

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 18. Februar 2020
- 3 AZR 258/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:180220.U.3AZR258.18.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 20. September 2016
- 12 Ca 1055/16 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 1. Dezember 2017
- 10 Sa 941/16 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Betriebsrentenanpassung - tarifvertragliche Veränderung der Anpassungsregelungen

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 258/18
10 Sa 941/16
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Februar 2020

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den ehrenamtlichen Richter Schultz und die ehrenamtliche Richterin Knüttel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. Dezember 2017 - 10 Sa 941/16 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anpassung der Betriebsrente des Klägers. 1

Der Kläger war vom 1. Dezember 1968 bis zum 31. Dezember 2000 bei der beklagten Deutsche Welle beschäftigt. Diese ist eine öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt nach dem Gesetz über die Rundfunkanstalt des Bundesrechts „Deutsche Welle“ (Deutsche-Welle-Gesetz - DWG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Januar 2005 (*BGBl. I S. 90*), zuletzt geändert durch Art. 41 des Gesetzes vom 20. November 2019 (*BGBl. I S. 1626*). Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 5. Dezember 1968 bestimmt ua.: 2

„§ 2

Für alle sich aus diesem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages der DW in seiner jeweils gültigen Fassung.

...

§ 7

Die DW gewährt - unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen - Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung aufgrund der Versorgungsordnung vom 1.8.1966 in der jeweils maßgebenden Fassung. ...“

Die - rückwirkend zum 1. August 1966 in Kraft getretene - tarifvertragliche Versorgungsordnung vom 31. Januar 1969 (im Folgenden VO 1966) enthält zur Anpassung der laufenden Leistungen folgende Regelung: 3

„§ 16 Anpassung der laufenden Renten

Allgemeinen Änderungen des für die Arbeitnehmer der Deutschen Welle geltenden Vergütungstarifs werden die laufenden Versorgungsleistungen angemessen angepaßt. Eine Anpassung soll spätestens bei einer Änderung des Vergütungstarifs um 6 v.H. erfolgen. Die Anpassung kann davon abhängig gemacht werden, daß die seit Eintritt des Versorgungsfalles eingetretenen Änderungen der Versorgungsordnung vom Berechtigten anerkannt werden.“

Der Manteltarifvertrag vom 6. Dezember 1979 in der Fassung vom 16. Januar 2014 (im Folgenden MTV) bestimmt ua.: 4

„720 Versorgungszusage

721 Die DW gewährt unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern/innen eine Versorgung entsprechend dem für ihn/sie geltenden Versorgungstarifvertrag.“

Die VO 1966 wurde durch den Versorgungstarifvertrag der Deutschen Welle vom 30. Juni 1981 (im Folgenden VTV 1981) abgelöst. Der VTV 1981 regelt hinsichtlich der Anpassung: 5

„§ 20 Anpassung von Renten

(1) Die laufenden Versorgungsleistungen werden den allgemeinen nicht die Vergütungsstruktur betreffenden Änderungen des für die Arbeitnehmer der DW geltenden Vergütungstarifs angepaßt. ...“

Zum 1. Januar 2001 trat der Kläger in den Vorruhestand. Seit dem 1. August 2007 - nach der Vollendung seines 63. Lebensjahres - bezieht er eine Rente für langjährig Versicherte aus der gesetzlichen Rentenversicherung und von der Beklagten eine Betriebsrente auf der Grundlage des VTV 1981. Diese betrug zunächst 609,76 Euro brutto. Sie belief sich im Januar 2014 auf 659,76 Euro brutto zuzüglich einer Erstattung „Sozialversicherungsbeiträge“ iHv. 52,54 Euro. 6

Der VTV 1981 wurde am 16. Januar 2014 geändert (im Folgenden VTV 2014) und lautet auszugsweise wie folgt: 7

„§ 23

Anpassung der laufenden Renten

- (1) Die laufenden Versorgungsleistungen werden den allgemeinen nicht die Vergütungsstruktur betreffenden Änderungen des für die Arbeitnehmer/innen der DW geltenden Vergütungstarifs angepasst. ...“

