

---

**Datum:** 10.04.2012  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
**Spruchkörper:** 17. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 17 Sa 978/10  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGD:2012:0410.17SA978.10.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Düsseldorf, 4 Ca 5857/09  
**Schlagworte:** Änderung der Versorgungsordnung  
**Normen:** §§ 1, 2 BetrAVG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

**Leitsätze:**

Aus sachlich proportionalen Gründen kann ein Widerruf in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten erfolgen (Eingriff auf der dritten Stufe; u.a. BAG v. 11.12.2001 - 3 AZR 512/00 -). Dies ist gegeben, wenn die darzulegende Entwicklung in der Vergangenheit zu der nachvollziehbaren Prognose führt, dass bei Fortführen der alten Versorgungsregelung langfristig die Gefahr besteht, den koalitionspolitischen Aufgaben nicht mehr nachkommen zu können. Der Zweck der Regelung, für die Zukunft eine einheitliche Regelung zu schaffen und alle Arbeitnehmer in die Neuregelung mit einzubeziehen, ist bei der Beurteilung der Willkürfreiheit der Maßnahme von besonderem Gewicht. Es ist nicht unverhältnismäßig, Personen von der Kürzungsregelung auszunehmen, für die aufgrund vorhergehender Maßnahmen der Vorarbeitgeber eine abgeschlossene Versorgungsregelung besteht und zum Entscheidungszeitpunkt keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Versorgungsschuldner mit den Versorgungszahlungen belastet wird. Es ist nicht sachwidrig, für den Zeitpunkt der Ablösung der Versorgungsregelung auf die in den abzulösenden Betriebsvereinbarungen enthaltenen Kündigungsfristen abzustellen und danach zu differenzieren. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht, für alle Arbeitnehmer auf die längste Kündigungsfrist abzustellen.

---

**Tenor:**

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.06.2010 - 4 Ca 5857/09 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

---

**T A T B E S T A N D**

- |   |   |
|---|---|
|   | 1 |
| Die Parteien streiten über die Berechtigung der Beklagten zur Kürzung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers.   | 2 |
| Die Beklagte ist die aus den Gewerkschaften DPG, IG Medien, HBV, DAG und ÖTV gebildete Gewerkschaft für die Dienstleistungsbranche. Der am 02.02.1956 geborene Kläger war vom 01.10.1979 bis zum 30.06.1982 beim Deutschen Gewerkschaftsbund beschäftigt. Seit dem 01.07.1982 war er bei der Gewerkschaft ÖTV als Gewerkschaftssekretär angestellt.   | 3 |
| Für das Arbeitsverhältnis galten aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung vom 27.05.1982 die allgemeinen Arbeitsbedingungen (im Folgenden: AAB) der ÖTV. Gemäß § 6 Abs. 1 AAB war die Gewerkschaft ÖTV Mitglied der Unterstützungskasse des DGB e.V., deren zusätzliche Altersversorgung durch die Unterstützungsrichtlinien der Unterstützungskasse des DGB e.V. geregelt wurden. Gemäß § 6 Abs. 2 AAB wurden Beschäftigte nach den jeweils geltenden Unterstützungsrichtlinien der Unterstützungskasse des DGB e.V. als Begünstigte angemeldet. Dementsprechend wurde auch der Kläger nach der geltenden Richtlinie UR 1981 angemeldet. Diese Richtlinien wurden mehrfach modifiziert. Zuletzt galt die UR 1988 (mit Altlast-Regelung), die eine Gesamtversorgung auf der Grundlage des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts der letzten zwölf Kalendermonate vor Eintritt des Unterstützungsfalles vorsah. | 4 |
| Nach § 26 (Ablösung der Gesamtversorgungszusagen) der Unterstützungsrichtlinie UR 1988 kann ein Kassenmitglied durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Begünstigten und gegenüber der Unterstützungskasse bestimmen, dass die Gesamtversorgungszusagen nach § 6 ab einem bestimmten Zeitpunkt durch eine anderweitige Regelung abgelöst werden.  | 5 |
| Mit der Einführung der Versorgungsordnung VO 1995 wurde das Versorgungssystem auf ein beitragsorientiertes Bausteinsystem (§ 6) umgestellt. Die Versorgungsordnung VO 1995 wurde bei der ÖTV nicht umgesetzt. Bei der Gewerkschaft HBV fand mit der Betriebsvereinbarung vom 06.06.1995 eine Umstellung statt. Diese erfolgte bei der IG Medien mit Betriebsvereinbarung vom 10.04.2000.  | 6 |
| Nach der Verschmelzung der Gründungsgewerkschaften ÖTV, HBV, IG Medien, DPG und DAG auf die Beklagte ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die Beklagte über. Nach § 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung der Gründungsgewerkschaften galten die allgemeinen Anstellungsbedingungen und Regelungen der Gründungsgewerkschaften jeweils für die aus ihrem ursprünglichen Geltungsbereich stammenden Beschäftigten über den Zeitpunkt der Verschmelzung hinaus so lange fort, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden, die durch einvernehmliche Regelung zwischen den Betriebsparteien für alle Beschäftigten einheitlich geschaffen werden sollen.  | 7 |

- Durch die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Ablösung von Regelungen der Gründungsgewerkschaften wurden die AAB der Gründungsgewerkschaften ab dem 01.01.2008 durch die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Beklagten vom 12.12.2007 abgelöst. Die Regelung in § 6 ABB ÖTV blieb in Kraft. 8
- Für einen Teil der Altersversorgungsansprüche der Mitarbeiter aus der HBV und den IG Medien besteht eine Rückdeckung über die Hamburger Pensionsrückdeckungskasse. Die ÖTV verfügt über eine Deckung über die Unterstützungskasse. Die ehemalige DPG hat beginnend mit dem 01.01.2000 einen Gruppenversicherungsvertrag zur Rückdeckung von Versorgungszusagen bei der Volksfürsorge abgeschlossen. Die DAG hat für ihre Beschäftigten zur Sicherung der Altersversorgungsansprüche 2001 eine Stiftung gegründet. Wegen des Inhalts der Regelungen im Einzelnen für die Beschäftigten der DPG und DAG wird auf den Gruppenversicherungsvertrag bzw. die Satzung der Stiftung (Anlagen B 9,11 Bl. 282, 291 ff) Bezug genommen. 9
- Ab der Verschmelzung der Gründungsgewerkschaften wurden keine Neuzusagen für eine Altersversorgung mehr erteilt. 10
- Mit Beschluss vom 15/16.07.2003 forderte der Gewerkschaftsrat den Bundesvorstand der Beklagten auf, Haushalts- und Personalkostenkonsolidierungsmaßnahmen durchzuführen. Vor diesem Hintergrund schlossen die Betriebspartner mit Wirkung zum 01.12.2003 die Gesamtbetriebsvereinbarung zu einem Rahmeninteressenausgleich und Sozialplan ab, die umfangreiche Kosteneinsparungsmaßnahmen, u.a. einen Personalabbau und Personalverringerungsmaßnahmen vorsah. Vergütungserhöhungen für insgesamt sechs Jahre wurden ausgeschlossen. Es bestand zudem bis zum Jahr 2008 ein Einstellungsstopp. Wegen der Einzelheiten wird auf die Gesamtbetriebsvereinbarung Bezug genommen (Anlage B 6 Bl. 227-255 d. A.). 11
- Am 08.12.2004 ließ die Beklagte ein Gutachten zur Bestimmung der Belastungen der betrieblichen Altersversorgung für den Zeitraum 2004 - 2025 erstellen. 12
- Mit Schreiben vom 14.09.2006, dem Kläger am 29.09.2006 zugegangen, widerrief die Beklagte die Altersversorgungszusage der AAB ÖTV. Mit Schreiben vom 18.10.2006 wies der Kläger das Schreiben mangels Vorlage einer Vollmachtsurkunde zurück. 13
- Mit Schreiben vom 11.10.2006 informierte die Beklagte die Belegschaft über die Gründe und Auswirkungen der Veränderung der betrieblichen Altersversorgung zum 01.10.2006 und teilte u.a. mit, dass die Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung mit der HBV und IG Medien zum 31.03.2007 bzw. 31.12.2007 gekündigt worden seien. 14
- Mit weiterer Information vom 10.11.2006 teilte die Beklagte mit, dass in der Betriebsrätekonferenz am 08.11.2006 im Namen des Bundesvorstandes dem Gesamtbetriebsrat angeboten worden sei, den zum 30.09.2006 ausgesprochenen Widerruf von Versorgungszusagen zurückzunehmen und den Stichtag auf den 28.02.2007 zu verschieben. Gleichzeitig sollen Verhandlungen über eine Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung aufgenommen werden und bis zum Ende Februar 2007 abgeschlossen sein. 15
- Mit Rundschreiben vom 07.02.2008 informierte die Beklagte die Beschäftigten u.a. über die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu einer rückwirkend ab dem 01.03.2007 geltenden einheitlichen betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der Versorgungsordnung 1995 (VO95) der Unterstützungskasse des DGB und widerrief die in der Vergangenheit 16

erteilten Zusagen.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung sieht eine Umstellung auf ein beitragsbasierendes System im Rahmen der VO 95 vor. 17

In der GBV heißt es u.a.: 18

"§ 2 Widerruf und Ablösung; 19

(1) Zum Stichtag 28.02.2007 werden die bis dahin geltenden Versorgungszusagen gegenüber den Beschäftigten aus der ehemaligen ÖTV nach den Unterstützungs-Richtlinien 1988 und 1983 (UR 88 & QR 83) widerrufen und unter Bezugnahme auf die §§ 26 dieser Richtlinie mit Wirkung ab dem 01.03.2007 auf die Versorgungsordnung 1995 (VO) der Unterstützungskasse des DGB e. V . überführt. 20

Zum Übergang und zur Besitzstandswahrung wurde folgende Regelung getroffen: 21  
22

?Die bis zum Zeitpunkt der Ablösung erworbenen Anwartschaften werden nach den Berechnungsgrundsätzen der UR 88 bzw. UR 83 ermittelt (statische Besitzstände), 23

