

Entscheidungen



BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 27.2.2007, 3 AZR 734/05

Tariflicher Eingriff in laufende Betriebsrenten

Leitsätze

1. Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erstreckt sich auch auf Betriebsrentner.
2. Tarifliche Eingriffe in laufende Betriebsrenten für die Zukunft sind zulässig, soweit die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind. In die zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls geschuldete Ausgangsrente darf in der Regel nicht eingegriffen werden.

Tenor

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. September 2005 - 2 Sa 305/05 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 14. Januar 2005 - 2 Ca 5059/04 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt war, die Betriebsrente des Klägers um einen "Riester-Korrekturfaktor" zu kürzen.
- 2 Der Kläger ist am 27. August 1935 geboren. Er war vom 1. Januar 1965 bis 30. Juni 1998 bei der Beklagten, zuletzt als Leiter des Hörfunkstudios B, beschäftigt.
- 3 Im Januar 1966 wurde ihm mit Inkrafttreten ab 1. Oktober 1971 eine Zusage erteilt, die die Beklagte als "nicht widerrufliche Versorgungszusage" bezeichnete. Dem Arbeitsverhältnis lag zuletzt ein Anstellungsvertrag vom 16. Dezember 1996 zugrunde, der auszugsweise wie folgt lautet:

"...

§ 5

- (1) Herr D erhält mit Wirkung vom 1. Januar 1997 eine außertarifliche Monatsvergütung von brutto ...

§ 7

- (1) Die Rechte aus der in Kraft befindlichen Versorgungszusage des WDR in der jeweils geltenden Fassung der Dienstvereinbarung zwischen dem WDR und dem Personalrat vom 7. März 1985 bleiben für die Dauer dieses außertariflichen Vertrages nach Maßgabe der Bestimmungen in den nachfolgenden Absätzen 2 bis 7 erhalten.

...

- (5) Die Überprüfung und Anpassung der Versorgungsbezüge von Herrn D erfolgt nach Maßgabe der jeweils geltenden Überprüfungs- und Anpassungsregelung für Renten nach der jeweils geltenden Fassung der Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage des WDR vom 7. März 1985 auf der Basis der jeweiligen generellen Anhebung der tariflichen Grundvergütungen beim WDR, im Falle einer unterschiedlichen generellen Anhebung der tariflichen Grundvergütungen wird die generelle Anhebung in der höchsten Vergütungsgruppe zugrunde gelegt.

...

- (7) Im übrigen gelten die Bestimmungen der ab 1. Januar 1985 geltenden Dienstvereinbarung vom 7. März 1985 zwischen dem WDR und dem Personalrat über die Versorgungszusage des WDR in der jeweils geltenden Fassung für die vorstehend nicht geregelten Einzelheiten entsprechend; insbesondere wird vereinbart, daß bei der Berechnung der Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente der vom WDR zu tragende Anteil an der Gesamtversorgung von Herrn D so zu bemessen ist, daß die Netto-Gesamtversorgung den Prozentsatz des Netto-Vergleichseinkommens nicht übersteigt, der sich bei Eintritt des Versorgungsfalles nach entsprechender Anwendung des § 25 Abs. 2 in der jeweils geltenden Fassung der genannten Dienstvereinbarung ergibt; die §§ 11, 12, 13, 14, 16 und 25 der Dienstvereinbarung gelten ebenfalls in ihrer jeweils geltenden Fassung entsprechend.

...

§ 10

- (1) Dieser außertarifliche Vertrag endet am 31. Dezember 1999. Ab 1. Januar 2000 werden Versorgungsbezüge gemäß § 7 gezahlt.
- (2) Der mit Herrn D am 29. Dezember 1970 abgeschlossene unbefristete Arbeitsvertrag endet mit dem 31. Dezember 1996.

§ 11

- (1) Soweit durch diesen Vertrag keine abweichenden Regelungen getroffen sind, gelten die jeweils gültigen Ordnungen und Richtlinien des WDR.
- (2) Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages des WDR finden auf diesen Vertrag keine Anwendung.

...”