Im Tarifvertrag über neue Gehaltssätze für Arbeitnehmer/innen sowie über die Anhebung der Honorare und die Änderung weiterer tariflicher Vorschriften bei der Deutschen Welle vom 16. Januar 2014 (im Folgenden GTV 2014) heißt es ua.: 8

„Artikel 1

Erhöhung der Vergütung für Arbeitnehmer/innen

1. In der seit dem 1. Dezember 2012 gültigen Vergütungstabelle werden die Eingangsgehälter und die Stufensteigerungsbeträge jeder Vergütungsgruppe zum 1. Februar 2014 linear um 2,65 % brutto erhöht. Zum 1. Januar 2015 erfolgt eine weitere lineare Erhöhung der Eingangsgehälter und Stufensteigerungsbeträge um 2,95 % brutto.

...

5. Abweichend von § 23 Absatz 1 Versorgungstarifvertrag der Deutschen Welle vom 30. Juni 1981 und abweichend von Ziffer IV Abs. 3 der Anlage 2 zum Versorgungstarifvertrag der Deutschen Welle vom 30. Juni 1981 wird folgendes vereinbart: Die Versorgungsbezüge werden zum 1. August 2014 linear um 2,65 % brutto erhöht. Über die ab 2015 erfolgenden Erhöhungen der Versorgungsbezüge, die nicht unter 1,0 % pro Jahr liegen dürfen, wird rechtzeitig vor Beginn der 2. Erhöhungsstufe der Gehälter und Honorare, d.h. vor dem 1. Januar 2015 verhandelt.“

Am 17. Mai 2016 wurde der GTV für die Zeit bis zum 31. Dezember 2017 (im Folgenden GTV 2016) neu geschlossen und bestimmt auszugsweise: 9

„Artikel 1

Erhöhung der Vergütung für Arbeitnehmer/innen ...

1. In der seit dem 1. Januar 2015 gültigen Vergütungstabelle werden die Eingangsgehälter und die Stufensteigerungsbeträge jeder Vergütungsgruppe zum 1. Januar 2016 linear um 1,90 % brutto erhöht. Zum 1. Februar 2017 erfolgt eine weitere lineare Erhöhung der Eingangsgehälter und Stufensteigerungsbeträge um 2,10 % brutto. ...
- ...
8. Abweichend von § 23 Absatz 1 Versorgungstarifvertrag der Deutschen Welle vom 30. Juni 1981 und abweichend von der Ziffer IV Abs. 3 der Anlage 2 zum Versorgungstarifvertrag der Deutschen Welle vom 30. Juni 1981 wird folgendes vereinbart: Die Versorgungsbezüge werden rückwirkend zum 1. September 2015 linear um 2,95 % brutto erhöht. Zum 1. Januar 2016 erfolgt eine vorläufige lineare Erhöhung um 50 % der für die Arbeitnehmer/innen unter Ziffer 1 Satz 1 genannten Steigerung, mindestens jedoch um 1,00 % brutto. Zum 1. Februar 2017 erfolgt eine weitere vorläufige lineare Erhöhung um 50 % der für die Arbeitnehmer/innen unter Ziffer 1 Satz 2 genannten Steigerung, mindestens aber um 1,00 %.“

Die Versorgungsbezüge - und damit auch die Betriebsrente des Klägers - wurden dementsprechend zum 1. Januar 2016 um 1 vH und zum 1. Februar 2017 um 1,05 vH erhöht. 10

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Betriebsrente sei nach § 20 Abs. VTV 1981 entsprechend der Steigerung der Gehälter der aktiven Mitarbeiter zu erhöhen. Die Verweisungen auf den späteren VTV 2014 bzw. die GTV 2014 und GTV 2016 seien intransparent. Deshalb sei davon auszugehen, dass der ursprüngliche VTV 1981 gelte. Die Änderungen des VTV 1981 durch den VTV 2014, den GTV 2014 und den GTV 2016 seien unwirksam. Der Inhalt der tarifvertraglichen Vereinbarung sei unverhältnismäßig. Bei der Berechnung der Höhe der Betriebsrente sei im Februar 2014 von einer Betriebsrente iHv. 712,30 Euro brutto auszugehen. 11

