 (Kurzinformation)

SAE 2003, 372

ZAP 2003, 849

BAG, 18.02.2003 - 3 AZR 81/02

Amtlicher Leitsatz:

Erhalten Empfänger von betrieblichen Versorgungsleistungen *"ein Weihnachtsgeld in Höhe ihrer Bruttoversorgungsbezüge"* eines Bezugsmonats, handelt es sich regelmäßig auch insoweit um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung ist nach den für eine Rechtskontrolle ablösender Neuregelungen entwickelten Grundsätzen gegen eine Verschlechterung geschützt.

Zusammenfassung:

Im Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zueinander gilt grundsätzlich das Ablösungsprinzip. Für die Regelungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung jedoch nur eingeschränkt. Zwar tritt auch hier die jüngere Betriebsvereinbarung grundsätzlich an die Stelle der älteren. Da aber im Laufe des aktiven Arbeitslebens ein schützenswertes Vertrauen der Arbeitnehmer darauf entsteht, die in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen nach Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können, hat der Senat anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit ein dreistufiges Prüfungsschema für die Feststellung der Wirksamkeit einer verschlechternden Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung entwickelt. Nach diesem Schema sind die Anforderungen an die Rechtfertigung verschlechternder Eingriffe in die bisherige Versorgungsregelung umso höher, je stärker in Versorgungspositionen eingegriffen wird.

In dieser Sache hat
der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung
vom 18. Februar 2003
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler,
die ehrenamtlichen Richter Platow und Ludwig
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 10. Oktober 2001 - 7 (4) Sa 957/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten noch darum, ob der Kläger nach Eintritt des Versorgungsfalls ein so genanntes Rentnerweihnachtsgeld in Höhe der vollen monatlichen Bruttoversorgungsbezüge verlangen kann.
- 2 Der Kläger ist am 4. Oktober 1938 geboren. Er ist beim Beklagten, der ursprünglich als *"Technischer Überwachungsverein R e.V."* firmierte, seit dem 1. Februar 1974 als amtlich anerkannter Sachverständiger beschäftigt. Der Beklagte unterliegt der Rechtsverordnung der Landesregierung Nordrhein-Westfalen über die Organisation der technischen Überwachung vom 2. Dezember 1959 (GV. NW S 174). In § 6 Abs. 6 dieser Verordnung ist bestimmt, dass der Beklagte den bei ihm angestellten Sachverständigen eine den Bezügen der vergleichbaren Beamten oder Angestellten des Landes Nordrhein-Westfalen angegliche Vergütung sowie eine Alters-, Hinterbliebenen- und Dienstunfähigkeitsversorgung zu gewähren hat. Eine entsprechende Bestimmung findet sich auch in der Satzung des Beklagten.
- 3 Der Beklagte erbringt seit dem Jahre 1959 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen. Nach verschiedenen Änderungen und Ergänzungen wurde die Betriebsvereinbarung über Altersversorgung am 25. Juni 1976 mit Wirkung zum 1. Juli 1976 neu abgeschlossen (im Folgenden BV 76). In dieser Betriebsvereinbarung wird festgelegt, dass das Ruhegehalt nach Vollendung einer 10-jährigen anrechnungsfähigen Dienstzeit 35 % der ruhegeldfähigen Dienstbezüge beträgt und mit jedem weiteren Dienstjahr bis zum vollendeten 25. Dienstjahr um 2 % und von da ab um 1 % bis zum Höchstsatz von 75 % ansteigt. Auf die so errechneten betrieblichen Versorgungsleistungen sind die auf die anrechnungsfähige Dienstzeit entfallenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, für die der Beklagte die Beiträge gezahlt hat, sowie sonstige im Einzelnen bezeichnete Versorgungsbezüge anzurechnen. Weiter heißt es in dieser Betriebsvereinbarung:

"12. Weihnachtsgeld

Versorgungsempfänger erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe ihrer Bruttoversorgungsbezüge des Monats November. Hiervon ausgenommen sind Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezüge sich aufgrund einer unverfallbaren Anwartschaft gemäß Ziffer 11 ergeben."

In Nr. 11 der Betriebsvereinbarung sind im Wesentlichen die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften und die Berechnungsregeln des Betriebsrentengesetzes wiederholt.