?bei Beschäftigten der ehemaligen ÖTV erfolgt bei Eintritt des Rentenfalles oder Ausscheiden eine weitere Berechnung zum Zeitpunkt der Ablösung unter Heranziehung des nach der VO 95 zu ermittelnden Bemessungsentgelts (dynamisierter Besitzstand), 24

?Beschäftigte, die im Zeitpunkt der Ablösung das 58. Lebensjahr erreicht haben oder aber bis zum 30.09.2006 ein Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, genießen vollen Vertrauensschutz. 25

Als Ablösungszeitpunkt wurde für die ehemaligen ÖTV-Mitarbeiter der 28.02.2007, für die ehemaligen HBV-Mitarbeiter der 31.03.2007 und für Mitarbeiter der IG Medien der 31.12.2007 festgelegt. Für die Beschäftigten der DAG und DPG fand keine Ablösung statt. 26

Die einzelnen Mitarbeiter wurden mit gesondertem Schreiben vom 11.04.2008 über die im Februar beschlossenen Veränderungen informiert. 27

Mit der am 06.08.2009 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und der Beklagten am 11.08.2009 zugestellten Klage wendet sich der Kläger gegen die Veränderungen seiner Altersversorgung. 28

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass der Eingriff in die Versorgung durch Abschaffung des Systems der Gesamtversorgung nicht den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts für die Anpassung oder Beseitigung eines Gesamtversorgungssystems genüge. Sie sei auch unangemessen, da sich für ihn ein monatlicher Verlust von ca. 24 % ergebe. Die Neuregelung verstoße auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da die Mitarbeiter der Gründungsgewerkschaften unterschiedlich behandelt würden. Eine eventuell bestehende Rückdeckungsversicherung für die Mitarbeiter aus der DPG oder die Existenz einer Stiftung für die DAG Mitarbeiter seien kein ausreichender Grund, zumal für beide Leistungen erbracht würden. Für die anderen drei Gründungsgewerkschaften bestünden auch Rückdeckungsversicherungen. Er werde gegenüber Mitarbeitern der HBV unzulässig benachteiligt. Die Einbeziehung später eingestellter Mitarbeiter verstoße zudem gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die 29

Gesamtbetriebsvereinbarung verstoße zudem gegen das Rückwirkungsverbot. Er habe den Widerruf der Zusage nach § 174 BGB wirksam zurückgewiesen.

Der Kläger hat beantragt, 30

1. festzustellen, dass sich die Ruhegeldansprüche des Klägers nicht nach der zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in ver.di vom 07.02.2008 richten, sondern für seine Ruhegeldansprüche weiterhin die Unterstützungsrichtlinien 1981 der Unterstützungskasse des DGB e. V. in der zuletzt gültigen Fassung UR 1988 maßgeblich ist, 31

hilfsweise, 32

2. festzustellen, dass sich die Ruhegeldansprüche des Klägers erst ab dem 07.02.2008 nach der zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in ver.di vom 07.02.2008 richten, bis dahin für seine Ruhegeldansprüche weiterhin die Unterstützungsrichtlinien 1981 der Unterstützungskasse des DGB e.V. in der zuletzt gültigen Fassung UR 1988 maßgeblich ist, 33

äußerst hilfsweise, 34

3. festzustellen, dass sich die Ruhegeldansprüche des Klägers erst ab dem 31.12.2007 nach der zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in ver.di vom 07.02.2008 richten, bis dahin für seine Ruhegeldansprüche weiterhin die Unterstützungsrichtlinien 1981 der Unterstützungskasse des DGB e.V. in der zuletzt gültigen Fassung UR 1988 maßgeblich ist. 35

Die Beklagte hat beantragt, 36

die Klage abzuweisen. 37

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass die UR 88 wirksam durch die VO 95 abgelöst worden sei. Hierfür bestünden sachliche Gründe. Es sei eine negative Mitgliederentwicklung und ein dadurch bedingter Einnahmerückgang festgestellt worden. Gleichzeitig habe das Gutachten vom 08.10.2004 einen erheblichen Anstieg der Beitragslasten bis 2026 festgestellt. Angesichts der prognostizierten Entwicklung (Entwicklung der PK-Budgetwerte bei jhrl. Abnahme der Beiträge von 2% sowie der Beitragslast aus mittelbaren Versorgungszusagen im Folgenden: Tabelle 3) seien die Änderungen notwendig gewesen, um eine Altersversorgung aufrechtzuerhalten und die Erfüllung der Aufgaben zu gewährleisten. Es handele sich zudem nur um eine Maßnahme im Rahmen der Konsolidierung. Diese sei bereits durch massiven Personalabbau umgesetzt worden. Insofern werde auf den Rahmeninteressenausgleich- und Sozialplan für ver.di Bezug genommen. Der vom Kläger angegebene Verlust werde bestritten. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Für die Mitglieder der DPG sei eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen worden und bereits 2001 der Leistungsanspruch gegen die Versicherung an die Mitarbeiter verpfändet worden sei. Für die Mitglieder der DAG seien die Altersversorgungsansprüche durch die von der DAG gegründete Stiftung abgesichert. Insofern habe unterschieden werden können. Ein Verstoß gegen das Rückwirkungsverbot liege nicht vor, da die Versorgungszusage gegenüber dem Kläger 38

bereits mit Schreiben vom 14.06.2006 widerrufen worden sei und seitdem kein geschütztes Vertrauen mehr bestehen können.

Mit Urteil vom 23.06.2009 hat das Arbeitsgericht die Klage als unbegründet abgewiesen und im Wesentlichen ausgeführt, dass die Versorgungszusage nach den Richtlinien der Unterstützungskasse UR 88 durch die Gesamtbetriebsvereinbarung über Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung von Februar 2008 wirksam abgelöst worden sei. Der Widerruf mit Schreiben vom 14.09.2006 sei formell wirksam. Der Kläger habe das Schreiben nicht unverzüglich im Sinne des § 174 S.1 BGB zurückgewiesen. Der Widerruf verstoße nicht gegen Mitbestimmungsrechte, da dieser in der Gesamtbetriebsvereinbarung, die unmittelbar und zwingend für den Kläger gelte, nochmals ausdrücklich geregelt worden sei. Ein Eingriff in die Versorgungszusage sei möglich gewesen, da aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf die Jeweiligkeitsklausel in § 6 AAB kein unabänderbarer Anspruch auf eine bestimmte Versorgung nach der UR 88 bestanden habe. 39

Mit dem Widerruf habe die Beklagte nicht in unzulässiger Weise in die Versorgungszusage eingegriffen, da nach dem von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten dreistufigen Schema ein Eingriff in die hier vorliegende dritte Stufe, in noch nicht erdiente Zuwachsraten, aus sachlich-proportionalen Gründen möglich sei. Solche Gründe habe die Beklagte angesichts der prognostizierten negativen Entwicklung des Beitragsaufkommens, im Verhältnis zu den Kosten, die durch die Altersversorgungszusagen entstünden, plausibel dargelegt. Der Rückgang der Mitgliederzahlen bis 2007 sei unstrittig. Es sei auch schlüssig dargelegt, dass sich die Beklagte im Wesentlichen nur durch Mitgliedsbeiträge finanziere. Die Beklagte habe sich auf die Prognose der künftigen Rentenlasten durch das eingeholte Gutachten stützen dürfen. Der Eingriff sei verhältnismäßig. Die Beklagte habe angesichts der Kosteneinsparungsmaßnahmen und der Prognose der Beitragsentwicklung davon ausgehen können, dass sich die Finanzlage nicht verbessert. Darüber hinaus habe ein Interesse an der Harmonisierung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten, sowie auch an der Gewährung einer Altersversorgung für später einzustellende Kollegen bestanden. Die Regelung verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil eine Differenzierung für rentennahe Jahrgänge (58 Jahren) und Arbeitnehmer, die vor dem 30.09.2006 ein Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, erfolge. Dies sei nicht willkürlich, da von Leistungseinschränkungen rentennahe Jahrgänge nachhaltiger betroffen seien, als andere Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer, der eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen habe, genieße ein besonderes Vertrauen. Stichtagsklauseln seien zulässig und hier sachgerecht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung sei auch nicht unwirksam, weil zwischen den Ursprungsgewerkschaften differenziert worden sei. Die Unterscheidung nach den dort jeweils gegebenen Zusagen und den von den jeweiligen Gewerkschaften geschaffenen Sicherungsinstrumenten sei nicht zu beanstanden. Auch die Differenzierungen in der Gesamtbetriebsvereinbarung bezüglich der Umstellung der Ansprüche von Mitgliedern der IG-Medien und der HBV sei nicht unwirksam, da bei diesen Gewerkschaften bereits vor der Verschmelzung das Versorgungsniveau abgesenkt worden sei. 40

Die Hilfsanträge zu 1. und 2.) seien ebenfalls unbegründet. Der Widerruf wirke auf den 28.02.2007 zurück, da nach dem ersten Widerruf mit Schreiben vom 14.09.2006 kein schutzwertes Vertrauen mehr darauf bestanden habe, dass der Widerruf erst zu einem späteren Zeitraum wirksam werde. Die unterschiedlichen Ablösungszeitpunkte für die Mitarbeiter der ÖTV, IG-Medien und HBV verstießen nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach der Entscheidung im September 2006, die bisherigen Versorgungssysteme aufzulösen, habe die Beklagte die übernommenen Betriebsvereinbarungen mit der IG-Medien und HBV unverzüglich gekündigt. Die Einhaltung 41

an bestehende Kündigungsfristen seien nicht sachwidrig.

