

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 181/08
9 Sa 310/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Februar 2010

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Februar 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die

ehrenamtliche Richterin Perreng und den ehrenamtlichen Richter Bialojahn für
Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts München vom 16. Januar 2008 - 9 Sa
310/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob sich die Versorgungsansprüche des 1
Klägers weiterhin nach der Versorgungsordnung der Versorgungskasse MBB
(*VO MBB - VO 1974*) vom 11. Februar 1974 richten.

Der am 2. Dezember 1944 geborene Kläger war seit dem 3. April 1967 2
bei der M AG und deren Rechtsnachfolgerinnen, der MBB GmbH (*im
Folgenden: MBB*), der D AG (*im Folgenden: D*) sowie der Beklagten im Werk M
beschäftigt. Als Stichtag seiner Betriebszugehörigkeit wurde der 3. April 1965
vereinbart.

MBB errichtete - als zunächst einziges Trägerunternehmen - die Ver- 3
sorgungskasse der MBB GmbH e.V. (*im Folgenden: VK MBB*). Später kamen
zwei weitere Trägerunternehmen hinzu.

Nach ihrer Satzung vom 28. August 1974 in den Fassungen vom 4
19. November 1975 (*im Folgenden: Satzung 1975*), 11. Dezember 1989 (*im
Folgenden: Satzung 1989*) sowie vom 29. April 2003 (*im Folgenden: Satzung
2003*) ist ausschließlicher Zweck der VK MBB die freiwillige Gewährung von
Renten an Arbeitnehmer der Trägerunternehmen sowie an deren Angehörige
(*Begünstigte*) „nach Maßgabe einer Versorgungsordnung in der jeweils gültigen
Fassung“ (§ 2 Nr. 1 *Satzung 1975*) bzw. „nach den von der VK MBB auf-

gestellten oder übernommenen Leistungsrichtlinien in deren jeweils gültigen Fassungen“ (§ 2 Abs. 2 Satzungen 1989 und 2003).

Die Satzung 1975 enthält unter § 2 Nr. 4 folgende - inhaltsgleich in § 2 Abs. 4 der Satzungen 1989 und 2003 übernommene - Regelung: 5

„Den Rentenempfängern steht kein Rechtsanspruch zu. Sämtliche Renten werden freiwillig gezahlt. Sie können jederzeit widerrufen werden, wenn es wegen der Vermögenslage des Vereins notwendig wird.

Jeder Rentenempfänger hat folgende schriftliche Erklärung abzugeben:

„Es ist mir bekannt, daß alle Renten der Versorgungskasse freiwillig gewährt werden und jederzeit widerrufen werden können. Auch durch wiederholte und regelmäßige Zahlung erwächst mir weder ein Anspruch gegen die Versorgungskasse noch gegen die Firma MBB GmbH.“

Im übrigen gilt das ‚Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung‘.“

Ausweislich § 3 Nr. 2 der Satzung 1975 hatte die VK MBB als vormalige Einzelunterstützungskasse 36 Mitglieder, von denen die eine Hälfte von der Geschäftsführung, die andere Hälfte vom Gesamtbetriebsrat der MBB bestellt wurde. Nach § 4 Abs. 2 der Satzungen 1989 und 2003 stehen jedem der drei Trägerunternehmen für jeweils 4.000 Arbeitnehmer zwei Mitglieder in der Mitgliederversammlung, in jedem Falle aber mindestens zwei Mitglieder zu. Die auf ein Trägerunternehmen entfallende Zahl der Mitglieder wird nach § 4 Abs. 3 der Satzungen 1989 und 2003 jeweils zur Hälfte von dessen Geschäftsleitung, zur anderen Hälfte von dessen Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat bestellt. Der drei- (§ 6 Nr. 1 der Satzung 1975) bzw. vierköpfige (§ 7 Abs. 1 der Satzungen 1989 und 2003) Vorstand wurde/wird durch die Mitgliederversammlung gewählt und fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. 6

Nach sämtlichen Fassungen der Satzung beschließt die Mitgliederversammlung über die „Erstellung und Änderung der Versorgungsordnung“ (§ 11 Nr. 3 der Satzung 1975) bzw. „die Leistungsrichtlinien“ (§ 11 Abs. 2 der Satzungen 1989 und 2003), wobei nach § 11 Nr. 6 der Satzung 1975 eine einfache Mehrheit der erschienenen Mitglieder ausreichte, während nach § 10 Abs. 5 der 7

Satzungen 1989 und 2003 eine Mehrheit von 3/4 der Stimmen aller erschienenen oder vertretenen Mitglieder erforderlich ist.

Vor jeder Änderung der Versorgungsordnung und der laufenden Renten ist die Geschäftsführung der MBB (§ 15 Nr. 4 der Satzung 1975) bzw. sind die Geschäftsführungen der MBB und der D A GmbH (§ 18 Abs. 4 der Satzungen 1989 und 2003) zu hören. Kostenwirksame Änderungen erfordern deren Zustimmung. Nach § 15 Abs. 2 der Satzungen 1989 und 2003 bedürfen zudem „die Beschlüsse der Mitgliederversammlung über die Einführung, Änderung oder Übernahme von Leistungsrichtlinien ... zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung aller Trägerunternehmen“.

Die MBB Versorgungsordnung vom 11. Februar 1974 in der Fassung vom 19. November 1975 (*im Folgenden: VO 1974*) regelt ausweislich ihrer Präambel „die betrieblichen Versorgungsleistungen der Kassenbegünstigten ..., denen gemäß Satzung Versorgung zu gewähren ist“. Die VO 1974 enthält in § 15 folgende, mit „Vorbehalt“ überschriebene Regelung:

„Die VK MBB behält sich vor, die Versorgungsordnung zu ändern und die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn sich die bei Einrichtung des Versorgungswerkes maßgebenden Verhältnisse nachhaltig so wesentlich verändern, daß ihr die Aufrechterhaltung der Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange der Begünstigten nicht mehr zugemutet werden kann.“

Nach § 6 VO 1974 richtet sich die Höhe der Versorgungsleistungen bei allen Leistungsarten nach der anrechenbaren Dienstzeit (§ 4) und dem versorgungsfähigen Einkommen (§ 5). Die Mitarbeiterrente beträgt je nach anrechenbarer Dienstzeit von maximal 30 Dienstjahren - gemäß einer sog. gespaltenen Rentenformel - einen bestimmten Vom-Hundert-Satz (20 bzw. 40 %) des versorgungsfähigen Einkommens. Als solches wird nach § 5 Nr. 1 VO 1974 das durchschnittliche monatliche Brutto-Arbeitsentgelt der letzten zwölf bzw. - falls für den Arbeitnehmer günstiger - 36 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls zugrunde gelegt.

Der D-Konzern wuchs auf 19 Unternehmen an, in denen im Wesentlichen fünf verschiedene Versorgungswerke galten, welche - neben weiteren

„Detailunterschieden“ - abweichende Leistungsniveaus vorsahen und teils endgehaltsabhängig, teils endgehaltsunabhängig ausgestaltet waren. Bei der D selbst galten drei verschiedene Versorgungswerke.

