

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

8 Sa 327/11

12 Ca 1659/10

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 03.09.2012

Rechtsvorschriften: § 1 BetrAVG; § 242 BGB

Leitsatz:

Teilwiderruf einer Versorgungszusage, sachlich-proportionale Gründe bei Eingriff in noch nicht erdiente Zuwächse (3-Stufen-Modell des BAG)

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.01.2011 - Az.: 12 Ca 1659/10 - wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit eines Teilwiderrufs einer Versorgungszusage, insbesondere, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger betriebliche Altersversorgung weiter nach den Unterstützungsrichtlinien 1988 (im Folgenden: UR 88), der Unterstützungskasse des D... e.V. (im Folgenden: UK) zu gewähren oder ob diese zwischenzeitlich wirksam durch die Versorgungsordnung 1995 (im Folgenden: VO 95) abgelöst wurde.

Die Beklagte ist eine Gewerkschaft für die Dienstleistungsbranche, die im Jahre 2001 aus der Verschmelzung der Gewerkschaften C..., B..., H..., Ö... und I... hervorgegangen ist. In den Quellengewerkschaften der Beklagten gibt es unterschiedliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung und unterschiedliche Versorgungswerke. Alle Versor-

gungswerke sind spätestens seit der V...-Gründung geschlossen. Bei der Ö... erfolgte die Schließung zum 01.07.1999.

In § 5 des Verschmelzungsvertrages ist festgelegt:

„Dabei gelten die allgemeinen Anstellungsbedingungen und Regelungen der Gründungsgewerkschaften jeweils für die aus ihrem ursprünglichen Geltungsbereich stammenden Beschäftigten über den Zeitpunkt der Verschmelzung hinaus solange fort, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden, die durch einvernehmliche Regelungen zwischen den Betriebsparteien für alle Beschäftigten einheitlich geschaffen werden sollen.“

Der am 25.08.1960 geborene Kläger war seit dem 15.06.1982 zunächst bei der Ö... und seit Gründung der Beklagten bei dieser im Bezirk M... in N... als Gewerkschaftssekretär beschäftigt. Sein Bruttoverdienst betrug monatlich zuletzt EUR 5.085,--. Als Betriebsratsvorsitzender des Landesbezirks Bayern ist er zu 0,5 und als Mitglied des Gesamtbetriebsrats der Beklagten zu weiteren 0,5 freigestellt.

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers fand der kollektive Vertrag über die allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft Ö... (AAB-Ö...) Anwendung. Der Kläger wurde mit Arbeitsbeginn bei der Ö... in der UK zum 16.06.1982 aufgenommen. Für ihn galten aufgrund seines Eintrittsdatums in die Dienste der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin die am 01.04.1988 in Kraft getretene UR 88. Diese sehen eine sogenannte Gesamtzusage, also endgehaltsbezogene Versorgungsleistungen und eine Gesamtversorgungsobergrenze von 70 % vor und werden durch eine den Besitzstand aus vorausgegangenen Versorgungsregelungen währenden Altlastregelung ergänzt. Die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin Ö... leisteten aus ihren Einnahmen die Zahlungen an die UK, um deren laufende Aufwendungen für die Betriebsrentner zu refinanzieren. In § 26 der UR 88 ist die Möglichkeit ihrer Ablösung geregelt.

Am 06.06.1995 beschloss die UK eine Neuregelung der Versorgung in der Form der VO 95. Diese sieht eine beitragsorientierte Versorgung vor, bei der die Anwartschaften über eine Rückdeckungsversicherung vorausfinanziert werden. Die Mitglieder der UK zahlen monatlich Beiträge für die bei ihnen Beschäftigten. Deren spätere monatliche Unterstützung errechnet sich aus der Summe von Rentenbausteinen, die während der Anrech-

nungszeit in jedem Kalenderjahr erworben werden (§ 6 VO 95). Nach § 1 Abs. 2 gilt die VO 95 für die Beschäftigten der Kassenmitglieder nur dann, wenn ihr Kassenmitglied gegenüber der UK eine schriftliche Erklärung abgegeben hat, dass es dieser Versorgungsordnung beitrifft. Die Beklagte sowie deren Vorgängerin Ö... sind der VO 95 beigetreten.

Mit Schreiben vom 14.09.2006 erklärte der Bundesvorstand der Beklagten dem Kläger gegenüber den Widerruf der erteilten Versorgungszusage zum 30.09.2006. In einem Rundschreiben vom 10.11.2006 wurde den Begünstigten mitgeteilt, dass der Widerruf zurückgenommen und der Stichtag auf den 28.02.2007 verschoben werde.