Der Kläger hat gegen das am 09.07.2010 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts mit dem am 23.07.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsschrift bis zum 09.10.2010 mit dem am 11.10.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 42

Der Kläger hält weiterhin unter Auseinandersetzung mit dem Urteil der ersten Instanz den Widerruf der Versorgungszusage für unwirksam. Er ist der Auffassung, dass eine Änderung von Gesamtversorgungssagen wegen Äquivalenzstörungen nur zulässig sei, wenn die bei Schaffung des Versorgungssystems zu Grunde gelegten Belastungen um mehr als 50 % überschritten würden. Dies sei hier nicht gegeben. Darüber hinaus könne § 26 UR 88 nicht Ermächtigungsgrundlage für die Änderung der Versorgungsordnung sein, da diese nur aufgrund einer arbeitsvertraglichen Verweisung gelte. 43

Selbst wenn man nur von einem Eingriff in der dritten Stufe ausgehe, sei die Maßnahme nicht durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. Die Prognose der Mindereinnahmen treffe nicht zu. Es hätten sich die Durchschnittsbeiträge seit 2002 von 14,16 € positiv auf 16,93 € im Dezember 2011 entwickelt. Außerdem sei der Personalaufwand von 2002 bis Jahre 2010 erheblich zurückgegangen. Auch die betrieblichen Erträge hätten sich von 2002 bis zum Jahre 2009 erhöht. Die insoweit vorgelegten Zahlen seien unstrittig. Insofern lasse der Rückgang der Mitgliederzahlen nicht den behaupteten Rückschluss auf die Beitragseinnahmerückgänge zu. In keinem Fall sei es gerechtfertigt, aufgrund des Mitgliederrückgangs von einem Beitragseinnahmerückgang von jährlich 2 % bis 2026 auszugehen. Die Beklagte könne auch nicht die in der Aufstellung über die Entwicklung der PK-Budgetwerte aufgeführten Annahmen der jährlichen Verluste von 3,45 % auf 3,81 % in den Jahren 2006 bis 2009 ausreichend erklären. 44

Das Verhältnis von Eingriff zur beabsichtigten Einsparung sei auch ungemessen. Die durch die Maßnahme erzielten Einsparungen stünden außer Verhältnis zu den befürchteten Einnahmeverlusten. Es liege auch ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, weil nicht alle Gewerkschaftsmitglieder von den Maßnahmen betroffen seien. Die finanzielle Rückdeckung durch Ursprungsgewerkschaften sei ein unzulässiges Kriterium, da sie in keinem unmittelbaren Zusammenhang zur Versorgungszusage stehe. Darüber werde bestritten, dass die Versorgung der Mitarbeiter der DPG und DAG vollständig ausfinanziert sei. Dass die Versorgung der ehemaligen Mitarbeiter der DAG in der Vergangenheit durch die DAG-Stiftung erfolgt sei, lasse nicht den Schluss zu, dass dies auch in der Zukunft möglich sei. Unabhängig davon sei nicht zu erkennen, warum das Stiftungsvermögen bzw. Teile davon nicht auch für Mitarbeiter anderer Ursprungsgewerkschaften genutzt werden können. Ein ausreichendes Kriterium sei auch nicht bei den Mitgliedern der DPG gegeben, weil die Rückdeckungsversicherung an diese verpfändet sein soll. Eine Verwertung sei trotzdem möglich. Im Übrigen beständen auch für ehemalige Mitarbeiter anderer Gewerkschaften Rückdeckungsversicherungen. 45

Die Beklagte könne sich auch nicht zur Rechtfertigung auf den Gesichtspunkt der Harmonisierung oder Generationengerechtigkeit berufen. Da die Mitglieder der Ursprungsgewerkschaften (DAG und DPG) keinen Beitrag zu leisten brauchten, könne ohnehin nur von einer teilweisen Harmonisierung gesprochen werden. Aus diesem Grunde könne auch keine Generationengerechtigkeit erreicht werden. 46

Die Maßnahme verstoße auch gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, da der Betriebsrat dem Widerruf der Änderung der Versorgungsregelung nicht zugestimmt habe. Darüber hinaus sei 47

die Rückwirkung nicht gerechtfertigt, sodass die Änderungen frühestens ab dem 07.02.2008 in Kraft treten könnten. Eine Rückwirkung der Betriebsvereinbarung sei durch den Verschmelzungsvertrag und die Grundsatzvereinbarung zur Gründung und Aufbau von ver.di ausgeschlossen. Das unterschiedliche Inkrafttreten der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung verstoße ebenfalls gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Mitarbeiter der ÖTV würden benachteiligt, da die GBV bei ihnen bereits ab dem 28.02.2007, bei den Mitgliedern der HBV aber erst am 31.03.2007 und bei den Mitgliedern der IG-Medien erst ab dem 31.12.2007 gelte.

Der Kläger beantragt, 48

die Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.06.2010, Az.4 Ca 5857/09, abzuändern und 49

1. festzustellen, dass sich die Ruhegeldansprüche des Klägers nicht nach der zwischen der 50  
Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten geschlossenen  
Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung  
in ver.di vom 07.02.2008 richten, sondern für seine Ruhegeldansprüche weiterhin die  
Unterstützungsrichtlinien 1981 der Unterstützungskasse des DGB e. V. in der zuletzt gültigen  
Fassung UR 1988 maßgeblich ist,

hilfsweise 51

2. festzustellen, dass sich die Ruhegeldansprüche des Klägers erst ab dem 07.02.2008 nach 52  
der zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten geschlossenen  
Gesamtbe-triebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche  
Altersversorgung in Ver.di vom 07.02.2008 richten, bis dahin für seine Rugegeldansprüche  
weiterhin die Unterstützungsrichtlinien 1981 der Unterstützungskasse des DGB e.V. in der  
zuletzt gültigen Fassung UR 1988 maßgeblich ist,

äußerst hilfsweise, 53

3. festzustellen, dass sich die Ruhegeldansprüche des Klägers erst ab dem 31.12.2007 nach 54  
der zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten geschlossenen  
Gesamtbe-triebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche  
Altersversorgung in ver.di vom 07.02.2008 richten, bis dahin für seine Ruhegeldansprüche  
weiterhin die Unterstützungsrichtlinien 1981 der Unterstützungskasse des DGB e.V. in der  
zuletzt gültigen Fassung UR 1988 maßgeblich ist.

Die Beklagte beantragt, 55

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.Juni 2010 - 56  
4 Ca 5897/09 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter konkreter Auseinandersetzung mit 57  
dem Berufungsvortrag des Klägers. Durch die neue Regelung werde, wie sich aus §§ 6, 7  
ergebe, nicht in den dynamisierten Besitzstand eingegriffen. Der Eingriff auf der dritten Stufe  
sei aus sachlich-proportionalen Gründen gerechtfertigt. Wesentliches Motiv der Änderung sei  
sowohl die Einbeziehung schon von den Gründungsgewerkschaften eingestellter Mitarbeiter  
in die Altersversorgung gewesen, die teilweise mehr als zehn Jahre ohne  
Versorgungszusage tätig gewesen seien, als auch die wirtschaftlichen Gründe. Unter  
Berücksichtigung der nach dem Gutachten errechneten Beitragslasten, die in den Spalten 6 -

8 und 11 und 12 der Tabelle über die Entwicklung der PK-Budgetwerte und Beitragslasten aufgeführt seien, und der dort aufgeführten prognostizierten Mindereinnahmen ergebe sich eine Steigerung des Anteils der Beitragslast von 2005 i.H.v. 12,86 % auf 26,69 % im Jahre 2025. Sie finanziere sich zu 97 % aus Beitragseinnahmen. Satzungsmäßig sei lediglich erlaubt, 51 % bzw. 50 % der Mittel für Personalkosten auszugeben. Insofern sei der unstreitige Rückgang von Mitgliedern in der Vergangenheit durchaus für die finanzielle Situation der Beklagten maßgeblich. Dass sich durch die Mitgliederverluste die Beitragseinnahmen proportional reduzierten, sei nicht behauptet worden. Ausgangspunkt der Berechnung der Spalte 2 der Tabelle 3 seien für 2005 geplante Beitragseinnahmen von 410.600.000 € gewesen, die auf der Basis der Einnahmen der Vorjahre ermittelt worden seien. Hiervon habe man 98 % verplant. Die restlichen 2 % seien für Personalkostensteigerungen vorgehalten worden. Zu Unrecht kritisiere der Kläger, dass die tatsächlichen Einnahmen von den Angaben in der Tabelle abwichen. Es habe sich um eine sachlich begründete Einschätzung gehandelt. Für die Richtigkeit der Annahme der Beitragsverluste sprächen auch die tatsächlichen Einnahmen von 2002 - 2008. Die Einnahmen von 2002 bis 2003 seien zwar um 0,13 % gestiegen, in den Folgejahren seien aber auch Beitragseinnahmerückgänge von 2,28 %, 0,73 %, 1,47 %, 2,63 %, 2,19 %, festzustellen gewesen. Insofern habe sie auch von 2002 - 2010 jährlich unter Berücksichtigung der Budgetierungsrichtlinie ein Defizit bei den Personalkosten aus dem Vermögen ausgleichen müssen. Dass sich die Durchschnittsbeiträge erhöht hätten, besage nichts über die Beitragseinnahmesituation. Im Übrigen handele es sich um eine Prognoseentscheidung, sodass nachträgliche Veränderungen nicht berücksichtigt werden könnten.

Es seien auch zu Recht die Übergangszahlungen der DPG Spalte 11 berücksichtigt worden. Diese seien nicht rückgedeckt und setzten sich aus Altersversorgungsleistungen gemäß § 26 1 d der Tarifregelung der DPG Anhang 2 und Beihilfen gemäß § 17 TR II zusammen. Die Zahlen für die Beihilfeleistungen ergäben sich aus den Durchschnittswerten von 2002/2003 bzw. 2004 entsprechend der Anzahl der Berechtigten. Selbst wenn man die Werte nicht berücksichtige, würden sich die Prognosewerte nur marginal verändern. Die vorgelegten Zahlen rechtfertigten die Änderung der Versorgungsordnung. Es sei auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben, weil die Mitglieder der DAG und DPG von der Maßnahme nicht betroffen seien. Sie werde von den Altersversorgungsansprüchen dieser Mitglieder nicht belastet und es sei auch davon auszugehen, dass dies in Zukunft nicht geschehe, da die Versorgung dieser Mitarbeiter ausfinanziert sei. Die von der Unterstützungskasse des DGB zunächst auszahlenden mittelbaren Leistungen für Berechtigte der DPG würden von der Generali-Lebensversicherung erstattet. Die Leistungen für die ehemaligen DAG-Mitglieder würden von der Stiftung der DAG erbracht. Diese Beitragslasten seien auch nicht in der Spalte 13 der Tabelle 3 berücksichtigt worden. Für die Prognose der Beitragslasten habe sie von den Ergebnissen des Gutachtens ausgehen können. Die Vorgaben an den Gutachter, wonach von einer Steigerung der Gehälter der aktiven Belegschaft um 1,5 % pro Jahr, von einer Entwicklung der gesetzlichen Rente um 1,5 % pro Jahr, von einer Erhöhung der Renten und Anwartschaften aus Rückdeckungsversicherungen von 1 % pro Jahr, von einer Entwicklung der Gesamtversorgung um 1,5 % pro Jahr und einer Entwicklung der SV Rente um 0,5 pro Jahr und ab 2010 um ein Prozent pro Jahr auszugehen sei, sei nicht zu beanstanden. Eine Gegenüberstellung der Zahlen ergebe eine Verdoppelung der Beitragslast. Das Bundesarbeitsgericht habe selbst eine langfristige Gefährdung der Beklagten durch Substanzauszehrung bei einem konstanten Beitragsaufkommen und einer Steigerung der Belastung von 4,5 % auf 15 % angenommen.