Die Betriebsvereinbarung vom 25. Juni 1976 wurde in der Folgezeit durch weitere Betriebsvereinbarungen in hier nicht interessierenden Zusammenhängen geändert und ergänzt.

Sämtliche Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung wurden vom Beklagten mit Schreiben vom 27. April 1992 zum 31. Juli 1992 gekündigt. Nach umfangreichen Verhandlungen, denen auch gutachtliche Äußerungen des Büros Prof. Dr. Heubeck zu den Auswirkungen des Rentenreformgesetzes 1992 zugrunde lagen, einigten sich die Betriebspartner am 4. Juni 1993 auf eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung (im Folgenden: BV-AV 6/93). Neben anderen Regelungen sieht Art. 2 § 5 u.a. vor:

"(1)

Punkt 12 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

'Die Versorgungsempfänger erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 50 % ihrer Bruttoversorgungsbezüge des Monats November'."

- 4 Über die Änderungen durch die BV-AV 6/93, von denen sich beim Kläger nur die Neuregelung zum Rentnerweihnachtsgeld auswirken wird, wurden die Mitarbeiter des Beklagten mit einem Schreiben aus Juni 1993 sowie in der Mitarbeiterzeitung INKONTAKT 4/93 informiert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen teilte in einem Schreiben aus Dezember 1993 mit, die Betriebsvereinbarung über die Altersversorgung der Sachverständigen des Beklagten sei hinsichtlich der Höhe mit den in § 6 Abs. 6 der Verordnung über die Organisation der technischen Überwachung geforderten Vorgaben vereinbar.
- 5 Im Laufe des Rechtsstreits ist es durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung vom 14. November 2000 zu einer weiteren grundlegenden Neuordnung des betrieblichen Versorgungswerks beim Beklagten gekommen, der auch der K Betriebsrat des Beklagten, dem der Kläger angehört, zugestimmt hat, und deren Wirksamkeit vorliegend nicht im Streit ist.
- 6 Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, die Kürzung des Rentnerweihnachtsgeldes, einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung, durch die BV-AV 6/93 sei ihm gegenüber nicht gerechtfertigt. Diese Betriebsvereinbarung verschlechtere seine Versorgungssituation im Alter unangemessen und verstoße gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Die von ihm während des aktiven Arbeitslebens erdiente Versorgungsanwartschaft habe auch den Anspruch auf eine volle 13. Rente als Weihnachtsgeld mit umfasst. Durch die Kürzung sei in von ihm erdiente Besitzstände eingegriffen worden. Hierfür gebe es keine hinreichenden rechtfertigenden Gründe. Zwar habe das Rentenreformgesetz 1992 für den Beklagten zusätzliche Belastungen gebracht. Diese seien vom Beklagten und dem von ihm eingeschalteten Sachverständigen aber bei weitem zu hoch bewertet worden. Die Feststellungen des Gutachters seien in mehreren Punkten sachlich unrichtig. Er gehe von einer Mehrbelastung in der Größenordnung von 1,6 % aus. Eigentlicher Anlass für die Kündigung im Jahre 1992 seien Verschlechterungen des Betriebsergebnisses gewesen und der Umstand, dass keine ausreichenden Pensionsrückstellungen erfolgt seien. Die dringend gebotene Konsolidierung des Beklagten habe vorrangig durch Beschränkung auf sein Kerngeschäft erfolgen müssen. Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung seien hiermit nicht zu rechtfertigen.
- 7 Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass er eine Anwartschaft hat auf eine betriebliche Altersversorgung des beklagten Vereins, bei der ein Rentner-Weihnachtsgeld von 100 % im Sinne der Betriebsvereinbarung vom 25. Juni 1976 Nr. 12 mit 1/12 in die monatliche Rente einfließt.
- 8 Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.
- 9 Er hat darauf hingewiesen, bei der Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung im Jahre 1993 seien die Betriebspartner auf Grund versicherungsmathematischer Berechnungen des Büros Prof. Dr. Heubeck davon ausgegangen, dass allein durch die Rentenreform 1992 auf den Beklagten bis zum Jahre 2001 eine Mehrbelastung von ca. 60 Millionen DM zugekommen wäre. Den Betriebspartnern sei es darum gegangen, diese Mehrbelastungen auszugleichen, die sich insgesamt auf rund 40 % beliefen. Im Hinblick hierauf seien bei der Anrechnung der Sozialversicherungsrente Änderungen vorgenommen worden, die Ersparnisse von ca. 23 Millionen DM in zehn Jahren ergeben würden. Die restlichen Einsparungen auf Grund der Halbierung des Weihnachtsgeldes beliefen sich im selben Zeitraum auf rund 37 Millionen DM. Dabei seien die Betriebspartner der Auffassung gewesen, dass das Weihnachtsgeld nicht zu den üblichen