- 4 Die von der genannten Dienstvereinbarung abweichenden Bestimmungen in § 7 des Arbeitsvertrages beruhen ua. darauf, dass wegen der außertariflichen Vergütung des Klägers eine Regelung getroffen werden musste, die die Rentenanpassungen bei Erhöhung der Tarifgehälter nachvollzog.
- 5 Bei der Beklagten bestand bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zunächst eine Versorgungszusage 62/70 in Form einer Gesamtzusage. Im Jahre 1979 ist diese erstmals durch eine Dienstvereinbarung abgelöst worden. Diese Dienstvereinbarung wurde erneut durch die Dienstvereinbarung vom 31. Juli 1998 in der Fassung vom 21. Dezember 1998 abgelöst. Diese sah eine Nettogesamtversorgung und eine Nettogesamtversorgungsobergrenze vor. Die Regelung lautet auszugsweise:

“§ 14 Höhe und Fälligkeit der Renten

- (1) Bei der Berechnung der Alters- oder der Berufsunfähigkeitsrente ist der vom WDR zu tragende Anteil an der Gesamtversorgung des/der Berechtigten so zu bemessen, dass die Netto-Gesamtversorgung (§ 12 Abs. 1) 90 % des Netto-Vergleichseinkommens

nicht übersteigt. ...

§ 25 Ersatz bestehender Versorgungsvorschriften - Übergangsregelungen

...

- (2) Für Berechtigte, deren letzte Beschäftigungszeit beim WDR vor dem 1.1.1984 begonnen hat, gilt Folgendes:

...

- (b) Ist der/die Berechtigte vor dem 1.1.1980 in die Dienste des WDR eingetreten, so erhöht sich der in § 14 Abs. 1 genannte Prozentsatz für jedes gemäß § 2 auf die Wartezeit angerechnete Jahr sowie jedes beim WDR zurückgelegte Beschäftigungsjahr um 0,1 %, jedoch höchstens auf 93,5 % und mindestens auf 91,75 %.

§ 27 Inkrafttreten/

Ende der Nachwirkung der gekündigten Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage des WDR vom 7. März 1985

Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. Januar 1999 in Kraft. Sie ersetzt die mit Schreiben des Intendanten vom 24. März 1993 zum 31. Dezember 1993 gekündigte Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage des WDR vom 7. März 1985 mit Wirkung für die in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Arbeitnehmer/innen. ..."

- 6 Diese Dienstvereinbarung kündigte die Beklagte zum 31. Juli 2001.
- 7 Durch diese Kündigung wollte die Beklagte der zwischenzeitlichen Entwicklung im Steuer- und Sozialversicherungsrecht Rechnung tragen. Diese war dadurch gekennzeichnet, dass einerseits mit den Steuerreformen 1999 vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3779), dem Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 vom 24. März 1999 (BGBl. I S. 402) sowie dem Steuersenkungs- und Steuersenkungsergänzungsgesetz vom 23. Oktober 2000 und vom 19. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1433, 1812) die aktiven Arbeitnehmer steuerlich entlastet und damit ihr Nettoeinkommen erhöht wurde. Andererseits wurde mit der "Riester-Rentenreform" 2002, nämlich dem Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310) und dem Altersvermögensergänzungsgesetz vom 21. März 2001 (BGBl. I S. 403, AVmEG) das Rentenniveau gesenkt. Insgesamt führte beides im Rahmen des Gesamtversorgungssystems bei der Beklagten zu Mehrbelastungen.
- 8 Zudem wurden die hohen - auch laufenden - Versorgungsleistungen der Rundfunkanstalten im Jahre 1999 von der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten beanstandet. In die gleiche Richtung ging der Bericht des Rechnungshofes des Landes Nordrhein-Westfalen aus dem Jahre 2000.
- 9 Vor diesem Hintergrund kam es zu zentralen Tarifverhandlungen auf ARD-Ebene zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, dem Deutschen Journalisten-Verband e.V. und der Deutschen Orchestervereinigung e.V. auf der einen und den Rundfunkanstalten der ARD, darunter auch der Beklagten, auf der anderen Seite. Diese wurden durch einen Tarifvertrag vom 16. Juni 2003 (TV 2003) abgeschlossen, der auszugsweise wie folgt lautete:

" Abschnitt IV

Änderungen der Gesamtversorgungsregelungen beim BR, DW, DRadio, NDR, RB, SFB, SWR, WDR

Die in der Anlage 1 genannten Versorgungsregelungen werden wie nachfolgend beschrieben geändert.

Soweit es sich bei den in der Anlage 1 genannten Versorgungsregelungen beim BR, SWR und beim WDR nicht um Tarifverträge, sondern um Dienstvereinbarungen handelt, verpflichten sich die Tarifpartner, diese nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages unverzüglich in eine tarifvertragliche Regelung zu überführen. Diese tarifvertraglichen Regelungen treten jeweils zu dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem bei BR, SWR bzw. beim WDR die entsprechenden Dienstvereinbarungen aufgehoben werden. Sowohl BR, SWR als auch WDR verpflichten sich, der Aufhebung der entsprechenden Dienstvereinbarungen nach Abschluss der angestrebten Tarifverträge zuzustimmen.