58

Der Widerruf der Altersversorgung sei auch zum 28.02.2007 wirksam. Bereits mit Schreiben vom 14.09.2006 sei der Kläger hierüber informiert worden. Insofern habe sich kein schutzwürdiges Vertrauen an dem Fortbestand der bisherigen Regelung über den 28.02.2007 hinaus bilden können. Insofern ergebe sich auch kein Verstoß gegen das Rückwirkungsverbot. Für das unterschiedliche Inkrafttreten der VO 95 bestünden sachliche Gründe. Die HBV und IG-Medien hätten bereits 1995 Veränderungen vorgenommen. Die sich aus diesen Betriebsvereinbarungen ergebenden Kündigungsfristen hätten beachtet werden müssen.

Das Gericht hat Beweis erhoben aufgrund Beweisbeschlusses vom 10.04.2012 durch die 60  
uneidliche Vernehmung der Zeugen K. E. und L.-X. L.. Wegen des Ergebnisses der  
Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 10.04.2012 Bezug genommen. Wegen  
der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie des widerstreitenden  
Sachvortrags und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen wird auf die zwischen den  
Parteien gewechselten Schriftsätze, den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils und die  
gerichtlichen Protokolle ergänzend verwiesen.

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 61

A. Die Berufung ist zulässig. 62

Sie ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerde-gegenstandes 63  
zulässig (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 64  
Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO).

B. Die Berufung ist nicht begründet. 64

I. Der Hauptantrag ist zulässig, insbesondere besteht das erforderliche Feststellungsinteresse 65  
gemäß § 256 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte bestreitet die Versorgungsrechte des Klägers. Damit  
ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis, das bereits mit Erreichen einer  
Versorgungsanwartschaft begründet worden ist, durch eine tatsächliche Unsicherheit  
gefährdet (BAG 09.12.2008 - 3 AZR 384/07 - EzA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 47 mwN; BAG  
11.12.2001 - 3 AZR 512/00 - EzA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 33 zu vergleichbaren Anträgen).

II. Die Berufung hatte in der Sache keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine 66  
Altersversorgung nach der Unterstützungsrichtlinie UR 88.

1. Entgegen der Auffassung des Klägers konnte die Altersversorgung abgeändert werden. 67

a) Im Arbeitsvertrag haben die Parteien die " Allgemeinen Arbeitsbedingungen", die 68  
Vergütungsregelung und die Betriebsvereinbarungen in den jeweils gültigen Fassungen als  
verbindliche Bestandteile des Vertrages anerkannt. Die AAB regeln u.a. die Altersversorgung.  
Gemäß § 6 Abs. 2 AAB werden Beschäftigte nach den "jeweils geltenden  
Unterstützungsrichtlinien der Unterstützungskasse des DGB e.V." als Begünstigte  
angemeldet. Es handelt sich insoweit um eine dynamische Bezugnahme auf die jeweils  
geltende Versorgungsrichtlinie (Jeweiligkeitsklausel) einer Unterstützungskasse.

b) Bedenken gegen die Wirksamkeit der Regelung bestehen nicht. Es kann dahinstehen, ob 69  
die dynamische Bezugnahme in § 6 AAB überhaupt einer Kontrolle anhand des Rechts der  
Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305 ff. BGB unterliegt. Die Bezugnahme auf  
die Richtlinien in ihrer jeweils gültigen Fassung ist weder eine überraschende Klausel im  
Sinne des § 305c Abs. 1 BGB noch verstößt sie gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs.

1 Satz 2 BGB (BAG 16.02.2010 - 3 AZR 181/00 - EZA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 48; LAG Berlin 17.09.2010 - 13 Sa 566/10 - anhängig BAG, Az: 3 AZR 636/10; juris.de).

aa) Bei der dynamischen Bezugnahme auf die Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse handelt es sich nicht um eine überraschende Klausel iSd. 70

§ 305 c Abs. 1 BGB (BAG 16.02.2010, aaO). Arbeitnehmer, denen eine Altersversorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt wird, müssen aufgrund des typischen Ausschlusses eines Rechtsanspruchs davon ausgehen, dass der Versorgungsanspruch unter dem Vorbehalt eines Widerrufs aus sachlichem Grund steht (BAG 10.09.2002 - 3 AZR 635/01 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37) und insofern stets mit einer Abänderung der Versorgungsordnung rechnen (BAG 15.11.2005 - 3 AZR 481/04 - DB 2006, 1016). 71

bb) Die erkennende Kammer folgt auch dem Arbeitsgericht, dass die dynamische Bezugnahme 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 ist (BAG 16.02.2010, a. a. O., Rz 37, 40, 42 m. w. N.). Eine dynamische Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks 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 Regelwerk 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 (BAG 18.11.2009 - 4 AZR 493/08 - AP Nr 54 zu § 611 BGB Kirchendienst mW. für die Bezugnahme auf Arbeitsvertrags-Richtlinien einer kirchlich diakonischen Einrichtung). 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. 72

cc) 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 Versorgungszusage ohne Zustimmung des Klägers nur durch eine Änderung der in Bezug genommenen Regelungen ergeben (BAG 19.08.2008 - 3 AZR 383/06 - NZA 2009, 1275). 73

2. Die Beklagte hat auch ihre vertragliche Zusage nach den Vereinbarungen formell wirksam widerrufen. 74

a) Gemäß § 26 (1) UR 88 /VO 95 (§ 30) kann ein Kassenmitglied durch schriftliche Erklärung gegenüber seinen Begünstigten und der Unterstützungskasse bestimmen, dass die Gesamtversorgungszusage nach § 6 AAB ab einem bestimmten Zeitpunkt durch eine anderweitige Regelung abgelöst wird. Dies ist hier geschehen. Mit Schreiben vom 14.09.2006 hat die Beklagte die ursprüngliche Versorgungszusage widerrufen. 75

b) Der Wirksamkeit des Widerrufs steht nicht die Zurückweisung des Schreibens der Beklagten vom 14.09.2006 mit klägerischem Schreiben vom 18.10.2006 wegen fehlender Vorlage einer Original-Vollmachtsurkunde entgegen. Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, dass die Zurückweisung 20 Tage nach Zugang der Erklärung am 29.09.2006 nicht mehr unverzüglich gemäß § 174 S. 1 BGB ist. 76

c) Der Widerruf wurde auch nicht mit Schreiben vom 10.11.2006 zurückgenommen. Darin hat die Beklagte zwar angekündigt, den Widerruf zum 30.09.2006 zurückzunehmen, sie hat aber gleichzeitig erklärt, den Stichtag auf den 28.02.2007 hinauszuschieben und damit lediglich die Wirkungen des Widerrufs zeitlich hinausgeschoben. Es kommt hinzu, dass die Beklagte die Belegschaft nochmals mit Schreiben vom 07.02.2008 über den Abschluss der Verhandlungen und die rückwirkende Geltung der VO 95 zum 01.03.2007 und die einzelnen Mitarbeiter unmittelbar mit Schreiben vom 11.04.2008 über die Veränderungen informiert hat.

d) Die Erklärungen an die Belegschaft sind nicht wegen fehlender Unterschrift formunwirksam gemäß §§ 125 S. 2; 127 Abs. 1 BGB (LAG Berlin 17.09.2010 aaO). 78

Es gilt zwar § 127 BGB grundsätzlich auch für das in einer Vereinssatzung für Willenserklärungen vorgesehene Formerfordernis (BGH 22.04.1996 - II ZR 65/95 - NJW-RR 1996, 866 f.). Die gesetzlichen Formvorschriften gelten jedoch gemäß §§ 125 S. 2; 127 Abs. 1 BGB nur im Zweifel auch für die durch Rechtsgeschäft bestimmte Form. Inhalt und Tragweite der Formvereinbarung ist durch Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB zu ermitteln (u.a. BAG 16.05.2000 - 9 AZR 245/99 - EzA § 125 BGB Nr. 15). Soll die Formabrede lediglich der Beweissicherung oder Klarstellung dienen, ist das Rechtsgeschäft auch bei Nichteinhaltung der Form wirksam (vgl. Palandt/Heinrichs 71. Aufl. BGB, § 125 Rz 12). 79

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht es im Fall der Änderung von Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse aus, wenn diese Änderungen im Betrieb oder Unternehmen allgemein bekannt gemacht werden. Es genügt dafür, dass der betroffene Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, von der Änderung Kenntnis zu nehmen. Eine konkrete Kenntnisnahme ist nicht erforderlich (vgl. BAG 09.12.2008 - 3 AZR 384/07 - EzA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 47; BAG 14.12.1993 - 3 AZR 618/93 - BAGE 75, 196, zu II 3 der Gründe). Dem folgt die erkennende Kammer. Vor diesem Hintergrund dient die "schriftliche Erklärung" in § 26 UR 83/VO 95 nur der Klarstellungs- und Beweisfunktion, sie hat keine konstitutive Bedeutung (LAG Berlin 17.09.2010 aaO). Die Information über die Neuregelung ist mit Rundschreiben vom 07.02.2008 und Schreiben vom 11.04.2008 unmittelbar an die Mitarbeiter erfolgt. 80

e) Der Widerruf ist auch nicht wegen Verstoßes gegen § 87 Abs.1 Nr. 10 BetrVG unwirksam (BAG 11.12.2001 - 3 AZR 512/00 - EzA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 33). Der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat mag zwar dem ursprünglichen Widerruf nicht zugestimmt haben. Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung bei der Beklagten haben die Betriebspartner aber den Widerruf und die Abänderung der Altersversorgung bestätigt. Der Widerruf erfolgte zudem nochmals nach Abschluss der Verhandlungen über die Neuregelung durch Gesamtbetriebsvereinbarung mit Schreiben vom 07.02.2008 an alle Mitarbeiter. In § 2 (1) GBV ist der Widerruf ebenfalls ausdrücklich aufgeführt. 81