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

12

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag iHv. 113,28 Euro für den Zeitraum vom 1. Februar 2014 bis zum 31. Juli 2014 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 18,88 Euro seit dem 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli und 1. August 2014, an ihn 302,08 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins aus jeweils 18,88 Euro seit dem 1. September, 1. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2014, 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2015 und 1. Januar 2016 sowie 393,24 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins aus jeweils 32,77 Euro vom 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November und 1. Dezember 2016 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine monatliche Altersrente zukünftig ab dem 1. Januar 2017 entsprechend der jeweiligen tariflichen Gehaltserhöhungen der aktiven Mitarbeiter der Beklagten anzupassen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

13

Das Arbeitsgericht hat der Klage für den Zeitraum vom 1. Februar bis 31. Juli 2014 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht - unter Zurückweisung der Berufung des Klägers - die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Anträge für die Zeit ab dem 1. August 2014 weiter und erweitert die Zahlungsklage zudem für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Mai 2018 und beschränkt im Gegenzug seinen Feststellungsantrag auf die Zeit ab dem 1. Juni 2018. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

14

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision des Klägers ist nicht begründet. 15
- I. Die Revision ist insgesamt zulässig. Dies gilt auch, soweit der Kläger seinen Antrag zu 1. in der Revision um den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Mai 2018 erweitert hat. 16
- Zwar ist nach § 559 Abs. 1 ZPO in der Revisionsinstanz eine Klageänderung oder Klageerweiterung grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Hiervon hat das Bundesarbeitsgericht allerdings insbesondere aus prozessökonomischen Gründen Ausnahmen in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO zugelassen, sowie dann, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*vgl. BAG 23. Juni 2016 - 8 AZR 643/14 - Rn. 39; 26. Juni 2013 - 5 AZR 428/12 - Rn. 18*). 17
- Danach konnte der Kläger seinen Zahlungsantrag erweitern. Es liegt nach § 264 Nr. 2 ZPO keine Klageänderung vor. Der Antrag des Klägers bezieht sich lediglich auch auf weitere zwischenzeitlich fällig gewordene monatliche Rentenzahlungen. 18
- II. Die Revision ist nicht bereits deshalb teilweise begründet, weil der Kläger seinen Zahlungsanspruch in der Berufungsinstanz um Zahlungen für die Zeit ab dem 1. September 2015 bis zum 31. Dezember 2016 erweitert hat. Das Landesarbeitsgericht hat über den Antrag in der Sache entschieden. Daher hat der Senat in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO in der Revision nicht 19

mehr zu prüfen, ob eine Klageänderung nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG vorliegt und ob diese ggf. zulässig ist (vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 32 mwN, BAGE 164, 261).

III. Die Revision ist jedoch insgesamt unbegründet, denn die zulässige Klage ist unbegründet. 20

1. Die Klage ist zulässig. Dies gilt insbesondere für den Feststellungsantrag (Antrag zu 2.). 21

a) Der Antrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 22 mwN, BAGE 144, 160). So liegt der Fall hier. Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Betriebsrente des Klägers künftig entsprechend der jeweiligen tariflichen Gehaltserhöhung der aktiven Mitarbeiter anzupassen. 22

b) Der Antrag weist auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auf. Die Beklagte bestreitet die Rechtsposition des Klägers. 23