Von 1992 bis 1996 baute die D - ua. durch intensive Ausnutzung von Frühpensionierungen - ihr Personal von ca. 20.000 auf ca. 11.000 Arbeitnehmer ab. 12

Auf Antrag der D erkannte der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit *(im Folgenden: BfA)* mit Bescheid vom 1. März 1994 an, dass sich die Unternehmen der Luft-, Raumfahrt- und Ausrüstungsindustrie in einer wirtschaftlichen Strukturkrise befänden. Demgemäß wurde Strukturkurzarbeitergeld gemäß § 63 Abs. 4 AFG bewilligt. Zudem wurde die D für die Jahre 1993 bis 1996 von der Erstattungspflicht gemäß § 128 Abs. 2 Nr. 2 AFG befreit, nachdem sie durch Vorlage von Gutachten einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nachgewiesen hatte, dass in den Fällen der Frühpensionierungen eine Erstattung des Arbeitslosengeldes eine unzumutbare Belastung dargestellt hätte. 13

Mit Datum vom 27. Oktober 1995 richtete der Vorstand der D ein Informationsschreiben an alle Arbeitnehmer. Darin heißt es: 14

„Betriebliche Altersversorgung

Der Vorstand der D hat am 5.12.1994 den Plan gefaßt, die betriebliche Altersversorgung im D-Konzern neu zu regeln. Damit war das Ziel verbunden, die unterschiedlichen Versorgungssysteme innerhalb des Konzerns zu vereinheitlichen sowie die Höhe der Versorgungsleistungen an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens anzupassen. Im Vordergrund stand und steht dabei insbesondere die Überlegung, das neue einheitliche Rentensystem so auszugestalten, daß es langfristig finanzierbar ist.

Deshalb hat der Vorstand beschlossen, die bestehenden Versorgungswerke innerhalb des D-Konzerns für Aktive und Neueintritte zum 31.12.1995 zu schließen. Entsprechende Erklärungen haben wir gegenüber den Betriebsräten abgegeben.

Die Schließung des Versorgungswerkes hat folgende Auswirkungen:

Für die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31.12.1995 in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen

stehen, kommt die bisher gültige Versorgungsregelung auch nach dem 31.12.1995 weiter zur Anwendung; allerdings für die Zeit ab 1.1.1996 vorbehaltlich des Ergebnisses der Verhandlungen mit den Betriebsräten über die Neuregelung.

Das Unternehmen wird auch nach dem 31.12.1995 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusagen und gewähren. Die bis 31.12.1995 erdienten Anwartschaften - unverfallbare (i. d. R. nach 10 Dienstjahren und Alter 35) sowie verfallbare - bleiben aufrechterhalten; die Berechnung und damit Höhe dieser Anwartschaft wird Gegenstand der Verhandlungen mit den Betriebsräten sein.

Für Austritte ab 1.1.1996 bis zum Abschluß einer Neuregelung (Übergangszeit) gilt ausschließlich die bisherige Versorgungsordnung. Bei der Anwendung der bisherigen Versorgungsordnung bleibt es außerdem in den Fällen, in denen Aufhebungsverträge, insbesondere Frühpensionierungen, bis zum Abschluß der Neuregelung vereinbart werden, auch wenn der Austritt danach erfolgt.

Auch bei Eintritt des Versorgungsfalles (z. B. bei Austritt mit Alter 63 und Bezug der vollen gesetzlichen Altersrente oder bei Invalidität) in der Übergangszeit gilt uneingeschränkt die bisherige Versorgungsregelung.

Bei Neueintritten ab 1.1.1996 werden Leistungen nicht mehr nach der bisherigen Versorgungsregelung, sondern nach der künftigen Neuregelung zugesagt.“

Mit (Rück-)Wirkung zum 1. Januar 1998 regelte die D die betriebliche Altersversorgung im Konzern neu. Dazu wurde eine „Versorgungsordnung im Konzern D“ (*im Folgenden: BV VO 1997*) nebst „Besitzstands- und Übergangsregelung zur Einführung der Versorgungsordnung“ (*im Folgenden: BV Besitzstand*) inhaltsgleich am 30. November 1998 als Gesamtbetriebsvereinbarung sowie am 9. Dezember 1998 als Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Der Kläger gehörte seinerzeit dem Gesamtbetriebsrat der D an. 15

In der Vorbemerkung der BV VO 1997 heißt es auszugsweise: 16
„Die einzelnen Konzernunternehmen der D (...) gewähren auf der Grundlage dieser Versorgungsordnung (VO 1997) ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (...) betriebliche Versorgungsleistungen.“

Das einzelne D-Unternehmen räumt seinen Mitarbeitern auf die Versorgungsleistungen nach der VO 1997 einen Rechtsanspruch ein (unmittelbare Versorgungszusage i. S. von § 1 Abs. 1 BetrAVG), soweit es sich nicht um Zusagen in Betrieben im Geltungsbereich der Versorgungskasse der MBB GmbH e. V. handelt. Im Geltungsbereich der Versorgungskasse erteilt das D-Unternehmen eine Versorgungszusage auf entsprechende Leistungen der Versorgungskasse (Unterstützungskassen-Versorgungszusage i. S. von § 1 Abs. 4 BetrAVG).
...“

Eine „Protokollnotiz zur Vorbemerkung der Versorgungsordnung im Konzern D“ lautet: 17

„Die Trägerunternehmen der Versorgungskasse der MBB GmbH e. V. und ihre Betriebsräte werden nach Abschluß der Betriebsvereinbarungen über die VO 1997 in der Mitgliederversammlung der Versorgungskasse entsprechende Beschlüsse fassen.“

Nach § 7 Abs. 1 BV VO 1997 richtet sich die „Höhe der Versorgungsleistung bei allen Leistungsarten nach den rentenfähigen Dienstjahren (§ 5 Abs. 3) und dem rentenfähigen Einkommen“, wobei als letzteres nach § 6 Abs. 1 BV VO 1997 „das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt, das der Mitarbeiter innerhalb der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens bezogen hat“, gilt. Nach § 7 Abs. 2 BV VO 1997 wird die „D-Rente“ nach folgender Formel ermittelt: 18

$$\frac{\text{rentenfähiges Einkommen} \times \text{Renteneckwert} \times \text{rentenfähige Dienstjahre}}{\text{Beitragsbemessungsgrenze}}$$

Übersteigt das rentenfähige Einkommen die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, wird nach § 7 Abs. 2 BV VO 1997 der übersteigende Teil zweifach gerechnet (*gespaltene Rentenformel*). Zum sog. „Renteneckwert“ bestimmt § 7 Abs. 6 BV VO 1997 ua.: 19

„Das Unternehmen wird den Renteneckwert alle drei Jahre, erstmals zum 01.01.2001 überprüfen. Unabding-

bare Voraussetzung für eine Erhöhung des Renteneckwerts ist, daß das Unternehmen im Hinblick auf die längerfristige Ertragssituation in der Lage ist, die sich aus der Anhebung der Altersversorgung ergebenden finanziellen Mehrbelastungen durch die erforderliche Bildung von Rückstellungen und Anpassungsverpflichtungen nach § 16 BetrAVG zu tragen.