3. Der Eingriff der Beklagten in die Versorgungszusage des Klägers ist auch unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt. 82

a) Entgegen der Auffassung des Klägers sind für die Beurteilung nicht die vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 19.02.2008 (- 3 AZR 99/06 - AP Nr. 5 zu § 313 BGB) dargelegten Grundsätze über den Wegfall der Geschäftsgrundlage heranzuziehen. Die Entscheidung betrifft einen anderen Sachverhalt. Es ging dort um die Anpassung einer Gesamtversorgungszusage wegen Äquivalenzstörung (Erhöhung des Dotierungsrahmens) aufgrund von Änderungen der Rechtslage. Hier geht es um eine Neuregelung der 83

Altersversorgung im Hinblick auf eine prognostizierte Steigerung der Belastung der Beklagten aufgrund unterschiedlicher Faktoren (Reduzierung der Mitgliederzahlen und Einnahmen sowie steigende Anzahl der Betriebsrentner und Beitragslast) und der Beteiligung aller Arbeitnehmer an der Altersversorgung.

b) Das Bundesarbeitsgericht hat zur Kontrolle verschlechternd ablösender, ohne Mitwirkung des einzelnen Arbeitnehmers zustande gekommener Neuregelungen ein dreistufiges Schema entwickelt (BAG 22.05.1990 - 3 AZR 128/89 - AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung; 11.05.1999 - 3 AZR 21/98 - AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung; 10.09.2002 - 3 AZR 635/01 - Nr. 37 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG 16.02.2010 - 3 AZR 181/08 - DB 2010, 1833-1834) ); es geht vom Grundsatz des Vertrauensschutzes und dem Verhältnismäßigkeitsgebot aus, wonach Eingriffe in Versorgungsordnungen umso gewichtigerer Rechtfertigungsgründe bedürfen, je schützenswerter das Vertrauen auf die bisher erreichte Rechtsposition ist. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüber zu stellen (BAG 16.02.2010 - 3 AZR 181/08 - aaO). Das Gewicht des Eingriffsgrundes muss der Stärke des Besitzstandes entsprechen. Dabei unterscheidet das Bundesarbeitsgericht zwischen dem bereits erdienten Teilbetrag, der erdienten Dynamik und den nicht erdienten Zuwächsen. Je nachdem, ob die Neuregelung in bereits erdiente Besitzstände, in eine erdiente Dynamik oder in die eingeräumte Möglichkeit, noch dienstzeitabhängige Zuwächse zu erdienen, eingreifenden will, bedarf es zu deren Rechtfertigung zwingender, triftiger oder sachlich-proportionaler Eingriffsgründe (BAG 16.02.2010 aaO).

aa) Ein Eingriff auf der ersten Stufe und zwar in bereits erdiente Besitzstände liegt nicht vor. Den Ausführungen des Arbeitsgerichts ist der Kläger nicht entgegengetreten. Gemäß § 6 Abs. 1 GBV werden die bis zum Zeitpunkt der jeweiligen Ablösung erworbenen Anwartschaften als statischer Besitzstand beibehalten.

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers kann auch nicht von einem Eingriff auf der zweiten Stufe ausgegangen werden. Zu Recht hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass der Rentenanspruch des Klägers auch unter der VO 95 weiteren Steigerungen unterliegt. Eine Feststellung, die von der Beschäftigungszeit nach dem Ablösungstichtag und der Entwicklung des versorgungsfähigen Arbeitsentgelts abhängig ist, lässt sich aber in aller Regel erst bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Sicherheit treffen (BAG 11.12.2001 - 3 AZR 128/01 - AP Nr. 36 zu § 1 BetrAVG). Der Kläger hat auch keine konkreten Tatsachen dafür vorgetragen, dass ein Eingriff in die erdiente Dynamik vorliegt. Der Kläger wird erst im Jahre 2021 das 65. Lebensjahr erreichen.

Unabhängig davon haben die Betriebspartner in den §§ 6 Abs. 2; 7 Abs. 2 GBV eine Regelung getroffen, die vor solchen Eingriffen schützt. Nach § 6 Abs. 2 GBV wird für diejenigen Beschäftigten aus der ehemaligen ÖTV mit Zusagen nach der UR und 83 bzw. UR 88 eine weitere Berechnung des Besitzstandes im Zeitpunkt der jeweiligen Ablösung vorgenommen, bei der abweichend von Abs. 1 das verhinderte Bemessungsentgelt zu Grunde gelegt wird, das sich aus der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichten Vergütung ergibt (dynamisierter Besitzstand). Im Unterstützungsfall setzt sich die zu zahlende Leistung zwar aus dem statischen Besitzstand zuzüglich der in der Folge der Ablösung auf Basis der VO 95 erworbenen Rentenbausteine zusammen (§ 7 Abs. 1 GBV). Übersteigt jedoch die Summe aus dynamisiertem Besitzstand und der auf 50 % gekürzten Rentenbausteine die Summe aus statischen Besitzstand und 100 % der Rentenbausteine, so wird eine Leistung in Höhe des dynamisierten Besitzstandes zuzüglich der auf 50 %

gekürzten Rentenbausteine gezahlt (§ 7 Abs. 2 GBV). Dies lässt nur den Schluss zu, dass allenfalls in dienstzeitabhängige Steigerungsraten eingegriffen wird.

cc) Ein Eingriff auf der dritten Stufe, in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten, kann aus sachlich-proportionalen Gründen erfolgen. Es geht bei den sachlich-proportionalen Gründen darum, die Willkürfreiheit des Eingriffs in noch nicht erdiente Zuwächse zu belegen. Die Eingriffe müssen nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände und Erwägungen zur Änderung der Versorgungszusage Anlass gegeben haben. (BAG 16.02.2010 - 3 AZR 181/08 - aaO; 10.09.2002 - 3 AZR 635/01 - aaO; 18.09.2001 - 3 AZR 728/00 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34). Das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand der bisherigen Regelung darf nicht über Gebühr beeinträchtigt werden. Die sachlichen Gründe sind deshalb gegenüber den schützenswerten Interessen der Arbeitnehmer abzuwägen (BAG 11.12. 2001 - 3 AZR 128/01 - AP Nr. 43 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen). 88

Nach der Rechtsprechung des BAG (18.09. 2001 - 3 AZR 728/00 - aaO) reicht zur Darlegung dieser Umstände regelmäßig nicht der allgemeine Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten aus. Diese sind im Einzelnen darzulegen. Auf die Ursachen für die aktuell bestehenden Schwierigkeiten kommt es aber nicht an. Dies bedeutet, dass möglicherweise fehlerhaft unterlassene Rückstellungen für Verbindlichkeiten in der Vergangenheit nicht deshalb bei einer aktuellen, auf den Ablösungszeitpunkt bezogenen Betrachtung außer Betracht bleiben können, weil ein vorsichtiger Kaufmann anders gehandelt hätte. Entscheidend sind grundsätzlich die aktuellen Schwierigkeiten, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf (BAG 18.09.2001 aaO). 89

c) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze liegen in dem Sinne sachlich-proportionale Gründe vor, die die Abänderung der Versorgungsordnung rechtfertigen. 90

(a) Die Beklagte stützt ihre Entscheidung u.a. auf die erhebliche Steigerung des Anteils der Beitragslast für die Altersversorgung an den Personalkosten, die Schaffung einer einheitlichen Versorgung der Mitarbeiter und die Einbeziehung aller Mitarbeiter (Präambel der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in ver.di). Sie hat zur Begründung der Prognoseentscheidung die schwierige wirtschaftliche Lage und die bereits durchgeführten Maßnahmen zur Kostensenkung dargestellt (u.a. Einstellungsstopp 2003 bis 2008 und Maßnahmen des GBV-Rahmeninteressenausgleich und Sozialplan von 2003 mit Gehaltskürzungen von 5 %, Ausschluss von Vergütungserhöhungen für sechs Jahre, Anreize für Aufhebungsverträge und Altersteilzeitvereinbarungen). 91

(b) Die aufgeführten Gründe rechtfertigen die vorgenommene Änderung der Versorgungsordnung. 92

(aa) Der Kläger rügt bereits die Prognoseentscheidung zur Entwicklung des Anteils der Beitragslast an den Einnahmen aufgrund der Tabelle 3. Für die Annahme einer Reduzierung der Einnahmen von über 3 % pro Jahr bis 2009 fehle eine überzeugende Begründung. Es könne auch nicht von weiteren linearen Rückgängen der Einnahmen von 2 % pro Jahr bis 2025 ausgegangen werden. Dagegen spreche insbesondere die tatsächliche Mitgliederentwicklung, die Erhöhung der Durchschnittsbeiträge, sowie die Abnahme des Personalaufwands von 2001 bis 2010. Darüber hinaus seien die Vorgaben an den Gutachter zur Entwicklung der Beitragslasten nicht nachzuvollziehen. 93

