

**Betriebsrente: Für einen sparsamen Haushalt darf nachträglich geschraubt werden**

Das BAG hat entschieden, dass Arbeitgeber im Öffentlichen Dienst die Regelungen für eine betriebliche Altersversorgung ändern können, wenn sie - liefern sie planmäßig weiter - den Haushalt strapazieren würden. In dem konkreten Fall ging es um einen Mann, der von seinem früheren Arbeitgeber (einer Handelskammer) eine betriebliche Altersversorgung in Form einer sogenannten Gesamtzusage bezog. Vorgesehen war die Auszahlung von höchstens 75 Prozent des zuletzt bezogenen Bruttogehalts - unter Anrechnung der gesetzlichen Rente. Später wurde per Dienstvereinbarung beschlossen, dass keine Anpassungen mehr vorgenommen werden. An der Höhe des zuletzt gezahlten Ruhegelds änderte sich nichts, aber Steigerungen gab es nicht mehr. Diese klagte der Rentner ein - vergeblich. Das BAG hält die Dienstvereinbarung mit der Nettolimitierung für wirksam. Das gesetzliche Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung des öffentlichen Dienstes erlaube das. Sowohl die Einführung der Nettolimitierung zum Abbau einer planmäßigen Überversorgung als auch die Änderung der Anpassungsregelung waren ausreichend sachlich gerechtfertigt.

Quelle: Wolfgang Büser

**Beachtung des Grundsatzes von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit bei kollektiver Ablösung einer Ruhegeldzusage; Wahrung des Vertrauensschutzes bei Ablösung einer Versorgungsregelung aus Gründen des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns im öffentlichen Dienst**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 13.10.2020

**Aktenzeichen:** 3 AZR 410/19

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2020, 57007

**ECLI:**

ECLI:DE:BAG:2020:131020.U.3AZR410.19.0

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

LAG Hamburg - 21.08.2019 - AZ: 7 Sa 2/19

ArbG Hamburg - 27.11.2018 - AZ: 9 Ca 170/18

**Rechtsgrundlagen:**

§ 75 BetrVG

§ 77 HmbPersVG

§ 3 Abs. 2 IHKG

Versorgungsregelung i.d.F. v. 15.12.1995 Ziff. I Nr. 8

Versorgungsregelung i.d.F. v. 15.12.1995 Ziff. IV Nr. 1

Dienstvereinbarung über die Versorgungsregelung v. 02.02.2017 Abschn. I Nr. 6

Dienstvereinbarung über die Versorgungsregelung v. 02.02.2017 Abschn. I Nr. 8

## **Fundstellen:**

ArbR 2020, 572

ArbRB 2020, 330 (Pressemitteilung)

AuR 2020, 528-529 (Pressemitteilung)

AuR 2021, 236

BB 2021, 563

EzA-SD 21/2020, 8 (Pressemitteilung)

EzA-SD 5/2021, 8-9

FA 2021, 114

NZA 2021, 896

NZA-RR 2021, 192-202

RiA 2021, 207

ZTR 2021, 225

---

## **BAG, 13.10.2020 - 3 AZR 410/19**

### **Orientierungssatz:**

1. Die Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch eine Gesamtzusage gewährt dem Arbeitnehmer nur eine Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln. Sie ist regelmäßig offen für eine - auch verschlechternde - Ablösung durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Eine solche kann jedenfalls einseitig auch gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern durchgeführt werden. Gleiches gilt für eine auf betrieblicher Übung beruhenden Zusage. Bei einer Ruhegeldzusage ist die Geltung von vornherein auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt, sodass der - auch der ausgeschiedene - Arbeitnehmer einen möglichen künftigen Änderungsbedarf erkennen kann (Rn. 65 ff.).
2. Die Ablösung von Ruhegeldzusagen ist gegenüber Ruhegeldempfängern anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Sie kann bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes wegen des haushaltsrechtlichen Grundsatzes des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns auf den Abbau einer - auch - planmäßigen Überversorgung gestützt werden. Eine Industrie- und Handelskammer als nicht gewinnorientierte Körperschaft des öffentlichen Rechts ist öffentlicher Arbeitgeber in diesem Sinne. Insoweit kann es zulässig sein, eine Bruttogesamtversorgungsobergrenze durch eine sog. Nettolimitierung abzulösen, wobei der Versorgungsgrad auf 100 vH der letzten Nettoeinkünfte bzw. in Grenzen auch auf ein Weniger zurückgeführt werden darf. Die gestiegene Steuerbelastung der Renten braucht nicht berücksichtigt zu werden, wenn dieses Risiko bereits in der ursprünglichen Zusage den Versorgungsempfängern zugewiesen war, weil Betriebsrenten schon damals steuerpflichtig waren. Gleiches gilt für die Belastung mit Sozialabgaben. Sofern es noch keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung bei Zusage der Ruhegeldleistungen gab, hat sich der Arbeitgeber angemessen zu beteiligen und darf eine pauschalierende Regelung vornehmen (Rn. 75 ff.).
3. Die Änderung einer auf betrieblicher Übung beruhenden Anpassungsregelung ist ebenfalls anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Liegt ein nur äußerst geringfügiger Eingriff vor, können die Verringerung des mit der Anpassung laufender Leistungen verbundenen Verwaltungsaufwands und die damit zusammenhängende Kosteneinsparung einen ausreichenden rechtfertigenden Grund für den Eingriff bilden (Rn. 130 ff.).

## Redaktioneller Leitsatz:

1. Ist eine Ruhegeldzusage offen für eine Ablösung oder Änderung durch eine betriebliche Regelung mit kollektivem Bezug (z.B. Dienstvereinbarung), so kann dennoch nicht schrankenlos in die durch die Versorgungszusage begründeten Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen werden. Die Ablösung ist vielmehr so zu behandeln wie die Ablösung einer Betriebsvereinbarung und unterliegt daher derselben Inhaltskontrolle. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden.
2. Die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung, die außerhalb des Angemessenen steht und dem Grundsatz sparsamen und wirtschaftlichen Handelns zuwiderläuft, ist im öffentlichen Dienst nicht gestattet. Eine Überversorgung, die über das im öffentlichen Dienst üblicherweise erreichte Niveau weit hinausgeht und die Rentner deutlich besser stellt als die aktiven Arbeitnehmer, ist übermäßig und bedarf der Korrektur. Die Absenkung einer solchen Altersversorgung auf ein vernünftiges Maß verstößt nicht gegen den Verfassungsgrundsatz des Vertrauensschutzes.

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie den ehrenamtlichen Richter Wischnath und die ehrenamtliche Richterin Busch für Recht erkannt:

## Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. August 2019 - 7 Sa 2/19 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 27. November 2018 - 9 Ca 170/18 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Höhe einer betrieblichen Altersversorgung.
- 2 Der 1937 geborene Kläger war seit dem 19. Juli 1960 Arbeitnehmer der Beklagten. Die Beklagte ist die für die Freie und Hansestadt Hamburg gebildete Industrie- und Handelskammer. Sie hat die Rechtsform einer Körperschaft öffentlichen Rechts. Oberstes Beschlussorgan ist die Vollversammlung, genannt Plenum, die von den Mitgliedern, also den Kammerzugehörigen, gewählt wird. Das Plenum entscheidet autonom über die Beiträge der rund 160.000 kammerzugehörigen Unternehmen aus Hamburg. Wegen ihrer Autonomie bei der Entscheidung über die Beitragshöhe ist die Beklagte nicht insolvenzfähig. Geführt wird die Beklagte durch ein siebenköpfiges Präsidium unter Leitung des Präses.
- 3 Die Beklagte sagte ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern - so auch dem Kläger - Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf Grundlage des "Allgemeinen Merkblatts über die Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für die Angestellten der Handelskammer Hamburg" vom 21. Juli 1960 zu. Grundlage war der Beschluss des Plenums vom 6. August 1959, der einleitend wie folgt lautet:

"In Anbetracht der Tatsache, dass der Staat der Kammer die Beitragshoheit wieder verliehen hat, sieht sich die Kammer in der Lage, einen zusätzlichen Versorgungsanspruch zu gewähren.

Allen vollberuflichen nichtbeamteten Mitarbeitern der Kammer wird eine Versorgungszusage für den Fall der Berufsunfähigkeit oder der Erreichung der Altersgrenze nach Maßgabe der für die Hamburger Staatsangestellten und -arbeiter geltenden Regelung gewährt. ..."

- 4 Inhaltlich gewährleistet die Versorgungsregelung (im Folgenden VO I) den Versorgungsberechtigten ein Ruhegeld wegen Alters nach einer 35-jährigen Betriebszugehörigkeit iHv. maximal 75 vH des letzten Bruttoeinkommens. Zum damaligen Zeitpunkt entsprach dies 89,18 vH des Nettogehalts aktiver Arbeitnehmer. Die VO I wurde anlässlich der Reform der betrieblichen Altersversorgung durch das Betriebsrentengesetz (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974, BGBl. I S. 3610 - BetrAVG) am 8. Oktober 1974 ohne Änderung des Versorgungsniveaus neu gefasst.
- 5 Außerhalb der VO I wurde die Bruttogesamtversorgung jeweils insgesamt entsprechend der Erhöhung der Tarifgehälter angepasst. Eine nachfolgende Erhöhung der gesetzlichen Rente wurde auf die tarifliche Erhöhung angerechnet.
- 6 Seit 1991 bestand - im Vergleich zum verfügbaren Einkommen aktiver Arbeitnehmer - bei einer Brutto-Versorgungsobergrenze von 75 vH bei Durchschnittsverdiensten rechnerisch eine Netto-Übersorgung iHv. zumindest 107,4 vH. Im Jahr 1995 und auch im Jahr 2015 betrug diese 113,1 vH.
- 7 Ausweislich eines internen Vermerks der Abteilung Inneres vom 17. Mai 1983 an den damaligen Hauptgeschäftsführer der Handelskammer wurden zu diesem Zeitpunkt Möglichkeiten zum Abbau der Versorgungslasten diskutiert. Zum Thema einer sog. Übersorgung heißt es, dass eine solche nur eine geringe Rolle spielen dürfte.
- 8 Im Jahr 1993 wurden die mit der Versorgungszusage verbundenen finanziellen Belastungen im Präsidium der Beklagten diskutiert. Eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erarbeitete Vorschläge, ua. auch einen zur Einführung einer Nettolimitierung. Dieser Vorschlag wurde nicht umgesetzt.
- 9 Die Beklagte führte in einem Vermerk vom 9. März 1994 aus, dass die Steigerung der Versorgungslast in den nächsten Jahren eine deutliche Modifizierung der Versorgungszusage der Kammer an die Mitarbeiter erforderlich mache und dass sich dafür der Weg anbiete, die jetzige Versorgungszusage einzufrieren und eintretenden Mitarbeitern eine neue Versorgungszusage zu geben. In einer Notiz vom 30. Januar 1995 der Abteilung Inneres heißt es: "Aus rechtlichen Gründen kommt eine Änderung der alten Regelung nur in sehr eingeschränkter Form in Frage. Nicht auszuschließen sind marginale Korrekturen...". In Nr. 3 eines Protokolls zur Präsidiumssitzung vom 2. Februar 1995 ist ua. die Ansicht sowohl des Vizepräsidenten als auch des Hauptgeschäftsführers der Beklagten festgehalten: "Die vor dem 1. Juli 1994 geschlossenen Arbeitsverhältnisse genossen hinsichtlich der Pensionszusagen Bestandsschutz."
- 10 Am 7. September 1995 sprach der Stabsbereich Recht der Beklagten die Empfehlung an das Präsidium aus, das bisher geltende Versorgungswerk aus Gründen der Vertragstreue und des Vertrauensschutzes der Substanz nach unverändert zu lassen, es redaktionell zu aktualisieren und in seiner Geltung zum 30. Juni 1994 zu befristen. Dies wurde am 5. Oktober 1995 im Präsidium der Beklagten beschlossen. Die VO I wurde mit Wirkung für die Zukunft geschlossen. Für nach dem 1. Juli 1994 eintretende Mitarbeiter wurde ein neues Versorgungswerk (im Folgenden VO II) mit deutlich geringeren Leistungen eingerichtet.
- 11 Die VO I idF vom 15. Dezember 1995 (im Folgenden VO I 1995) lautet auszugsweise wie folgt:

"HANDELSKAMMER HAMBURG

Allgemeines Merkblatt

über die

Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung

für die Angestellten der

Handelskammer Hamburg

genehmigt vom Präsidium der Kammer am 21. Juli 1960,

in der Fassung der Beschlüsse des Präsidiums vom 5. Oktober 1995

und des Plenums der Kammer vom 2. November 1995.