§ 1

Riester-Korrekturfaktor in den Gesamtversorgungsregelungen

Anlässlich der nächsten in den Gesamtversorgungsregelungen vorgesehenen Neuberechnungen der Gesamtversorgung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rente¹ wird der der Rentenberechnung zugrunde liegende Betrag der Gesamtversorgungsobergrenze² der in der Anlage genannten Versorgungsordnungen durch einen Korrekturfaktor von 0,9914 gemindert³.

In den Folgejahren wird jeweils ab dem 1.7. eines jeden Jahres der Korrekturfaktor entsprechend der folgenden Tabelle bei der jeweils nächsten Neuberechnung der Gesamtversorgung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rente angewandt:⁴

...

⁴ Der Riester-Korrekturfaktor ist anzuwenden, soweit durch die Veränderung der Rentenformel im AVmEG in der Fassung vom 21.3.2001 ein Auffülleeffekt eintreten würde.

Jahr	Korrekturfaktor
------	-----------------

2004	0,9882
------	--------

2005	0,9850
------	--------

...	...
-----	-----

...

Anlage 1

...	...
-----	-----

WDR	Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage des Westdeutschen Rundfunks Köln vom 31. Juli 1998; Richtlinien über die Versorgungszusagen vom 27.04.1962 und 23.03.1970; Dienstvereinbarung vom 29.06.1979
-----	--

...	..."
-----	------

¹⁰ Unter dem 22. Oktober 2004 vereinbarte die Beklagte schließlich mit den genannten Gewerkschaften einen "Tarifvertrag über die Versorgungszusage des Westdeutschen Rundfunks Köln vom 01. Juli 2003 für Arbeitnehmer/innen, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem WDR vor dem 01.01.1994 begonnen hat" (TV-VZ 2003). Dieser Tarifvertrag ist weitgehend mit der Dienstvereinbarung vom 31. Juli 1998 identisch. Abweichend davon lauten die §§ 14 und 27 auszugsweise wie folgt:

"§ 14

Höhe und Fälligkeit der Renten

(1) Bei der Berechnung der Alters- oder der Berufsunfähigkeitsrente ist der vom WDR zu tragende Anteil an der Gesamtversorgung des/der Berechtigten so zu bemessen, dass die Nettogesamtversorgung (§ 12 Abs. 1) 90 % des mit dem zum jeweiligen

Berechnungstichtag jeweils maßgeblichen Korrekturfaktor gemäß der nachstehenden Tabelle multiplizierten Nettovergleichseinkommens nicht übersteigt; er ist anzuwenden, soweit durch die Veränderung der Rentenformel im Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) in der Fassung vom 21. März 2001 (BGBl. I S. 403) ein Auffülfaktor eintreten würde:

Jahr	Korrekturfaktor - Anwendung jeweils ab 01.07. des Jahres
2003	0,9914
2004	0,9882
2005	0,9850
...	