monatlichen Einkünften gehöre und damit auch nicht zur Bestreitung der regelmäßigen Ausgaben diene. Die Gesamtregelung, welche die jährliche Gesamtversorgung des Klägers nur von 88.695,49 DM auf 85.698,37 DM und den Gesamtversorgungsgrad von 95,18 % auf 92,53 % reduziere, sei von Rechts wegen nicht zu beanstanden.

- 10 Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen letzten Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 11 Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger hat im Versorgungsfall keinen Anspruch mehr auf ein Rentnerweihnachtsgeld in der vollen Höhe seiner Versorgungsbezüge des Monats November nach der BV 76. Ein solcher Anspruch scheitert daran, dass an Stelle der BV 76 die BV-AV 6/93 getreten ist und dies auch dem Kläger gegenüber wirksam ist. Dies haben die Vorinstanzen im Ergebnis zu Recht entschieden.

- 12 I.

Die BV 76 gilt auch, was den Anspruch auf Rentnerweihnachtsgeld angeht, nicht mehr zugunsten des Klägers.

- 13 1.

Dies ergibt sich allerdings nicht allein daraus, dass diese Betriebsvereinbarung zum 31. Juli 1992 gekündigt und durch die BV-AV 6/93 ersetzt worden ist. Diese Neuregelung ist vielmehr auch hinsichtlich des Anspruchs auf ein Rentnerweihnachtsgeld einer Inhaltskontrolle anhand der Maßstäbe des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit unterworfen. Es handelt sich entgegen der Auffassung der Beklagten und des Landesarbeitsgerichts auch insoweit um eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung.

- 14 a)

Im Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zueinander gilt zwar das Ablösungsprinzip. Die Neuregelung ersetzt die ältere auch dann, wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Die Betriebspartner können eine Angelegenheit, die sie durch eine Betriebsvereinbarung geregelt haben, unter Aufhebung dieser Betriebsvereinbarung mit Wirkung für die Zukunft in einer neuen Betriebsvereinbarung auch verschlechternd regeln. Lediglich ein Eingriff in bereits begründete Ansprüche ist nicht ohne weiteres und schrankenlos zulässig; hier bedarf es einer Inhaltskontrolle (BAG 5. Oktober 2000 - 1 AZR 48/00 - BAGE 96, 15, 23 f.; 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - BAGE 96, 249, 253 [BAG 15.11.2000 - 5 AZR 310/99] , jeweils mwN). Bei einer Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzuwendung im laufenden Arbeitsverhältnis gibt es für eine solche Kontrolle jedenfalls dann keinen Anlass, wenn die Neuregelung erst für das Folgejahr eine Verschlechterung des Anspruchs vorsieht (BAG 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - BAGE 98, 323, 332 ff.).

- 15 b)

Für die Regelungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gilt das Ablösungsprinzip jedoch nur eingeschränkt. Zwar tritt auch hier die jüngere Betriebsvereinbarung grundsätzlich an die Stelle der älteren. Da aber im Laufe des aktiven Arbeitslebens ein schützenswertes Vertrauen der Arbeitnehmer darauf entsteht, die in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen nach Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können, hat der Senat anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit ein dreistufiges Prüfungsschema für die Feststellung der Wirksamkeit einer verschlechternden Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung entwickelt. Dieses Schema geht davon aus, dass die Anforderungen an die Rechtfertigung verschlechternder Eingriffe in die bisherige Versorgungsregelung umso höher sind,