Die Versorgung der Mitarbeiter der Kammer wird auf Grund eines Beschlusses des Plenums der Handelskammer Hamburg vom 6. August 1959 sowie der inzwischen erfolgten Änderungen nach Maßgabe folgender Grundsätze gewährt. Besonders gelagerte Einzelfälle können abweichend geregelt werden.

Mitarbeiter, die 10 Jahre ununterbrochen im Dienst der Handelskammer Hamburg gestanden haben, erhalten nach dieser Wartezeit eine Versorgungszusage. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Mitarbeiter durch einen Dienstunfall dauernd dienstunfähig geworden ist.

#### I. Ruhegeld

1. Die Mitarbeiter, die zehn Jahre ununterbrochen im Dienst der Handelskammer Hamburg gestanden haben (Wartezeit), erhalten ein Ruhegeld, wenn sie

a) dauernd dienstunfähig geworden sind oder

b) nach den Bestimmungen des Dienstvertrages die Altersgrenze erreicht haben.

...

6. Für die Berechnung des Ruhegeldes ist das zuletzt bezogene Gehalt (bei Anlehnung an BAT: Grundvergütung zuzüglich Ortszuschlag und allgemeiner Zulage) maßgebend. Hierzu zählen nicht Weihnachtsgratifikationen und andere Sondervergütungen.

7. Das für die Berechnung des Ruhegeldes maßgebende Gehalt unterliegt den tariflichen Veränderungen. Dies gilt entsprechend für das Ruhegeld, dem ein Festgehalt zugrunde liegt.

8. Die Berechnung erfolgt dergestalt, daß nach zehnjähriger Beschäftigungszeit 35 % des zuletzt bezogenen Gehaltes verdient sind. Das Ruhegeld steigt in den darauffolgenden fünfzehn Dienstjahren um jährlich 2 %, mit jedem weiteren Dienstjahr um 1 % bis zum Höchstsatz von 75 %.

...

#### IV. Anrechnung von Renten

1. Auf das zu gewährende Ruhegeld und die Hinterbliebenenversorgung werden die vom Bund, von den Ländern, den Gemeinden und Gemeindeverbänden gewährten Renten voll sowie die auf Grund der Pflichtbeiträge zu der Angestellten- und Invalidenversicherung gewährten Renten bis zur Höhe der bei der Kammer erworbenen Ansprüche angerechnet.

..."

- 12** Mit Rundschreiben vom 29. Januar 1996 informierte die Beklagte ihre vor dem 1. Juli 1994 eingestellten Mitarbeiter über die geänderte Fassung des "Allgemeinen Merkblattes über die Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für die Angestellten der Handelskammer Hamburg".

- 13 Im März 2008 wurde im Zuge der Zertifizierung der Handelskammer Hamburg nach ISO 9001 ein elektronisches QM-Handbuch eingeführt, auf das alle Mitarbeiter hingewiesen wurden und auf das sie per PC am Arbeitsplatz Zugriff hatten. Dort waren die Merkblätter zur VO I 1995 und VO II eingestellt. Auch in einem 2014 eingeführten Mitarbeiterportal sind beide Merkblätter eingestellt.
- 14 Der Kläger ist zum 30. September 2000 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und bezieht seit dem 1. Oktober 2000 von der Beklagten ein Ruhegeld. Er hatte nach dem Gesamtversorgungssystem der VO I 1995 den maximalen Versorgungsprozentsatz iHv. 75 vH seines zuletzt bezogenen monatlichen Bruttoentgelts erreicht. Sein monatliches Ruhegeld betrug zunächst 5.462,03 DM brutto. Abzüglich der gesetzlichen Rente iHv. 2.815,90 DM brutto ergab sich ein von der Beklagten zunächst zu zahlender Rentenbetrag iHv. 2.646,13 DM brutto.
- 15 Der Innenausschuss der Beklagten beschloss in seiner Sitzung am 17. Februar 2015, im Bereich betriebliche Altersversorgung nach alternativen Modellen zu suchen. In seiner Sitzung am 9. Dezember 2015 empfahl er ua., Eingriffe in die VO I 1995 und VO II in enger Abstimmung mit dem Personalrat zu prüfen. Nach einer in Auftrag gegebenen gutachterlichen Stellungnahme zum Themenkomplex Überversorgung und zur Anpassung laufender Versorgungsleistungen vom 18. Oktober 2016 kündigte die Beklagte in einem Rundschreiben an alle Ruhegeldempfänger an, dass die bestehende Altersversorgung geändert werden würde.
- 16 Die gesetzliche Rente des Klägers betrug zum 1. Januar 2017 1.765,01 Euro brutto monatlich. Seine Sozialabgaben beliefen sich insgesamt auf 554,89 Euro, seine Steuern auf 329,69 Euro.
- 17 Die Beklagte schloss mit dem bei ihr bestehenden Personalrat unter dem 2. Februar 2017 eine Dienstvereinbarung "...über die Versorgungsregelung I (Ruhegeldregelung für Mitarbeiter/-innen mit Eintritt vor dem 01.07.1994)" (im Folgenden DV 2017). Die DV 2017 führte für die Versorgungsempfänger eine sog. Nettolimitierung ein. Außerdem enthält die DV 2017 eine Anpassungsregelung für laufende Ruhegelder. Hiernach wird die Gesamtversorgung von der Tarifentwicklung abgekoppelt. Es erfolgt also - im Gegensatz zur bisherigen Handhabung - keine Anpassung der Gesamtversorgung mehr, sondern lediglich eine Anpassung der Ausgangsrente. Die Regelungen der DV 2017 lauten auszugsweise wie folgt:

"...

Die Versorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kammer wird auf Grund eines Beschlusses des Plenums der Handelskammer Hamburg vom 6. August 1959 sowie der inzwischen erfolgten Änderungen nach Maßgabe folgender Grundsätze gewährt. Besonders gelagerte Einzelfälle können abweichend geregelt werden.

Die mit Wirkung zum 1. Januar 2017 mit dem Personalrat vereinbarten Änderungen dienen dem Abbau einer nach Auffassung der Kammer eingetretenen Überversorgung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Im Gegensatz zu der Versorgung der Mitarbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ablösung des 1. RGG durch das HmbZVG) bleibt das Versorgungssystem als solches erhalten, es wird aber eine sog. Nettolimitierung eingeführt.

Die sonstigen Änderungen tragen den zwischenzeitlich eingetretenen Änderungen durch Gesetz und Rechtsprechung Rechnung, insbesondere der Rechtsprechung des BAG zur Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und ihre Auswirkungen auf Regelungen der betrieblichen Altersversorgung, der Änderung der Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zur verminderten Erwerbsfähigkeit sowie der Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnern mit Ehegatten im Bereich der Hinterbliebenenversorgung u.a.

Diese Ruhegeldregelung gilt ausschließlich für Mitarbeiter mit einer Versorgungszusage, die vor dem 1. Juli 1994 in den Dienst der Kammer eingetreten sind.

#### I. Ruhegeld

1. Die Mitarbeiter, die zehn Jahre ununterbrochen im Dienst der Handelskammer Hamburg gestanden haben (Wartezeit), erhalten ein Ruhegeld, wenn sie

a) erwerbsgemindert sind oder

b) die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung i.S.v. §§ 35 , 235 SGB VI erreicht haben (Altersgrenze)

und aus den Diensten der Kammer ausscheiden. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn die Erwerbsminderung durch einen Dienstunfall herbeigeführt worden ist.

2. Abweichend von Abschnitt I Nr. 1 können Mitarbeiter schon vor Erreichen der Altersgrenze das Ruhegeld in Anspruch nehmen, wenn sie eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nehmen und aus den Diensten der Kammer ausscheiden (vorzeitiges Ruhegeld).

...

6. Für die Berechnung des Ruhegeldes ist das zuletzt regelmäßig bezogene monatliche Festgehalt maßgebend. Hierzu zählen nicht Weihnachtsgratifikationen und andere Sondervergütungen. ...

7. Die Berechnung erfolgt dergestalt, dass nach zehnjähriger Beschäftigungszeit 35 % des zuletzt bezogenen Gehaltes verdient sind. Das Ruhegeld steigt in den darauffolgenden fünfzehn Dienstjahren um jährlich 2 %, mit jedem weiteren Dienstjahr um 1 % bis zum Höchstsatz von 75 %.

8. Die Höhe des Ruhegeldes nach Abschnitt I Nr. 7 ist begrenzt auf 100 % des fiktiven Nettoarbeitsentgelts. Das fiktive Nettoarbeitsentgelt ist dadurch zu errechnen, dass von 13/12 des ruhegeldfähigen Gehalts nach Abschnitt I Nr. 6

a) der Betrag, der am Tag des Beginns des Ruhegeldbezugs als Lohnsteuer nach Steuerklasse III/0 zu zahlen wäre,

und

b) die Beträge, die als Arbeitnehmeranteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung, zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem SGB III nach Maßgabe der am Tag des Beginns des Ruhegeldbezugs geltenden Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen zu zahlen wären,

abgezogen werden; das Ergebnis wird mit 12/13 multipliziert.

Lohnsteuer ist die Lohnsteuer für Monatsbezüge (zuzüglich des Solidaritätszuschlags) - ausgenommen die Kirchenlohnsteuer; zugrunde zu legen ist der steuerliche Programmablaufplan. Arbeitnehmeranteile im Sinne des Satzes 2 Buchstabe b sind die Beträge, die als Arbeitnehmeranteile zu zahlen wären, wenn der Ruhegeldberechtigte in der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem SGB III versicherungspflichtig und mit 13/12 des ruhegeldfähigen Einkommens beitragspflichtig wäre. Für den Krankenversicherungsbeitrag ist der jeweils maßgebliche allgemeine Beitragssatz zuzüglich des für das maßgebliche Jahr veröffentlichten durchschnittlichen Zusatzbeitrags zugrunde zu legen, der Pflegeversicherungsbeitrag wird ohne einen etwaigen Beitragszuschlag für Kinderlose angesetzt.

...

#### IV. Anrechnung von Renten

1. Auf das zu gewährende Ruhegeld und die Hinterbliebenenversorgung werden die vom Bund, von den Ländern, den Gemeinden und Gemeindeverbänden gewährten Renten voll sowie die auf Grund

der Pflichtbeiträge zu der gesetzlichen Rentenversicherung gewährten Renten bis zur Höhe der bei der Kammer erworbenen Ansprüche angerechnet.

...

#### VIII. Anpassung

Der nach Eintritt des Versorgungsfalls erstmals festgesetzte Versorgungsbezug (Ruhegeld nach Abzug der nach Abschnitt IV anzurechnenden Renten) und die Zuwendung werden bei künftigen tariflichen Veränderungen der Gehälter der Mitarbeiter der Handelskammer entsprechend angepasst.

...

#### X. Anwendung zum 1. Januar 2017 geänderter Regelungen auf Leistungsbezieher

1. Die neu eingefügte Regelung zur Nettolimitierung ist auch auf Personen anwendbar, die am 1. Januar 2017 Leistungsbezieher (Ruhegeldempfänger, Witwen/Witwer, Waisen) sind. Die Versorgungsbezüge sind für die Zeit vom 1. Januar 2017 an neu zu berechnen. Für die Neuberechnung wird das ruhegeldfähige Gehalt angesetzt, das sich ergibt, indem das für die Berechnung nach Eintritt des Versorgungsfalls zugrunde gelegte Gehalt entsprechend der seit Rentenbeginn bis zum 31. Dezember 2016 erfolgten Anpassungen des Ruhegeldes dynamisiert wird. Abschnitt I Nr. 8 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der am 31. Dezember 2016 geltende steuerliche Programmablaufplan sowie die zu diesem Zeitpunkt geltenden Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen zugrunde zu legen sind. War der am 31. Dezember 2016 zustehende Versorgungsbezug - bei unveränderten mitzählenden Versorgungsbezügen (vgl. Abschnitt IV) - höher als der nach den Sätzen 1 und 2 neu berechnete Versorgungsbezug, ist der Unterschiedsbetrag neben dem jeweiligen Versorgungsbezug als Ausgleichsbetrag zu zahlen.

