

Leitsätze des Verfassers:

1. Die Geschäftsgrundlage einer Versorgungszusage ist dann weggefallen, wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen wesentlich und unerwartet geändert haben und dadurch
 - a) der Arbeitgeber erheblichen Mehrbelastungen ausgesetzt ist oder
 - b) der für den Arbeitnehmer erkennbare Versorgungszweck nunmehr verfehlt wird (planwidrige Überversorgung).
2. Über eine Anpassung an die veränderten Umstände haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu verhandeln. Kommt es zu keiner Verständigung, entscheidet die Einigungsstelle. Diese hat als Voraussetzung ihre Zuständigkeit zu prüfen, ob die Geschäftsgrundlage tatsächlich weggefallen ist.
3. Die Einführung versicherungsmathematischer Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente ist verhältnismäßig und angemessen; die Einigungsstelle kann damit auf die durch §6 BetrAVG gewachsene Belastung des Arbeitgebers reagieren. Die zeitliche Distanz zwischen dem Erlass dieser Vorschrift und der Anpassung ist ohne Bedeutung.
4. Eingriffe in die bisherige Versorgungsordnung lassen sich auch damit rechtfertigen, dass zugleich neue Arbeitnehmergruppen einbezogen werden.

BAG, Beschl. v. 23. 9. 1997 - 3 ABR 85/96 (LAG Niedersachsen) +

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Die Ablösung von Versorgungsordnungen, die auf der Grundlage optimistischer Zukunftsprognosen gewährt wurden, ist zu einem der wichtigsten Themen des Rechts der betrieblichen Altersversorgung geworden. Gesetzgeber und Rechtsprechung haben zugunsten der Betriebsrentner wie der Anwartschaftsberechtigten dem Gedanken des Bestandsschutzes erhebliche Bedeutung eingeräumt; über die genauen Grenzen lässt sich allerdings trefflich streiten.

Im vorliegenden Fall ging es um eine Gesamtzusage aus dem Jahre 1968, die einen Gesamtversorgungsgrad von 65% der letzten Bruttobezüge und - nach damaligem Recht - von etwa 81% der Nettobezüge vorsah. Seit 1980 wurden neu eintretende Mitarbeiter nicht mehr aufgenommen. 1988 und 1991 verlangte die Geschäftsleitung eine Neuregelung, die vom Gesamtversorgungsprinzip abweichen wollte; sie fand nicht die Zustimmung des Betriebsrats. Die daraufhin angerufene Einigungsstelle beschloss eine Änderung zum 1. 10. 1993. Sie sah insbesondere eine Gesamtversorgungsobergrenze von 85% der letzten Nettobezüge und eine Kürzung bei vorgezogener Rente um 0,5% pro Monat bei einem Höchstbetrag von 18% vor. Der Betriebsrat focht den Spruch an, blieb im Ergebnis allerdings ohne Erfolg.

2. Das BAG umschrieb den Wegfall der Geschäftsgrundlage in der unter Leitsatz 1 wiedergegebenen Weise (zum Diskussionsstand im Bürgerlichen Recht s. *Däubler*, Das Zivilrecht 1, 1997, Rz. 1576 ff). Im konkreten Fall waren die Aufwendungen des Arbeitgebers seit Erlass der Pensionsordnung auch dann um mehr als 80% gestiegen, wenn man den Kaufkraftschwund „herausrechnet“. Außerdem betrug der tatsächliche Versorgungsgrad mit Rücksicht auf die Erhöhung der Steuern und Sozialabgaben durchschnittlich 107% des letzten Nettoentgelts.

Eine Anpassung war nur gemeinsam mit dem Betriebsrat möglich, da dieser wegen der Veränderung der Verteilungskriterien nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmen konnte. Das im Verhältnis Betriebsvereinbarung – Arbeitsvertrag bestehende Günstigkeitsprinzip war insoweit kein Hindernis. Auch der Vertrauensschutz der Arbeitnehmer stand einem Abbau der planwidrigen Überversorgung nicht entgegen, da Maßstab für die Neuregelung das ursprüngliche Netto-Versorgungsziel war.

3. Die Entscheidung führt die bisherige Rechtsprechung des Gerichts weiter, ohne neue Akzente zu setzen. „Überversorgung“ wird konsequenterweise nicht erst bei Überschreitung der 100%-Grenze, sondern bereits dann angenommen, wenn die von der ursprünglichen Versorgungsordnung intendierte Nettoversorgung erheblich überschritten wird. Eher könnte man dagegen Bedenken haben, dass der bestehende Einsparungsbedarf in Anlehnung an die neuere sozialversicherungsrechtliche Entwicklung daneben ausschließlich durch Belastung der Arbeitnehmer bewerkstelligt wurde, die von der Möglichkeit einer vorzeitigen Rente Gebrauch machen. Dem – ja beibehaltenen – Gedanken der Gesamtversorgung würde es eher entsprechen, nicht gerade bei denjenigen zu sparen, die mit Rücksicht auf die neuere Entwicklung im Rentenrecht sowieso benachteiligt sind. Ob man den Gedanken der „Systemgerechtigkeit“ allerdings so weit fortführen kann, dass man eine entsprechende Regelung wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG für unwirksam halten muss, scheint eher zweifelhaft. Möglicherweise sollte man in Zukunft generell etwas stärker darauf achten, welche Gruppen mit Opfern belastet werden. So ist es sicherlich richtig, wenn man denjenigen Arbeitnehmern, die in den nächsten fünf Jahren das Rentenalter erreichen, ihre bisherigen Rechte belässt (so im vorliegenden Fall), während man durchaus Bedenken haben könnte, wenn ausschließlich auf Kosten der Jüngeren gespart wird, weil man den Kreis der rentennahen Jahrgänge auf alle diejenigen erstreckt, die in den nächsten 10 Jahren in Rente gehen werden.

Insgesamt wird man der Entscheidung jedenfalls im Ergebnis ohne Vorbehalt zustimmen können.