je stärker in Versorgungspositionen eingegriffen wird: Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und im Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1 , § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach allenfalls aus zwingenden Gründen entzogen werden. Sie können insbesondere bei einem Wegfall der Geschäftsgrundlage der bisherigen Versorgungszusage vorliegen. In erster Linie bei endgehaltsbezogenen Zusagen kommen auf der zweiten Eingriffsstufe geschützte Besitzstände in Betracht, die sich dienstzeitunabhängig allein aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben. Ein Arbeitnehmer, der bis zum Ablösungsstichtag einen bestimmten Prozentsatz seines Endgehalts erdient hat, kann auf Grund der ihm erteilten Zusage grundsätzlich auch darauf vertrauen, dass das einmal Erdiente entsprechend der weiteren Entwicklung seines ruhegehaltsfähigen Gehalts bis zum Ausscheiden weiter wächst. Der sich hieraus ergebende Besitzstand kann nur aus triftigen Gründen geschmälert werden, weil er zum Ablösungszeitpunkt bereits zeitanteilig erdient war. Hier ist ein Eingriff möglich, wenn ein Fortbestand der bisherigen Versorgungsregelung den Bestand des Unternehmens des Versorgungsschuldners langfristig gefährden würde. Eingriffe in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente künftige Zuwachsraten durch betriebliche Neuregelungen sind schließlich schon aus sachlich-proportionalen Gründen möglich. Die Eingriffe dürfen nicht willkürlich sein. Sie müssen nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände und Erwägungen zur Änderung der Versorgungszusage Anlass gegeben haben (vgl. hierzu insgesamt zuletzt BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 36, zu II 1 der Gründe mwN).

16 c)

Auch die zwischen den Parteien allein umstrittene verschlechternde Neuregelung des Rechts auf Rentnerweihnachtsgeld durch Art. 2 § 5 (1) BV-AV 6/93 betrifft einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung und unterliegt deshalb diesen vom Senat entwickelten Grundsätzen zur Ablösungskontrolle.

17 aa)

Ob es sich bei einer versprochenen Leistung um eine der betrieblichen Altersversorgung handelt, die den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes und der hierzu entwickelten Rechtsprechung unterliegt, richtet sich allein danach, ob die in diesem Gesetz abschließend aufgezählten Voraussetzungen erfüllt sind: Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen, die Leistungspflicht nach dem Inhalt der Zusage durch einen der im Gesetz genannten biologischen Ereignisse, nämlich Alter, Invalidität oder Tod, ausgelöst werden, und es muss sich um die Zusage eines Arbeitgebers aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses handeln (BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - BAGE 90, 120, 122 mwN).

18 bb)

Das Rentnerweihnachtsgeld, das dem Kläger in Nr. 12 BV 76 in Aussicht gestellt worden ist, erfüllt diese Voraussetzungen. Es handelt sich um eine vom beklagten Arbeitgeber aus Anlass des Arbeitsverhältnisses versprochene Leistung, die der Versorgung im Alter dienen soll. Die Leistung von Rentnerweihnachtsgeld unterscheidet sich vorliegend von laufenden Betriebsrentenzahlungen nur dadurch, dass sie einmal jährlich zum Jahresende zu erbringen ist. Sie ist im Rahmen einer *"Betriebsvereinbarung über die Altersversorgung"* geregelt und richtet sich auch in der Höhe nach dem, was der Arbeitnehmer im aktiven Arbeitsverhältnis an Versorgungsleistungen erdient hat. Dass die tatsächliche Höhe des Rentnerweihnachtsgeldes, das der Beklagte nach der BV 76 aufzubringen hatte, über dem lag, was der Beklagte an monatlichen Betriebsrentenleistungen schuldet, hing mit dem beim Beklagten geltenden Gesamtversorgungssystem zusammen. Der Beklagte wollte nach dem Konzept der BV 76 dafür einstehen, dass dem Kläger als Versorgungslohn die von ihm erdiente Gesamtversorgung dreizehnmal jährlich zufließen würde. Da die gesetzliche Rente nur zwölfmal jährlich gezahlt wird und deshalb auch nur bei den laufenden Rentenzahlungen mildernd berücksichtigt werden kann, hatte der Beklagte nach der ursprünglichen Regelung als Weihnachtsgeld eine volle monatliche Bruttogesamtversorgung aufzubringen.