2. Die Anpassung richtet sich für Zeiten des Rentenbezugs nach dem 31. Dezember 2016 nach der Regelung in Abschnitt VIII. Der Ausgleichsbetrag nimmt an künftigen Anpassungen der Versorgungsbezüge nicht teil.

3. Der Ausgleichsbetrag wird bei jeder nach dem 31. Dezember 2016 durchzuführenden Anpassung der Versorgungsbezüge um ein Zehntel des nach Nummer 1 errechneten Ausgleichsbetrags abgebaut. Höchstens wird jeweils der Betrag abgebaut, der sich als Erhöhung aus der Anpassung nach Nummer 2 ergeben hat. Ist nach der zehnten Anpassung ein Restbetrag verblieben, wird dieser unter Beachtung des Satzes 2 bei den folgenden Anpassungen abgebaut.

...

#### XII. Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung löst mit Wirkung zum 1. Januar 2017 die Versorgungsordnung I (zuletzt in der Fassung der Beschlüsse des Präsidiums vom 5. Oktober 1995 und des Plenums der Kammer vom 2. November 1995) ab.

..."

- 18** Gemäß einer Ruhegeldberechnung per 31. Dezember 2016/1. Januar 2017 vom 28. März 2017 betrug das Ruhegeld des Klägers zum 31. Dezember 2016 3.778,20 Euro brutto monatlich. Unter Zugrundelegung einer Nettolimitierung iSd. DV 2017 ist ein Betrag iHv. 3.333,85 Euro brutto monatlich ausgewiesen. Abzüglich der gesetzlichen Rente iHv. 1.765,01 Euro brutto verbleibt ein Betrag von 1.568,84 Euro brutto. Zzgl. des Ausgleichsbetrags iHv. 444,35 Euro brutto, der die Differenz zwischen dem netto-limitierten Versorgungsbezug und bisheriger Betriebsrente ausgleicht, ergibt sich danach als Gesamtanspruch gegen die Beklagte ein Betrag iHv. 2.013,19 Euro brutto.



Für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis 31. März 2017 ist - wie in der Zeit davor - weiterhin ein monatlicher Betrag iHv. 2.013,19 Euro brutto an den Kläger gezahlt worden. Zuzüglich der gesetzlichen Rente und abzüglich der monatlichen Sozialabgaben iHv. 554,89 Euro sowie Steuern iHv. 329,69 Euro verfügte der Kläger zum Stichtag 1. Januar 2017 über Nettoversorgungseinkünfte iHv. monatlich insgesamt 2.893,58 Euro.

- 19 Zum 1. April 2017 wurde der Versorgungsbezug aufgrund einer Tarifierhöhung um 1,94 vH angehoben. Der Ausgleichsbetrag wurde von 444,35 Euro auf 413,91 Euro, dh. um einen Betrag iHv. 30,44 Euro, reduziert. Die Beklagte zahlte an den Kläger weiterhin einen monatlichen Gesamtbetrag iHv. insgesamt 2.013,19 Euro brutto. Wäre die Gesamtversorgung um 1,94 vH angehoben worden, hätte sich ein Betrag zugunsten des Klägers iHv. 73,30 Euro brutto monatlich ergeben.
- 21 Zum 1. Juli 2017 wurde die gesetzliche Rente des Klägers um 1,9 vH erhöht und zwar von 1.765,01 Euro auf 1.798,63 Euro brutto monatlich. Entsprechend erhöhte sich die Summe aus betrieblicher und gesetzlicher Rente. Die monatliche Differenz zur Anpassung der Gesamtbruttoversorgung reduzierte sich von 73,30 Euro auf 39,68 Euro brutto.
- 22 Zum 1. April 2018 wurden die Vergütungen der aktiven Arbeitnehmer der Beklagten um 2,59 vH angehoben. Die Beklagte erhöhte daraufhin per 1. April 2018 den Versorgungsbezug des Klägers iHv. 1.599,28 Euro um 2,59 vH auf 1.640,70 Euro. Den Ausgleichsbetrag reduzierte die Beklagte um diese Anpassung von 41,42 Euro auf 372,49 Euro. Sie zahlte dem Kläger weiterhin 2.013,19 Euro brutto monatlich. Wäre die Gesamtversorgung um 2,59 vH angehoben worden, hätte sich ein Betrag zugunsten des Klägers iHv. 139,43 Euro brutto monatlich ergeben.
- 23 Zum 1. Juli 2018 wurden die gesetzlichen Renten um 3,22 vH gesteigert. Die gesetzliche Rente des Klägers erhöhte sich auf 1.856,59 Euro, was wiederum zu einer Steigerung des Gesamtbetrags aus betrieblicher und gesetzlicher Rente führte. Die monatliche Differenz zur Anpassung der Gesamtbruttoversorgung reduzierte sich von 139,43 Euro auf 81,47 Euro brutto.
- 24 Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Erhöhung seiner betrieblichen Altersversorgung.
- 25 Er hat gemeint, die vorgenommene Änderung der VO I 1995 sei unwirksam; die Betriebsrente sei weiter nach den Regelungen der VO I 1995 zu berechnen und anzupassen. Eine planwidrige Überversorgung liege nicht vor. Es habe berücksichtigt werden müssen, dass der Kläger seine Bruttoversorgungsbezüge zu versteuern und zu verbeitragen habe. Die Beklagte sei aber nicht von den Nettoeinkünften des Klägers ausgegangen, sondern berücksichtige Bruttobezüge. Insbesondere Steuern, die es bei Schaffung eines Versorgungswerkes nicht gegeben habe, sondern die erst zum 1. Januar 2005 maßgeblich geändert worden seien, hätten in die Ermittlung, ob tatsächlich eine Überversorgung vorliege, einbezogen werden müssen.
- 26 Die Beklagte habe mit der Neufassung der VO I im Jahr 1995 einen neuen Verpflichtungstatbestand geschaffen und sich damit - anders als die Freie und Hansestadt Hamburg, die 1985 eine sog. Nettolimitierung einführte - bewusst anders entschieden. Die VO I 1995 habe eine strukturelle Überversorgung jedenfalls zugelassen, die spätestens zu diesem Zeitpunkt nicht mehr planwidrig gewesen sei. Denn zu diesem Zeitpunkt sei die Belastung von Bruttovergütungen mit Steuern und Sozialabgaben ähnlich strukturiert gewesen wie zum Zeitpunkt der späteren Änderung der Versorgungsregelungen. Zu dem Zeitpunkt der Neufassung habe die Überversorgung iHv. 113,1 vH bereits bestanden. Auf diesen Zeitpunkt sei für die Feststellung des Versorgungsziels und damit die Feststellung der Überversorgung abzustellen. Jedenfalls aber könne der VO I 1995 entnommen werden, dass eine Vollversorgung geschuldet sei.
- 27 Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur planmäßigen Überversorgung könne auf den vorliegenden Fall wegen der Besonderheiten der Beklagten als spezielle Körperschaft des öffentlichen Rechtes nicht übertragen werden. Die Beklagte habe bei der Aufstellung des Haushaltsplans einen weiten Gestaltungsspielraum. Außerdem könne sie autonom durch ihre

Mitglieder über die Mitgliedsbeiträge entscheiden. Zu berücksichtigen sei dabei auch die Verpflichtung zur Wahrung von Anstand und Sitte des ehrbaren Kaufmanns (§ 1 Abs. 1 IHKG).

- 28** Die Beklagte habe auf ihr Recht, die VO I 1995 zu ändern, verzichtet. Jedenfalls aber habe sie das Recht zur Änderung der Versorgungszusage verwirkt. Bei den Verhandlungen in den Jahren 1994 und 1995 zwischen der Beklagten und dem Personalrat sei versichert worden, dass die Versorgungsregelungen der VO I nicht verändert würden. Dies sei auch gegenüber der Belegschaft in einer Personalversammlung deutlich gemacht worden. Es greife ein besonderer Vertrauensschutz. Der Kläger, seit über 16 Jahren Bezieher von Versorgungsleistungen der Beklagten, habe darauf vertrauen dürfen, dass man ihm das bereits in der Vergangenheit zugesagte Versorgungsniveau belasse. Die Beklagte habe die VO I 1995 immer wieder gegenüber den Mitarbeitern erneuert und stets durch hausinterne Medien zur Verfügung gehalten. Auch gebe es keinen generellen Ausschluss der Verwirkung im Bereich des öffentlichen Dienstes.
- 29** Da die Beklagte nicht nur eine Nettoversorgungsobergrenze eingeführt, sondern auch das die Versorgungszusage prägende Gesamtversorgungsprinzip abgeschafft habe und nur noch die effektiv gezahlten Beträge der tariflichen Anpassung unterwerfe, greife sie intensiver in Versorgungsrechte ein, als zur Beseitigung einer Störung der Geschäftsgrundlage erforderlich. Hierfür sei kein Grund ersichtlich.
- 30** Der Kläger hat zuletzt beantragt,
1. festzustellen, dass das Ruhegehalt des Klägers nach der VO I 1995 zu berechnen ist;
  2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger über den seit dem 1. April 2017 gezahlten Ruhegeldbetrag iHv. 2.013,19 Euro brutto ab dem 1. April 2017 weitere 73,30 Euro brutto monatlich bis zum 30. Juni 2017, ab dem 1. Juli 2017 weitere 39,68 Euro brutto monatlich bis zum 31. März 2018, ab dem 1. April 2018 weitere 139,43 Euro brutto monatlich bis zum 30. Juni 2018 sowie weitere 81,47 Euro brutto ab dem 1. Juli 2018 brutto zu zahlen;
  3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, künftige Anpassungen des Gesamtversorgungsanspruchs des Klägers nach Maßgabe der Gehaltsentwicklung für die Mitarbeiter der Beklagten unter Anrechnung der jeweilig gezahlten Sozialversicherungsrente vorzunehmen;
  4. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. bis 3. festzustellen, dass bei der Berechnung des Versorgungsanspruchs des Klägers auf dessen Gesamtversorgungseinkünfte entfallende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge von dem Ausgleichsbetrag, der gemäß der von der Beklagten ab dem 1. Januar 2017 in Kraft gesetzten Versorgungsregelung zu ermitteln ist, abgezogen werden müssen.
- 31** Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, bei der 1995 beschlossenen VO I handele es sich nicht um eine neue Versorgungsordnung, sondern um eine geänderte Fassung der VO I.
- 32** Mit der Dienstvereinbarung vom 2. Februar 2017 habe sie zulässigerweise die für den Kläger bestehende - planwidrige - Überversorgung abgebaut. Das Versorgungsziel der VO I 1995 sei nach dem Horizont der Beklagten im Jahr 1960 zu bestimmen. Gewollt gewesen sei ein Versorgungsgrad von 89,2 vH des Nettoeinkommens.
- 33** Die Beklagte habe im Rahmen der DV 2017 bei dem Abbau der Überversorgung nicht berücksichtigen müssen, dass Betriebsrentner zwischenzeitlich höhere Steuern zu zahlen haben. Eine Verpflichtung, betriebliche Altersversorgung als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu versteuern, habe bereits 1960 bestanden. Auch werde durch eine Begrenzung des Abbaus der Überversorgung auf eine Gesamtversorgung iHv. 100 vH des maßgeblichen Nettoeinkommens die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner hinreichend berücksichtigt. Eine

Absenkung auf den ursprünglichen Versorgungsgrad von 89,2 vH sei gerade nicht erfolgt.