2. Die Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Anpassung seiner Betriebsrente entsprechend der Gehaltsentwicklung der aktiven Arbeitnehmer nach § 20 Abs. 1 VTV 1981 bzw. § 23 Abs. 1 VTV 2014. Diese Regelungen sind durch den GTV 2014 und den GTV 2016 wirksam durchbrochen worden. Das ergibt sich aus den arbeitsvertraglich wirksam in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen. Damit sind sowohl der Zahlungs- als auch der Feststellungsantrag unbegründet. 24

a) Die betriebliche Altersversorgung des Klägers einschließlich der Anpassung der laufenden Leistungen richtet sich nach der bei der Beklagten geltenden Versorgungsordnung in der jeweils geltenden Fassung. Dies folgt aus den beiden Bezugnahmeklauseln in § 2 und § 7 des Arbeitsvertrags des Klägers vom 5. Dezember 1968. Nach § 2 des Arbeitsvertrags ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der MTV in seiner jeweils gültigen Fassung anwendbar, der seinerseits in TZ 721 auf den geltenden Versorgungstarifvertrag verweist, der ohne Weiteres auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar sein konnte (*vgl. zu einer abweichenden Fallgestaltung BAG 29. Juli 1986 - 3 AZR 71/85 - zu II 1 c der Gründe*). Darüber hinaus verweist § 7 des Arbeitsvertrags auf die tarifvertragliche Versorgungsordnung vom 1. August 1966 in der jeweils geltenden Fassung. 25

Die vertraglichen Klauseln enthalten sowohl eine zeit- als auch eine inhaltldynamische Verweisung auf die bei der Beklagten geltende Versorgungsordnung. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats sind arbeitsvertragliche Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen im Regelfall dynamisch. Soweit - wie im Streitfall - keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen, verweisen sie daher auf die beim Arbeitgeber jeweils geltenden Versorgungsregelungen, die sich typischerweise auf die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen (*vgl. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 19 mwN*). 26

b) § 20 Abs. 1 VTV 1981 sah ebenso wie § 23 Abs. 1 VTV 2014 vor, dass die laufenden Versorgungsleistungen den allgemeinen nicht die Vergütungsstruktur betreffenden Änderungen des für die Arbeitnehmer/innen der Beklagten geltenden Vergütungstarifs angepasst werden. Diese Regelung haben die Tarifvertragsparteien des GTV 2014 und des GTV 2016 durch die Regelungen in Art. 1 Nr. 5 GTV 2014 und Art. 1 Nr. 8 GTV 2016 durchbrochen. Zwar werden nach Art. 1 Nr. 1 GTV 2014 die Eingangsgehälter und die Stufensteigerungsbeiträge jeder Vergütungsgruppe zum 1. Februar 2014 linear um 2,65 vH und zum 27

1. Januar 2015 um weitere 2,95 vH sowie nach Art. 1 Nr. 1 GTV 2016 zum 1. Januar 2016 um 1,90 vH und schließlich zum 1. Februar 2017 um 2,10 vH erhöht. Allerdings ist in Art. 1 Nr. 5 GTV 2014 bestimmt, dass abweichend von § 23 Abs. 1 VTV 2014 die Versorgungsbezüge erst zum 1. August 2014 linear um 2,65 vH und nach Art. 1 Nr. 8 GTV 2016 rückwirkend zum 1. September 2015 linear um 2,95 vH, zum 1. Januar 2016 und zum 1. Februar 2017 jeweils linear um 50 vH der nach Art. 1 Nr. 1 GTV 2016 für die aktiven Arbeitnehmer vereinbarten Steigerungen, mindestens jedoch um 1,00 vH erhöht werden. Damit sollen die Versorgungsbezüge - anders als in § 20 Abs. 1 VTV 1981 und § 23 Abs. 1 VTV 2014 vorgesehen - zunächst erst zeitlich verzögert und später in einem geringeren Umfang angepasst werden.