19

Das Landesarbeitsgericht verweist demgegenüber zu Unrecht auf die Regelung in Nr. 12 Satz 2 BV 76. Zwar war dort vorgesehen, dass Arbeitnehmer, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft vorzeitig ausgeschieden waren, vom Bezug des Rentnerweihnachtsgeldes gänzlich ausgeschlossen sein sollten. Hier handelt es sich indes nur um eine besondere Rechtsfolgenregelung, die keine Rückschlüsse auf die Rechtsnatur der versprochenen Leistung zulässt. Auch bei der Zusage von laufenden Versorgungsleistungen wurde und wird teilweise bis heute als Anspruchsvoraussetzung ein Verbleiben des Arbeitnehmers im Betrieb bis zum Versorgungsfall festgelegt, ohne dass dies am Charakter der Leistungen als betriebliche Versorgungsleistungen etwas ändert. Solche Bleibebedingungen sind am gesetzlichen Maßstab des § 1 Abs. 1 BetrAVG a.F. oder § 1 b Abs. 1 BetrAVG nF zu messen und gegebenenfalls unwirksam (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Insgesamt hängt es nicht von der Bezeichnung einer in Aussicht gestellten Geldleistung oder deren - gesetzeskonformer - Behandlung in einer Versorgungsordnung ab, ob sie dem sozialen Schutz des Betriebsrentengesetzes und der hierzu entwickelten Rechtsprechung unterfällt. Entscheidend ist allein, ob die Leistung die Begriffsmerkmale des § 1 BetrAVG erfüllt. So verhält es sich im vorliegenden Fall (im Ergebnis ebenso: BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - BAGE 90, 120, 122).

- 20** Auch der Hinweis des Landesarbeitsgerichts geht fehl, es stelle eine unzulässige Ausweitung des Dotierungsrahmens dar, wenn das Weihnachtsgeld als Leistung der betrieblichen Altersversorgung angesehen würde, das dann auch an Anpassungen nach § 16 BetrAVG teilnehmen müsste. Diese Rechtsfolge ist Konsequenz der Qualifizierung und ist im übrigen auch in der BV 76 so vorgesehen; das Rentnerweihnachtsgeld entspricht der Höhe nach den - jeweiligen - Bruttoversorgungsbezügen des Monats November.
- 21** **2.**
- Die Revision des Klägers ist gleichwohl unbegründet, weil die verschlechternde Neuregelung des Rentnerweihnachtsgeldes durch die BV-AV 6/93 jedenfalls im Falle des Klägers einer Inhaltskontrolle standhält. Die Neuregelung greift weder in den vom Kläger zum Ablösungstichtag erdienten Besitzstand noch in die von ihm bis dahin erdiente Dynamik ein. Der festzustellende Eingriff in die künftigen Zuwächse ist durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht in seiner Hilfsbegründung zu Recht angenommen.
- 22** a)
- Der maßgebliche Stichtag für die Ermittlung der bis zur Ablösung durch die BV-AV 6/93 erdienten Besitzstände ist der 31. Juli 1992. Zu diesem Zeitpunkt war die BV 76 gekündigt worden. Danach bestand kein gesteigert schützenswertes Vertrauen mehr darauf, auch in der Folgezeit noch ungeschmälert Zuwächse nach der BV 76 erreichen zu können (BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 36, zu II 2 a der Gründe).
- 23** b)
- Die Neuregelung hat in den vom Kläger bis zum Ablösungstichtag erdienten Besitzstand nicht eingegriffen. Dies wäre nur dann der Fall gewesen, wenn der Kläger bei seinem tatsächlichem Ausscheiden aus dem Betrieb - voraussichtlich mit Vollendung seines 65. Lebensjahres im Oktober 2003 - auf der Grundlage der ablösenden Neuregelung weniger erhalten würde, als er nach der BV 76 erhalten würde, wenn er zum Ablösungstichtag mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft vorzeitig ausgeschieden wäre (zu diesen Prüfungsmaßstab zuletzt BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - nv., zu III 1 der Gründe). Dies ist nicht der Fall.
- 24** Der Kläger hat ein an ihn gerichtetes Schreiben vom 21. September 1993 mit Anlagen zu den Akten gereicht, in denen auf der Grundlage der Bezüge des Jahres 1993 die gesetzliche Rente, die monatliche Betriebsrente, das Rentnerweihnachtsgeld und der auf der Grundlage der BV 76 erreichte Anwartschaftswert errechnet sind. Den hierin erhaltenen tatsächlichen Angaben ist der Kläger nicht entgegengetreten. Daraus ergibt sich, dass mit der BV-AV 6/93 nicht in den vom Kläger bis zum 31. Juli 1992 erdienten Besitzstand eingegriffen worden ist: Nach den dort genannten