In die Überprüfung des Renteneckwerts werden die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der Nettoverdienste der aktiven Mitarbeiter, der Versorgungsgrade sowie für die Altersversorgung bedeutsame Entwicklungen einbezogen.“

In der BV Besitzstand heißt es auszugsweise:

20

„A) Ablösung bisheriger Versorgungsregelungen

Durch die Einführung der VO 1997 mit dieser Besitzstands- und Übergangsregelung werden die in der Anlage aufgeführten Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung mit Wirkung zum 1. Januar 1998 abgelöst. ...

B) Besitzstand

Für Mitarbeiter, die am 1. Januar 1998 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem D-Unternehmen stehen und deren Hinterbliebene gilt folgende Besitzstandsregelung:

1. Besonderer Besitzstand für rentennahe Jahrgänge

Für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 2003 eintreten, sowie unabhängig vom Zeitpunkt des Versorgungsfalls für Mitarbeiter, die vor dem 1.1.1943 geboren sind, gelten die bisher für den jeweiligen Mitarbeiter maßgebenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (Altregelung) uneingeschränkt weiter, wenn sich dadurch höhere Leistungen als nach der VO 1997 ergeben.

2. Allgemeiner Besitzstand

Für Versorgungsfälle, die nicht unter den besonderen Besitzstand nach Ziffer 1 fallen, gilt folgendes, wenn sich dadurch höhere Leistungen als nach der VO 1997 ergeben:

a) Erdienter Teilanspruch

Die nach der Altregelung bis zum 31. Dezember 1997 mit der für die betriebliche Altersversorgung anerkannten Dienstzeit (...) erreichte Anwartschaft wird als erdienter Teilanspruch aufrechterhalten.

Stammt der Teilanspruch aus einer Altregelung mit entgeltabhängiger Dynamik (z.B. Versorgungsordnung MBB), so wird er an die nach der Altregelung maßgebliche Entwicklung des versorgungs-/ruhegeldfähigen Einkommens angepaßt.

...

b) Individueller jährlicher Steigerungsbetrag

Ergibt sich nach den Verhältnissen am 31. Dezember 1997 eine Differenz zwischen der nach der Altregelung im Alter 65 erreichbaren Altersrente und dem erdienten Teilanspruch, so wird für die anrechenbaren/anrechnungsfähigen Dienstjahre, die am 31. Dezember 1997 zum Ausgleich der Differenz gefehlt haben (Restdienstjahre), ein individueller jährlicher Steigerungsbetrag ermittelt. ...

Der individuelle jährliche Steigerungsbetrag wird entsprechend der Anpassung des Renteneckwertes fortgeschrieben.

...

c) Mindestanhebung des Besitzstandes

Soweit der Teilanspruch nach a) und der individuelle Steigerungsbetrag nach b) entsprechend der Anpassung des Renteneckwertes fortgeschrieben werden, gilt folgendes:

...

Der Mitarbeiter erhält eine D-Rente als Summe aus dem Teilanspruch gem. a) und den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles aufgelaufenen Steigerungsbeträgen gem. b), unter Berücksichtigung der Mindestanhebung nach c), nach den Bestimmungen der VO 1997.

...

3. Unterstützungskasse

Für Mitarbeiter mit einer Zusage auf Leistungen der Versorgungskasse der MBB GmbH e. V. (Kassenbegünstigung) wird der Besitzstand nach Ziffer 1 oder 2 in Form der Kassenbegünstigung aufrechterhalten.“

Die Mitgliederversammlung der VK MBB beschloss die Geltung der BV VO 1997 nebst der BV Besitzstand als neue Leistungsrichtlinien (*im Folgenden: LR 1997*) rückwirkend zum 1. Januar 1998. 21

Am 26. Februar 2004 schlossen die D und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat eine „Konzernbetriebsvereinbarung P³ - Persönlicher Pensions Plan zur Modernisierung und Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung“ sowie eine „Konzernbetriebsvereinbarung zur Überleitung in den P³ - Persönlicher Pensions Plan“. Auch der Inhalt dieser beiden Konzernbetriebsvereinbarungen (*im Folgenden insgesamt: P3*) wurde durch Beschluss der Mitgliederversammlung im schriftlichen Verfahren gemäß § 10 Abs. 7 der Satzung 2003 als neue Leistungsrichtlinien (*im Folgenden: LR 2003*) der VK MBB übernommen. 22

Mit Schreiben vom 27. November 2003 teilte die Beklagte als Rechtsnachfolgerin der D dem Kläger mit, seine monatliche betriebliche Versorgungsleistung werde bei Eintritt des Versorgungsfalls am 31. Dezember 2007 nach Maßgabe der VO 1974 1.786,00 Euro, nach dem P3 hingegen nur 1.482,38 Euro betragen. Mit Ablauf des 31. Dezember 2007 trat der Kläger in den vorzeitigen Ruhestand; seit dem 1. Januar 2008 erhält er eine monatliche Versorgungsleistung in Höhe von 1.595,43 Euro. 23

Er hat die Auffassung vertreten, seine Versorgungsansprüche berechneten sich weiterhin nach der VO 1974. Die ihm auf vertraglicher Ebene erteilte Versorgungszusage sei nicht betriebsvereinbarungsoffen gewesen und schon deshalb weder durch die BV VO 1997 noch durch den P3 wirksam abgelöst worden. Daran ändere die Wahl einer Unterstützungskasse als Durchführungsweg nichts. Eine organschaftliche Mitbestimmung sei in der VK MBB nicht wirksam vorgesehen. Es fehle an der erforderlichen Parität, da die Be- 24

schlüsse der Mitgliederversammlung nach den Satzungen 1989 und 2003 mit einer Dreiviertelmehrheit gefasst werden müssten. Im Übrigen lägen keine sachlich-proportionalen Gründe für den auf der dritten Stufe erfolgten Eingriff in die dienstzeitabhängigen Zuwächse vor. Der Eingriff sei weder durch ein Vereinheitlichungsinteresse noch aus wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt. Ein Vereinheitlichungsinteresse auf Konzernebene sei nicht anzuerkennen, ein Vereinheitlichungsinteresse auf Unternehmensebene nicht dargetan. Im Übrigen gebe es keine Parallelzuständigkeit von Konzern- und Gesamtbetriebsrat. Die Richtigkeit der von der Beklagten zu ihrer finanziellen Situation in den Jahren 1993 bis 1995 vorgetragenen Zahlen werde bestritten. Jedenfalls bleibe völlig offen, inwieweit die Verschlechterung der Versorgungsordnung das wirtschaftliche Ergebnis der Beklagten verbessert hätte.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