§ 27

Inkrafttreten/Kündigung

- (1) Der Tarifvertrag tritt am 01.07.2003 in Kraft. Er ersetzt die zum 31.07.2001 gekündigte Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage vom 31.07.1998 in der Fassung der Dienstvereinbarungen Nr. 1 vom 31. Juli 1998 und Nr. 2 vom 15.12.1998 zur Ergänzung/Änderung der Dienstvereinbarung vom 31. Juli 1998, der Ausführungsbestimmungen Nrn. 1 - 3 vom 15.12.1998 zur Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage des WDR vom 31.07.1998 sowie der Grundsatz-Dienstvereinbarung vom 12.08.2004 zur Dienstvereinbarung über die ‚Versorgungszusage‘ des WDR vom 31.07.1998; ...”
- 11 Die betriebliche Altersversorgung beim WDR wurde durch einen am 1. Mai 2005 mit Rückwirkung ab 1. Januar 2005 geltenden Tarifvertrag wieder neu geregelt. Den “Riester-Korrekturfaktor” gibt es seitdem nicht mehr. Stattdessen wird für “Altfälle” die Rente festgeschrieben und jährlich um den hälftigen Prozentsatz erhöht, der sich aus der Addition der Bruttotariferhöhung und der Rentenerhöhung ergibt.
- 12 Der Kläger beendete sein Arbeitsverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Schwerbehinderung zum 30. Juni 1998 vorzeitig und bezieht seit dem 1. Juli 1998 von der Beklagten eine betriebliche Altersversorgung. Diese betrug bei Rentenbeginn 9.237,71 DM monatlich, also 4.723,17 Euro. Der “Riester-Korrekturfaktor” machte beim Kläger monatlich etwas mehr als 50,00 Euro aus. In seine Ausgangsrente wurde nicht eingegriffen.
- 13 Der Kläger ist der Auffassung, ihm sei die Rente weiterhin ohne den “Riester-Korrekturfaktor” zu zahlen. Als außertariflicher Angestellter werde er entsprechend seiner vertraglichen Vereinbarung von den tariflichen Regelungen ohnehin nicht erfasst. Diese griffen auch übermäßig in seine Rechtsposition ein.
- 14 Der Kläger hat zuletzt beantragt
- festzustellen, dass er gegen die Beklagte einen Anspruch auf Betriebsrentenzahlung ohne Abzug des “Riester-Korrekturfaktors” hat.
- 15 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, auch tarifliche Änderungen schlugen auf den Kläger durch. Gegen ihre Wirksamkeit bestünden keine Bedenken.
- 16 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 17 Die Revision ist begründet. Die Klage ist zwar zulässig, jedoch unbegründet.
- 18 A. Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine durchgreifenden Bedenken.
- 19 Vor dem Hintergrund des gesamten Streitstandes und der zwischen den Parteien im Grundsatz unstreitigen Rechenwege ist sie auch bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Es geht um die nach § 14 Abs. 1 TV-VZ 2003, abgeschlossen am 22. Oktober 2004, eingeführten Korrekturen, den "Riester-Korrekturfaktor". Der Klage fehlt auch nicht deshalb das Rechtsschutzinteresse, weil die tarifliche Lage sich zwischenzeitlich wiederum geändert hat. Jedenfalls für den Zeitraum vom 1. Juli 2003 bis zum 31. Dezember 2004 hat der "Riester-Korrekturfaktor" unmittelbar Wirkung entfaltet.
- 20 B. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Leistung einer Betriebsrente ohne "Riester-Korrekturfaktor".
- 21 I. Auf Grund der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien ist die Betriebsrente des Klägers so zu berechnen, dass die bei der Beklagten geltenden Dienstvereinbarungen einschließlich solcher Änderungen auf kollektiv-rechtlicher Grundlage, die den in den Dienstvereinbarungen vorgesehenen Rechenweg wirksam ergänzen oder ersetzen, anzuwenden sind.