Zahlen wird der Kläger nach der Neuregelung des Jahres 1993 - ohne Berücksichtigung der weiteren Änderung des Versorgungswerks beim Beklagten im Jahre 2000 - unter Berücksichtigung eines auf 50 % abgesenkten Rentnerweihnachtsgeld jährliche Versorgungsbezüge in Höhe von 46.907,89 DM erhalten. Bis zum Ablösungstichtag hatte er auf der Grundlage der BV 76 unter Einschluss eines vollen Rentnerweihnachtsgeldes bei Berücksichtigung des Unverfallbarkeitsfaktors von 0,7899 jährliche Versorgungsleistungen in Höhe von 39.419,97 DM verdient.

- 25** Der Kläger hat demgegenüber zu Unrecht den Standpunkt eingenommen, er müsse zumindest den Teil eines vollen Rentnerweihnachtsgeldes als verdienten Besitzstand behalten, der dem Unverfallbarkeitsfaktor zum Ablösungstichtag entspricht. Beim Rentnerweihnachtsgeld handelt es sich zwar um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Da das Rentnerweihnachtsgeld dem Kläger aber nur einmal im Jahr neben zwölf Monatsrenten zufließt, kann der Anwartschaftswert nur anhand der Summe der im Kalenderjahr fällig werdenden Versorgungsansprüche ermittelt werden. Der Kläger kann nicht verlangen, dass er bei der Feststellung des verdienten Besitzstandes so behandelt wird, als hätte er vom Beklagten zwei von einander unabhängig zu behandelnde Versorgungszusagen erhalten, eine über monatliche Rentenzahlungen, eine zweite über die Zahlung eines Rentnerweihnachtsgeldes, von denen nur in eine eingegriffen worden ist. Ein solches Vorgehen widerspräche der einheitlichen Versorgungsregelung, auf die der Kläger sich stützt.
- 26** c)
- Die Neuregelung des Jahres 1993 greift auch nicht in die vom Kläger erdiente Dynamik ein. Die Neuregelung ändert nicht zu Lasten des Klägers den Endgehaltsbezug der Versorgungszusage. Da der Kläger bereits auf Grund der Verhältnisse des Jahres 1993 ohne Berücksichtigung der Dynamik im Rentenfall mehr erhalten würde, als er bis zum Ablösungstichtag verdient hatte, kann die zusätzliche Berücksichtigung der endgehaltsbezogenen Dynamik nur zu einer "parallelen" Erhöhung des bis zum Ablösungstichtag verdienten Besitzstandes und der bis zum Versorgungsfall erreichbaren Betriebsrente führen. Daran, dass der Kläger mehr erhalten wird, als er bis zum Ablösungstichtag auf der Grundlage der BV 76 verdient hatte, ändert sich auch unter Einbeziehung der versprochenen Dynamik nichts.
- 27** d)
- Die BV-AV 6/93 greift allerdings zu Lasten des Klägers in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse ein. Dieser Eingriff ist jedoch durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt.
- 28** Der Kläger konnte seit dem 1. August 1992 seine Versorgungsanwartschaft nur noch in einem geringeren Umfang steigern, als dies auf der Grundlage der bis dahin geltenden BV 76 geschehen wäre. Die prozentual festgelegten Steigerungssätze je Dienstjahr sind zwar unverändert geblieben. Auf das Kalenderjahr bezogen konnte der Kläger jedoch durch die Halbierung des Rentnerweihnachtsgeldes im Ergebnis nur noch geringere Zuwächse erzielen, als er sie nach der Vorgängerregelung hätte erzielen können.
- 29** Für den hierin liegenden Eingriff durch die BV-AV 6/93 gibt es jedoch sachliche Gründe. Der Eingriff ist nicht willkürlich. Es steht zwischen den Parteien fest, dass die wirtschaftliche Belastung des Beklagten mit Versorgungsverbindlichkeiten durch das Rentenreformgesetz 1992 größer geworden ist. Dies allein könnte die vorgenommene Verschlechterung bei den künftig zu erzielenden Zuwächsen allerdings nicht sachlich rechtfertigen. Sich ändernde Belastungen infolge von Änderungen des gesetzlichen Rentenrechts sind in dem Gesamtversorgungssystem der Beklagten angelegt. Mehrbelastungen auf Grund von Änderungen im gesetzlichen Rentenrecht können angesichts dessen für sich allein genommen Verschlechterungen bei der betrieblichen Altersversorgung nur dann sachlich rechtfertigen, wenn sie ein außergewöhnliches, so nicht vorhersehbares Ausmaß erreichen. Ob dies im Falle des Beklagten als Folge des Rentenreformgesetzes 1992 bei unverändertem Fortbestand der BV 76 so gewesen wäre, steht nicht fest. Das vom Beklagten eingereichte Sachverständigengutachten deutet zwar in diese Richtung. Der Kläger hat indes zu Recht darauf hingewiesen, dass hier in mehreren Punkten noch Klärungsbedarf bestünde. Hierauf kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits aber nicht an,