In einem Rundschreiben vom 07.02.2008 gab die Beklagte bekannt, dass es gelungen sei, das schwierige Thema betriebliche Altersversorgung zu regeln und mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrats rückwirkend zum 01.03.2007 für die Beschäftigten der Beklagten eine einheitliche betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage der VO 95 der UK gilt. Die mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen für betriebliche Altersversorgung in V... vom 15.02.2008 (im Folgenden: GBV) legt in § 2 Abs. 1 Folgendes fest:

„Zum Stichtag 28.02.2007 werden die bis dahin geltenden Versorgungszusagen gegenüber den Beschäftigten aus der ehemaligen Ö... nach den Unterstützungsrichtlinien 1988 und 1983 (UR 88 und UR 83) widerrufen und unter Bezugnahme auf den § 26 dieser Richtlinie mit Wirkung ab dem 01.03.2007 auf die Versorgungsordnung 1995 (VO 95) der Unterstützungskasse des D... e.V. ... überführt....“

Mit einem weiteren Schreiben vom 11.04.2008 informierte die Beklagte den Kläger darüber, dass aufgrund der G... die betriebliche Altersversorgung nunmehr auf der Grundlage der VO 95 weitergeführt werde.

Der Kläger ist der Ansicht, dass durch die getroffene Regelung eine Verschlechterung seiner betrieblichen Altersversorgung eingetreten sei und deshalb die Neuregelung der G... rechtsunverbindlich sei und er deshalb weiterhin Anspruch auf Gewährung der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der UR 88 habe.

Rechtsgrundlage für die Versorgungszusage sei § 6 AAB-Ö... mit der Bezugnahme auf die UR 88. Nach § 26 UR 88 komme für eine Änderung allenfalls eine kollektive Neuregelung

lung, nicht aber der einseitige Widerruf in Betracht. Die verschlechternde Neuregelung durch die G... könne wegen fehlerhafter Mitbestimmung keine Rechtswirksamkeit entfalten, weil die Beteiligung des Gesamtbetriebsrats erst nach dem Widerruf erfolgt sei. Die erdiente Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung sei wie ein eigentumsähnlicher Vermögenswert zu schützen. Mit dem sachlich nicht gerechtfertigten Widerruf vom 14.09.2006 habe die Beklagte gegen die Grundsatzvereinbarung vom 18.05.2006 verstoßen. Sie habe weder die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit beachtet noch die erforderliche Billigkeitskontrolle vorgenommen. Der durch die VO 95 eintretende Nachteil könne nicht mehr ausgeglichen werden. Die von der Beklagten gegebene Versorgungszusage umfasse bei Ableistungen der Anwartschaft von 30 Jahren eine Leistung der Gesamtversorgung von 70 % des letzten durchschnittlichen Monatsentgelts. Davon dürfe nicht einseitig abgewichen werden. Durch die ablösende G... AV erfolge eine Kürzung zur Bestimmung einer Teilanwartschaft, sodass ihm im Ergebnis lediglich etwa 57 % der Leistung zustünde, die er mit 65 Jahren erhalten würde. Damit greife die Neuregelung in die erdiente Dynamik ein. Triftige Gründe hierfür seien nicht erkennbar. Die Beklagte könne Änderungen nur dann vornehmen, wenn sich die Verhältnisse nach Erteilung der ursprünglichen Zusage so wesentlich verändert hätten, dass ihr ein Festhalten an dem bisherigen Versorgungssystem nicht mehr zuzumuten wäre. Weder die Mitglieder- noch die Beitragsentwicklung seien ein relevanter Aspekt. Die unverhältnismäßige Abschaffung des Gesamtversorgungssystems verstoße auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und benachteilige ihn als ehemaligen Mitarbeiter der Ö... in unzulässiger Weise. Schließlich verstoße die G... insgesamt gegen das verfassungsrechtlich in Art. 14 Abs. 1 GG und durch das Rechtsstaatsprinzip geschützte Rückwirkungsverbot. Die Feststellungsklage sei sachlich begründet. Das rechtliche Interesse an der begehrtten alsbaldigen Feststellung ergebe sich daraus, dass ihm nicht zugemutet werden könne, bis zum Renteneintritt im Jahre 2025 abzuwarten, um Klarheit über die Rentenbezüge zu erhalten, insbesondere, inwieweit er etwa entstehende Ausfälle ausgleichen könne.

Der Kläger stellt den Antrag:

- I. Es wird festgestellt, dass der mit Schreiben der Beklagten vom 14. September 2006 erklärte Widerruf der erteilten Versorgungs-

zusage zum 30. September 2006 unwirksam ist.

- II. Es wird festgestellt, dass die unter dem Datum des 07. Februar 2008 zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Bundesvorstand der Beklagten abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung V... auf das Beschäftigungsverhältnis des Klägers keine Anwendung findet.
- III. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bei Eintritt des Unterstützungsfalles Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der Unterstützungsrichtlinie 1988 (UR 88) der Unterstützungskasse des D... e.V. in der zuletzt geltenden Fassung zu gewähren.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte dagegen hält die Feststellungsklage mangels Rechtsschutzbedürfnisses und wegen fehlenden Feststellungsinteresses für unzulässig, aber auch für unbegründet.