- 34** Die Versorgungsberechtigten und damit auch der Kläger hätten kein schutzwürdiges Vertrauen aufbauen können, dass sie eine höhere Gesamtversorgung als 100 vH des Nettoeinkommens erwarten könnten. Die Beklagte sei als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber den Grundsätzen der sparsamen Haushaltsführung verpflichtet. Sie dürfe auch eine plangemäße Überversorgung abbauen.
- 35** Die zugleich durchgeführte Änderung der Anpassungssystematik sei sachlich gerechtfertigt. Das ursprüngliche Anpassungsverfahren sei administrativ relativ aufwendig, nur schwer kalkulierbar und führe zu einer überproportionalen Besserstellung der Betriebsrentner, auch gegenüber den aktiven Arbeitnehmern. Zudem sei auch hier der öffentlich-rechtliche Haushaltsgrundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung zu berücksichtigen.
- 36** Das Arbeitsgericht hat die Klage - dort mit den Anträgen zu 1. bis 3. als Hauptanträge - abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage im Antrag zu 1. stattgegeben und deshalb über die Hilfsanträge einschließlich des in der Berufung angebrachten Hilfsantrags zu 4. nicht entschieden. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

- 37** Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers zu Unrecht stattgegeben. Die zulässige Klage ist insgesamt nicht begründet.
- 38** A. Die Revision der Beklagten ist entgegen der Ansicht des Klägers zulässig.
- 39** I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe ( BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 137/19 - Rn. 29). Bei einer Sachrüge sind nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dabei muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtlichen Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt (BAG 23. Januar 2018 - 1 AZR 550/16 - Rn. 9 mwN). Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen. Dazu hat der Revisionsführer darzulegen, aus welchen Gründen er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Die bloße Wiedergabe oder der Verweis auf das bisherige Vorbringen genügen hierfür nicht (BAG 23. Januar 2018 - 1 AZR 550/16 - aaO). Hat das Berufungsgericht seine Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung beide Erwägungen angreifen. Andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig ( BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 449/12 - Rn. 10 mwN). Jedoch kann vom Revisionskläger nicht mehr an Begründung verlangt werden, als vom Gericht in diesem Punkt selbst aufgewendet worden ist ( BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 137/19 - aaO; 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - zu A II 1 der Gründe, BAGE 110, 45).
- 40** II. Diesen Anforderungen genügt die Revisionsbegründung.
- 41** 1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe keine Gründe für die Änderung des Anpassungsverfahrens dargelegt. Die Ausführungen zum administrativen Aufwand, zur schweren Kalkulierbarkeit und überproportionalen Besserstellung der Betriebsrentner gegenüber den Versorgungsberechtigten nach anderen Versorgungsregelungen seien zu pauschal erfolgt. Auch fehle es an einem inneren Zusammenhang zum Abbau der Überversorgung. Die Beklagte habe durch die Änderung der Anpassungsregelung stärker eingegriffen, als es durch die

Grundlagen der ursprünglichen Vereinbarung geboten gewesen sei. Außerdem sei eine Gesamtversorgung mit Gesamtrentenfortschreibung zugesagt gewesen. Der verständige Arbeitnehmer könne nicht annehmen, der Arbeitgeber behalte sich vor, nur den Versorgungsbezug zu steigern und nicht die Gesamtversorgungsbezüge in geringerem Umfang. Die Unwirksamkeit der Anpassungsregelungen führe zur Gesamturnwirksamkeit der DV 2017.

- 42** 2. Mit diesen Ausführungen setzt sich die Revisionsbegründung hinreichend auseinander. Die Beklagte wendet mit ausreichender Begründung gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ein, dass dem Kläger durch die Umstellung des Anpassungsverfahrens schon gar kein Nachteil entstanden sei, weil die Erhöhungen der gesetzlichen Renten zuletzt höher gewesen seien als die tariflichen Anpassungen. Träfe diese Rechtsansicht zu, wäre die angefochtene Entscheidung insgesamt in Frage zu stellen. Schon das führt zur Zulässigkeit der Revision.
- 43** B. Die Klage und die Berufung sind zulässig.
- 44** I. Die Anträge bedürfen - im wohlverstandenen Interesse des Klägers (zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 11) - der Auslegung.
- 45** Mit dem Antrag zu 1. geht es dem Kläger darum festzustellen, dass sich sein Ruhegeldanspruch für die Dauer des Ruhegeldbezugs weiterhin nach der VO I 1995 richtet. Dabei ergibt sich aus der Begründung der Klage, dass sich die Feststellung auch auf die bisherige Anpassungspraxis beziehen soll.
- 46** Mit dem ersten Hilfsantrag (Antrag zu 2.) möchte der Kläger - für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag - die konkrete Höhe des Ruhegeldes - zu errechnen nach der VO I 1995 - zu den einzelnen Stichtagen, zu denen Veränderungen infolge von Tarif- bzw. Rentenerhöhungen anstanden, festgestellt wissen.
- 47** Mit dem zweiten Hilfsantrag (Antrag zu 3.) begehrt der Kläger - für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag und dem ersten Hilfsantrag - die Feststellung, dass sich die künftige Entwicklung des Ruhegeldanspruchs weiter nach der bisherigen Handhabung richtet. Konkret geht es ihm um die Feststellung, dass der Gesamtversorgungsanspruch entsprechend der Gehaltsentwicklung der Tarifgehälter - unter Anrechnung der jeweils gezahlten Sozialversicherungsrente - steigt.
- 48** Der dritte Hilfsantrag (Antrag zu 4.) soll für den Fall gestellt sein, dass die Ablösung der bislang bestehenden Regelungen für wirksam erachtet wird, der Kläger mit dem Hauptantrag und den beiden ersten Hilfsanträgen also unterliegt. Hiermit geht es dem Kläger um die Feststellung, dass die Beklagte bei der Ermittlung seines Ruhegeldes nach der DV 2017 Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der anzurechnenden gesetzlichen Rente berücksichtigen müsse, so dass nur ein geringerer Betrag angerechnet werden darf mit der Folge, dass sich sein betrieblicher Ruhegeldanspruch entsprechend erhöht.
- 49** II. Das für die Feststellungsanträge notwendige Feststellungsinteresse ist jeweils gegeben. Die Klage ist insgesamt auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen bzw. auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken ( BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 12).
- 50** Vorliegend geht es dem Kläger jeweils um die Klärung des Umfangs der Leistungspflicht der Beklagten. Hierfür hat er das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Die Beklagte bestreitet, weiterhin verpflichtet zu sein, die Versorgungsleistungen einschränkungslos nach der VO I 1995 zu berechnen. Ebenso lehnt sie eine Anpassung der Gesamtversorgung gemäß der Tarifentwicklung und auch die Berücksichtigung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei

der Berechnung des Ruhegeldanspruchs des Klägers ab.

- 51** III. Die in der Berufungsinstanz vorgenommene Umstellung von Haupt- hin zu Hilfsanträgen und die Erweiterung um den dritten Hilfsantrag (Antrag zu 4.) steht der Zulässigkeit der Anträge nicht entgegen.
- 52** Die in der Berufungsinstanz neu gefassten Anträge enthalten keine unzulässige Klageänderung.
- 53** 1. Durch das Umstellen von einem Haupt- auf einen Hilfsantrag wird lediglich die Form, nicht aber der Inhalt des Rechtsschutzbegehrens geändert. Der zu beurteilende Sachverhalt ist derselbe. Die Umstellung der Anträge führt nicht zu einer Einbeziehung neuer Tatsachen (für die Revisionsinstanz vgl. BAG 18. November 2003 - 3 AZR 592/02 - zu A I der Gründe).
- 54** 2. Auch die Erweiterung um den Klageantrag zu 4. war zulässig. Hiermit beschränkt der Kläger die Berechnung seines Versorgungsanspruchs um bestimmte Abzugsposten, was zu einem erhöhten Ruhegeld, aber zu einem geringeren, als mit dem Hauptantrag verfolgt, führen würde. Insoweit liegt ein Fall des § 264 Nr. 2 ZPO und damit keine Klageänderung vor. Der Kläger hat insoweit den Klageantrag beschränkt. Außerdem hat sich auch hier der zu beurteilende Sachverhalt nicht geändert.
- 55** IV. Schließlich ist mit dem Hauptantrag und den Hilfsanträgen das Urteil des Arbeitsgerichts insgesamt und damit ausreichend mit der Berufung angegriffen. Die Anträge und die Gründe der Berufung machen deutlich, dass der Kläger das erstinstanzliche Urteil in seiner Gänze angegriffen hat, sein Rechtsschutzziel - weiterhin ein Ruhegehalt nach der VO I 1995 unter Beibehaltung der bisherigen Anpassungspraxis zu bekommen - allerdings ausreichend als mit dem Hauptantrag erreicht sieht, sollte er damit obsiegen.
- 56** C. Die Klage ist insgesamt unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage im Hauptantrag zu Unrecht stattgegeben. Die Ablösung der VO I 1995 und der bisherigen Anpassungspraxis durch die DV 2017 ist gegenüber dem Kläger wirksam erfolgt. Seine Ansprüche richten sich seither nur noch nach der DV 2017. Die DV 2017 war geeignet, die VO I 1995 und die Anpassungsregelung für die Betriebsrente abzulösen. Der Inhalt der DV 2017 hält sowohl hinsichtlich der Einführung der sog. Nettolimitierung als auch der Berechnungsregelungen zur Höhe des Versorgungsanspruchs sowie der Änderung der Anpassungsregelung für laufende Ruhegeldzahlungen der gerichtlichen Überprüfung stand. Damit erweisen sich sowohl der Haupt- als auch die Hilfsanträge, die sämtlich zur Entscheidung angefallen sind, als unbegründet.
- 57** I. Der Beklagten stand es grundsätzlich offen, die VO I 1995 und die Regelung zur Anpassung der Betriebsrente so abzulösen, wie sich dies aus der DV 2017 ergibt.
- 58** 1. Die VO I 1995 ist als Gesamtzusage nach § 151 BGB Inhalt der Arbeitsverträge der bei der Beklagten - ehemals - beschäftigten Arbeitnehmer geworden.
- 59** a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an ( BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 442/17 - Rn. 50, BAGE 165, 132; 2. August 2018 - 6 AZR 28/17 - Rn. 19).

- 60** b) Gemessen daran hat die Beklagte ihren Beschäftigten im Wege einer Gesamtzusage Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt.
- 61** Aus dem "Allgemeinen Merkblatt über die Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für die Angestellten der Handelskammer Hamburg" vom 21. Juli 1960, zuletzt in der Fassung vom 15. Dezember 1995 (VO I 1995), lässt sich eindeutig der Wille der Beklagten erkennen, ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung nach den dortigen Bestimmungen zu gewähren. Das ist zwischen den Parteien auch unstrittig. Die VO I 1995 ist den Mitarbeitern mit Rundschreiben vom 29. Januar 1996, nachfolgend auch noch im elektronischen QM-Handbuch und im Mitarbeiterportal allgemein bekannt gemacht worden.
- 62** 2. Die bisherige Anpassungsregelung beruht dagegen auf betrieblicher Übung.
- 63** Bisher passte die Beklagte den bruttolohnbezogenen Gesamtversorgungsbetrag jeweils gemäß den Steigerungen des Tarifentgelts an. Da nach der VO I 1995 stets eine Anrechnung der gesetzlichen Rente erfolgte (vgl. IV der VO I 1995), wurden später nachfolgende Steigerungen der gesetzlichen Rente im Rahmen des Gesamtversorgungssystems gegengerechnet.
- 64** Diese Anpassungsregelung ist zwar in der VO I 1995 nicht enthalten, war aber ständige Praxis bei der Beklagten. Damit war eine betriebliche Übung gegeben (ausführlich zur betrieblichen Übung als Rechtsquelle auch für Versorgungsregelungen vgl. BAG 19. November 2019 - 3 AZR 144/18 - Rn. 49 mwN). Darüber haben die Parteien auch keine unterschiedlichen Ansichten.
- 65** 3. Beide Regelungen waren ablösungsoffen.
- 66** a) Bei einer vertragseinheitlich und damit auch einer durch Gesamtzusage oder betriebliche Übung erteilten Ruhegeldzusage handelt es sich um eine vertragseinheitlich gewährte Leistung an den angesprochenen Empfängerkreis, die in Form eines einheitlichen Systems erbracht werden soll. Wird betriebliche Altersversorgung im Rahmen eines derartigen Systems zugesagt, spricht dies für eine dem Versorgungsberechtigten erkennbare Offenheit der Vereinbarung für eine Abänderbarkeit durch eine Neuregelung mit kollektivem Bezug. Denn die Geltung des Ruhegeldvertrags ist auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt und daher von vornherein erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System betrieblicher Altersversorgung darf nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher bei einheitlich geregelten Versorgungszusagen im Regelfall lediglich eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für die die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt. Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der einheitlichen Versorgungszusage mit kollektivem Bezug geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber dies deutlich zum Ausdruck bringen. Etwas Anderes folgt weder aus der Unklarheitenregelung in § 305c Abs. 2 BGB noch aus dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. dazu BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 63 ff., BAGE 164, 261).
- 67** Jedenfalls für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung muss ein Arbeitnehmer also - auch nach seinem Ausscheiden - aufgrund der Langfristigkeit einer solchen Zusage, verbunden mit zahlreichen Unwägbarkeiten der zukünftigen Entwicklung, grundsätzlich von einer - auch verschlechternden - Abänderbarkeit ausgehen, sofern die Versorgungszusage nicht zwischen den Arbeitsvertragsparteien individuell ausgehandelt worden ist. Er kann nicht damit rechnen, dass ihm andere Versorgungsbedingungen zugestanden werden als die im Betrieb geltenden (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 69, BAGE 164, 261).
- 68** b) Danach waren sowohl die VO I 1995 als auch die Regelung über die Anpassung der Ruhegehälter ablösungsoffen, da die Beklagte niemals deutlich zum Ausdruck gebracht hat, es sollten lediglich die bei Entstehung der Zusage geltenden Regelungen im Versorgungsverhältnis Anwendung finden.