25

festzustellen, dass bei der Berechnung seiner Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung die Versorgungsordnung der Versorgungskasse MBB (VO MBB) vom 11. Februar 1974 zugrunde zu legen ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die VO 1974 sei - auch für den Kläger - durch die BV VO 1997 und diese nachfolgend durch den P3 abgelöst worden. Sie habe dem Kläger keine Direktzusage erteilt, sondern sich des mittelbaren Durchführungswegs einer Unterstützungskasse bedient. Nach der Satzung der VK MBB hätte ein einseitiger Widerruf erklärt werden können; demzufolge habe sie eine Ablösung der VO 1974 erst recht durch eine Betriebsvereinbarung herbeiführen können. Im Übrigen sei die dem Kläger erteilte Versorgungszusage angesichts der paritätischen Besetzung der Mitgliederversammlung der VK MBB und der Schaffung der VO 1974 gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat betriebsvereinbarungsoffen gewesen. Das Modell der organschaftlichen Mitbestimmung hätte vom Betriebsrat jederzeit in das zweistufige Modell abgeändert werden können. Der Konzernbetriebsrat sei für die BV VO 1997 zuständig gewesen. Die inhaltsgleichen Gesamtbetriebsvereinbarungen seien nur vorsorglich geschlossen worden. Für den - unstrittig - nur auf der dritten Besitzstandsstufe erfolgten

26

Eingriff hätten sachlich-proportionale Gründe vorgelegen. Zum einen habe ein Vereinheitlichungsinteresse sowohl auf Konzern- als auch auf Unternehmensebene bestanden. Durch die Vereinheitlichung der Altersversorgung habe die Verwaltung der Versorgungswerke vereinfacht, damit der Kostenaufwand reduziert und der Wechsel von Arbeitnehmern zwischen den Konzernunternehmen erleichtert werden sollen. Aus Gründen kaufmännischer Vorsicht habe sich die Konzernleitung für eine endgehaltsunabhängige Regelung entschieden. Innerhalb des Unternehmens habe ein ähnliches Vereinheitlichungsinteresse bestanden. Angesichts der Entwicklung der Jahre 1993 bis 1995 hätten auch wirtschaftliche Eingriffsgründe vorgelegen. Das Unternehmensergebnis habe 1993 bei minus 987 Millionen DM, 1994 bei minus 546 Millionen DM und 1995 sogar bei minus 4,8 Milliarden DM gelegen. Der P3 habe den aus der BV VO 1997 folgenden Dotierungsrahmen nicht gekürzt, sondern konstant gehalten oder sogar leicht verbessert. Auch für den Kläger hätten sich keine weiteren Verschlechterungen ergeben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

27

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die zulässige Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die Versorgungsansprüche des Klägers richten sich nicht mehr nach der VO 1974. Dem Kläger wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der in der VK MBB jeweils gültigen Versorgungsrichtlinien zugesagt. Die VO 1974 ist durch die LR 1997 mit dem Inhalt der BV VO 1997 nebst BV Besitzstand abgelöst worden. Die Mitbestimmungsrechte des Konzernbetriebsrats bzw. der Gesamtbetriebsräte wurden gewahrt. Für den Eingriff in die dienstzeitabhängigen Zuwächse bestanden die erforderlichen sachlich-proportionalen

28

Gründe. Im Rahmen des gestellten Antrags bedarf es keiner Entscheidung, ob die LR 1997 mit dem Inhalt der BV VO 1997 und BV Besitzstand ihrerseits durch die LR 2003 mit dem Inhalt des P3 abgelöst wurden.

- A. Die Klage ist zulässig. 29
- I. Der Klageantrag erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Es geht um die Feststellung, auf welcher Rechtsgrundlage das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis der Parteien abzuwickeln ist (vgl. BAG 3. September 1991 - 3 AZR 369/90 - zu A der Gründe, BAGE 68, 248; 19. November 2002 - 3 AZR 167/02 - zu A I der Gründe, BAGE 104, 1; 18. März 2003 - 3 AZR 101/02 - zu A der Gründe, BAGE 105, 212; 13. November 2007 - 3 AZR 455/06 - Rn. 16, BAGE 125, 11). Auf den Vorrang der Leistungsklage - zumal teilweise für die Zukunft nach den §§ 257 ff. ZPO - kann der Kläger nicht verwiesen werden, da der Feststellungsantrag geeignet ist, den wesentlichen Streitpunkt zwischen den Parteien zu beseitigen (vgl. BAG 13. November 2007 - 3 AZR 455/06 - aaO; 29. Januar 2008 - 3 AZR 42/06 - Rn. 20, AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 13 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 14). 30
- II. Der Klageantrag ist - entgegen dem Einwand der Beklagten - hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 1 und 2 ZPO. Der Kläger will erkennbar die Pflicht der beklagten Arbeitgeberin zur Berechnung seiner Versorgungsansprüche nach Maßgabe der VO 1974 festgestellt wissen. 31
- B. Die Klage ist jedoch unbegründet. Die Versorgungsansprüche des Klägers richten sich nicht mehr nach der VO 1974. Diese ist in Umsetzung der BV VO 1997 nebst der BV Besitzstand durch die LR 1997 abgelöst worden. Im Rahmen des gestellten Antrags bedarf es keiner Entscheidung darüber, ob die LR 1997 ihrerseits wirksam durch die LR 2003 abgelöst wurden. 32
- I. Dem Kläger waren vertraglich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der jeweils gültigen Leistungsrichtlinien der VK MBB zugesagt worden. 33

1. Es kann offenbleiben, ob es sich bei der vertraglichen Zusage um eine Gesamtzusage handelt oder ob der Versorgungsanspruch des Klägers auf eine betriebliche Übung zurückgeht. Beide Rechtsinstitute unterscheiden sich nach der vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung vertretenen Vertragstheorie (vgl. nur 29. April 2003 - 3 AZR 247/02 - zu I 1 der Gründe, EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 4) im Wesentlichen nur dadurch, dass es bei einer Gesamtzusage einer ausdrücklichen Erklärung an die Belegschaft oder einen Teil von ihr bedarf (vgl. 18. März 2003 - 3 AZR 101/02 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 105, 212). Das Landesarbeitsgericht hat eingangs seiner Entscheidungsgründe festgestellt, dass die Satzung der VK MBB und die VO 1974 „in den Unternehmen bekannt gemacht“ wurden. Zumindest ist nach dem übereinstimmenden Verständnis der Parteien davon auszugehen, dass sich MBB an die VO 1974 gehalten hat. Damit liegt jedenfalls das für eine betriebliche Übung erforderliche gleichförmige und wiederholte Verhalten des Arbeitgebers vor, dessen Inhalt das Arbeitsverhältnis gestaltet und das - im Betriebsrentenrecht kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anerkennung in § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG - geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde die Leistung auch künftig gewährt (vgl. nur BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 189/06 - Rn. 19, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 79). Dies war der Fall. 34
2. Dem Kläger waren Versorgungsleistungen nach den jeweils gültigen Satzungen und Leistungsrichtlinien der VK MBB zugesagt worden. 35
- a) Bei der VK MBB handelt es sich um eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt, und damit um eine Unterstützungskasse iSd. § 1b Abs. 4 BetrAVG. 36
- b) Werden Satzung und Richtlinien einer Unterstützungskasse - ausdrücklich oder stillschweigend - in Bezug genommen, müssen die Arbeitnehmer schon aufgrund des Ausschlusses des Rechtsanspruchs stets mit einer Abänderung der Versorgungsordnung rechnen. Es ist in der Rechtsprechung des Senats seit langem anerkannt, dass der Ausschluss des Rechtsanspruchs in 37