weil der in gehobener Position tätige mit der Betriebsratsarbeit vertraute und anwaltlich vertretene Kläger bereits in der Klageschrift darauf hingewiesen hat, eigentlicher Anlass für die Kündigung der BV 76 und die Neuregelung sei es gewesen, dass sich die Betriebsergebnisse des Beklagten verschlechtert hätten und die notwendigen Pensionsrückstellungen nicht erfolgt seien. Hierauf habe der Beklagte zu Unrecht mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung reagiert. Stattdessen hätte er die Risiken, die durch die Ausweitung seiner Betätigungsfelder ins Ausland und über seinen eigentlichen Kernarbeitsbereich hinaus eingetreten seien, im Rahmen seiner dringend gebotenen Konsolidierung abbauen müssen.

30 Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich aus diesem eigenen Vorbringen, das sich der Beklagte zumindest hilfsweise zu Eigen gemacht hat, dass es für den verhältnismäßig milden Eingriff in künftige noch zu erdienende Zuwächse einen ausreichenden, Willkür ausschließenden sachlich-proportionalen Grund gab. Grundentscheidungen der Unternehmenspolitik unterliegen ebenso wenig gerichtlicher Kontrolle, wie es Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen sein kann, an eine unterlassene Änderung der Unternehmenspolitik nachteilige Rechtsfolgen zu knüpfen. Angesichts der vom Kläger geschilderten wirtschaftlichen Notwendigkeiten beim Beklagten war es jedenfalls sachlich vertretbar und nicht willkürlich, durch die BV-AV 6/93 zu Lasten des Klägers wie geschehen in das betriebliche Versorgungswerk einzugreifen. Der Eingriff durch Reduzierung des Rentnerweihnachtsgeldes auf 50 % war, wie das Landesarbeitsgericht im Anschluss an die vom Beklagten als Anlage 6 zur Klageerwiderung vorgelegten nachvollziehbare Berechnung festgestellt hat, schon deshalb sehr maßvoll, weil er dem Kläger einen im Versorgungsfall erreichbaren Nettoversorgungsgrad von 92,53 % seiner Aktivenbezüge beließ. Dieser Versorgungsgrad ist immer noch höher als der heute für Angestellte des öffentlichen Dienstes erreichbare Gesamtversorgungsgrad. Der Kläger hat den für ihn auf der Grundlage der BV-AV 6/93 erreichbaren Gesamtversorgungsgrad zwar in der Revision bestritten und behauptet, er habe vorgetragen und unter Beweis gestellt, dass er zum 31. Dezember 2000 nur einen Versorgungsanspruch in Höhe von 68 % der ruhegehaltsfähigen Bezüge erworben habe, woraus sich eine Nettoversorgung von etwa 75 % ermitteln lasse. Davon abgesehen, dass dieses Vorbringen nicht im Widerspruch zu der Feststellung des Landesarbeitsgerichts steht, was den bei Erreichen der festen Altersgrenze erreichbaren Nettogesamtversorgungsgrad angeht, ist der Einwand des Klägers auch in der Sache unrichtig. In dem von ihm in Bezug genommenen Schriftsatz vom 7. November 1994 hat der Kläger lediglich vorgetragen, seine *"Vollversorgung"* sei erheblich abgesenkt. Es werde bestritten, dass eine *"Vollversorgung"* von Gewerkschaften bei einem Nettoversorgungsgrad von 90 % und von Arbeitgebern bei 80 % angenommen werde. Darin liegt kein substantiiertes Bestreiten der vom Beklagten nachvollziehbar dargelegten im Versorgungsfall erreichbaren Nettogesamtversorgung.