- 69 4. Die DV 2017 ist auf die Ablösung sowohl der VO I 1995 als auch der Anpassungsregelung gerichtet. Sie regelt für den Personenkreis der vor dem 1. Juli 1994 eingetretenen Arbeitnehmer abschließend, an wen, unter welchen Voraussetzungen und mit welchem Inhalt die Beklagte eine betriebliche Altersversorgung gewähren will.
- 70 5. Die Ablösung der VO I 1995 und der Anpassungsregelung durch die DV 2017 und die insoweit neu eingeführte sog. Nettolimitierung ist wirksam gegenüber dem Kläger erfolgt. Die Beklagte konnte die DV 2017 - unabhängig von der Frage, ob der Personalrat für Ruhegeldempfänger zuständig ist - wegen der Ablösungsoffenheit auch gegenüber dem Kläger umsetzen.
- 71 Ob der Betriebs- bzw. vorliegend der Personalrat auch für Ruhegeldempfänger zuständig ist, ist umstritten (ablehnend BAG 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1; 25. Oktober 1988 - 3 AZR 483/86 - zu I 2 der Gründe, BAGE 60, 78; 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - zu I 2 der Gründe; zuletzt vom Senat offen gelassen, zB BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 35; 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 16; 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 19; bejahend im Schrifttum etwa Fitting BetrVG 30. Aufl. § 77 Rn. 39 mwN; Dieterich NZA 1984, 273 (278); Waltermann NZA 1996, 357 (363 ff.) und 1998, 505 (507 ff.); MHD ArbR/Arnold 4. Aufl. Bd. 4 § 315 Rn. 14; Ahrendt FS 100 Jahre BetrVG S. 1 ff; Kreuz GK-BetrVG 11. Aufl. § 77 Rn. 199 ff.; Kreuz ZfA 2003, 361 (383 ff.)). Die Beantwortung dieser Frage kann dahinstehen.
- 72 a) Geht man davon aus, der Betriebs- oder hier der Personalrat sei auch für Ruheständler zuständig, entfaltet die DV 2017 unmittelbar gegenüber den Ruheständlern normative Wirkung (zur normativen Wirkung von Dienstvereinbarungen BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 53 mwN). Derartige Vereinbarungen des Arbeitgebers mit der Beschäftigtenvertretung sind grundsätzlich geeignet, ablösungsoffene Gesamtzusagen und betriebliche Übungen abzulösen (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 65 mwN, BAGE 164, 261). Durch den Abschluss der Dienstvereinbarung wären Mitbestimmungsrechte des Personalrats, etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 HmbPersVG, gewahrt.
- 73 b) Wäre der Personalrat nicht für die Ruheständler zuständig, so wäre die Beklagte berechtigt, die Ablösung einseitig durchzuführen. Dass eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, stünde nicht entgegen. Die Beklagte konnte die den ausgeschiedenen Mitarbeitern erteilten Versorgungszusagen so umgestalten, wie es die Dienstvereinbarung vorsah. Das ist unabhängig davon, ob eine Umdeutung in ein anderes Regelungsinstrument möglich ist. Denn mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung ist die Beklagte als Arbeitgeberin in ihren Ablösungsrechten nicht beschränkt (vgl. BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - zu B I 2 der Gründe, BAGE 89, 262).
- 74 II. Durch die Einführung der sog. Nettolimitierung in I Nr. 8 DV 2017, die die Bruttovorsorgung auf 100 vH des letzten aktiven Nettoeinkommens begrenzt, hat die Beklagte auch die materiellen Grenzen der Ablösung eingehalten.
- 75 1. Die Beklagte hat die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit - die gleichermaßen für eine mitbestimmte Regelung gelten - gewahrt.
- 76 a) Die vorliegende Ablösung gegenüber dem Kläger ist an den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen.
- 77 Ist eine Ruhegeldzusage - wie hier - offen für eine Ablösung durch eine betriebliche Regelung mit kollektivem Bezug und damit auch durch eine Dienstvereinbarung, bedeutet dies lediglich, dass diese ein geeignetes Regelungsmittel ist. Gleiches gilt für die Umsetzung einer beschlossenen Dienstvereinbarung durch den Arbeitgeber gegenüber den Ruheständlern, wie dem Kläger, verneint man hier die Zuständigkeit des Personalrats. Hieraus folgt noch nicht, dass die ablösende Regelung wirksam ist. Die Ablösungsoffenheit durch eine kollektive Regelung ermöglicht es nicht, schrankenlos in durch eine Versorgungszusage begründete Besitzstände der Arbeitnehmer einzugreifen. Die Ablösung ist vielmehr so zu behandeln wie die Ablösung einer Betriebsvereinbarung und unterliegt daher derselben Inhaltskontrolle. Die Grundsätze des

Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit - an welche auch die Parteien einer Betriebsvereinbarung nach § 75 BetrVG bzw. die Parteien der vorliegenden Dienstvereinbarung nach § 77 HmbPersVG gebunden sind - dürfen nicht verletzt werden (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 93 mwN, BAGE 164, 261).

- 78** Diese Grundsätze hat der Senat durch ein dreistufiges Prüfungsschema konkretisiert, das allerdings nicht auf Eingriffe in laufende Ruhegeldleistungen zugeschnitten ist. In diesem Fall ist unmittelbar auf die dem dreistufigen Prüfungsschema zugrundeliegenden Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückzugreifen, wobei insbesondere ein innerer Zusammenhang zwischen der Neuregelung und den sie tragenden Gründen gegeben sein muss (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 93 mwN, BAGE 164, 261; 18. September 2012 - 3 AZR 431/10 - Rn. 36 mwN). Die Änderungsgründe sind gegenüber den Interessen der betroffenen Versorgungsempfänger an der Beibehaltung der bisherigen Regelung abzuwägen (vgl. BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu II 3 der Gründe).
- 79** b) Diese Grundsätze sind im Streitfall nicht verletzt.
- 80** aa) Die Beklagte hatte einen hinreichenden Anlass, um in die VO I 1995 einzugreifen. Es lag jedenfalls eine planmäßige Überversorgung vor. Wegen des haushaltsrechtlichen Grundsatzes des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns darf im öffentlichen Dienst auch eine solche planmäßige und nicht nur eine sog. planwidrige Überversorgung abgebaut werden. Auch die Beklagte ist in diesem Sinne Teil des öffentlichen Dienstes.
- 81** (1) Zugunsten des Klägers unterstellt, die VO I 1995 stellte eine neue Versorgungsordnung und nicht nur eine redaktionell überarbeitete VO I dar, ist von einer planmäßigen Überversorgung auszugehen.
- 82** (a) Eine solche liegt vor, wenn die Versorgungsberechtigten mehr erhalten sollen als eine volle Sicherung ihres bisherigen Lebensstandards, die das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben berücksichtigt, also die sog. Vollversorgung überschritten wird. Sie ist insbesondere dann gegeben, wenn die Betriebsrente gleich hoch oder höher sein soll als das Einkommen vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer. Im Übrigen besteht bei der Festlegung der maßgeblichen Vollversorgung ein Spielraum ( BAG 13. November 2007 - 3 AZR 455/06 - Rn. 21 mwN, BAGE 125, 11). Allerdings ist das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu berücksichtigen. Dementsprechend beläuft sich die Vollversorgung nicht auf 100 vH des Nettoeinkommens, das der Betriebsrentner als Aktiver erzielen würde, sondern auf einen niedrigeren Wert. Denn die Betriebsrentner haben nicht mehr die mit der Erzielung des Arbeitseinkommens typischerweise verbundenen Aufwendungen aktiver Arbeitnehmer (vgl. BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 212/05 - Rn. 43 mwN; 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - zu B I 4 b bb (3) der Gründe; 17. November 1992 - 3 AZR 432/89 - zu B II 2 e (2) der Gründe).
- 83** Abzustellen ist bei der Beurteilung einer Versorgungszusage, die - wie hier - als Gesamtzusage erteilt wurde, auf den Zeitpunkt ihrer Erteilung und nicht auf den Beginn des einzelnen Arbeitsverhältnisses, da sie für alle angesprochenen Arbeitnehmer den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung hat ( BAG 13. November 2007 - 3 AZR 455/06 - Rn. 22 mwN, BAGE 125, 11).
- 84** (b) Stellt man zugunsten des Klägers auf den Zeitpunkt der Einführung der VO I 1995 und nicht auf den der VO I ab, so war - wie auch noch im Zeitpunkt des Inkrafttretens der DV 2017 - nach diesen Grundsätzen jedenfalls eine planmäßige Überversorgung gegeben.
- 85** (aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lag 1995 und 2015 bei einer Brutto-Versorgungsobergrenze von 75 vH bei einem Durchschnittsverdienst rechnerisch eine Netto-Überversorgung - Verhältnis des Netto-Durchschnittsgehalts zum maximalen Rentenanspruch iHv. 75 vH vom maßgeblichen Bruttoentgelt - iHv. 113,1 vH vor. Im Jahr 2016 - und damit im Zeitpunkt des Inkrafttretens der DV 2017 zum 1. Januar 2017 - betrug die Netto-Überversorgung 111,84 (vgl. Angaben des Statistischen Bundesamtes, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.4; hiernach betrug das durchschnittliche Bruttoentgelt im Jahr 2016 2.842,00



Euro, das durchschnittliche Nettoentgelt 1.906,00 Euro; die Nettoquote betrug somit 67,06 vH; bei einer Brutto-Versorgungsobergrenze iHv. 75 vH, ergibt sich eine Netto-Übersorgung iHv. 111,84 vH (100 : 67,06 x 75)). Damit überstieg sie eine Vollversorgung, die unterhalb des Versorgungsgrads von 100 vH vom letzten Netto-Aktiveneinkommen liegt.