- 22 1. Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei den arbeitsvertraglichen Bestimmungen der Parteien um individuelle Willenserklärungen, die revisionsrechtlich nur beschränkt überprüfbar sind, oder um typische Vereinbarungen handelt, deren Auslegung einer unbeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle unterliegt (*BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 334/00 - AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 11 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 80, zu I 2 a aa der Gründe*). Das Landesarbeitsgericht hat eine Auslegung dieser Vereinbarung nicht vorgenommen, sondern sich auf allgemeine Erwägungen zur Systematik des Betriebsrentenrechts beschränkt, denen es Bedeutung für die Wirkung der Vereinbarung beigemessen hat. Es ist deshalb notwendig, die Vereinbarung erstmals auszulegen. Das kann der Senat selbst tun, weil das Berufungsgericht die erforderlichen Feststellungen getroffen hat (*vgl. BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 43/03 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 65 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 5, zu B II 3 c der Gründe*).
- 23 2. Bei der Auslegung ist allein auf den Arbeitsvertrag in der Fassung vom 16. Dezember 1996 abzustellen. Damit wurden die Vereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung auf eine neue Grundlage gestellt. Vertragliche Ansprüche aus der Zeit vorher sind damit nicht mehr erheblich (*vgl. BAG 19. Juli 2005 - 3 AZR 472/04 - AP BetrAVG § 1 Nr. 42 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7, zu I 2 b der Gründe*). Damit haben die vorher erteilte nicht widerrufliche Versorgungszusage und die früher von der Beklagten gegebene Gesamtzusage keine Bedeutung mehr. Auch Gesamtzusagen kommen durch eine Willenserklärung des Arbeitgebers und eine Annahme durch die Arbeitnehmer, deren Zugang nach § 151 BGB entbehrlich ist, zustande (*vgl. BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 583/04 - AP BGB § 313 Nr. 1, zu II 1 a der Gründe*). Es geht insoweit also um vertragliche Vereinbarungen, die ihrerseits durch vertragliche Regelungen aufgehoben werden können.
- 24 3. Maßgeblich ist danach § 7 des Arbeitsvertrages vom 16. Dezember 1996. Diese allgemeine Regelung verweist sowohl in ihrer allgemeinen Form auf die Dienstvereinbarung zwischen dem WDR und dem Personalrat (Abs. 1) als auch hinsichtlich des Überprüfungs- und Anpassungsmechanismus (Abs. 5) und hinsichtlich der nicht ausdrücklich vertraglich geregelten weiteren Einzelheiten (Abs. 7) auf die Dienstvereinbarung "in der jeweils geltenden Fassung". Hinsichtlich der Versorgungszusage wurde deshalb auf das beim WDR geltende kollektiv-rechtlich geregelte System verwiesen. Wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, ergaben sich Abweichungen letztlich daraus, dass der Kläger als außertariflicher Angestellter von den Tarifierhöhungen bei der Beklagten nicht erfasst war, diese ihm aber trotzdem bei der Rentenberechnung zugutekommen sollten. Für den Kläger sollte deshalb das gelten, was für alle anderen Arbeitnehmer und Betriebsrentner der Beklagten, die von kollektiv-rechtlichen Regeln erfasst wurden, auch gilt, mit den auf Grund seines Status notwendigen technischen Anpassungen. Darauf, ob der Kläger kollektiv-rechtlich den maßgeblichen Normen unterworfen ist, kommt es nicht an. Eine darüber hinausgehende Absicherung seiner Betriebsrente und deren Anpassung sollte durch die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien nicht erfolgen.
- 25 Ob die damit zunächst in Bezug genommenen Dienstvereinbarungen ihrerseits Mechanismen enthielten, die eher eine Anpassung nach oben erwarten ließen oder nicht, ist - entgegen der vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Ansicht - unerheblich. Die