Aufgrund der Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag gelten diese Änderungen durch den GTV 2014 und den GTV 2016 auch für das Ruhestandsverhältnis des Klägers. Materiell sind diese tarifvertraglichen Regelungen Bestandteil der Versorgungsregelung und des Versorgungstarifvertrags, auch wenn die Tarifvertragsparteien sie in einen anderen Tarifvertrag aufgenommen haben. Denn auch diese Regelungen betreffen die Versorgung des Klägers. 28

c) Dem steht auch das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht entgegen. Die in § 2 und § 7 des Arbeitsvertrags enthaltenen dynamischen Verweisungen erfassen Änderungen, Ergänzungen und Ersetzungen der Versorgungsordnung. Damit verweisen sie auch auf Bestimmungen des VTV 2014 sowie des GTV 2014 und des GTV 2016. Auch die beiden letztgenannten Bestimmungen sind materiell Bestandteil der Versorgungsregelungen. Das ist eindeutig und nicht nach §§ 305 ff. BGB unwirksam. Die Regelung ist weder unklar noch intransparent. 29

d) Die Tarifvertragsparteien haben mit den Regelungen in Art. 1 Nr. 5 GTV 2014 und Art. 1 Nr. 8 GTV 2016 die aus Art. 20 Abs. 3 GG folgenden und auch für die Tarifvertragsparteien verbindlichen Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nicht verletzt. 30

aa) Nach dem Ablösungsprinzip (Zeitkollisionsregel) findet wegen des gleichen Rangs der Tarifverträge zueinander kein Günstigkeitsvergleich zwischen den bisherigen und den ablösenden Regelungen statt. Dieser Änderungsvorbehalt ist immanenter Bestandteil der tarifautonomen Regelung (*BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 38 mwN*). Nur zu einer Teilablösung kommt es, wenn der neuere Tarifvertrag im Geltungsbereich erheblich hinter dem älteren zurückbleibt (*BAG 16. November 2016 - 4 AZR 697/14 - Rn. 68 mwN*). 31

bb) Änderungen von Versorgungsregelungen unterliegen einer materiell-rechtlichen Überprüfung. Jedoch ist diese bei durch Tarifverträge vorgenommenen verschlechternden Änderungen eingeschränkt. Diese eingeschränkte Überprüfung tarifvertraglicher Ablösungsregelungen rechtfertigt sich daraus, dass die Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist (*vgl. BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 39, BAGE 163, 192; 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 33*). Tarifverträge unterliegen keiner Billigkeitskontrolle. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen (*BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 39 mwN, aaO*). Den Tarifvertragsparteien stehen aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie erhebliche Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielräume zu. Ihnen ist eine sog. Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen zuzugestehen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen (*BAG 21. August 2007 - 3 AZR 102/06 - Rn. 43 mwN, BAGE 124, 1*). 32

Der Gesetzgeber des Betriebsrentengesetzes hat den Tarifvertragsparteien mit § 19 Abs. 1 BetrAVG (§ 17 Abs. 3 BetrAVG aF) grundsätzlich sogar die Möglichkeit eingeräumt, etwa den Wert erdienter Anwartschaften abweichend von §§ 2, 2a Abs. 1, §§ 3 und 4 BetrAVG festzusetzen und abweichend von § 5 BetrAVG und von § 16 BetrAVG Regelungen über die Auszehrung laufender Betriebsrenten zu treffen (*vgl. BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 39 mwN, BAGE 163, 192*). 33

cc) Dieser eingeschränkte Prüfungsmaßstab gilt auch, wenn tarifvertragliche Regelungen - wie hier - Betriebsrentner betreffen, denn die Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien erstreckt sich nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch auf das anschließende Ruhestandsverhältnis. 34

Dies folgt aus Art. 9 Abs. 3 GG. Diese Verfassungsnorm gewährleistet als Teil der Koalitionsfreiheit auch die Tarifautonomie. Das Tarifvertragsgesetz füllt den von der Verfassung vorgegebenen Rahmen lediglich aus. Sein durch die Verfassungsordnung vorgegebener Zweck ist es, die Tarifautonomie weitgehend zu aktualisieren. Wie sich aus der Formulierung „jedermann“ in Art. 9 Abs. 3 GG ergibt, ist die Tarifautonomie allerdings hinsichtlich ihres persönlichen Anwendungsbereichs nicht auf aktive Arbeitsverhältnisse beschränkt, sondern besteht auch darüber hinaus. Soweit § 1 Abs. 1 TVG Normen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ermöglicht, betrifft dies deshalb auch solche auf das Arbeitsverhältnis bezogene Rechtsnormen, die erst nach dessen Ende wirken oder wirksam werden. Dazu gehören auch Normen, die die betriebliche Altersversorgung regeln (*vgl. statt vieler BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 23 mwN*). 35