Satzungen und Versorgungsplänen einer Unterstützungskasse nur ein Widerrufsrecht begründet, das an sachliche Gründe gebunden ist. Diese Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht mehrfach gebilligt (vgl. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu I 1 a der Gründe mwN, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34; 31. Juli 2007 - 3 AZR 373/06 - Rn. 24, BAGE 123, 307). Es kommt hinzu, dass die Satzung der VK MBB in all ihren Fassungen ausdrücklich auf die „Versorgungsordnung in der jeweils gültigen Fassung“ (§ 2 Nr. 1 der Satzung 1975) bzw. auf die „von der VK MBB aufgestellten oder übernommenen Leistungsrichtlinien in deren jeweils gültigen Fassungen“ (§ 2 Abs. 2 der Satzungen 1989 und 2003) verweist.

3. Es kann dahinstehen, ob die dynamische Bezugnahme auf die Leistungsrichtlinien der VK MBB, soweit es um die LR 1997 geht, überhaupt einer Kontrolle anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegt; die Bezugnahme auf die Richtlinien in ihrer jeweils gültigen Fassung begegnet im Hinblick auf die §§ 305 ff. BGB keinen Bedenken. 38

a) Auch mündliche oder durch betriebliche Übung begründete Vertragsbedingungen, die der Arbeitgeber für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen verwendet, sind Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 BGB (vgl. BAG 5. August 2009 - 10 AZR 483/08 - Rn. 13, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 85 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 10). Diese unterliegen nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB seit dem 1. Januar 2003 der Inhaltskontrolle entsprechend den §§ 305 ff. BGB. 39

b) Bei der dynamischen Bezugnahme auf die Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse handelt es sich nicht um eine überraschende Klausel iSd. § 305c Abs. 1 BGB. 40

Arbeitnehmer, denen eine Altersversorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt wird, müssen aufgrund des typischen Ausschlusses eines Rechtsanspruchs (vgl. § 1b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG iVm. § 2 Nr. 4 Satzung 1975), der in der ständigen - vom Bundesverfassungsgericht mehrfach gebilligten - Rechtsprechung des Senats dahin verstanden wird, dass der Ver- 41

sorgungsanspruch unter dem Vorbehalt eines Widerrufs aus sachlichem Grund steht (vgl. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu I 1 a der Gründe mwN, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34), stets mit einer Abänderung der Versorgungsordnung rechnen (vgl. BAG 15. November 2005 - 3 AZR 481/04 - Rn. 14, DB 2006, 1016).

c) Die dynamische Bezugnahme ist zudem weder wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB noch wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 und 2, § 308 Nr. 4 BGB unwirksam. 42

Eine dynamische Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerks führt für sich genommen noch nicht zur Intransparenz. Bezugnahme Klauseln, auch dynamische, sind im Arbeitsrecht - insbesondere im Betriebsrentenrecht - weit verbreitet, entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses. Dass bei Vertragsschluss noch nicht absehbar ist, welchen Inhalt das andere Regelungswerk haben wird, ist unerheblich. Zur Wahrung des Transparenzgebotes reicht es aus, wenn - wie hier - die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind (vgl. BAG 18. November 2009 - 4 AZR 493/08 - Rn. 25 mwN). 43

Die Verweisungsklausel unterliegt nicht nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB einer uneingeschränkten Inhaltskontrolle, da sie nicht von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen enthält. Der Regelungsgehalt der Bezugnahme Klausel beschränkt sich auf die Verweisung als solche. Der Inhalt der Versorgungszusage wird nahezu ausschließlich durch die Regelungen des Bezugnahmeobjekts bestimmt. Vor diesem Hintergrund kann sich eine Abweichung von Rechtsvorschriften nicht aus der Verweisungsklausel selbst ergeben (vgl. BAG 18. November 2009 - 4 AZR 493/08 - Rn. 23, für die Bezugnahme auf Arbeitsvertrags-Richtlinien einer kirchlich diakonischen Einrichtung). Die Beklagte hat sich als Verwenderin der in der Versorgungszusage enthaltenen Verweisungsklausel auch nicht das Recht vorbehalten, deren Inhalt einseitig abzuändern; vielmehr kann sich eine Änderung des Inhalts der Ver- 44

sorgungszusage ohne Zustimmung des Klägers nur durch eine Änderung der in Bezug genommenen Regelungen ergeben (*vgl. BAG 19. August 2008 - 3 AZR 383/06 - Rn. 33, NZA 2009, 1275*).

4. Die Leistungsrichtlinien der VK MBB unterliegen selbst nicht der Vertragskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Die Leistungsrichtlinien sind keine Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Beklagten, sondern setzen lediglich die in den Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen um. 45

5. Angesichts der - wirksamen - dynamischen Bezugnahme auf die Leistungsrichtlinien der VK MBB in ihrer jeweils gültigen Fassung kommt es nicht darauf an, ob die dem Kläger vertraglich erteilte Versorgungszusage „betriebsvereinbarungsoffen“ war. Das Problem „ungleichgewichtiger Rechtsquellen“ (*vgl. BAG 17. Juni 2003 - 3 ABR 43/02 - zu B III 3 b bb (1) der Gründe, BAGE 106, 301*) stellt sich nicht. 46

II. Es bestehen keine betriebsverfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Wirksamkeit der Ablösung der VO 1974 durch die LR 1997. Die Änderung der Richtlinien beruhte auf der BV VO 1997 nebst BV Besitzstand, deren Regelungen durch die LR 1997 umgesetzt wurden. 47

1. Es kann dahinstehen, ob nach der Satzung 1989 die sog. organschaftliche Lösung (*vgl. grundlegend BAG 13. Juli 1978 - 3 ABR 108/77 - BAGE 31, 11 = AP BetrVG 1972 § 87 Altersversorgung Nr. 5 mit Anm. Hanau*) wirksam vereinbart worden ist. Der Kläger bezweifelt dies unter dem Gesichtspunkt der erforderlichen Parität. Zudem handele es sich bei der VK MBB inzwischen um eine konzerngebundene Gruppenunterstützungskasse. Jedenfalls konnten die Beteiligten - zumindest einvernehmlich - jederzeit und auch nur vorübergehend zum gesetzlichen Normalfall der zweistufigen Lösung zurückkehren, ohne dass der (Gesamt-)Betriebsrat oder der Arbeitgeber seine Vertreter aus der Mitgliederversammlung der VK MBB hätte abziehen müssen. Unschädlich wäre es auch, falls beide Verfahren - zunächst das zweistufige und anschließend das organschaftliche - durchlaufen worden wären. Hier jedenfalls haben sich Arbeitgeber und Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat über die geänderten Leistungs- 48

richtlinien tatsächlich in den Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen „verständlich“.