Sie habe die auf die UR 88 verweisende Versorgungszusage wirksam durch eine auf die VO 95 verweisende Zusage abgelöst. Dem Kläger werde die bis zum Ablösungstichtag erdiente Anwartschaft nicht genommen, lediglich in künftige Zuwachsraten werde eingegriffen. Der Kläger habe nicht von Anfang an darauf vertrauen können, dass sich seine Versorgung bis zum Renteneintritt nach den UR 88 richten würde. Der Widerruf vom 14.09.2006 habe in Verbindung mit dem Schreiben vom 10.11.2006 das schutzwürdige Vertrauen in den unveränderten Fortbestand seiner Versorgungszusage beseitigt. Dementsprechend habe sich der Kläger selbst auch auf die UR 88 gestützt. Mit der Ermächtigung in § 26 UR 88/VO 95 sei zwar die Einheitlichkeit der Regelung der Gruppenunterstützungskasse aufgegeben, eine Neuregelung nach Maßgabe der individuellen Leistungsfähigkeit des einzelnen Arbeitgebers als Mitglied der UK jedoch möglich geworden. Aus der Präambel des G... sowie aus den Veröffentlichungen des Prognosegutachtens sowie der Statistik zur rückläufigen Mitgliederentwicklung und Beitragseinnahmenminderung in den Jahren 2001 bis 2008 sei die Annahme triftiger Gründe für einen Eingriff in die

etwa erdiente Dynamik gerechtfertigt, wenn eine solche festzustellen wäre. Demgegenüber seien die unzutreffenden Ausführungen des darlegungs- und beweispflichtigen Klägers zur Eingriffsintensität und zum Nichtvorliegen triftiger Gründe pauschal und unsubstantiiert. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Für die unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten der Quellengewerkschaften seien sachliche Gründe gerechtfertigt gewesen. Eine Benachteiligung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten aus der Ö... habe der beweispflichtige Kläger nicht dargetan. Ebenso sei ein Verstoß gegen das aus dem Vertrauensgrundsatz entwickelte Rückwirkungsverbot zu verneinen. Ein Eingriff in den erdienten Besitzstand liege nicht vor, da der Kläger nach dem Widerruf vom 14.09.2006 nicht mehr über ein geschütztes Vertrauen verfüge.

Auf die entsprechende Klage hat das Arbeitsgericht Nürnberg mit Urteil vom 12.01.2011 wie folgt entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 23.194,80 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Das Erstgericht hält die Klage für zulässig, da ein Rechtsschutzbedürfnis bestehe, schon jetzt feststellen zu lassen, nach welcher Rechtsgrundlage und nach welcher Versorgungsordnung die Altersversorgung des Klägers abzuwickeln ist. Das Erstgericht hält die Klage für unbegründet, da die UR 88 wirksam durch die VO 95 abgelöst worden sei und ein schutzwürdiges Interesse des Klägers an dem unveränderten Fortbestand seiner ursprünglichen Versorgungszusage nicht gegeben sei. Der Kläger habe nicht darauf vertrauen können, dass sich seine Versorgung bis zu seiner Rente nach der UR 88 richten werde. Unter Berücksichtigung des Dreistufenmodells des Bundesarbeitsgerichts sei die Vorgehensweise der Beklagten nicht zu beanstanden. Ebenso sei eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Rückwirkungsverbotes nicht erkennbar.

Gegen dieses Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.01.2011, dem Kläger am 12.05.2011 zugestellt, hat dieser mit Berufungsschrift vom 30.05.2011, eingegangen beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, Berufung eingelegt und diese Berufung mit weiterem Schriftsatz vom 12.05.2011, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, begründet.

In der Berufung hält der Kläger seinen bisherigen Rechtsstandpunkt aufrecht und trägt insbesondere vor, dass die wirtschaftliche Lage der Beklagten den Eingriff in die Altersversorgung nicht rechtfertige. Es seien keine sachlich-proportionalen Gründe gegeben, die den von der Beklagten vorgenommenen Eingriff in die Altersvorsorge des Klägers rechtfertigen würden. Das Arbeitsgericht habe die wirtschaftliche Lage der Beklagten und deren finanzielle Möglichkeiten, die betriebliche Altersvorsorge weiter zu gewährleisten, verkannt. Die wirtschaftlichen Zwänge und triftigen Gründe für die Kürzung der betrieblichen Altersvorsorge würden bestritten. Zwar habe es von 2002 bis 2006 einen Mitglieder-rückgang von 17 % gegeben, die Beitragseinnahmen seien im selben Zeitraum aber lediglich um etwa 5 % gesunken. Es wäre der Beklagten möglich gewesen, Rückstellungen durch laufende Aussonderung von Vermögen und durch Ansammlung entsprechenden Eigenvermögens zu bilden. Es werde bestritten, dass die Beklagte nicht über ausreichend Vermögen verfüge, um die ursprünglichen Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung einzuhalten. Es wäre der Beklagten im Übrigen möglich gewesen, keine neuen Beschäftigungsgruppen in die Altersvorsorge mit einzubeziehen, und somit habe die Beklagte selbst zu Unrecht für höhere Beitragspflichten gesorgt. Zu berücksichtigen sei auch, dass die Beklagte seit der V...-Gründung 400 Neueinstellungen vorgenommen habe und diese Mitarbeitern auch Zusagen für eine betriebliche Altersvorsorge erhalten hätten, was rechtlich nicht erforderlich gewesen wäre. Im Übrigen habe die Beklagte in den Jahren 2002 bis 2006 eine erhebliche Anzahl von Mitarbeiterstellen abgebaut und dadurch erhebliche Personalkosten eingespart, die sie zur Deckung der ursprünglich zugesagten betrieblichen Altersversorgung hätte verwenden können. Im Übrigen sei der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, da Mitarbeiter der Beklagten, die vormals bei der D... bzw. der B... beschäftigt waren, ungleich anders als die übrigen Mitarbeiter der Beklagten behandelt würden, da bei diesen Kürzungen nicht erfolgt seien. Vergleichbares gelte für Mitarbeiter der H... und der I....