Regelungen in der in Bezug genommenen Dienstvereinbarung sollten gerade nur in der jeweils geltenden Fassung noch maßgeblich sein.

- 26 Damit war der Kläger von solchen kollektiv-rechtlich wirksamen Änderungen, Ergänzungen und Ersetzungen der Dienstvereinbarung ebenso betroffen wie die sonstigen Arbeitnehmer und Betriebsrentner bei der Beklagten. Das gilt auch, soweit die Änderungen wirksam durch Tarifvertrag vorgenommen wurden.
- 27 4. Rechtliche Bedenken gegen diese Auslegung bestehen nicht.
- 28 a) Die Formulierungen im Arbeitsvertrag sind eindeutig und schließen Zweifel an dem gefundenen Ergebnis aus. Auch sonst unterliegt eine dynamische Verweisung auf tarifliche Regelungen keinen rechtlichen Bedenken. Dies gilt jedenfalls, soweit es sich - wie hier - um repräsentative Regelungen handelt (*BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 49 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 45, zu A I der Gründe; vgl. auch 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 39 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 32, zu I 2 c (1) der Gründe*).
- 29 b) Auch die vom Landesarbeitsgericht gegen ein derartiges Ergebnis aus der Systematik des Betriebsrentenrechts entwickelten Bedenken greifen nicht durch.
- 30 Das Landesarbeitsgericht hat maßgeblich darauf abgestellt, eine Jeweiligkeitsklausel in einer Vereinbarung, die auch Zeiten nach dem Versorgungsfall erfasst, könnte deswegen ausgeschlossen sein, weil damit eine Besserstellung vorzeitig ausgeschiedener gegenüber bis zum Versorgungsfall betriebstreuer Arbeitnehmer eintrete. Damit entstehe ein Wertungswiderspruch zu § 2 Abs. 5 BetrAVG und dem dort geregelten Festschreibeeffekt für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht übersieht insofern jedoch, dass der Festschreibeeffekt nach der genannten Regelung sich auch bei vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern lediglich auf den Zeitraum zwischen ihrem Ausscheiden und dem Eintritt des Versorgungsfalls bezieht. Nach Eintritt des Versorgungsfalls können die Renten vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer in demselben Umfang gekürzt werden wie die der bis Eintritt des Versorgungsfalls betriebstreuen Arbeitnehmer.
- 31 II. Der TV-VZ 2003 hat die vorangegangenen Dienstvereinbarungen kollektiv-rechtlich wirksam überlagert, so dass die durch ihn geschaffene Regelung auch für den Kläger maßgeblich ist.
- 32 1. Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien deckt die getroffene Neuordnung.
- 33 a) Sie erstreckt sich nicht nur auf aktive Arbeitsverhältnisse, sondern auch auf Ruhestandsverhältnisse. Während die Tarifvertragsparteien ohne Weiteres für die Arbeitnehmer auch den Erwerb von Anwartschaften regeln können, weil es um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geht, könnte fraglich sein, ob sie auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das sich anschließende Ruhestandsverhältnis regeln können (*ausführlich dazu BAG 10. Oktober 1989 - 3 AZR 200/88 - BAGE 63, 100, zu II 2 a und b der Gründe*). Dies ist zu bejahen:
- 34 Auszugehen ist dabei von Art. 9 Abs. 3 GG. Diese Verfassungsnorm gewährleistet die Tarifautonomie als Teil der Koalitionsfreiheit (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293, zu B 1 der Gründe*). Das Tarifvertragsgesetz füllt den von der Verfassung vorgegebenen Rahmen lediglich aus (*BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 51/04 - BAGE 113, 343, zu II 2 b aa und bb der Gründe*). Sein durch die Verfassungsordnung vorgegebener Zweck ist es, die Tarifautonomie möglichst weitgehend zu aktualisieren. Diese ist aber hinsichtlich ihres persönlichen Anwendungsbereichs, wie aus der Formulierung "jedermann" deutlich wird, nicht auf aktive Arbeitsverhältnisse beschränkt, sondern besteht auch darüber hinaus. Wenn § 1 Abs. 1 TVG deshalb Normen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ermöglicht, so betrifft dies auch solche auf das Arbeitsverhältnis bezogene Rechtsnormen, die sich erst nach dessen Ende aktualisieren. Dazu gehören auch Normen, die die betriebliche Altersversorgung regeln. Dafür spricht auch § 17 BetrAVG. Diese Vorschrift erlaubt den Tarifvertragsparteien, von betriebsrentenrechtlichen Regelungen abzuweichen. Für die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien behandelt der Gesetzgeber das betriebsrentenrechtliche Versorgungsverhältnis wie ein Arbeitsverhältnis (*BAG 5. Dezember 1995 - 3 AZR 226/95 -, zu B I 3 a der Gründe; im Ergebnis ebenso Däubler/Reim TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 287 ff. und Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 58*).