2. Ebenso kann offenbleiben, ob nach § 50 BetrVG der Gesamt- oder - wofür alles spricht - nach § 58 BetrVG der Konzernbetriebsrat mitzubestimmen hatte. Denn die BV VO 1997 nebst der dazugehörigen Besitzstands- und Übergangsregelung wurde sowohl als Gesamt- als auch als Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Entgegen dem Vorbringen des Klägers geht es damit nicht um eine Parallelzuständigkeit. Die Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen sind mit identischem Inhalt lediglich deshalb abgeschlossen worden, um „den sicheren Weg [zu] gehen“ (vgl. *Reinecke AuR 2004, 328, 335*). Indem sämtliche in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretungen derselben Neuregelung zugestimmt haben, ist den Mitbestimmungsrechten - sei es nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 10 BetrVG - in jedem Fall Genüge getan. 49

III. Die Ablösung der VO 1974 durch die LR 1997, mit denen die BV VO 1997 nebst BV Besitzstand umgesetzt wurde, ist auch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt. Der D standen die für einen Eingriff auf der dritten Stufe erforderlichen sachlich-proportionalen Gründe zur Seite. 50

1. Der Abänderbarkeit von Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse sind durch das BetrAVG und die hierzu ergangene einschlägige Rechtsprechung des Senats dieselben engen Grenzen gesetzt, wie sie für die Ablösung von bzw. durch Betriebsvereinbarungen gelten (so der *Hinweis bei BAG 10. Februar 2009 - 10 AZR 222/08 - Rn. 31, EzA BGB 2002 § 308 Nr. 9*). Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse können durch neue Versorgungsrichtlinien nur in den Grenzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit geändert werden. 51

a) Eine Versorgungszusage, wonach ein Arbeitnehmer nach Maßgabe der jeweiligen Richtlinie einer Unterstützungskasse Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten soll, ist in der Anwartschaftsphase der Gefahr aus- 52

gesetzt, dass die in Bezug genommene Versorgungsrichtlinie durch diejenigen verschlechtert wird, die über deren Inhalt satzungsgemäß zu entscheiden haben. Zu Lasten eines von einer solchen Versorgungszusage begünstigten Arbeitnehmers gilt aufgrund der Jeweiligkeitsklausel im Grundsatz die von vornherein erkennbare Regel, dass die ohne Zutun des einzelnen Arbeitnehmers geschaffene Versorgungsordnung durch eine andere verdrängt werden kann. Die Position des begünstigten Arbeitnehmers ist hier dieselbe wie bei einer betrieblichen Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung. Auch dort kann ohne Mitwirkung des einzelnen Arbeitnehmers eine ablösende Betriebsvereinbarung zustande kommen (vgl. BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - zu II 1 der Gründe, BAGE 100, 76). Allerdings kann der Arbeitnehmer - hier wie dort - grundsätzlich erwarten, dass er für die von ihm erbrachten Vorleistungen durch Betriebstreue, die er nur einmal erbringen kann, auch die ihm in Aussicht gestellte Gegenleistung erhält, soweit dem nicht Gründe auf Seiten des Arbeitgebers entgegenstehen, die seine schützenswerten Interessen überwiegen. Die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, mit Hilfe einer dynamischen Verweisung auf die Richtlinien einer Unterstützungskasse in ihrer jeweiligen Fassung auf die Versorgungsanwartschaften der begünstigten Arbeitnehmer einzuwirken, können deshalb nicht weitergehen als die Möglichkeiten der Betriebspartner im Rahmen von Aufhebungs- oder Abänderungsvereinbarungen. Deshalb müssen die aufgrund einer derartigen Zusage erdienten Besitzstände der bisher Begünstigten gegenüber einer Neufassung der Leistungsrichtlinien ebenso geschützt werden, wie gegenüber einer ablösenden Betriebsvereinbarung.

b) Bei einer ablösenden Betriebsvereinbarung lässt der Senat Eingriffe in Anwartschaften nur unter bestimmten Voraussetzungen zu. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer müssen entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenübergestellt werden (17. November 1992 - 3 AZR 76/92 - BAGE 71, 372; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310). Das Gewicht des Eingriffsgrundes muss also der Stärke des Besitzstandes entsprechen. Dabei unterscheidet der Senat zwischen dem bereits erdienten

53

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, noch dienstzeitabhängige Zuwächse zu erdienen, eingreifen will, bedarf es zu deren Rechtfertigung zwingender, triftiger oder sachlich-proportionaler Eingriffsgründe (vgl. 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - zu II 1 der Gründe, BAGE 100, 76; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 128/01 - zu II 1 der Gründe, BAGE 100, 105; 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu II 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34; 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 43; 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 25, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 53).

2. Die LR 1997 greifen - bezogen auf den Ablösungszeitpunkt - lediglich in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse ein. Davon geht im Übrigen der Kläger mit dem Landesarbeitsgericht in der Revisionsbegründung auch ausdrücklich aus. 54

3. Die Anwendung des unbestimmten Rechtsgriffs der sachlich-proportionalen Gründe ist in erster Linie Sache des Berufungsgerichts (vgl. BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 128/01 - zu II 3 der Gründe, BAGE 100, 105). Das Revisionsgericht kann die Rechtsanwendung des Berufungsgerichts bei unbestimmten Rechtsbegriffen nur beschränkt überprüfen. Eine Rechtsverletzung liegt nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist oder wenn bei der Unterordnung des - bindend iSd. § 559 Abs. 2 ZPO - festgestellten Sachverhalts unter diesen Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind oder wenn bei der gebotenen Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind oder das Ergebnis in sich widersprüchlich ist (vgl. GMP/Müller-Glöge 7. Aufl. § 73 Rn. 9). 55

a) Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, für den Eingriff auf der dritten Stufe lägen sachlich-proportionale Gründe vor. Bereits das Interesse an einer Vereinheitlichung der im Wesentlichen fünf 56

verschiedenen Versorgungswerke in den seinerzeit 19 Unternehmen des D-Konzerns, die sich in den Leistungsniveaus, mehreren „Detailfragen“ und der Endgehaltsabhängigkeit unterschieden, sei als sachlicher Grund anzuerkennen. Jedenfalls zu berücksichtigen sei das Interesse an einer Vereinheitlichung der immerhin noch drei verschiedenen Versorgungswerke im Unternehmen der D. Der vorgenommene Eingriff sei auch nicht unverhältnismäßig. Der Verringerung des Versorgungsanspruchs des Klägers um maximal 190,57 Euro monatlich stehe nach dem Vortrag der Beklagten die von Verlusten gekennzeichnete finanzielle Situation der D in den Jahren 1993 (*minus 987 Millionen DM*), 1994 (*minus 546 Millionen DM*) und 1995 (*minus 4,8 Milliarden DM*) sowie der Personalabbau von ca. 20.000 Arbeitnehmern in 1992 auf ca. 11.000 Arbeitnehmer in 1996 unter intensiver Ausnutzung von „Frühpensionierungen“ gegenüber. Die Verluste von 1993 bis 1995, insbesondere der enorme von 1995, hätten eine Reaktion der D erforderlich gemacht, um der wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung entgegenzuwirken. Unter diesen Umständen sei es nachvollziehbar und nicht willkürlich, dass die D neben dem Personalabbau auch bei der betrieblichen Altersversorgung einen Eingriff in die künftigen Zuwächse vorgenommen habe. Zudem stelle die Mitwirkung der Betriebsräte an der Neuregelung ein starkes Indiz für deren Notwendigkeit und Ausgewogenheit dar.