In der Berufung beantragt deshalb der Kläger:

- 8 -

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12. Januar 2011 (gerichtliches Zeichen: 12 Ca 1659/10) wird aufgehoben.
- II. Es wird festgestellt, dass der mit Schreiben der Beklagten vom 14. September 2006 erklärte Widerruf der erteilten Versorgungszusage zum 30. September unwirksam ist.
- III. Es wird festgestellt, dass die unter dem Datum des 07. Februar 2008 zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Bundesvorstand der Beklagten abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung V... auf das Beschäftigungsverhältnis des Klägers keine Anwendung findet.
- IV. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bei Eintritt des Unterstützungsfalles Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der Unterstützungsrichtlinie 1988 (UR 88) der Unterstützungskasse des D... e.V. in der zuletzt geltenden Fassung zu gewähren.

Die Beklagte dagegen beantragt,

die Berufung abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass die Berufung bereits unzulässig sei, da sie sich hinsichtlich der abgewiesenen Klage nur unzureichend mit der erstinstanzlichen Entscheidung auseinandergesetzt habe. Die Berufung habe sich lediglich schlagwortartig mit den Gründen des Erstgerichts auseinandergesetzt und keine neuen Tatsachen oder rechtlichen Argumente in das Verfahren eingeführt. Es liege vielmehr lediglich eine Wiederholung des erstinstanzlichen Vortrags vor. Andererseits wenn die Berufung zulässig wäre, wäre sie nach Ansicht der Beklagten unbegründet, da das Arbeitsgericht Nürnberg sachlich zutreffend entschieden habe. Das Arbeitsgericht habe zutreffend erkannt, dass grundsätzlich ein Eingriff in die Versorgungszusage möglich gewesen sei, und unter Bezug auf die umfassende bereits zu derselben Problematik ergangene Rechtsprechung festgestellt, dass der Eingriff auch gerechtfertigt sei, da triftige Gründe vorgelegen hätten, die einen Eingriff auf zweiter Stufe im Sinne des Dreistufenmodells des Bundesarbeitsgerichts gerechtfertigt seien. Der Kläger habe die für die Beurteilung der triftigen Gründe maßgeblichen Zahlen nicht wirksam bestritten. Erst recht lägen Gründe vor zur Rechtfertigung eines Eingriffs auf dritter Stufe. Zwischen den Jahren 2001 und 2010 habe es einen Mitgliedsverlust von 25,37 % gegeben. Von geringen Plusbeträgen in den Jahren 2003,

2008 und 2009 abgesehen, habe sich infolgedessen das Beitragsaufkommen der Beklagten ständig verringert. Im Vergleich zu den Beitragseinnahmen im Jahr 2002 betrügen die Mindereinnahmen 2010 4,71 %. Den Beitragseinnahmen stünden höhere Ausgaben gegenüber, obwohl die Beklagte vielfältige Schritte zur Konsolidierung unternommen habe und weiter unternehme. Das Gesamtdefizit der Jahre 2002 bis 2010 betrage daher EUR 296.027.560,00. Nach der von der Beklagten im Jahre 2004 erstellten Prognose steige der Anteil der Beitragslast im Hinblick auf die Kosten der Altersversorgung fortlaufend an. Nach der Prognose wäre ein Anstieg von 18,03 % zu verzeichnen, der sich ständig erhöhen würde. Im Jahre 2025 wären 26,69 % der Personalkosten allein für die Betriebsrenten aufzuwenden gewesen. Diese Prognose habe die Beklagte veranlasst, die betriebliche Altersversorgung umzustellen. Aber selbst nach Ablösung der betrieblichen Altersversorgung sei der Anteil immer noch mit 17,15 % an den Personalkosten dramatisch hoch. Insgesamt seien triftige Gründe gegeben, die auch einen Eingriff in eine bereits erdiente Dynamik rechtfertigen würden. Ein solcher Eingriff liege aber nicht vor. Damit sei aber erst recht die dritte Stufe des Eingriffs möglich, nämlich ein Eingriff aufgrund sachlich-proportionaler Gründe. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege ebenfalls nicht vor. Es sei zwar richtig, dass einem Teil der Mitarbeiter, der jahrzehntelang ohne Versorgungszusage bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt gewesen sei, eine Versorgung nach der VO 95 zugesagt worden sei. Dies sei aber im Hinblick auf den Aspekt der Generationengerechtigkeit gerechtfertigt, denn die Einbeziehung dieser Beschäftigten sei nachgerade ein Gebot der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung, der auch die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge für jüngere Beschäftigte fordert. Zu berücksichtigen sei auch, dass dem Kläger sein bisher bereits erdientes Versorgungsniveau erhalten bleibe und die Ablösung lediglich noch erdiente Steigerungen betreffe, wobei der Kläger aber auch mit der VO 95 weitere Rentenbausteine erwerben könne. Bezüglich des Rentensystems der DC... sei klarzustellen, dass es sich insoweit um ein geschlossenes System handle und die Beklagte nicht berechtigt sei, auf das Vermögen zur Deckung anderer Aufwendungen zuzugreifen. Ähnliches gelte für die Mitarbeiter der B..., deren Rückdeckungsmaßnahmen nicht auf andere Beschäftigte verteilt werden könne.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Tatbestand des Ersturteils sowie auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze Bezug genommen