- 86** (bb) Für die Frage, ob eine Übersorgung vorgelegen hat, kommt es - entgegen der Ansicht des Klägers - nicht auf dessen tatsächlich verfügbares Nettoeinkommen an. Da eine kollektive Versorgungsregelung in Form der Gesamtzusage gegeben ist und nicht eine mit dem Kläger individuell ausgehandelte Zusage, sind für die Frage, ob eine Übersorgung vorliegt, die durchschnittlichen Entgelte und Belastungen mit Steuern sowie Sozialabgaben einerseits und die Bruttorehstandsbezüge andererseits zugrunde zu legen.
- 87** (2) Wegen des haushaltsrechtlichen Grundsatzes des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns darf im öffentlichen Dienst auch eine planmäßige Übersorgung abgebaut werden.
- 88** (a) Die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung, die außerhalb des Angemessenen steht und dem Grundsatz sparsamen und wirtschaftlichen Handelns zuwiderläuft, ist im öffentlichen Dienst nicht gestattet. Eine Versorgung, die über das im öffentlichen Dienst üblicherweise erreichbare Niveau weit hinausgeht und die Rentner deutlich besserstellt als die aktiven Arbeitnehmer, ist übermäßig und bedarf der Korrektur (vgl. BAG 17. November 1992 - 3 AZR 432/89 - zu B II 2 e (2) der Gründe). Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes müssen eine Rückführung ihrer Versorgung auf ein Maß hinnehmen, das sich an den letzten Nettoeinkünften der Aktiven ausrichtet und davon einen angemessenen Abstand einhält. Die Erwartung, eine unangemessene Übersorgung werde beibehalten, ist nicht schutzwürdig; die Absenkung der Altersversorgung auf ein angemessenes Maß verstößt nicht gegen den Verfassungsgrundsatz des Vertrauensschutzes (vgl. BAG 17. November 1992 - 3 AZR 432/89 - zu B II 2 e (3) der Gründe mwN).
- 89** (b) Diese Grundsätze gelten - entgegen der Ansicht des Klägers - auch vorliegend.
- 90** (aa) Die Industrie- und Handelskammern sind nicht gewinnorientierte Körperschaften des öffentlichen Rechts (vgl. BVerwG 19. Dezember 2015 - 10 C 6.15 - Rn. 17, BVerwGE 153, 315 ). Sie werden zwar nicht aus staatlichen Mitteln finanziert, sondern durch ihre Mitgliedsbeiträge. Diese sind allerdings aufgrund einer Pflichtmitgliedschaft (§ 2 Abs. 1 IHKG) zu leisten. Auch besitzen die Kammern bei der Aufstellung des Haushaltsplanes (Wirtschaftsplanes), der der Beitragserhebung dient (vgl. OVG Hamburg 20. Februar 2018 - 5 Bf 213/12 - Rn. 49), einen weiten Gestaltungsspielraum. Dabei müssen aber die jeweils zu beachtenden Rechtsnormen gewahrt sein (vgl. BVerwG 19. Dezember 2015 - 10 C 6.15 - Rn. 16, aaO; OVG Hamburg 20. Februar 2018 - 5 Bf 213/12 - Rn. 50 f.).
- 91** (bb) § 3 Abs. 2 Satz 2 IHKG gebietet die Beachtung der Grundsätze einer sparsamen und wirtschaftlichen Finanzgebarung sowie eine pflegliche Behandlung der Leistungsfähigkeit der Kammerzugehörigen. Darüber hinaus sind die Industrie- und Handelskammern an die Grundsätze des staatlichen Haushaltsrechts gebunden (vgl. BVerwG 19. Dezember 2015 - 10 C 6.15 - Rn. 16, BVerwGE 153, 315 ; OVG Hamburg 20. Februar 2018 - 5 Bf 213/12 - Rn. 51). Zu den Grundsätzen des staatlichen Haushaltsrechts zählt ua. der Grundsatz der Sparsam- und Wirtschaftlichkeit (vgl. Art. 114 Abs. 2 Satz 1 GG , § 6 des Gesetzes über die Grundsätze des Haushaltsrechts des Bundes und der Länder - Haushaltsgrundsätzegesetz -, § 7 BHO ; BVerwG 9. November 2017 - 3 A 4.15 - Rn. 104, BVerwGE 160, 263 ; BAG 26. September 1984 - 4 AZR 343/83 - BAGE 46, 394).
- 92** (cc) Soweit der Kläger einwendet, die Beklagte entscheide durch ihr oberstes Organ, die Vollversammlung (§ 4 Satz 2 Nr. 4 IHKG), über ihre Finanzierung, die Mitglieder legten daher die zu zahlenden Beiträge autonom fest, überzeugt das nicht. Die Vollversammlung wird zwar von den Kammermitgliedern gewählt (§ 5 Abs. 1 IHKG) und repräsentiert somit die Mitglieder der Kammer. Allerdings hat das einzelne Mitglied - wie der Steuerzahler oder der Rundfunkbeitragszahler - kein Stimmrecht bei der konkreten Festlegung der Mitgliedsbeiträge. Es muss sich der Entscheidung der Vollversammlung beugen. Zudem entbindet der Umstand der autonomen Festlegung der Höhe der

Beiträge die Vollversammlung nicht davon, dass der Grundsatz der Sparsam- und Wirtschaftlichkeit und die Vorgabe der pfleglichen Behandlung der Leistungsfähigkeit der Kammerzugehörigen einzuhalten sind. Schließlich muss die Kammer ihre Ausgaben nicht selbst auf dem freien Markt erwirtschaften und das einzelne Mitglied kann nicht entscheiden, einer anderen Kammer mit günstigeren Beiträgen beizutreten oder einer Kammer gänzlich fern zu bleiben. Vielmehr ist es allein wegen seiner unter dem Schutz der Berufswahlfreiheit nach Art. 12 GG gewählten Tätigkeit Mitglied der Beklagten.

- 93** Soweit der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausgeführt hat, die Beklagte dürfe entscheiden, "was sie sich leisten wolle", und eine gute betriebliche Altersversorgung führe dazu, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, verfährt auch das nicht. Die Beklagte ist gerade nicht völlig frei darin zu entscheiden, welche finanziellen Belastungen eingegangen werden sollen. Sie ist - wie ausgeführt - an den Grundsatz des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns gerade auch zur schonenden Behandlung ihrer (Zwangs-)Mitglieder in finanzieller Hinsicht gebunden. Soweit es um das Gewinnen besonders qualifizierter Mitarbeiter geht, mag in Einzelfällen die Zusage eines hohen Ruhegeldes zulässig sein. Vorliegend geht es aber um eine allgemeine Versorgungsregelung für alle Arbeitnehmer, deren Überversorgung aufgrund der Bindung an den Grundsatz sparsamen und wirtschaftlichen Handelns nicht zulässig ist.
- 94** bb) Die Begrenzung der Ruhegelder auf 100 vH des letzten Nettoeinkommens als aktiver Arbeitnehmer dient dem Abbau der - planmäßigen - Überversorgung. Sie geht nicht über die rechtlichen Grenzen hinaus.
- 95** Die Einführung der Nettolimitierung der Bruttogesamtversorgungsobergrenze (I Nr. 8 VO I 1995) durch I Nr. 8 DV 2017 setzt den Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung um und hält sich dabei in den rechtlich zulässigen Grenzen. Die Einführung der Nettolimitierung iHv. 100 vH anstelle der bruttolohnbezogenen Obergrenze ist nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat damit die Grenzen ihres Anpassungsrechts - auch bei einseitiger Umsetzung der DV 2017 gegenüber dem Kläger - nicht überschritten.
- 96** (1) Bei einer planmäßigen Überversorgung - die Versorgungsberechtigten erhalten mehr als eine volle Sicherung ihres bisherigen Lebensstandards - darf eine Rückführung auf einen Versorgungsgrad von 100 vH bezogen auf das letzte Nettoentgelt als aktiver Arbeitnehmer erfolgen bzw. auch um einen gewissen Anteil unterschritten werden, denn das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist zu berücksichtigen. Dementsprechend beläuft sich die Vollversorgung nicht auf 100 vH des Nettoeinkommens, das der Betriebsrentner als Aktiver erzielen würde, da - wie ausgeführt - die Betriebsrentner nicht mehr die mit der Erzielung des Arbeitseinkommens typischerweise verbundenen Aufwendungen aktiver Arbeitnehmer haben.
- 97** (2) Dies zugrunde gelegt, darf der Versorgungsgrad auf 100 vH der letzten Nettoeinkünfte - bzw. auch auf ein gewisses Weniger - zurückgeführt werden. Genau das ist vorliegend erfolgt. Unschädlich ist, dass die Beklagte die Bruttoversorgung der Versorgungsberechtigten an der Netto-Versorgung der Aktiven ausgerichtet hat, also aufgrund der zu zahlenden Steuern und Sozialabgaben tatsächlich ein geringerer Nettobetrag bei dem Ruhegeldempfänger verbleibt. Dies ist angemessen, weil - wie ausgeführt - Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine Rückführung ihrer Versorgung auf ein Maß hinnehmen müssen, das sich zwar an den letzten Nettoeinkünften ausrichtet, davon aber wegen der typischerweise geringeren finanziellen Ausgaben und Belastungen einen angemessenen Abstand einhält. Insofern durfte die Beklagte vorliegend bei Berechnung der Ausgangsrente unter Berücksichtigung der Nettolimitierung die gesetzliche Rente als Nettobetrag anrechnen.
- 98** (a) Dem Arbeitgeber sind, wenn es sich bei der Versorgungsordnung - wie vorliegend - um eine allgemeine Regelung mit kollektiver Wirkung handelt, Typisierungen, Pauschalierungen und Generalisierungen erlaubt (vgl. für den Fall einer Betriebsvereinbarung BAG 10. November 2015 - 3 AZR 576/14 - Rn. 37). Dies gilt sowohl bei einer Bruttogesamtversorgungsobergrenze als auch bei einer Nettogesamtversorgungsobergrenze.

- 99** (b) Typisierend durfte die Beklagte annehmen, dass die Ruhegeldempfänger finanziell weniger belastet sind, so dass auch ein Nettoruhegeld, das 100 vH vom letzten Nettoentgelt der aktiven Zeit unterschreitet, ausreichend ist, um eine Vollversorgung zu erreichen.
- 100** (c) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers musste die Beklagte bei ihrer Anpassungsentscheidung auch nicht berücksichtigen, dass die Steuerbelastung von Betriebsrentnern im Laufe der Zeit erheblich gestiegen ist.
- 101** (aa) Aufgrund der grundlegenden Änderungen, die das Steuerrecht durch das Gesetz zur Neuordnung der einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz - AltEinkG) vom 5. Juli 2004 (BGBl. I S. 1427) erfahren hat, haben Betriebsrentner ab dem 1. Januar 2005 auf ihr betriebliches Ruhegeld höhere Steuern zu zahlen. Bezüge, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber als betriebliche Altersversorgung erhält, gehören zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit ( § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG ) und sind als solche zu versteuern.
- 102** Ebenso stieg die steuerliche Belastung der Sozialversicherungsrente. Bis zum 31. Dezember 2004 - und auch schon im Jahr 1995 - war die Sozialversicherungsrente lediglich mit dem Ertragsanteil, der bei einem Renteneintritt bei Vollendung des 65. Lebensjahres zum Zeitpunkt der Gesetzesänderung bei 27 vH lag, zu versteuern ( § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a EStG aF). Unter Berücksichtigung des Grundfreibetrags gemäß § 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG führte dies dazu, dass auf die Sozialversicherungsrente nur sehr geringe oder - insbesondere, wenn der Rentner keine weiteren Einkünfte hatte - keine Steuern zu zahlen waren. Ab dem Veranlagungszeitraum 2005 begann die Phase der nachgelagerten Besteuerung der Sozialversicherungsrenten. Gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG in der Fassung vom 5. Juli 2004 waren im Jahr 2005 zunächst 50 vH der Sozialversicherungsrente zu versteuern. Dieser Anteil stieg bzw. steigt bis zum Jahr 2020 um jährlich 2 vH und sodann bis zum Jahr 2040 um jährlich 1 vH bis auf 100 vH an (vgl. BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 54).
- 103** (bb) Das Risiko der Verteilung der Steuerlast hat sich jedoch durch die DV 2017 im Verhältnis zur VO I 1995 nicht geändert.
- 104** (aaa) Nach IV Nr. 1 VO I 1995 werden auf das zu gewährende Ruhegeld (I Nr. 8 VO I 1995) grundsätzlich die Renten aus der gesetzlichen Sozialversicherung voll angerechnet. Entsprechendes gilt nach IV Nr. 1 DV 2017, wobei die Höhe des Ruhegeldes begrenzt ist auf 100 vH des - zuletzt bezogenen (I Nr. 8 iVm. Nr. 6 DV 2017) - fiktiven Nettoarbeitsentgelts. Beide Bestimmungen sind dahin zu verstehen, dass die Sozialversicherungsrente mit ihrem Bruttobetrag anzurechnen ist. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats meint der einschränkungslose Hinweis auf andere Versorgungsbezüge in Gesamtversorgungsordnungen in der Regel den Bruttobezug. Soll nur der Nettobetrag aus den anderen Versorgungsbezügen maßgebend sein, muss dies mindestens sinngemäß zum Ausdruck kommen (vgl. BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 52 mwN).
- 105** Das ist vorliegend nicht der Fall. Vielmehr bestätigt die Wortwahl "voll" in beiden Versorgungsregelungen, dass die gesetzliche Rente einschränkungslos und somit brutto anzurechnen ist. Bei der VO I 1995, die eine Bruttogesamtversorgungsobergrenze enthält, liegt der Abzug der Bruttosozialversicherungsrente zudem bereits in der Logik der Versorgungszusage. Aber auch aus der DV 2017 ergeben sich keine Anhaltspunkte, die für eine Berücksichtigung der Sozialversicherungsrente mit ihrem Nettobetrag sprächen. Im Gegenteil: Während die steuer- und abgabenrelevanten Berechnungsposten bei der Ermittlung des fiktiven Nettoentgelts in I Nr. 8 DV 2017 ausdrücklich benannt sind, fehlt eine entsprechende Berechnungsregel im Hinblick auf die gesetzlichen Renten.
- 106** (bbb) Da die Sozialversicherungsrente schon nach der VO I 1995 mit ihrem Bruttobetrag anzurechnen war, hat I Nr. 8 DV 2017 keine Änderung herbeigeführt, sondern die Berechnungsregel

der VO I 1995 übernommen (vgl. zu einem anderen Versorgungswerk BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 55). Die Sozialversicherungsrente unterlag bereits zum Zeitpunkt der Schaffung der VO I 1995 - wenn auch nur in geringerem Umfang - der Besteuerung. Die Beklagte hatte also bereits mit der VO I 1995 zum Ausdruck gebracht, dass sie lediglich für die Differenz zwischen der Bruttozialversicherungsrente iSd. Nettozialversicherungsrente zuzüglich der darauf entfallenden Steuern und der Gesamtversorgungsobergrenze eintreten wollte. Deshalb mussten die Versorgungsempfänger von vornherein damit rechnen, dass spätere ungünstige Entwicklungen des Steuerrechts zu ihren Lasten gehen würden.