b) Der Kläger rügt hier zum einen, dass ein Interesse an der Vereinheitlichung verschiedener Versorgungswerke auf Konzernebene nicht als sachlicher Grund anzuerkennen und auf Unternehmensebene im Streitfall nicht erkennbar sei. Deshalb habe die Frage nach der zuständigen Arbeitnehmervertretung nicht offenbleiben dürfen. Zum anderen habe das Landesarbeitsgericht einfach „die einseitig von der Beklagten vorgetragene Zahlen zur finanziellen Situation der D [aus den Jahren 1993, 1994 und 1995] unterstellt, obwohl diese ausdrücklich mit Schriftsatz vom 27.11.2007 bestritten“ worden seien. 57

c) Mit diesen Rügen dringt der Kläger nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass der mit der Neuregelung verbundene Eingriff in die noch zu erdienenden Zuwächse gerechtfertigt ist. 58

Es kann offenbleiben, ob und inwieweit auch nichtwirtschaftliche Gründe - wie zB das von der Beklagten angeführte Vereinheitlichungsinteresse - einen verschlechternden Eingriff in künftige Zuwächse durch den Übergang zu einem besser kalkulierbaren System mit geringerem Versorgungsaufwand rechtfertigen können (vgl. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu III 2 c der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34 zum Übergang von einem Gesamtversorgungs- auf ein Festbetragssystem unter Verringerung des Versorgungsaufwandes). Das Landesarbeitsgericht hat - im Ergebnis - zutreffend angenommen, dass der D auch hinreichende wirtschaftliche Gründe für die verschlechternde Neuregelung zur Seite standen. 59

(1) Nach der Rechtsprechung des Senats können sachlich-proportionale Gründe auf einer wirtschaftlich ungünstigen Lage des Versorgungsschuldners beruhen (vgl. 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 c bb der Gründe, BAGE 91, 310; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c bb (1) der Gründe, BAGE 99, 75). 60

Dabei müssen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Ausmaß erreicht haben. So ist eine langfristige Substanzgefährdung, etwa bei dauerhaft unzureichender Eigenkapitalverzinsung, nicht erforderlich (vgl. BAG 21. August 2001 - 3 ABR 44/00 - zu B III 2 d aa der Gründe mwN, BAGE 98, 354). Zur Rechtfertigung des Eingriffs bedarf es auch weder der sachverständigen Feststellung einer insolvenznahen wirtschaftlichen Notlage noch eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans (vgl. BAG 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c bb (1) der Gründe, BAGE 99, 75; 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 b dd der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 43). 61

Zwar reicht regelmäßig der allgemeine Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht aus, um einen sachlichen Grund für einen Eingriff in nicht erdiente Zuwächse zu belegen. Vielmehr sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Einzelnen darzulegen. Anderweitige Sanierungsmöglichkeiten müssen zumindest erwogen und ihre Unterlassung muss plausibel erläutert 62

werden. Maßnahmen, die auf den ersten Blick dem Sanierungszweck offen zuwiderlaufen, müssen erklärt werden und plausibel sein (vgl. BAG 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c bb (2) (c) der Gründe, BAGE 99, 75). Allerdings liegen sachlich-proportionale Gründe, welche die Annahme willkürlichen Arbeitgeberverhaltens ausschließen, bereits dann vor, wenn ein unabhängiger Sachverständiger Feststellungen getroffen hat, die einen dringenden Sanierungsbedarf begründen. Allenfalls offensichtliche und ergebnisrelevante Fehler oder die Erstellung der Bilanz entgegen den anerkannten Regeln können dann der Annahme entgegenstehen, ein Eingriff zu Sanierungszwecken sei nicht willkürlich erfolgt (vgl. BAG 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c bb (2) (a) der Gründe, aaO).

(2) In Anwendung dieser Grundsätze ist von dem Vorliegen sachlicher Gründe für einen Eingriff in die noch nicht erdienten Zuwächse auszugehen. Die D musste in den Jahren 1992 bis 1996 in erheblichem Umfang Personal abbauen (von ca. 20.000 auf ca. 11.000 Arbeitnehmer) - auch durch intensive Ausnutzung von „Frühpensionierungen“ -. Das wirtschaftliche Umfeld stellte sich seinerzeit als äußerst schwierig dar. Unbestritten litt die Luftfahrtindustrie unter den Verlusten der Luftfahrtgesellschaften. Vor diesem Hintergrund anerkannte der Präsident der BfA auf Initiative und Antrag der D mit Bescheid vom 1. März 1994, dass sich die Unternehmen der Luft-, Raumfahrt- und Ausrüstungsindustrie in einer wirtschaftlichen Strukturkrise befänden; es wurde Strukturkurzarbeitergeld gemäß § 63 Abs. 4 AFG bewilligt. Zudem wurde die D für die Jahre 1993 bis 1996 von der Erstattungspflicht gemäß § 128 Abs. 2 Nr. 2 AFG befreit, nachdem sie durch Gutachten eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens belegt hatte, dass in den Fällen der Frühpensionierungen eine Erstattung des Arbeitslosengeldes etc. eine unzumutbare Belastung des Unternehmens bedeutet hätte.

63

Nach § 63 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 AFG in seinen vom 29. September 1990 bis 31. März 1997 gültigen - gleichlautenden - Fassungen vom 23. September 1990 und 26. Juli 1994 wurde „Kurzarbeitergeld auch an Arbeitnehmer gewährt, die zur Vermeidung von anzeigespflichtigen Entlassungen im

64

Sinne des § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefaßt sind, wenn der Arbeitsausfall auf einer schwerwiegenden strukturellen Verschlechterung der Lage des Wirtschaftszweiges beruht und der hiervon betroffene Arbeitsmarkt außergewöhnliche Verhältnisse aufweist“. Nach § 128 Abs. 2 Nr. 2 AFG in den vom 1. Januar 1993 bis 31. März 1997 gültigen - gleichlautenden - Fassungen vom 18. Dezember 1992, 26. Juli 1994 und 15. Dezember 1995 entfiel die Pflicht zur vierteljährlichen Erstattung des an über 58-jährige Arbeitnehmer gezahlten Arbeitslosengeldes an die BfA, wenn der Arbeitgeber darlegte und nachwies, dass „die Erstattung für ihn eine unzumutbare Belastung bedeuten würde, weil durch die Erstattung der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung des Personalabbaus verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet wären“. Insoweit war zum Nachweis die Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle erforderlich.