und gem. § 69 Abs. 2 ArbGG von einer nochmaligen Darstellung im Einzelnen abgesehen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, sie ist insbesondere in der gesetzlichen Frist eingelegt und auch hinreichend begründet worden (§§ 64 II, 64 VI S. 1, 66 I S. 1 ArbGG, 519, 520 III ZPO).

Die Berufungsbegründung muss eine Auseinandersetzung mit der erstinstanzlichen Entscheidung enthalten. Sie muss auf den konkreten Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher und tatsächlicher Art sowie aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll (BAG v. 17.01.2007, AP Nr. 30 zu § 40 TzBfG). Die Berufungsbegründung muss sich dabei mit den rechtlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn es diese bekämpfen will (BAG v. 14.12.2004, AP Nr. 32 zu § 611 BGB „Haftung des Arbeitgebers“). Fehlen ausreichende Ausführungen zu einem Anspruch, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (BAG v. 26.09.2007, AP Nr. 13 zu § 615 BGB „Böswilligkeit“).

Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte genügen die Ausführungen des Klägers den Anforderungen an eine Rechtsmittelbegründung. So rügt der Kläger insbesondere, dass das Arbeitsgericht Nürnberg in seiner Begründung nicht auf den Einzelfall des Klägers eingegangen sei, sondern lediglich pauschal auf andere arbeitsgerichtliche bzw. landesarbeitsgerichtliche Urteile Bezug genommen habe, ohne zu prüfen, ob die dortigen Sachverhalte mit denjenigen des Klägers identisch seien. Der Kläger hat weiter vorgetragen, dass die wirtschaftliche Situation der Beklagten keine Rechtfertigung des Eingriffs in die Altersversorgung bedinge und hierzu im Einzelnen Stellung genommen. Des Weiteren hat der Kläger Stellung genommen zu der Frage von Neueinstellungen und Erweiterung der Versorgungszusage an neue Beschäftigte. Auch bezüglich des Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz hat der Kläger Ausführungen gemacht. Damit hat der Kläger hinreichend zu erkennen gegeben, warum er die Rechtsauffassung des Ar-

beitsgerichts für unzutreffend hält. Nach alledem liegt eine ausreichende Begründung vor und die Berufung ist zulässig.

In der Sache hat die Berufung aber keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Altersversorgung nach der Unterstützungsrichtlinie UR 88, der Teilwiderruf der Versorgungszusage ist wirksam.

Der Klageantrag Ziffer I ist zulässig, insbesondere besteht das erforderliche Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO. Nachdem die Beklagte die Versorgungsrechte des Klägers bestreitet, ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis durch eine tatsächliche Unsicherheit gefährdet und es besteht bereits jetzt ein Feststellungsinteresse auch deshalb, um dem Kläger die Möglichkeit zu geben, gegebenenfalls Selbstvorsorge zu treffen. Dem Kläger ist nicht zumutbar, bis zum Eintritt in das Rentenalter abzuwarten, um Klarheit über seine finanzielle Situation zu erhalten, ihm ist die Möglichkeit zu geben, eventuell entstehende Versorgungslücken durch private Eigenvorsorge schließen zu können (BAG, 09.12.2008, EzA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 47).

Die Feststellungsklage ist aber unbegründet, wie das Erstgericht zutreffend festgestellt hat. Die Berufungskammer schließt sich diesen Ausführungen des Erstgerichts an und insbesondere auch den zu gleichgelagerten Fällen ergangenen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10.04.2012, Az. 17 Sa 978/10 u. 17 Sa 1184/10; des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23.02.2012, Az. 5 Sa 501/10 und des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 17.09.2010, Az. 13 Sa 566/10.