- 107** (cc) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers hat die Beklagte mit der Begrenzung der Gesamtversorgungsobergrenze auf 100 vH des fiktiven Nettoeinkommens gemäß I Nr. 8 DV 2017 auch angemessen darauf reagiert, dass inzwischen sowohl die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als auch die Betriebsrente der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen, was dazu führt, dass die Betriebsrentner effektiv geringere Rentenleistungen zur Verfügung haben und der ursprünglich angestrebte Versorgungsgrad nicht mehr erreicht wird.
- 108** (aaa) Stellt man zugunsten des Klägers darauf ab, dass es auf den Zeitpunkt der Schaffung der VO I im Jahr 1960 ankommt, gilt, dass zu diesem Zeitpunkt - anders als bei der Schaffung der VO I 1995 - weder die gesetzliche Rente noch die Betriebsrente einer Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- oder Pflegeversicherung unterlagen.
- 109** (bbb) Das hat sich jedoch zwischenzeitlich geändert.
- 110** Die Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung wurde für Rentner durch Art. 2 des Gesetzes über die Anpassung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung vom 1. Dezember 1981 - RAG - (BGBl. I S. 1205) erst zum 1. Januar 1983 eingeführt (vgl. § 180 Abs. 5 und Abs. 6 , § 381 Abs. 2 RVO aF; heute geregelt in § 228 Abs. 1 , § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V ). Zum Zeitpunkt des Abschlusses der DV 2017 im Jahr 2017 - wie auch heute noch - betrug der allgemeine Beitrag zur Krankenversicherung 14,6 vH ( § 241 SGB V ), den der Rentner auf die Sozialversicherungsrente nach § 249a SGB V aF zur Hälfte zu tragen hatte bzw. hat. Den Zusatzbeitrag ( § 242 SGB V ) - im Fall des Klägers 1,1 vH - hatte der Rentner vor dem 1. Januar 2019 voll zu tragen ( § 249a SGB V idF vor der Änderung durch Art. 2 Nr. 6 , Art. 13 Abs. 2 des GKV-Versichertenentlastungsgesetzes vom 11. Dezember 2018, BGBl. I S. 2387). Auf die Betriebsrente tragen die Rentner nach §§ 249a , 250 Abs. 1 Nr. 1 SGB V den vollen Beitragssatz seit dem 1. Januar 2004 allein (vgl. Art. 1 Nr. 148 des GKV-Modernisierungsgesetzes vom 14. November 2003, BGBl. I S. 2190).
- 111** Seit dem 1. Januar 2005 zahlen die Rentner zudem sowohl auf die Betriebsrente als auch auf die Sozialversicherungsrente Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung (eingeführt durch das Gesetz zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit vom 26. Mai 1994 - PflegeVG - BGBl. I S. 1014). Der Beitragssatz beläuft sich seit dem 1. Januar 2016 auf 2,55 vH (vgl. Zweites Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften - Zweites Pflegestärkungsgesetz - PSG II vom 21. Dezember 2015 - BGBl. I S. 2424). Nach § 59 Abs. 1 SGB XI - iVm. § 250 Abs. 1 SGB V - werden die Beiträge sowohl auf die Sozialversicherungsrente als auch auf die Betriebsrente vom Rentner allein getragen.
- 112** (ccc) Dem Kläger ist zuzugestehen, dass die Minderung des ihm zur Verfügung stehenden Entgelts durch Sozialversicherungsbeiträge auf Renten in der VO I nicht und in der VO I 1995 nur zum Teil angelegt war. Das hat vorliegend - soweit man zugunsten des Klägers auf das Jahr 1960 abstellt - Berücksichtigung zu finden. Insofern hat sich die Beklagte in Ausübung ihres Anpassungsermessens bei der Neufestlegung der Gesamtversorgungsobergrenze in der DV 2017 an dem Risiko, dass sich die effektiven Versorgungsbezüge für die Betriebsrentner infolge der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gemindert haben, angemessen zu beteiligen. Allerdings ist entgegen der Ansicht des Klägers nicht der volle Beitrag zur Sozialversicherung zu seinen Gunsten zu berücksichtigen. Vielmehr ist es angemessen, dass sich

die Beklagte als ehemalige Arbeitgeberin hälftig zu beteiligen hat.

- 113** Die VO I hatte eine etwaige Einführung einer Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung auf die Sozialversicherungsrente und die Betriebsrente nicht dem alleinigen Risikobereich der Versorgungsempfänger, aber auch nicht dem alleinigen Risikobereich des Arbeitgebers zugewiesen. Als die VO I im Jahr 1960 geschaffen wurde, bestand weder für die Sozialversicherungsrente noch für die Betriebsrente eine Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Mit einer grundlegenden Änderung durch Einführung der Beitragspflicht konnten und mussten weder die Beklagte noch die Arbeitnehmer rechnen. Demzufolge lag der VO I die Überlegung zugrunde, dass den Versorgungsempfängern zusammen mit der gesetzlichen Rente im Versorgungsfall iHv. - im besten Fall - 75 vH ihres letzten Monatsbruttoeinkommens bzw. 89,18 vH ihres letzten Nettoeinkommens abzüglich der auf die Sozialversicherungsrente und die Betriebsrente vom Rentner zu entrichtenden Steuern effektiv zur Verfügung stehen sollten. Dieser Versorgungsgrad wird infolge der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nicht mehr erreicht (vgl. BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 64).
- 114** I Nr. 8 DV 2017 berücksichtigt aber hinreichend die Folgen, die sich aus der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für die effektiven Renteneinkünfte der Versorgungsempfänger ergeben. Die DV 2017 strebt eine Gesamtversorgung iHv. 100 vH des maßgeblichen - fiktiven - Nettoeinkommens an. Dieses Versorgungsniveau reicht bei typisierender und pauschalierender Betrachtung aus, um die mit der Beitragspflicht verbundene Schmälerung der Nettorenten angemessen auszugleichen (vgl. BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 65), so dass die Beklagte entgegen der Ansicht des Klägers bei der Berechnung seines Ruhegeldes auf seine Gesamtversorgungseinkünfte entfallende Sozialversicherungsbeiträge nicht von dem Ausgleichsbetrag abziehen musste. Die Beklagte hat darauf verzichtet, einen niedrigeren Nettoversorgungsgrad festzulegen und damit schon dort den niedrigeren Bedarf von Betriebsrentnern gegenüber Aktiven zu berücksichtigen. Bei pauschaler Betrachtung rechtfertigt dieser Gesichtspunkt den Umstand, dass die Beklagte das volle Risiko der Beitragsbelastung der Betriebsrente auf die Arbeitnehmer und somit auch auf den Kläger abgewälzt hat.
- 115** (d) Unschädlich ist auch, dass die Regelung der I Nr. 8 DV 2017 bei der Festlegung des fiktiven Nettoentgelts die Steuersätze und Versicherungsbeiträge pauschaliert.
- 116** Zwar wird das Versorgungsziel desto genauer erreicht, je mehr bei den gesetzlichen Abgaben auf den Einzelfall abgestellt wird. Andererseits ist der Verwaltungsaufwand umso größer, je mehr die individuellen Verhältnisse berücksichtigt werden. Versorgungsordnungen dürfen jedoch typisieren und pauschalieren, müssen es aber nicht (vgl. BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 478/17 - Rn. 37; 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 68; 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - zu B I 3 a bb der Gründe, BAGE 89, 262). Eine pauschale Berechnungsweise ist sinnvoll und erhöht die Praktikabilität der Regelung. Im Übrigen werden die Betriebsrentner tendenziell eher begünstigt als benachteiligt, wenn allgemein bei der Ermittlung der Nettobezüge die Steuerklasse III für verheiratete Arbeitnehmer zugrunde gelegt wird ( BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - aaO).
- 117** (e) Schließlich ist vorliegend der Ausgleichsbetrag zu berücksichtigen, der nach IX DV 2017 zu berechnen und zu gewähren ist. Danach erhält der Versorgungsempfänger - so auch der Kläger - dauerhaft zumindest die gleiche Effektivrente wie zuletzt von der Beklagten gezahlt. Dh. die Überversorgung wird zunächst beibehalten und nur allmählich im Laufe der Jahre abgebaut, indem der Ausgleichsbetrag um 1/10 bei jeder Anpassung der Versorgungsbezüge gekürzt wird, max. jedoch im Umfang der tatsächlichen Erhöhung. Da zugleich aber die gesetzliche Rente nicht mehr im Rahmen einer Gesamtversorgung angerechnet und somit dem Versorgungsempfänger Steigerungen der gesetzlichen Rente in vollem Umfang erhalten bleiben, wird sogar dauerhaft ein Teil der Überversorgung beibehalten.
- 118** Zudem erfolgt durch Zahlung des Ausgleichsbetrags kein Eingriff in den Besitzstand des Klägers, obwohl der Abbau einer Überversorgung grundsätzlich Eingriffe in den erdienten Besitzstand erlaubt (vgl. BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 357/97 - unter II 4 a aa der Gründe mwN, BAGE 89, 279). Lediglich

die Ruhegeldynamik ist teilweise beseitigt worden, wobei sich die Abschmelzung des Ausgleichsbetrags über einen längeren Zeitraum erstreckt. Das ist maßvoll und vermeidet Härtefälle (vgl. BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - zu B I 3 a cc der Gründe, BAGE 89, 262).

- 119** cc) Die Beklagte hat schließlich auch nicht dadurch gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit verstoßen, dass sie dem Kläger ein Sonderopfer abverlangt hat.
- 120** Allerdings wäre es unverhältnismäßig und damit unzulässig, bei Eingriffen in Versorgungsregeln aus Gründen, die sowohl auf die Betriebsrentner als auch auf die Aktiven zutreffen, die Betriebsrentner gegenüber den Aktiven besonders zu belasten (vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - zu III der Gründe). Auch stellte dies eine gleichheitswidrige Behandlung der Betriebsrentner dar (vgl. BAG 18. November 2008 - 3 AZR 417/07 - Rn. 37; 28. Juli 1998 - 3 AZR 357/97 - zu I 5 der Gründe, BAGE 89, 279). Eine derartige unzulässige Belastung bzw. Ungleichbehandlung hat die Beklagte jedoch nicht vorgenommen. Es sind aktive und ehemalige Arbeitnehmer gleichermaßen betroffen.
- 121** 2. Auf ihr Anpassungsrecht hat die Beklagte weder verzichtet noch ist dieses verwirkt.
- 122** a) Ein Verzicht ist nicht gegeben. Zwar kann auf Gestaltungsrechte durch einseitige Willenserklärung verzichtet werden (vgl. Palandt/Grüneberg 79. Aufl. § 397 Rn. 4 mwN).
- 123** Ausreichende Anhaltspunkte für einen ausdrücklichen Verzicht sind jedoch nicht erkennbar. Es fehlt an entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Die Entscheidung im Oktober 1995, die VO I in der Substanz unverändert zu lassen, sowie der Umstand, dass die VO I 1995 bis zum Jahr 2017 nicht geändert wurde, beinhalten keinen ausdrücklichen Verzicht. Gleiches gilt für die angebliche Äußerung des damaligen Hauptgeschäftsführers der Beklagten in einem Gespräch mit betroffenen Mitarbeitern am 21. November 2016, "die Regelung solle dauerhaft" gelten. Bei derartigen Absichtserklärungen einen Rechtsbindungswillen anzunehmen, liegt fern. Das gilt gerade hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung, die als System nicht erstarren darf.
- 124** Auch ein konkludenter Verzicht ist nicht gegeben. Allein die längere Nichtausübung eines Rechts enthält noch keinen stillschweigenden Verzicht. An die Annahme eines konkludent erklärten Verzichts sind vielmehr strenge Anforderungen zu stellen (vgl. BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 357/97 - unter II 3 a der Gründe mwN, BAGE 89, 279), die vorliegend nicht erfüllt sind. Von einem Verzicht kann vorliegend schon deshalb nicht ausgegangen werden, weil die Beklagte damit ihre Pflicht zur sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung verletzt hätte. Dies kann ihr nicht unterstellt werden. Auch der Umstand, dass die VO I 1995 wiederholt gegenüber den Mitarbeitern verlautbart worden war, beinhaltet keinen Verzicht auf Abänderung.
- 125** b) Ebenso ist keine Verwirkung des Anpassungsrechts gegeben.
- 126** aa) Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung. Durch sie wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz ( BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - Rn. 34 mwN). Deshalb kann allein der Zeitablauf nicht zur Verwirkung eines Rechts führen. Zu dem Zeitpunkt müssen vielmehr besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten (Umstandsmoment), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für die andere Seite als unzumutbar anzusehen. Dabei muss der Berechtigte unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erwecken konnten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass die andere Seite sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (vgl. BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 - aaO; 20. April 2010 - 3 AZR 225/08 - Rn. 53, BAGE 134, 111).
- 127** bb) Vorliegend fehlt es jedenfalls am Umstandsmoment. Es liegen keine Umstände vor, die es rechtfertigen könnten, die Geltendmachung des Anpassungsrechts mit Wirkung zum Januar 2017 als mit Treu und Glauben unvereinbar und beim Kläger den Eindruck erwecken konnten, er müsse nicht mehr mit einer Ablösung der VO I 1995 rechnen.