(bb) Damit kann der Kläger aber nicht gehört werden. Der Prognoseentscheidung der Beklagten aus dem Jahre 2005 liegen nachvollziehbare Erwägungen zu Grunde. Zunächst ist 94

es gerechtfertigt, für die Beurteilung der Höhe der Einnahmen auf die Mitgliedsbeiträge abzustellen, da sich die Beklagte ca. 97 % aus Mitgliedseinnahmen finanziert. Die ergibt sich selbst aus den vom Kläger vorgelegten Zahlen. Unstreitig sind die Mitgliederzahlen von 2001 bis 2002 um 5,72 %, von 2002 bis 2003 um 4,6 % und von 2003 bis 2004 um 5,72 % zurückgegangen. Der Zeuge E. hat die Berechnung des Ausgangswerts der Tabelle 3 über die Entwicklung der PK-Budgetwerte nachvollziehbar und glaubhaft dargestellt. Er hat den von der Beklagten vorgetragenen Rückgang der Mitgliedseinnahmen von 2000 bis 2004 bestätigt. Danach lag eine Einnahmenreduzierung von ca. 9,23 % (ca. 2,30 %, - 2,23 %, - 4,31%, + 0,13 , - 2,82 %) vor. Wenn angesichts der vorangegangenen Zahlen von einem weiteren Einnahmerückgang von ca. 3 % für 2005 ausgegangen wird und für den Ausgangswert zusätzlich Gehaltssteigerungen bzw. Steigerungen der Sozialversicherungsbeiträge mit einem Abschlag 2 % von den zur Verfügung stehenden Einnahmen berücksichtigt werden, so kann dies als Prognoseentscheidung, die Unwägbarkeiten mit einbeziehen kann, nicht beanstandet werden. Dass nach der Budgetierungsrichtlinie nur ein Teil der Einnahmen (50 bzw. 51 %) für Personalkosten verwandt werden dürfen, ist zu akzeptieren. Dem steht nicht entgegen, dass nach den vom Kläger vorgelegten Zahlen die Budgetierungsrichtlinien in den letzten Jahren überschritten worden sind. Die Beklagte darf die zur Verfügung stehende Mittel nur zu den satzungsmäßig vorgegebenen koalitionspolitischen Zwecken verwenden. Sie hat die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Freiheit, ihre koalitionspolitischen Aufgaben und die Form, die Art und Weise sowie die Intensität der Aufgabenerfüllung festzulegen. Eine Überprüfung der Bewertung dieser Entscheidung steht den Gerichten für Arbeitssachen jedenfalls dann nicht zu, wenn es nur um die Aufrechterhaltung der bisherigen Aktivitäten geht (BAG 11.12.2001 - 3 AZR 512/00 - AP Nr 36 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Insofern ist die Beklagte bei ihren Planungen berechtigt und verpflichtet, sich an die Budgetierungsrichtlinien zu halten.

Der Zeuge L. hat auch nachvollziehbar bekundet, wie es zur Annahme der prozentualen Einnahmeverluste von über 3 % pro Jahr bis 2009 gekommen ist. Er hat auf die unstreitigen weiteren Maßnahmen zur wirtschaftlichen Stabilisierung der Beklagten, etwa aufgrund des Rahmeninteressenausgleichs und Sozialplans vom 15./16.07.2003 hingewiesen, der u.a. Aufhebungs- und Altersteilzeitvereinbarungen sowie Abfindungszahlungen vorsah und somit zu einer Reduzierung der Einnahmenseite führen konnte. Insbesondere ist es plausibel und nachvollziehbar, dass solche Umstände bei einer Prognoseentscheidung über die künftig zur Verfügung stehenden Einnahmen berücksichtigt werden. Nach Auffassung der erkennenden Kammer ist auch die Grundannahme einer zukünftigen jährlichen Reduzierung der Mitgliedseinnahmen um 2 % angesichts Zahlen aus der Vergangenheit schlüssig und nachvollziehbar, erst recht nicht willkürlich.

95

(cc) Nach Auffassung der Kammer sind auch die prognostizierten Beitragslasten zugrunde zu legen. Die Beitragslasten aus mittelbaren Versorgungszusagen der HBV, IG Medien und ÖTV in der Tabelle 3 sind den Anlagen zum Prognosegutachten zur Bestimmung der Belastungen aus der betrieblichen Altersversorgung für den Zeitraum 2004 - 2025 der ver.di vom 08.12.2004 entnommen. Die Richtigkeit der Berechnung der in den Spalten 6 bis 8, 11 und 12 enthaltenen Zahlen der Tabelle 3 werden vom Kläger nicht mehr bestritten. Der Kläger rügt allerdings die Vorgaben an den Gutachter u. a. die Erhöhung der Gehälter der aktiven Belegschaft ab 2005 um 1,5 %, die Steigerung der Entwicklung der gesetzlichen Rente um 1,5 % pro Jahr, die Erhöhung der Rentenanwartschaften aus Rückdeckungsversicherung um ein Prozent pro Jahr, die Entwicklung der Gesamtversorgung um 1,5 % pro Jahr, die Entwicklung der Gesamtversorgung um 5 % im Jahr und die Entwicklung der SV-Rente um 0,5 % pro Jahr, ab 2010 um 1 % pro Jahr. Er verweist darauf, dass es bei der Beklagten eine entsprechende Einkommensentwicklung nicht gegeben habe. Von Juni 2002 bis 2003 seien

96

nur Steigerungen in Form von geringen Einmalzahlungen erfolgt. Von 2004 bis 2008 habe es keine Gehaltserhöhung gegeben und die Erhöhung von Oktober 2008 bis Dezember 2009 habe unter 1,5 % gelegen.

Dies führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Auch insoweit ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine Prognoseentscheidung handelt und Veränderungen nach der Entscheidung nicht von Bedeutung sind. Für die Berechnung der Beitragslast ist ein allgemeiner Ausblick für einen Zeitraum von 20 Jahren erfolgt. Dass sowohl die Renten als auch die Einkünfte auf Dauer in der Regel steigen, ergibt sich schon aus der allgemeinen Entwicklung in den zurückliegenden Jahren. Die vom Gutachter berücksichtigten Steigerungsraten bleiben am unteren Rande von möglichen Gehaltssteigerungen, sodass Anhaltspunkte für eine willkürliche Annahme nicht bestehen. Allein der Umstand, dass bei der Beklagten aufgrund von Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen von 2005 - 2008 keine oder geringere Gehaltssteigerungen erfolgt sind, ist nicht geeignet, die Prognoseentscheidung für der Berechnung der Beitragslast als nicht nachvollziehbar und willkürlich anzusehen, zumal der Kläger auch nicht ausschließen kann, dass etwa zukünftige Steigerungen die Annahmen übersteigen. Bezüglich der Rentenentwicklung hat der Kläger zudem selbst vorgetragen, dass die Rentenerhöhung höher als angenommen ausgefallen ist und damit die Beitragslast sogar erhöht hat.

97

(dd) Letztlich kann der Prognoseentscheidung der Beklagten auch nicht mit Erfolg entgegengehalten, dass die Annahme über einen Zeitraum bis 2025 zu lang und grob fehlerhaft sei und sowohl die tatsächliche positive Kurve der Mitglieder- und Beitragseinnahmeentwicklung, als auch die anhaltende Steigerung der Durchschnittsbeiträge zeige, dass die Prognose von unzutreffenden Voraussetzungen ausgehe. Gerade die Sicherung einer betrieblichen Altersversorgung setzt eine langfristige Prognoseentscheidung voraus. Die mit einer solchen Entscheidung verbundenen Unwägbarkeiten sind hinzunehmen. Insbesondere kann sie sich durch eine spätere Entwicklung überholen. Darauf kommt es aber nicht an, sondern ob zum Zeitpunkt der Entscheidung ausreichende Anhaltspunkte für die Prognose bestanden. Dies ist hier aufgrund der zu Grunde liegenden Zahlen gegeben. Dass die Versorgungsordnung letztlich erst zum 28.02.2007 geändert worden ist und die vorgelegte Tabelle 3 eine Planung aus dem Jahr 2005 darstellt, ändert nichts an der Beurteilung. Der Diskussionsprozess über die Art und den Umfang der neuen Altersversorgung nimmt eine nicht unerhebliche Zeit in Anspruch. Nur bei grundlegenden Veränderungen kann es geboten sein, die Prognoseentscheidung zu überdenken. Solche Umstände liegen aber noch nicht vor, da sich von 2005 bis 2007 nicht nur die Mitgliederzahl weiterhin erheblich verringert hat (4,26 %, 3,6 %, 3,1%) sondern nach der glaubhaften Aussage des Zeugen E. auch weitere Einnahmeverluste (- 0,73 %, - 1,47 %, 2,19 %) zu verzeichnen waren. Selbst nach den vom Kläger vorgelegten Zahlen konnten die Vorgaben der Budgetierungsrichtlinie mit den Mitgliedseinnahmen nicht eingehalten werden. Dies spricht deutlich für die schwierige wirtschaftliche Lage zum Zeitpunkt der Entscheidung und rechtfertigt die negative Einschätzung insbesondere die Einschätzung der Gefahr einer Substanzgefährdung für die Zukunft ohne eine grundlegende Veränderung der Altersversorgung. Nach alledem ist die Prognoseentscheidung aufgrund der vorliegenden Tatsachen plausibel.

98

(c) Die Kammer folgt auch der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass eine ausreichende Interessenabwägung vorgenommen wurde und die Neureglung nicht unverhältnismäßig ist.

99

Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, dass die Umstellung von der UR 83/88 auf die VO 95 durch das Bundesarbeitsgericht bereits mit der Entscheidung vom 11.12.2001

100

(aaO) für angemessen erklärt worden ist. Das Bundesarbeitsgericht fordert keine mathematische Proportionalität. Vielmehr muss ein angemessener Eingriff vorliegen. Eine zu erwartende erhebliche Steigerung der Beitragslast bei gleichzeitiger Reduzierung der Mitgliederzahlen und Betragseinnahmen rechtfertigt die grundsätzliche Änderung der Versorgungsordnung und den Eingriff in noch nicht erdiente Zuwächse, zumal auch durch die VO 1995 weitere Rentenansprüche in nicht unerheblichem Maße verdient werden können. Bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte sich nicht nur darauf beschränkt hat, die Finanzlage durch die Veränderung der Altersversorgung zu verbessern, sondern dass die Maßnahme in weitere umfangreiche Kosteneinsparungsmaßnahmen, die von den Betriebspartnern beschlossen wurden, eingebettet ist. Dem Arbeitsgericht ist zu folgen, dass sich hierbei aus der Struktur der Beklagten, insbesondere ihrer Einnahmen ergibt, dass bei den Personalkosten anzusetzen war. Hierbei ergibt sich aus der Struktur der Beklagten insbesondere ihrer Einnahmen, dass bei den Personalkosten anzusetzen war. Die Beklagte darf insoweit auch nicht den demographischen Wandel und eine sinkenden Erwerbsbevölkerung außer Acht lassen. Es ist zudem das von den Betriebsparteien dokumentierte Interesse von erheblicher Bedeutung, eine einheitliche Altersversorgung zu schaffen und alle Arbeitnehmer, auch die, die bisher nicht über eine Zusage verfügten, in die betriebliche Altersversorgung mit einzubeziehen. Dies erfordert zusätzliche Mittel, die durch eine Umverteilung der zur Verfügung stehenden Finanzmittel zu erzielen sind, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat. Nach alledem liegt eine ausreichende Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen und eine angemessene Regelung vor.