Dabei gilt im Einzelnen kurz zusammengefasst Folgendes:

Der Kläger hat nach § 6 AAB-Ö... einen vertraglichen Anspruch auf eine zusätzliche Altersversorgung „nach den jeweils geltenden Unterstützungsrichtlinien der Unterstützungskasse des D... e.V.“ erworben. Aufgrund dieser dynamischen Verweisklausel musste der Kläger von vornherein mit einer Abänderung der Versorgungsordnung rechnen. Bedenken gegen die Wirksamkeit der Regelung bestehen nicht. Der Kläger hat sich auf solche auch nicht berufen.

Infolge des Teilwiderrufs der Versorgungszusage der Beklagten finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Wirkung ab dem 01.03.2007 die Versorgungsregelungen der VO 95 Anwendung. Der Teilwiderruf war zulässig und auch materiellrechtlich wirksam, insbesondere liegt weder ein Eingriff in die unverfallbare Anwartschaft noch in die bereits erdiente Dynamik vor. Dies ist vom Kläger im Berufungsverfahren auch nicht mehr bestritten worden, der Kläger hat sich auch nicht auf bestehende Formmängel berufen. Der Kläger hat lediglich geltend gemacht, dass die Überführung der Versorgungszusage von der UR 88 zur VO 95 materiellrechtlich nicht wirksam sei. Dieser Rechtsansicht kann aber nicht gefolgt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat zur Kontrolle verschlechternd ablösender, ohne Mitwirkung des einzelnen Arbeitnehmers zustande gekommener Neuregelungen ein dreistufiges Schema entwickelt (BAG v. 22.05.1990, AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarungen; BAG v. 11.05.1999, AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarungen; BAG v. 10.09.2002, AP Nr. 37 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG v. 16.02.2010, DB 2010, 1833 ff.). Dabei unterscheidet das Bundesarbeitsgericht zwischen dem bereits erdienten Teilbetrag, der erdienten Dynamik und den nicht erdienten Zuwächsen. Je nachdem, ob die Neuregelung in bereits erdiente Besitzstände, in eine erdiente Dynamik oder in die eingeräumte Möglichkeit, nach Dienstzeit abhängige Zuwächse zu erdienen, eingreifen will, bedarf es zu deren Rechtfertigung zwingender, triftiger oder sachlich-proportionaler Eingriffsgründe. Bezogen auf dieses Drei-Stufen-Modell, von dem auch die Berufungskammer ausgeht, ist vorliegend der Teilwiderruf nicht zu beanstanden.

Ein Eingriff auf der 1. Stufe der bereits erdienten Besitzstände liegt nicht vor. Dies ist vom Kläger auch nicht behauptet worden.

Es kann auch nicht von einem Eingriff auf der 2. Stufe ausgegangen werden. Die Beklagte hat insoweit vorgetragen, dass der Rentenanspruch des Klägers auch unter der VO 95 weiteren Steigerungen unterliegt. Eine Feststellung, die von den Beschäftigungszeiten nach dem Ablösungstichtag und der Entwicklung der Versorgung wegen Arbeitsentgelt abhängig ist, lässt sich aber in aller Regel erst bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Sicherheit treffen (BAG v. 11.12.2001, AP Nr. 36 zu § 1 BetrAVG). Der Kläger hat insoweit keine konkreten Tatsachen vorgetragen, dass ein Eingriff in die

erdiente Dynamik vorliegt, vielmehr lediglich pauschal behauptet, dass dies der Fall sei. Insoweit greifen aber §§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 2 GBV ein, wo die Betriebsparteien eine Regelung getroffen haben, die vor solchen Eingriffen schützt. Nach § 6 Abs. 2 GBV wird für diejenigen Beschäftigten aus der ehemaligen Ö... mit Zusagen nach der UR 83 bzw. UR 88 eine Weiterberechnung des Besitzstandes im Zeitpunkt der jeweiligen Ablösung vorgenommen, bei der abweichend von Absatz 1 das veränderte Bemessungsentgelt zugrunde gelegt wird, das sich aus der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichten Vergütung ergibt (dynamischer Besitzstand). Im Unterstützungsfall setzt sich die zu zahlende Leistung aus dem statischen Besitzstand zuzüglich der in der Folge der Ablösung auf Basis der VO 95 erworbenen Rentenbausteine zusammen (§ 7 Abs. 1 GBV), wenn aber die Summe aus dynamischem Besitzstand und der auf 50 % gekürzten Rentenbausteine die Summe aus statischem Besitzstand und 100 % der Rentenbausteine übersteigt, so wird eine Leistung in Höhe des dynamisierten Besitzstandes zuzüglich der auf 50 % gekürzten Rentenbausteine gezahlt (§ 7 Abs. 2 GBV). Damit wird verhindert, dass ein Eingriff in die erdiente Dynamik gegeben ist. Vielmehr wird mit der getroffenen Regelung allenfalls in dienstzeitabhängige Steigerungsraten eingegriffen.