Auch § 19 BetrAVG spricht für dieses Ergebnis. Diese Vorschrift erlaubt den Tarifvertragsparteien, von betriebsrentenrechtlichen Regelungen abzuweichen. Für die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien behandelt der Gesetzgeber das betriebsrentenrechtliche Versorgungsverhältnis daher wie ein Arbeitsverhältnis (*vgl. BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 409/06 - Rn. 30 mwN, BAGE 127, 62*). 36

dd) Allerdings sind auch die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung - ebenso wie der Gesetzgeber - an die aus dem Rechtsstaatsprinzip (*Art. 20 Abs. 3 GG*) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden (*BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 40, BAGE 163, 192; 27. Februar 2007 - 3 AZR 734/05 - Rn. 39 mwN, BAGE 121, 321*). Verschlechternde ablösende Tarifregelungen wirken typischerweise auf die noch nicht abgeschlossenen Rechtsbeziehungen der aktiven Arbeitnehmer oder - wie 37

vorliegend - der Versorgungsempfänger ein. Damit entfalten sie regelmäßig unechte Rückwirkung (*zum Begriff vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 204/12 - Rn. 46, BAGE 147, 373*). Führt die tarifliche Regelung zu einem Eingriff in Versorgungsrechte oder in laufende Betriebsrenten, bedürfen die Tarifvertragsparteien daher für die verschlechternde Ablösung besonderer, den Eingriff legitimierender Gründe. Wie gewichtig diese sein müssen, hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen (*BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 40, aaO; 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 34 mwN*).

ee) Danach greifen die neuen Anpassungsregelungen durch Art. 1 Nr. 5 GTV 2014 und Art. 1 Nr. 8 GTV 2016 in die dem Kläger zugesagte Betriebsrentenanpassung für die Jahre ab 2014 nicht unzulässig ein. Sie berücksichtigen die Interessen des Klägers angemessen. 38

(1) Art. 1 Nr. 5 GTV 2014 und Art. 1 Nr. 8 GTV 2016 greifen in die für den Kläger geltende Anpassungsregelung nach § 20 Abs. 1 VTV 1981 bzw. § 23 Abs. 1 VTV 2014 verschlechternd ein. Denn die Neuregelungen sehen eine Anpassung der Betriebsrenten unterhalb der Gehaltsentwicklung der aktiven Mitarbeiter vor. 39

(2) Diese tarifvertraglichen Neuregelungen in Art. 1 Abs. 5 GTV 2014 und Art. 1 Abs. 8 GTV 2016 bewirken jedoch nur einen geringfügigen Eingriff. 40

(a) Zwar können auch Eingriffe in eine Anpassungsregelung die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Ob dies der Fall ist, hängt von den Nachteilen ab, die dem Versorgungsberechtigten durch die konkrete Änderung entstehen. Mehr als geringfügig sind solche Eingriffe, die dem Versorgungsempfänger - hätte er mit ihnen gerechnet - während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise hätten Anlass geben können, sie durch eine weitergehende private Absicherung auszugleichen (*BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 38 mwN*). 41

(b) Danach liegt kein Eingriff vor, der mehr als geringfügig ist. Es ist nicht damit zu rechnen, dass ein Versorgungsberechtigter bei dem vorliegenden Eingriff - hätte er damit gerechnet - während des bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise einen Ausgleich durch eine weiter gehende Absicherung getroffen hätte, da keine erhebliche Einbuße für den Lebensstandard droht. 42