- 128** Ein schutzwürdiges Vertrauen der Arbeitnehmer ist insoweit selbst dann zu verneinen, wenn der Arbeitgeber erklärt hat, er beabsichtige, den Altbestand von Versorgungsberechtigten auch künftig zu schonen. Solche Erwartungen müssen in rechtsverbindlicher Weise festgelegt werden, bei einer Betriebsvereinbarung etwa durch den Ausschluss der Kündigung ( BAG 9. April 1991 - 3 AZR 598/89 - zu III 2 der Gründe, BAGE 67, 385). Die Beklagte hat sich vorliegend auch nach dem Vortrag der Beklagten zu keinem Zeitpunkt rechtsgeschäftlich verpflichtet, die Überversorgung beizubehalten (vgl. auch BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 357/97 - unter II 3 b der Gründe mwN, BAGE 89, 279). Aus einzelnen Handlungen und Aussagen Verantwortlicher konnte der Kläger nicht auf einen derartigen Rechtsbindungswillen schließen.
- 129** III. Soweit es um die Änderung der auf betrieblicher Übung beruhenden Anpassungsregelung geht - Erhöhung nur noch des Grundversorgungsbetrags gemäß der Tarifentwicklung - hat die Beklagte die materiellen Grenzen ebenfalls eingehalten.
- 130** Insoweit gelten unmittelbar die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, nicht jedoch das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema (vgl. bei Eingriffen in Anpassungsregelungen für Versorgungsanwärter ausführlich BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 601/16 - Rn. 47). Im Streitfall sind diese Grundsätze nicht verletzt.
- 131** 1. Zweifelhaft ist, ob tatsächlich ein verschlechternder Eingriff gegeben ist.
- 132** a) VIII iVm. X DV 2017 greift in die für den Kläger geltende Anpassungsregelung ein.
- 133** Bisher erfolgte - wie ausgeführt - eine Anpassung des Bruttogesamtversorgungsbetrags des Klägers jeweils gemäß den Steigerungen des Tarifentgelts. Da nach IV VO I 1995 stets eine Anrechnung der gesetzlichen Rente erfolgte, wurden spätere Steigerungen der gesetzlichen Rente im Rahmen des Gesamtversorgungssystems gegengerechnet. Nach VIII iVm. X DV 2017 wird nunmehr nur der - nettolimitierte - Grundversorgungsbetrag und die jährliche Zuwendung bei künftigen Veränderungen der Tarifgehälter entsprechend angepasst, nicht aber der Ausgleichsbetrag (X Nr. 2 Satz 2 DV 2017). Dieser wird vielmehr im Laufe der Jahre abgeschmolzen. Andererseits spielt die Entwicklung der gesetzlichen Rente keine Rolle mehr, dh. eine Steigerung der gesetzlichen Rente wirkt sich nicht mehr zu Lasten des Versorgungsbezugs des Klägers aus.
- 134** Zwar wird nicht der Betrag der nettolohnbezogenen Gesamtversorgungsobergrenze - wie zuvor der bruttolohnbezogene Gesamtversorgungsbetrag - entsprechend der Tarifentwicklung - unter Anrechnung der gesetzlichen Rente - gesteigert. Aber es erhöhen sich auch zukünftig die Gesamteinkünfte des Klägers. Das Ruhegeld - der sog. Grundversorgungsbetrag sowie die jährliche Zuwendung - wird weiterhin entsprechend der Tarifsteigerung angepasst, die gesetzliche Rente erhöht sich entsprechend der allgemeinen Rentensteigerung. Ein negativer Effekt auf die Gesamtrenteneinkünfte des Klägers liegt nur vor, wenn seine gesetzliche Rente geringer steigt als die Tarifgehälter und entsprechend auch das betriebliche Ruhegeld. Steigt sie dagegen in gleichem Umfang oder sogar stärker als die Tarifentgelte und damit stärker als seine betriebliche Rente, so entsteht dem Kläger kein Nachteil bzw. sogar einen Vorteil durch die Abkoppelung der gesetzlichen Rente von der Anpassung der betrieblichen Rente.
- 135** b) Damit ist die Regelung in VIII iVm. X DV 2017 eine sog. ambivalente Regelung, dh. sie birgt Risiken für den Kläger als Ruhegeldempfänger, aber auch Chancen. Letztlich hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob sich die Regelung günstiger auswirkt oder nicht. Erfolgt keine oder nur eine geringe Steigerung der Tarifgehälter, aber eine hohe Anpassung der gesetzlichen Rente, wirkt sich die Regelung in VIII iVm. X DV 2017 zugunsten des Klägers aus. Steigen die Tarifgehälter dagegen stark, die gesetzliche Rente kaum, wirkt sie sich zu Lasten des Klägers aus. Darüber hinaus kommt es darauf an, in welchem Größenverhältnis die betriebliche und die gesetzliche Rente zueinander bestehen.

2. Geht man aber davon aus, dass auch eine ambivalente Regelung einen verschlechternden Eingriff bedeutet, ist die bisherige Anpassungsregelung wirksam abgelöst. VIII iVm. X DV 2017 berücksichtigt die Interessen der Beklagten und des Klägers angemessen und wahrt die Grundsätze des Vertrauensschutzes sowie der Verhältnismäßigkeit. Die neue Anpassungsregelung stellt allenfalls einen geringfügigen Eingriff in die bisherigen Versorgungsrechte des Klägers dar. Hierfür ein ausreichend sachlicher Grund gegeben. Der Eingriff ist dem Kläger auch zumutbar.

- 137** a) VIII iVm. X DV 2017 bewirkt nur einen äußerst geringfügigen Eingriff.
- 138** aa) Auch Eingriffe in eine Anpassungsregelung können die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Ob dies der Fall ist, hängt von den Nachteilen ab, die dem Versorgungsberechtigten durch die konkrete Änderung entstehen. Mehr als geringfügig sind solche Eingriffe, die dem Versorgungsempfänger - hätte er mit ihnen gerechnet - während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise hätten Anlass geben können, sie durch eine weitergehende private Absicherung auszugleichen (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 102 mwN, BAGE 164, 261).
- 139** bb) Hiernach lag kein Eingriff vor, der mehr als geringfügig war; es bestand kein Anlass zur Eigenvorsorge.
- 140** Die neue Anpassungsregelung sieht weiterhin vor, dass das betriebliche Ruhegeld - wie zuvor - anhand der Tarifentwicklung gesteigert wird. Denkbar sind sogar Konstellationen, in denen die Summe aus Betriebsrente und gesetzlicher Rente des Klägers stärker steigt als nach der Altregelung. Der theoretisch mögliche Fall, dass die gesetzlichen Renten gar nicht mehr steigen bzw. sogar gekürzt werden, musste nicht berücksichtigt werden, da hierfür keinerlei tatsächliche Anhaltspunkte gegeben waren oder sind. Auch der Ruhegeldempfänger selbst hätte insoweit keinen Anlass gehabt, eine Eigenvorsorge zu betreiben.
- 141** cc) Außerdem sieht die Anpassungsregelung weiterhin eine Anpassung unabhängig von der wirtschaftlichen Lage - anders als die gesetzliche Regelung in § 16 Abs. 1 BetrAVG - vor. Darüber hinaus ist die Anpassung entsprechend der tariflichen Entgeltentwicklung im Regelfall günstiger als die Anpassungsgarantie iHv. 1 vH, die das Hamburger Zusatzversorgungsgesetz für den öffentlichen Dienst vorsieht (vgl. § 6 Abs. 6 HmbZVG), obwohl die Beklagte eine betriebliche Altersversorgung ausweislich des grundlegenden Beschlusses vom 6. August 1959 "nach Maßgabe der für die Hamburger Staatsangestellten und -arbeiter geltenden Regelung" zugesagt hat.
- 142** dd) Auch das Abschmelzen des Ausgleichsbetrags über mehrere Jahre führt nicht dazu, dass ein mehr als geringfügiger Eingriff vorliegt. Vielmehr mindert die Einführung des lang gestreckten Ausgleichsbetrages deutlich die Eingriffsdichte, zumal auch Betriebsrentensteigerungen nicht sofort vollständig verrechnet werden.
- 143** b) Für diesen - wenn überhaupt - äußerst geringfügigen Eingriff in die Anpassungsregelung liegt - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - ein ausreichender sachlicher Grund vor.
- 144** Die Änderung der Anpassungsregelung für laufende Versorgungsleistungen steht im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Altersversorgung bei der Beklagten. Die Beklagte nahm den Abbau der Überversorgung zum Anlass, auch das Anpassungsverfahren abzuändern, insbesondere zu vereinfachen. Das ursprüngliche Anpassungsverfahren, die Steigerung der Gesamtversorgung entsprechend der Entwicklung der Tarifgehälter unter Anrechnung der gesetzlichen Rentensteigerung, führte dazu, dass die Versorgung mehrfach neu berechnet werden musste: ein erstes Mal zum Stichtag der Tarifanpassung und ein zweites Mal zum Stichtag der Erhöhung der gesetzlichen Renten. Der wenig sinnvolle Verwaltungs- und Abwicklungsaufwand, der mit dieser Regelung verbunden war, wird durch die Regelung in VIII DV 2017 wesentlich verringert. Die Verringerung des Verwaltungsaufwands, die zugleich zu einer Kosteneinsparung führt, ist ein nachvollziehbares Anliegen der Beklagten (vgl. BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 72). Dies genügt bereits als Sachgrund für den äußerst geringfügigen Eingriff (vgl. BAG 16. Juli 1996 - 3



AZR 398/95 - zu II 2 e der Gründe, BAGE 83, 293).

- 145** 3. Ein Sonderopfer gegenüber den Aktiven liegt auch insoweit ebenso wenig vor wie ein Verzicht auf das oder eine Verwirkung des Anpassungsrechts.
- 146** D. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 , § 91 Abs. 1 ZPO .

---

Zwanziger

Spinner

Günther-Gräff

Wischnath

Busch

Verkündet am 13. Oktober 2020

Von Rechts wegen!

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1.: Bestätigung von BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - BAGE 164, 261

Zu OS 2.: Bestätigung von BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 212/05 -; 17. November 1992 - 3 AZR 432/89 - sowie 17. Januar 2012 - 3 AZR 555/09 -

Zu OS 3.: Bestätigung von BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - sowie 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - BAGE 83, 293

Weiterführender Hinweis:

Der Senat hat offengelassen, ob Betriebs- oder Personalräte auch für ausgeschiedene Arbeitnehmer zuständig sind.

Branchenspezifische Problematik: Öffentlicher Dienst

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.