31 **II.**

Das klägerische Begehren kann auch nicht auf § 6 Abs. 6 der Verordnung über die Organisation der technischen Überwachung gestützt werden. Dort heißt es zwar, die Überwachungsorganisation habe den bei ihr angestellten Sachverständigen eine den Bezügen der vergleichbaren Beamten oder Angestellten des Landes Nordrhein-Westfalen angeglichenen Vergütung sowie eine Alters-, Hinterbliebenen- und Dienstunfähigkeitsversorgung zu gewähren. Dies bedeutet aber zunächst schon nicht, dass den Sachverständigen des Beklagten eine wertgleiche Versorgung zugesagt werden muss. Auch eine vergleichbare Versorgung, wie sie der Beklagte erbringt, genügt nach dem Wortlaut der Vorschrift. Darüber hinaus gibt § 6 Abs. 6 der Verordnung dem einzelnen Sachverständigen auch keinen Rechtsanspruch auf eine Arbeitgeberleistung. Diese Bestimmung betrifft die Voraussetzungen für eine öffentlich-rechtliche Anerkennung der technischen Überwachungsorganisation durch die Aufsichtsbehörde. Voraussetzung für diese Anerkennung ist nach § 6 Abs. 2 Buchst. e der Verordnung, dass die technische Überwachungsorganisation die von ihr öffentlich-rechtlich geschuldete Vorsorge für die Erfüllung ua. der in Abs. 6 genannten Verpflichtung getroffen hat. Dass dies geschehen ist, steht ebenso fest wie der Umstand, dass die hierfür zuständige Aufsichtsbehörde die Änderung der Versorgungsordnung im Jahre 1993 förmlich gebilligt hat. Daraus ergibt sich, dass der Beklagte seine öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen aus der vom Kläger angezogenen Verordnung erfüllt hat.

32

Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Versorgung nach Maßgabe der BV 76 ohnehin über das hinausging, was sonst für Angestellte im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen üblich war. Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach Maßgabe der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder sieht keine 13. Zahlung vor. Allerdings ist die Sonderzuwendung, welche die aktiven Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst erhalten haben, Teil des beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes. Dies bedeutet, dass diesen Angestellten im Ergebnis die zuvor erhaltene Sonderzuwendung in der Rentenbezugsphase im Rahmen der monatlich ausgezahlten Zusatzversorgung zu Gute kommt. Das anteilig erhöhte ruhegeldfähige Einkommen fließt in die Berechnung der Gesamtversorgungsobergrenze ein. Von dem sich hieraus ergebenden Gesamtversorgungsbetrag werden aber vor der Auszahlung durch den öffentlichen Arbeitgeber die Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung abgezogen. Daher dürfte ein Rentnerweihnachtsgeld in Höhe von 50 % der monatlichen Gesamtversorgungsbezüge, also ohne mindernde Berücksichtigung der gesetzlichen Rente, wie sie die BV-AV 6/93 vorsieht, rechnerisch in etwa dem entsprechen, was Angestellte des öffentlichen Dienstes des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten.

33 Soweit der Kläger demgegenüber auf die Bestimmungen in 6.2 und 7.4 BV 76 verweist, wo auf das Landesbeamtenrecht Bezug genommen wird, verkennt er, dass es dort nicht um den Anspruch auf ein zusätzliches Rentnerweihnachtsgeld geht, sondern darum, wie die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge festzustellen und das monatliche Ruhegehalt festzusetzen ist.

34 **III.**

Da der Kläger mit seiner Revision unterlegen ist, hat er deren Kosten nach § 97 ZPO zu tragen.

Von Rechts wegen!