(d) Die aufgeführten einzelnen Regelungen der neuen Altersversorgungsregelung (VO 95), wie die Begünstigung rentennaher Jahrgänge, von Mitgliedern, die vor dem 30.09.2006 einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, oder die Altersabstandsklausel verstoßen weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen § 7 Abs. 1 AGG. Die erkennende Kammer schließt sich insoweit den Ausführungen des Arbeitsgerichts sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung an. Stichtagsklauseln sind bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für den Bezug von Altersrente zulässig. Die besondere Situation rentennaher Jahrgänge kann eine Sonderregelung erfordern, wenn diese von einer Leistungseinschränkung besonders hart und nachhaltiger als andere Arbeitnehmer betroffen werden (BAG 21.04.2009 - 3 AZR 647/07- AP Nr 53 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Die insoweit erfolgte Festsetzung auf 58 Jahre verstößt nicht gegen § 27 UR 1988 und ist nicht willkürlich. Die Begünstigung von Inhabern von Altersteilzeitverträgen trägt dem besonderen Vertrauensschutz dieser Mitglieder Rechnung, dass sich die Regelungen über die Altersversorgung nicht nachträglich ändern. Die in § 8 der Gesamtbetriebsvereinbarung enthaltene Stichtagsklausel dient dem Schutz einer Mitarbeitergruppe, die nur noch unter erschwerten Bedingungen in der Lage ist, Kürzungen in der Rente durch die Schaffung von Rücklagen auszugleichen. Den Ausführungen des Arbeitsgerichts in Bezug auf die Einzelregelungen ist der Kläger auch nicht mehr in der Berufung entgegen getreten und hat auch insoweit keine Anhaltspunkte für eine willkürliche Begünstigung einzelner Arbeitnehmer oder Gruppen vorgetragen. Die Kammer folgt auch den Darlegungen des Arbeitsgerichts zur Zulässigkeit der Änderung der Definition des Bemessungsentgelts in § 4 Absatz VO 1995 bzw. der Änderung der Zurechnungszeiten für die Zahlung von Renten bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gemäß § 13 VO 1995. Auch diesen Ausführungen hat der Kläger in der Berufung nichts Erhebliches entgegengehalten. 101

(e) Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Altersversorgung von 2007 verstößt auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die Betriebsparteien nach der Herkunft aus den Gründungsgewerkschaften differenziert und die Mitglieder der 102

ehemaligen DAG und DPG von den Einschnitten ausgenommen haben.

(aa) Gemäß § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG haben Betriebsrat und Arbeitgeber darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Dazu gehört insbesondere der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er soll eine Gleichbehandlung von Personen bei vergleichbaren Sachverhalten sicherstellen. Er verbietet allerdings nicht eine Differenzierung aus sachlichen Gründen. Die sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist. Eine personenbezogene Ungleichbehandlung verletzt den Gleichheitssatz bereits dann, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (BAG 28.06.2011 - 3 AZR 448/09 - mwN. juris.de). Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen (BAG 18.09.2007 - 3 AZR 639/06 - AP Nr 33 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung; 16.02.2010 - 3 AZR 216/09 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 50). Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (BAG 13.04.2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 13, DB 2011, 1923). Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen. 103

(bb) Die Kammer folgt der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass die Entscheidung, die Mitglieder der DAG und DPG von der Kürzung auszunehmen, nicht zu beanstanden ist. Die Differenzierung nach der Absicherung der Altersversorgung durch die Gründungsgewerkschaften ist auch unter Berücksichtigung des verfolgten Ziel weder sachwidrig noch willkürlich. Der Rüge des Klägers, dass nicht auf das Vorsorgeverhalten der früheren Gewerkschaften abgestellt werden könne, ist nicht zu folgen. 104

Nach der Präambel der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in ver.di wurden die Zusagen abgelöst, "soweit diese nicht durch die einzelnen Gründungsorganisationen vollständig rückgedeckt gedeckt worden sind und das dafür zur Verfügung gestellte Kapital nicht verbindlich und ausschließlich zur Deckung der entstehenden Versorgungskosten festgelegt worden ist. Die Betriebsparteien verfolgen danach weiterhin das Ziel, Beschäftigte ohne bisherige Zusage in das Versorgungssystem mit einzubeziehen und zukünftig ein einheitliches Versorgungsniveau zu schaffen". 105

Die Harmonisierung der Regelungen insbesondere die Einbeziehung aller Mitglieder in die Altersversorgung ist ein Regelungszweck, der die Veränderung der bisherigen Versorgungsregelung rechtfertigt. Unter dem Gesichtspunkt des sachlich-proportionalen Grundes ist kein rechtswidriger Eingriff gegeben, wenn der Arbeitgeber in zukünftige Rentenansprüche eingreift, um das dadurch gesperrte Kapital auch zur Einbeziehung dieser Arbeitnehmer zu nutzen. 106

Die Differenzierung nach den Absicherungssystemen ist auch angemessen. Die Altersversorgung ist ein erheblicher Kostenfaktor, der erwirtschaftet und von den Einnahmen bestritten werden muss. Insofern folgt die erkennende Kammer der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass ein sachlicher Grund besteht, Mitglieder (DAG und DPG) von der neuen Altersversorgung auszunehmen, für die nach der Prognoseentscheidung die Beklagte keine Altersversorgungsleistungen zu erbringen sind. 107

Dies ist hier gegeben. Die DAG war keine DGB-Gewerkschaft. Sie hat daher an der Unterstützungskasse nicht teilgenommen und 2001 eine eigene Stiftung gegründet, die die Altersversorgungsleistungen für die Mitglieder der DAG (Stiftung) erbringt. Die Satzung datiert vom 28.04.2001. Wegen ihres Inhalts wird auf die eingereichte Kopie (Anlage B 11 Bl. 291-304 d. A.) Bezug genommen. Dieses Stiftungskapital ist durch die DAG erwirtschaftet und eingebracht worden. Gemäß § 2.4 der Satzung darf das Stiftungsvermögen zur Erbringung von Altersversorgungsleistungen für die DAG und deren Tochterunternehmen verwendet werden. Nur bei einer Überdotierung von 120 % des Stiftungsvermögens darf das Stiftungsvermögen für andere Zwecke nutzbar gemacht und erstmals zum 01.01.2020 verwendet werden (vergl. § 15.3 Satzung). Es handelt sich damit um unmittelbar zweckgebundenes Kapital und ein in sich finanziertes und geschlossenes Versorgungssystem.

108

Für die am 31.12.1999 vorhandenen Mitglieder der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), die eine Versorgungszusage gemäß der Anlage 1 der Versorgungsregelungen hatten, besteht ebenfalls ein Versorgungssystem. Mit Wirkung zum 01.01.2001 wurde der Gruppenversicherungsvertrag zur Rückdeckung von Versorgungszusagen abgeschlossen. Gemäß § 2.3 des Versicherungsvertrages deckt diese Versicherung die Versorgungsansprüche in vollem Umfang ab. Darüber hinaus hat die DPG sämtliche Rechte und Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung an die vormals bei der DPG Beschäftigten und Leistungsempfänger verpfändet. Die Beklagte zahlt zwar an die DPG Mitglieder die Versorgungsleistungen aus; sie werden aber nach ihrem unwidersprochenen Vortrag durch die Generali Lebensversicherung, die Rechtsnachfolgerin der Volksfürsorge, erstattet.

109

Dass die Beklagte mit solchen Altersversorgungsleistungen derzeit belastet ist, behauptet der Kläger selbst nicht. Er bestreitet lediglich, dass die Versorgungsansprüche der Mitglieder der DAG oder DPG vollständig ausfinanziert seien. Soweit der Vortrag dahingehend zu verstehen ist, dass die Beklagte Versorgungsschuldner auch dieser Ansprüche ist, und nicht feststeht, ob die Sicherungssysteme auch in Zukunft greifen, so kann dies der Beklagten nicht mit Erfolg entgegengehalten werden. Wenn zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Ablösung der Versorgungsordnung keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die Sicherungssysteme der DAG und DPG in der Zukunft nicht greifen, brauchten die Betriebspartner dies bei der Gestaltung der neuen Altersversorgungsordnung nicht berücksichtigen. Dass solche Anhaltspunkte, wirtschaftliche Schwierigkeiten oder bei Liquiditätsengpässe, bei den Verpflichteten bestanden oder zu erwarten waren, ist nicht vorgetragen und ergibt sich auch nicht.

110

(cc) Soweit der Kläger darauf verweist, dass die Beklagte auch auf die Vermögenswerte der DAG Stiftung und Versorgungsansprüche der DPG-Mitglieder Rückgriff nehmen kann, um sie für die neue Altersversorgung zu verwenden, führt das nicht weiter. Dies beseitigt nicht den nachvollziehbaren sachlichen Grund für eine Differenzierung nach den abgeschlossenen Altersversorgungssystemen. Im Übrigen spricht gegen einen Zugriff auf das Stiftungsvermögen bereits die Satzung. Darüber hinaus hat die Beklagte auch vorgetragen, dass sie als Rechtsnachfolgerin der DAG nur über zwei Sitze im Vorstand der Stiftung verfügt und folglich nur einen gewissen Einfluss auf die Entscheidung der Stiftung nehmen kann. Die Beklagte mag zwar über die erstatteten Beträge für die Versorgungsleistungen an die DPG-Mitglieder verfügen können. Dies ändert aber nichts daran, dass damit lediglich die eigenen Belastungen ausgeglichen werden und kein zusätzlicher Vermögenswert besteht.