- 35 b) Der Status des Klägers als außertariflicher Angestellter steht einer tariflichen Regelung nicht entgegen. Es obliegt allein der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, wen sie als außertariflich behandeln wollen und wen nicht. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn frühere "AT-Angestellte" von einer tariflichen Regelung erfasst werden.
- 36 2. Personalvertretungsrechtliche Gründe stehen der Regelung nicht entgegen, sondern führen dazu, dass die Dienstvereinbarung bei der Beklagten nicht mehr anwendbar ist. Der Kläger könnte aus den Bestimmungen des LPVG NW nicht mehr herleiten als aktive Arbeitnehmer. Aus den allgemeinen Regeln dieses Gesetzes zum Verhältnis von Dienstvereinbarungen und Tarifvertrag einerseits und den dort enthaltenen Bestimmungen über Mitbestimmungsrechte des Personalrats andererseits ergibt sich, dass eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch Tarifvertrag der durch Dienstvereinbarung vorgeht. Das hat der Senat in seinem Urteil vom 27. Juni 2006 (- 3 AZR 255/05 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 49 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 45, zu B I der Gründe) ausführlich begründet. Daran ist festzuhalten. Ebenso wie aktiven Arbeitnehmern gegenüber ist die Dienstvereinbarung auch gegenüber den Betriebsrentnern des TV-VZ 2003 nicht mehr anwendbar, sondern durch den Tarifvertrag überlagert.
- 37 3. Die tarifvertragliche Regelung ist auch inhaltlich nicht zu beanstanden.
- 38 Eine Überprüfung anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen erfolgt nicht. Dieses Recht gilt für Tarifverträge auch dann nicht, wenn lediglich auf sie verwiesen wird (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). Das gilt jedenfalls, wenn sie - wie hier - in ihrer Gesamtheit arbeitsvertraglich in Bezug genommen werden (BT-Drucks. 14/6857 S. 54). Auch sonst bestehen keine Bedenken:
- 39 a) Das vom Senat für die materielle Überprüfung von Eingriffen in Versorgungsanwartschaften entwickelte dreistufige Prüfungsschema (*dazu erstmals: 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 66 ff.*) ist auf tarifvertragliche Regelungen nicht übertragbar (*BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 14/05 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 47 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 44, zu B II 1 a der Gründe*). Die eingeschränkte Überprüfung tarifvertraglicher Regelungen rechtfertigt sich daraus, dass die Tarifautonomie - wie dargelegt - durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist. Den Tarifvertragsparteien steht bei der inhaltlichen Gestaltung dieser Regelungen ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu. Tarifverträge unterliegen keiner Billigkeitskontrolle. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen. Der Gesetzgeber des Betriebsrentengesetzes hat den Tarifvertragsparteien sogar die Möglichkeit eingeräumt, den Wert erdienter Anwartschaften abweichend von § 2 BetrAVG festzusetzen und abweichend von § 5 BetrAVG Regelungen über die Auszehrung laufender Betriebsrenten zu treffen (§ 17 Abs. 3 BetrAVG). Allerdings sind die Tarifvertragsparteien - ebenso wie der Gesetzgeber - an die aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden (*zum Ganzen BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 49 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 45, zu B II 2 a der Gründe mwN*).
- 40 b) Die danach einzuhaltenden Grenzen sind hier zunächst im Hinblick darauf gewahrt, dass der am 22. Oktober 2004 geschlossene TV-VZ 2003 auf den 1. Juli 2003 zurückwirkt. Das folgt schon daraus, dass mit diesem Tarifvertrag nur umgesetzt wurde, was durch den am 16. Juni 2003 abgeschlossenen TV 2003 bereits - zumindest für die Zukunft - vereinbart war. Nach den Formulierungen des TV 2003 war nicht eindeutig, ob dieser selbst bereits eine entsprechende rechtliche Wirkung entfalten wollte und konnte. Damit diente der TV-VZ 2003 auch der Klarstellung einer unklaren Rechtslage, so dass von vornherein kein schützenswertes Vertrauen entstehen konnte (*BAG 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 49 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 45, zu B II 2 b aa der Gründe mwN*).
- 41 c) Gleiches gilt, soweit ab dem 1. Juli 2003 die Berechnung der laufenden Betriebsrente des Klägers geändert wurde.
- 42 aa) Anzuwenden sind insoweit die Regeln, die für eine unechte Rückwirkung gelten. Eine solche betrifft den sachlichen Anwendungsbereich einer Norm. Die Wirkungen einer Neuregelung treten erst nach Verkündung der Norm ein, sie erfassen aber Sachverhalte, die bereits vorher "ins Werk gesetzt" worden sind. Die Neuregelung macht also den Eintritt ihrer Rechtsfolgen von Gegebenheiten aus der Zeit vorher abhängig (*vgl. zu den Begriffen: BVerfG 5. Februar 2004 - 2 BvR 2029/01 - BVerfGE 109, 133, zu C IV 1 a der Gründe*). So liegt der Fall hier, da einerseits der Kläger seine Arbeitsleistung bereits erbracht und er Betriebsrentenansprüche erworben hatte,