Ein Eingriff in diese 3. Stufe, dienstzeitabhängige Steigerungsraten, kann nach dem dreistufigen Modell des Bundesarbeitsgerichts aus sachlich-proportionalen Gründen erfolgen. Sachlich-proportionale Gründe liegen dann vor, wenn nicht willkürliche Eingriffe in noch nicht erdiente Zuwächse gegeben sind. Die Eingriffe müssen vielmehr nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände und Erwägungen zur Änderung der Versorgungszusage Anlass gegeben haben (BAG v. 16.02.2010, v. 19.09.2002, jeweils a.a.O.). Das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand der bisherigen Regelungen darf nicht über Gebühr beeinträchtigt werden. Die sachlichen Gründe sind deshalb gegenüber den schützenswerten Interessen des Arbeitnehmers abzuwägen (BAG v. 11.12.2001, a.a.O.).

Dabei reichen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Darlegung dieser Umstände nicht allgemeine Hinweise auf wirtschaftliche Schwierigkeiten aus, vielmehr sind diese im Einzelnen darzulegen. Möglicherweise fehlerhaft unterlassene Rückstellungen für Versorgungsverbindlichkeiten in der Vergangenheit sind aber dabei außer Betracht zu lassen, selbst wenn man davon ausgeht, dass ein vorsichtiger Kaufmann

anders gehandelt hätte. Entscheidend ist grundsätzlich die aktuelle Schwierigkeit, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren muss (BAG v. 18.09.2001, a.a.O.).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze liegen vorliegend sachlich-proportionale Gründe vor, die die Änderung der Versorgungsordnung rechtfertigen. Soweit die Beklagte ihre Entscheidung u.a. auf die erheblichen Steigerungen des Anteils der Beitragslast für die Altersvorsorgen an den Personalkosten stützt, sind dies sachlich-proportionale Gründe im oben genannten Sinne. Die Beklagte stützt sich insoweit überzeugend auf die defizitäre wirtschaftliche Lage der Beklagten und insbesondere die Prognoseentscheidung aus dem Jahre 2003. Die von der Beklagten vorgelegten Daten und wirtschaftlichen Faktoren werden vom Kläger insoweit nicht substantiiert bestritten. Die Mitgliederzahlen sind ab 2001 bis 2010 stetig zurückgegangen. Der Mitgliedsverlust beträgt in dieser Zeit 25,37 %. Hierdurch bedingt sind in den meisten Jahren auch die Beitragseinnahmen gesunken, wobei in einigen Jahren geringfügige Pluseinnahmen deutlichen Minuseinnahmen in den übrigen Jahren gegenüberstehen und insgesamt betrachtet im Vergleich zu den Beitragseinnahmen im Jahr 2002 die Mindereinnahmen 2010 4,71 % betragen haben. Hinzukommen zu den dargelegten Beitragseinnahmen höhere Ausgaben, obwohl die Beklagte unwidersprochen vielfältige Schritte zur Konsolidierung unternommen hat. Das Haushaltsdefizit betrug daher in den Jahren 2002 bis 2010 insgesamt EUR 226.027.560,00. Die Beklagte hat auch überzeugend dargelegt, dass höchstens 51 % der Beitragseinnahmen für Personalkosten ausgegeben werden dürfen. Diese Budgetierungsrichtlinien sind zu akzeptieren und nicht zu beanstanden (s. auch BAG v. 11.12.2001, a.a.O.). Die Beklagte kann auch auf die prognostizierten Beitragslasten abstellen. Die von der Beklagten dargelegte Prognose ist nachvollziehbar und nicht zu beanstanden. Danach steigt der Anteil der Beitragslast im Hinblick auf die Kosten der Altersversorgung fortlaufend an. Dies deshalb, weil die ständig steigende Zahl der Betriebsrentner ihre laufenden Betriebsrenten aus den aktuell fließenden Betriebseinnahmen erhalten. Die Pensionsverpflichtungen der Beklagten sind nicht durch Versicherungen rückgedeckt. Bereits 2005 betrug der Anteil der Betriebsrenten an den Personalkosten 12,86 %, bis zum Jahre 2010 18,03 %. Diese aufgestellte Prognose macht es nachvollziehbar, dass dieser Entwicklung entgegengesteuert werden musste, um die Handlungsfähigkeit der Beklagten zu erhalten. Die Prognoseentscheidung der Beklagten ist in sich schlüssig nachvollziehbar und nicht erkennbar grob fehlerhaft. Die getroffene Prog-

noseentscheidung ist auch nicht durch grundlegende Veränderungen der Umstände als völlig verfehlt anzusehen, vielmehr zeigt die folgende Entwicklung deutlich die schwierige wirtschaftliche Lage zum Zeitpunkt der Entscheidung und rechtfertigt die Einschätzung der Beklagten, dass ohne eine grundlegende Veränderung der Altersversorgung eine wirtschaftliche Gefährdung der Beklagten zu befürchten ist. Damit ist die Prognoseentscheidung aufgrund der vorliegenden Tatsachen plausibel.