Dies alles lässt den Schluss zu, dass insgesamt einer negativen wirtschaftlichen Entwicklung entgegengewirkt werden musste. 65

(3) Auch das Merkmal der „Proportionalität“ ist erfüllt, wonach auch noch nicht erdiente Zuwächse nur insoweit eingeschränkt werden dürfen, als dies mit den angeführten sachlichen Gründen kompatibel ist (vgl. *Griebeling EWiR 2002, 693 f.*). Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, dass der Dotierungsrahmen zur Anpassung des Versorgungsniveaus an die damalige und künftige Leistungsfähigkeit der D zu Lasten der dritten Besitzstandsstufe in einem zur Zielerreichung nicht erforderlichen Umfang gekürzt wurde. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Verschlechterungen insgesamt innerhalb der durch ihren Anlass vorgegebenen Grenzen blieben und deshalb verhältnismäßig sind. 66

(a) Die nach dem - in den entscheidenden Teilen unbestrittenen - Vortrag der Beklagten zugrunde zu legende strukturelle wirtschaftliche Problemlage stellte eine Änderung der Sachlage dar, die bei grundsätzlichem Festhalten am Versorgungsziel - auch für Neueintritte - eine besser kalkulierbare Lösung und damit verbundene moderate Reduzierung der Versorgungslasten nahelegte 67

(vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 b cc der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 43).

(b) Der Proportionalität steht nicht entgegen, dass das Ziel der Kosteneinsparung in den LR 1997, mit denen die BV VO 1997 nebst der BV Besitzstand umgesetzt wurden, nicht ausdrücklich erwähnt wurde. Zum einen hat die D bereits mit dem Informationsschreiben vom 27. Oktober 1995 ua. auf das Ziel hingewiesen, „die Höhe der Versorgungsleistungen an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens anzupassen“. Im Vordergrund habe dabei insbesondere die Überlegung gestanden, „das neue einheitliche Rentensystem so auszugestalten, daß es langfristig finanzierbar ist“. Zum anderen hat in den Regelungen der BV VO 1997 der „Einsparungs-“ oder besser „Planbarkeitsaspekt“ hinreichend deutlich Ausdruck gefunden (vgl. hierzu BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 b cc der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 43). Steigende Löhne und Gehälter sollten in Zukunft ersichtlich nicht mehr automatisch, sondern nur noch dann zu einem Anstieg der Versorgungslasten führen, wenn dies mit den wirtschaftlichen Ergebnissen vereinbar war. Dafür wurden eine neue Rentenformel und insbesondere das Instrument des sog. Renteneckwerts (vgl. § 7 BV VO 1997) eingeführt.

68

(c) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers bedurfte es auch keines näheren Vortrags der Beklagten dazu, wie genau die wirtschaftliche Lage der D durch die BV VO 1997 gegenüber der VO 1974 verbessert wurde. In einer Phase struktureller Schwierigkeiten stand der Aspekt der künftigen besseren Kalkulierbarkeit im Vordergrund. Die Neuregelung war geeignet, dazu einen Beitrag zu leisten, ohne dass es auf die genaue Höhe etwaiger prognostizierter Einsparungen ankam. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 22. April 1986 (- 3 AZR 496/83 - zu III 2 b der Gründe, BAGE 51, 397) zwar ausgeführt, dass der Regelungszweck und das Mittel der Kürzung in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen müssten und pauschale und unbezifferte Kostenargumente eine solche Prüfung nicht zuließen. Hieraus kann der Kläger allerdings nichts zu seinen Gunsten ableiten. In dieser Entscheidung ging es - anders als

69

im entschiedenen Fall - um eine vom Arbeitgeber vorgesehene Leistungskürzung, die dieser mit den Belastungen begründet hatte, die infolge der in der Zwischenzeit in Kraft getretenen Regelungen des Betriebsrentengesetzes entstanden waren.

(d) Vorliegend bestehen auch ohne konkrete Aufschlüsselung des „Einsparungspotentials“ keine vernünftigen Zweifel daran, dass der mit der Neuregelung verbundene Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe „kompatibel“ war mit dem Bestreben der D, ihren strukturellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu begegnen und weiterhin sämtliche Arbeitnehmer in die betriebliche Altersversorgung einbeziehen zu können. 70

Dabei ist zunächst zu beachten, dass die dritte Besitzstandsstufe nicht vollständig beseitigt wurde. Die LR 1997, mit denen die BV VO 1997 und die BV Besitzstand umgesetzt wurden, erhalten nicht nur die nach der jeweiligen Altregelung bis zum 31. Dezember 1997 erreichte Anwartschaft als erdienten Teilanspruch nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG aufrecht (*1. Stufe*) und lassen diesen an der Dynamik der Bemessungsgrundlagen teilhaben (*2. Stufe*), sondern garantieren über Abschnitt B) 2. b) einen höheren Betrag. Ergibt sich nämlich nach den Verhältnissen am 31. Dezember 1997 eine Differenz zwischen der nach der Altregelung im Alter 65 erreichbaren Altersrente und dem erdienten Teilanspruch, wird nach Abschnitt B) 2. b) ein individueller jährlicher Steigerungsbetrag ermittelt, entsprechend der Anpassung des Renteneckwerts fortgeschrieben und unter Berücksichtigung einer Mindestanhebung nach Abschnitt B) 2. c) gemeinsam mit dem „erdienten Teilanspruch“ nach Abschnitt B) 2. a) als „D-Rente“ gezahlt. 71

Weiter ist zu berücksichtigen, dass die Neuregelung die rentennahen Jahrgänge besonders schont. Nach Abschnitt B) 1. BV Besitzstand gelten nämlich für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 2003 eintreten, sowie unabhängig vom Zeitpunkt des Versorgungsfalls für Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1943 geboren sind, die bisher für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen Altregelungen uneingeschränkt weiter, wenn sich dadurch höhere Leistungen als nach der VO 1997 ergeben. 72

Es kommt hinzu, dass es nach der Rechtsprechung des Senats ein Anzeichen sowohl für ein Bedürfnis für die Änderung als auch für die Ausgewogenheit der Neuregelung sein kann, wenn ihr der Betriebs- oder Personalrat - hier: sowohl der Konzernbetriebsrat als auch die Gesamtbetriebsräte - zugestimmt hat (*vgl. 11. September 1990 - 3 AZR 380/89 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 66, 39; 7. Juli 1992 - 3 AZR 522/91 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 71, 1; 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - zu II 3 b der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c bb (2) (a) der Gründe, BAGE 99, 75*). 73

IV. Die Eingriffe in die Versorgungszusage des Klägers halten auch einer konkreten „Billigkeitskontrolle“ stand. Bei einer solchen Kontrolle geht es um die Frage, ob eine ablösende Versorgungsregelung wegen einer außergewöhnlichen, so erkennbar nicht gewollten Härte im Einzelfall teleologisch zu reduzieren ist (*vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 3 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 43 für eine ablösende Betriebsvereinbarung*). 74

Dafür, dass hier ein solcher Sonderfall vorliegt, gibt es keinerlei Anhaltspunkte. Der Kläger macht selbst nicht geltend, nunmehr unzureichend versorgt zu sein (*vgl. BAG 11. September 1990 - 3 AZR 380/89 - zu III der Gründe, BAGE 66, 39*). 75

Reinecke

Schlewing

Suckow

Perrong

Bialojahn