111

112

Der Kläger kann auch nicht mit Erfolg darauf verweisen, dass für die Mitglieder der ÖTV, HBV und IG-Medien ebenfalls Rückdeckungsversicherungen bestehen. Die Beklagte hat zu Recht darauf hingewiesen, dass diese Versicherungen im Gegensatz zu den anderen Rückdeckungen nur einen Bruchteil der Ansprüche abdeckten. Sie verweist insoweit auf die Berechnung des Gutachters, in dem diese Ansprüche in den Anlagen 2 a) für die HBV, 2 b) für die IG-Medien und 2 c) für die ÖTV (jeweils Spalte (2)/Rente Rückdeckung im Verhältnis zu Spalte (Z. 1) Rentensumme) aufgeführt sind. Den Berechnungen hat der Kläger insoweit nichts entgegengehalten. Insofern verbleiben sachliche Gründe für eine Differenzierung.

Der Hinweis des Klägers, dass die Beklagte nach ihrem eigenen Vortrag Beitragsleistungen für die Mitglieder der DAG und DPG erbringt und diese auch bei der Beitragslast in Spalte 11 der Tabelle 3 berücksichtigt wurden, führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Dem hat die Beklagte zu Recht entgegengehalten, dass es sich um Übergangsgeld nach § 26 1 d der Tarifregelung der DPG Anhang II, sowie um Beihilfeleistungen nach § 17 TR-II handelt, die nicht mit Altersversorgungsleistungen zu vergleichen sind. Darüber hinaus fallen die Beträge auch bei der Gesamtrechnung der Beitragslasten nicht besonders ins Gewicht. 113

Nach alledem ist es aufgrund der vorhandenen Absicherung der Altersversorgung der ehemaligen Mitglieder der DAG und DPG durch eigene Systeme gerechtfertigt, diese Mitarbeiter von der Kürzung der Versorgungszusage auszunehmen. 114

(f) Gegen die Wirksamkeit der neuen Altersversorgungsregelung spricht auch nicht, dass sie für die Mitgliedern der ÖTV, IG-Medien und HBV teilweise unterschiedliche Regelungen enthält (§ 5, § 6 Abs. 2 GBV). Hierfür bestehen ebenfalls sachliche Gründe. 115

Die Betriebsparteien haben insofern berücksichtigt, dass die beiden Gewerkschaften IG-Medien und HBV bereits vor der Verschmelzung eine weitgehende Umstellung auf die Versorgungsordnung 95 vorgenommen haben und damit das Versorgungsniveau reduziert haben. Bei der HBV erfolgte dies mit Wirkung zum 01.01.1997 (Anlage B 7 Bl. 272-276). Bei der IG-Medien erfolgte die Umstellung zum 01.06.1996. Zum Anderen wurden ausweislich der Betriebsvereinbarung zur Einführung der Versorgungsordnung 1995 und zur Umsetzung der UK-Reform vom 06.06.1995 bei der IG-Medien in der geänderten Fassung vom 10.04.2000, die zwischen dem 01.01.1983 und 31.05.1996 erworbenen Anwartschaften nach der URL 1983 bei der HPR nachversichert (Ziffer 2. GBV Anlage B 8 Bl. 277 - 281 d. A.). 116

Diese Umstände waren bei der ÖTV nicht gegeben. Eine Rückdeckung der Zusagen erfolgte lediglich nach Inkrafttreten der VO 95 auf dem Niveau der VO 95. Vor diesem Hintergrund war es nicht gleichheitswidrig, bei den Mitarbeitern der ÖTV einen stärkeren Eingriff vorzunehmen. Dem kann der Kläger auch nicht entgegenhalten, dass die mangelnde Absicherung der Versorgungsleistungen durch den Arbeitgeber nicht zu Lasten der Arbeitnehmer berücksichtigt werden könnten. Wie oben ausgeführt, geht es um die Finanzierung der zukünftigen Altersversorgung. Insofern können finanzielle Absicherungen aus der Vergangenheit bei der Frage des Eingriffs nicht unberücksichtigt bleiben. 117

Nach alledem konnten die Betriebsparteien zulässigerweise aufgrund der unterschiedlichen Kostensenkungs- und Sanierungsmaßnahmen in der Vergangenheit zwischen den Ursprungsgewerkschaften differenzieren. Die Gesamtbetriebsvereinbarung von 2008 hat die vertragliche Versorgungszusage des Klägers wirksam abgelöst. 118

III. Der Hilfsantrag zu 1.) ist zulässig aber unbegründet. 119

Die Ruhegeldansprüche des Klägers richten sich nicht erst seit dem 07.02.2008 nach der Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung. Die alte betriebliche Altersversorgungsregelung wurde mit Wirkung zum 01.03.2007 durch die Neuregelung abgelöst.

1. Die Gesamtbetriebsvereinbarung verstößt nicht gegen das Rückwirkungsverbot. Die Betriebsparteien haben nicht den Vertrauensgrundsatz (Art. 20 Abs. 3 GG) verletzt, der der Rückwirkung nicht nur von Gesetzen, sondern auch von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen Grenzen setzt (BAG 30. 03.1995 - 6 AZR 694/94 - AP Nr. 33 zu Art 20 Einigungsvertrag). Das rückwirkende Inkraftsetzen der Gesamtbetriebsvereinbarung führt nicht zu einer echten Rückwirkung, denn die Gesamtbetriebsvereinbarung greift nicht nachträglich ändernd in bereits abgewickelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände ein (zur echten Rückwirkung vgl. BVerfG 15.10.1996 - 1 BvL 44/92, 1 BvL 48/92 - zu C III 2 a der Gründe, BVerfGE 95, 64), sondern belässt den Betroffenen ihre Besitzstände aus der Versorgungsordnung uneingeschränkt. Für die zulässige unechte Rückwirkung ist kennzeichnend, dass eine vorhandene Rechtsposition nachträglich entwertet wird (zur unechten Rückwirkung vgl. BVerfG 15.10.1996 - 1 BvL 44/92, 1 BvL 48/92 - zu C III 2 b der Gründe, aaO). Grenzen der Zulässigkeit können sich aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip ergeben (BAG 23.10.2001 - 3 AZR 74/01 - AP § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 33; BAG 17.06.2003 - 3 ABR 43/02 - § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 44). Auf die obigen Ausführungen zu Ziffer 1.) wird Bezug genommen. 121

2. Die erkennende Kammer folgt der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass das schutzwerte Vertrauen des Klägers in den Fortbestand der alten Versorgungsregelung bereits mit dem Zugang des Widerrufschreibens vom 14.09.2006 am 29.09.2006 entfallen ist. Dieser Widerruf wurde auch nicht, wie bereits ausgeführt, zurückgenommen. Mit Schreiben vom 10.11.2006 wurde der Widerruf lediglich vom 30.09.2006 auf den 28.02.2007 verschoben. In dem Schreiben hat die Beklagte nochmals auf die beabsichtigten Veränderungen der Versorgungszusage, die Aufnahme von Verhandlungen über eine Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung, den Widerruf zum 28.02.2007 und das Inkrafttreten der neuen Regelung rückwirkend zum 01.03.2007 hingewiesen, "auch wenn der Zeitrahmen bis Ende Februar 2007 nicht eingehalten werden kann". Selbst wenn zum Zeitpunkt des Widerrufs noch keine neue Versorgungsregelung von den Betriebspartnern abgeschlossen worden ist, konnte beim Kläger aufgrund der Diskussionen bei der Beklagten und der vorliegenden Schreiben kein schutzwertes Vertrauen entstehen, ab dem 28.02.2007 weitere Besitzstände nach der alten Altersversorgungsregelung zu erwerben. 122

3. Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht aus der Grundsatzvereinbarung zur Gründung und Aufbau von ver.di vom 12.12.2007, nach der die allgemeinen Anstellungsbedingungen solange fortgelten, "bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden." Darin liegt kein Ausschluss einer Rückwirkung. Die Regelung verhält sich nicht zu der Frage, wann die Neuregelung zur Anwendung kommt, sondern stellt auf den Abschluss und Inhalt der Neuregelung ab. 123

IV. Der Hilfsantrag zu 2.) ist zulässig und ebenfalls unbegründet. 124

1. Die in der GBV festgelegten unterschiedlichen Ablösungszeitpunkte für die Mitglieder der ÖTV, HBV und IG-Medien stoßen nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Für eine Unterscheidung sprechen ausreichende sachliche Gründe. 125

Nach Ziffer 8 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung der HBV zur Umsetzung der U-Kasten-Reform vom 06.06.1995 und zur Eingrenzung der Versorgungsverpflichtungen der Gewerkschaft 126

HBV vom 18.10.1996 in der Fassung der Ergänzungsvereinbarung vom 08.10.1997 kann die Vereinbarung mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, frühestens jedoch zum 31.12.2000 gekündigt werden. Nach Ziffer 12. der Betriebsvereinbarung zur Einführung der Versorgungsordnung 1995 und zur Umsetzung der UK-Reform vom 06.06.1995 bei der Industriegewerkschaft Medien in der Fassung vom 10.04.2000 kann die Betriebsvereinbarung mit einer Frist von jeweils sechs Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31.12.2000 gekündigt werden. Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, unmittelbar nach der Entscheidung über den Widerruf im September 2006 die Betriebsvereinbarungen der HBV zum 31.03.2007 bzw. der IG-Medien zum 31.12.2007 gekündigt zu haben. Es ist sachgerecht, sich an den jeweiligen Kündigungsfristen der Betriebsvereinbarung zu orientieren zumal das Versorgungsniveau der Mitglieder der beiden Gewerkschaften zu diesem Zeitpunkt bereits abgesenkt war.

Nach alledem war die Berufung insgesamt zurückzuweisen. 127

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 128

Die Kammer hat den entscheidungserheblichen Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beigemessen und daher gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 1 Arbeitsrechtsgesetz für den Kläger die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen. 129

RECHTSMITTELBELEHRUNG 130

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger 131

REVISION 132

ingelegt werden. 133

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 134

Die Revision muss 135

innerhalb einer Notfrist von einem Monat 136

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim 137

Bundesarbeitsgericht, 138

Hugo-Preuß-Platz 1, 139

99084 Erfurt, 140

Fax: (0361) 2636 - 2000 141

ingelegt werden. 142

Die Revision ist gleichzeitig oder 143

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils 144

schriftlich zu begründen. 145

146

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

JansenBöhmJans

147