Hinsichtlich der Entscheidung der Beklagten ist auch eine ausreichende Interessenabwägung vorgenommen worden und die getroffene Neuregelung der Altersversorgung nicht unverhältnismäßig. Zunächst ist klarzustellen, dass das Bundesarbeitsgericht bereits mit seiner Entscheidung vom 11.12.2001, a.a.O., die Umstellung der UR 83/88 auf die VO 95 für angemessen erklärt hat. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass eine zu erwartende erhebliche Steigerung der Beitragslast bei gleichzeitiger Reduzierung der Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen die grundsätzliche Änderung der Versorgungsordnung und den Eingriff in noch nicht erdiente Zuwüchse grundsätzlich rechtfertigt. Bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit war zu berücksichtigen, dass die Beklagte nicht nur die Altersversorgung geändert hat, sondern auch zur Verbesserung der Finanzlage sonstige Maßnahmen der Kosteneinsparung vorgenommen hat. Insbesondere im Hinblick auf die Struktur der Beklagten ist es nicht zu beanstanden, dass insoweit bei den Personalkosten angesetzt wurde. Es ist in diesem Zusammenhang nicht zu beanstanden, dass die Betriebspartner die Entscheidung getroffen haben, eine einheitliche Altersversorgung zu schaffen und alle Arbeitnehmer, auch die, die bisher nicht über eine Zusage verfügten, in die betriebliche Altersversorgung mit einzubeziehen. Dass dies zusätzliche Mittel erfordert, ist selbstverständlich und hinzunehmen im Hinblick auf die Herbeiführung einer anerkennungswerten Generationengerechtigkeit. Es ist ein nachvollziehbares Gebot der Solidarität, wenn die Beklagte jüngere Arbeitnehmer nicht völlig von einer Altersversorgung ausschließen will nur um anderen älteren Arbeitnehmern, die bereits über eine Altersversorgung verfügen, weitere noch nicht erdiente Rentenzuwächse uneingeschränkt zuzubilligen. Damit hat die Beklagte sachlich-proportionale Gründe für den Eingriff in die nicht erdienten Rentenzuwächse dargelegt und nach dem Drei-Stufen-Modell der Beklagten ist dieser Eingriff nicht zu beanstanden.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Altersversorgung verstößt auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dadurch, dass die Beklagte nach der Herkunft aus den Gründungsgewerkschaften differenziert und die Mitglieder der ehemaligen C... und B... von den Kürzungen ausgenommen hat.

Gemäß § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Betriebsrat und Arbeitgeber den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu achten. Damit soll eine Gleichbehandlung von Personen bei vergleichbaren Sachverhalten sichergestellt werden, verboten ist allerdings nicht eine Differenzierung aus sachlichen Gründen. Der Gleichheitssatz ist dann verletzt, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern anders behandelt wird, obwohl sich in beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen würden (BAG 28.06.2011, 3 AZR 448/09 in juris). Eine Gruppenbildung ist danach gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zweckes angemessen und erforderlich ist. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte ergeben sich keine Bedenken, dass die Mitglieder der C... und B... von den Kürzungen ausgenommen worden sind. Die Differenzierung ist danach erfolgt, dass die Versorgungszusagen der C... und B... ausreichend abgesichert sind und von der Beklagten keine Altersversorgungsleistungen mehr für diese zu erbringen sind. Die C... hatte eine eigene Stiftung gegründet, die die Altersversorgung für die Mitglieder der C... erbringt. Dieses Stiftungskapital ist durch die C... erwirtschaftet und eingebracht worden und darf nur zur Erbringung von Altersversorgungsleistungen verwendet werden. Es handelt sich dabei um unmittelbar zweckgebundenes Kapital und ein in sich finanziertes und abgeschlossenes Versorgungssystem, das bei der Beklagten keine Kosten verursacht. Ähnlich verhält es sich bei der B.... Diese hat mit Wirkung zum 01.01.2000 eine Rückdeckungsversicherung für die zu zahlenden Renten abgeschlossen. Die H... und die I... wiederum haben die Umstellung auf die VO 95 bereits vor der Verschmelzung vollzogen und das Versorgungsniveau bereits abgesenkt und die nach der UR 83 erdienten Anwartschaften teilweise nachversichert. In all diesen Fällen ist somit ein sachlicher Differenzierungsgrund gegeben und ein Anspruch auf Gleichbehandlung aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich deshalb nicht.

Damit steht fest, dass der Teilwiderruf der Versorgungszusage insgesamt wirksam ist und der Kläger keinen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf

der Grundlage der UR 88 hat. Das Erstgericht hat zu Recht die Klage abgewiesen, die Berufung war deshalb mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist vorliegend zuzulassen, da die entscheidungserheblichen Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung haben.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt
Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- 18 -

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Bonfigt
Vizepräsidentin des
Landesarbeitsgerichts

Karg
ehrenamtliche Richterin

Baumgart
Ehrenamtlicher Richter