andererseits aber die Betriebsrente nach dem Tarifgefüge nur für die Zukunft gekürzt werden sollte. Eingriffe dieser Art müssen durch besondere, sie legitimierende Gründe gerechtfertigt sein. Dabei ist das Interesse der Tarifvertragsparteien, die beanstandete Regelung auch auf Betriebsrentner anzuwenden, mit dem Interesse der Betriebsrentner am Fortbestand der bisherigen Regelung abzuwägen (vgl. BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 478/04 - AP BetrAVG § 2 Nr. 49, zu III 2 b der Gründe) .

- 43 bb) Ein solcher rechtfertigender Grund kann vorliegend nicht im Abbau einer Überversorgung gesehen werden. Eine Überversorgung wurde bereits durch die nettolohnbezogene Obergrenze, die auch in der alten Fassung der Versorgungsordnung enthalten war, vermieden. Die Rechtsprechung des Senats, die den Abbau einer Überversorgung grundsätzlich billigt (vgl. zB 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 11) , ist deshalb nicht einschlägig.
- 44 cc) Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Betriebsrente des Klägers zuletzt durch Dienstvereinbarung geregelt war. Dienstvereinbarungen sind ein Regelungsinstrument, das grundsätzlich kollektiv-rechtlicher Änderung zugänglich ist, sei es durch Dienststelle und Personalrat, sei es - wie dargelegt - durch Tarifvertragsparteien. Der Kläger musste deshalb damit rechnen, dass diese kollektiv-rechtlichen Änderungsmechanismen sich auch aktualisieren würden und es deshalb zu Neuregelungen, grundsätzlich auch zu seinen Lasten, kommen würde. Damit ist durch die hier streitbefangene Neuregelung nicht in ein berechtigtes Vertrauen des Klägers eingegriffen worden.
- 45 dd) Auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist nicht verletzt. Abzustellen ist dabei auf den der tariflichen Regelung zugrunde liegenden Zweck, nämlich die Änderungen des Rentenrechts durch die "Riester-Rentenform" zu berücksichtigen.
- 46 (1) Das gilt zunächst insoweit, als die Tarifvertragsparteien keine Regelung mit dem Inhalt getroffen haben, dass die anzurechnende Rente aus der Sozialversicherung so zu berechnen wäre, als hätte die gesetzliche Änderung durch die "Riester-Rentenreform" nicht stattgefunden. Mit einer derartigen Regelung hätten sie die Auswirkungen der Gesetzesänderung bezogen auf jedes einzelne Betriebsrentenverhältnis punktgenau beseitigt. Stattdessen haben die Tarifvertragsparteien eine pauschalierende Regelung beschlossen, die die Gesamtversorgungsobergrenze betraf. Im Ergebnis waren Betriebsrentner stärker betroffen, deren Altersversorgung zu einem höheren Prozentsatz als bei anderen aus einer Betriebsrente und zu einem geringeren Prozentsatz aus der gesetzlichen Rente bestand. Das waren insbesondere diejenigen, deren Arbeitsentgelt während ihres aktiven Arbeitsverhältnisses die Beitragsbemessungsgrenze überschritt und deren Sozialversicherungsrente deshalb relativ niedrig war. Der "Riester-Korrekturfaktor" in der Ausgestaltung durch die Tarifvertragsparteien traf deshalb ehemals gut verdienende Arbeitnehmer und damit nunmehr besser versorgte Rentner im Verhältnis stärker als andere. Die Betriebsrentner mit relativ niedrigem Arbeitsentgelt wurden dadurch begünstigt.
- 47 Das ist nicht zu beanstanden. Zum Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien gehört die Umsetzung tarifpolitischer Vorstellungen auch im Verhältnis unterschiedlicher Tarifunterworfener zueinander. Das gilt auch dann, wenn sie eine gesetzliche Änderung bei der Regelung ihrer Folgen zum Anlass nehmen, gestaltend tätig zu werden. Im vorliegenden Fall kommt hinzu, dass sich die von den Tarifvertragsparteien gefundene Regelung in der Systematik einer Gesamtversorgung hielt und sich der jeweilige Versorgungsgrad nicht unterschiedlich entwickelte.
- 48 (2) Die von den Tarifvertragsparteien gefundene Regelung ist auch nicht deshalb unverhältnismäßig, weil etwa insgesamt ein Finanzvolumen zugunsten der Arbeitgeberseite so umgeschichtet worden ist, dass dies in keinem Verhältnis mehr zum Anlass der tariflichen Änderung, nämlich der Einführung eines "Riester-Korrekturfaktors", steht.
- 49 Diese Auswirkungen wurden von den Parteien im Verfahren - 3 AZR 735/05 - umfassend anhand von Unterlagen dargestellt. Der Vortrag aus diesem Verfahren war auch Gegenstand der mündlichen Verhandlung des vorliegenden Verfahrens. Daraus ergibt sich der Barwert der Betriebsrenten: Er wäre, hätten die Tarifvertragsparteien nicht auf die "Riester-Rentenreform" reagiert, um etwa 52 Millionen Euro höher gewesen, als wenn bei der Berechnung der Betriebsrenten die sich ohne Geltung der "Riester-Reform" ergebende - fiktive - gesetzliche Rente zugrunde gelegt worden wäre. Dadurch, dass stattdessen der "Riester-Korrekturfaktor" eingeführt wurde, ist die Beklagte um insgesamt etwa 55 Millionen Euro und damit um ein weiteres Barwertvolumen von etwa 3 Millionen Euro entlastet worden. Angesichts der Größenordnung, um die es hier geht, und im Hinblick darauf,

dass den Tarifvertragsparteien auch pauschalierende Lösungen möglich sind, ist ein derartiger zusätzlicher Effekt zugunsten der Beklagten als Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig.

- 50 (3) Schließlich sind auch die Untergrenzen, die den Tarifvertragsparteien bei Eingriff in laufende Betriebsrenten gesetzt sind, gewahrt.
- 51 Insoweit ist zu berücksichtigen, dass die Tarifvertragsparteien in bereits entstandene Ansprüche - zu denen auch Betriebsrenten gehören, weil die ihnen entsprechende Arbeitsleistung bereits erbracht ist - in der Regel nicht eingreifen dürfen, soweit nicht bereits vor Entstehung des Anspruchs Anhaltspunkte dafür bestanden, dass die Tarifvertragsparteien verschlechternd eingreifen würden (BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 486/05 -). Es kann dahingestellt bleiben, wann eine Ausnahme von dieser Regel zu machen ist. Denkbar wäre eine Anlehnung an die Grundsätze über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB). Die Tarifvertragsparteien haben hier nicht in die Ausgangsrente des Klägers und damit in die Rente, die er bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verdient hatte, eingegriffen.
- 52 Schließlich ist ein Eingriff von etwas mehr als 50,00 Euro bei einer Betriebsrente von mehr als 4.700,00 Euro der Höhe nach auch im Übrigen maßvoll.

Reinecke

Kremhelmer

Zwanziger

Rödter

Heuser