Für einen nur geringfügigen Eingriff spricht die Wertung des Gesetzgebers in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, wonach eine jährliche Anpassung von 1 vH das Interesse des Arbeitnehmers an der Wiederherstellung des ursprünglichen Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung angemessen berücksichtigt (*vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 380/17 - Rn. 104, BAGE 164, 261*). Von dieser Regelung können Tarifvertragsparteien sogar abweichen (§ 19 Abs. 1 BetrAVG). Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien deren Einhaltung als Mindestregelung jedoch sichergestellt. 43

(3) Dieser geringfügige Eingriff hält einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit stand. 44

(a) Bei tarifvertraglichen Regelungen, die für die betroffenen Arbeitnehmer oder Versorgungsempfänger nur zu geringfügigen Nachteilen führen, reichen sachliche Gründe aus (*BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 35 mwN*). Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen derartiger Gründe obliegt der Beklagten als früherer Arbeitgeberin (*BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 40*). 45

(b) Danach sind sachliche Gründe für die tarifvertraglichen Verschlechterungen gegeben. Sie ergeben sich aus der wirtschaftlichen Situation der Beklagten und tragen dem Besserstellungsverbot aus § 46 Abs. 4 DWG Rechnung. 46

(aa) Die Beklagte hat ausgeführt, dass die Kosten für die betriebliche Altersversorgung erheblich gestiegen seien. Während sie im Jahr 1999 noch rund 6 vH für ihren mit Steuergeldern finanzierten Haushalt für die betriebliche Altersversorgung habe ausgeben müssen, seien dies im Jahr 2014 bereits rund 47

13 vH gewesen. Im Jahr 2013 hätten die zentralen Kosten für die betriebliche Altersversorgung 30 Mio. Euro betragen und seien bis Ende 2015 auf 32,2 Mio. Euro gestiegen. Durch die Einsparungen bei den Anpassungen könnten die stetig wachsenden Kosten für die betriebliche Altersversorgung bewältigt werden, ohne überdurchschnittlich zulasten der aktiven Mitarbeiter an Personalkosten oder am Programm sparen zu müssen. Zudem erforderten auch technische Innovationen, bauliche Modernisierungsmaßnahmen und Kostensteigerungen in allen Bereichen erhebliche zusätzliche finanzielle Mittel. Die nach dem VTV besser versorgten Rentenempfänger müssten an den wachsenden Kosten und der Konsolidierung ihrer Finanzen maßvoll beteiligt werden. Diesem Vortrag ist der Kläger nicht entgegengetreten.

(bb) Danach liegen sachliche Gründe für die Änderung der Anpassungsregelung vor. Die Schaffung solider Finanzierungsgrundlagen und die Vermeidung einer Ausuferung der Versorgungslasten sind (sogar) gewichtige Gründe für eine Änderung der Versorgungsregelungen (*BAG 21. August 2007 - 3 AZR 102/06 - Rn. 42, BAGE 124, 1*). Die Beklagte hat als gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 1 Abs. 1 DWG) das haushaltsrechtliche Gebot des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns nach § 53 Satz 1 DWG zu beachten (*vgl. BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - zu B I 4 b bb (3) der Gründe*). Nach der Einschätzung der Tarifvertragsparteien bestand Reformbedarf. Diese Beurteilung, die sich auf tragfähige Grundlagen, insbesondere die Kostenentwicklung, stützen ließ, ist von den Gerichten hinzunehmen. Dabei ist es nicht zu beanstanden, dass die Betriebsrenten in einem geringeren Maß angepasst werden als die Gehälter der aktiven Mitarbeiter. Zum Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien gehört die Umsetzung tarifpolitischer Vorstellungen auch im Verhältnis unterschiedlicher Tarifunterwerfener zueinander (*vgl. auch BAG 27. Februar 2007 - 3 AZR 734/05 - Rn. 47, BAGE 121, 321*).

48

Die Änderung der Anpassungsregelung entspricht auch deshalb den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes, weil die Tarifvertragsparteien jedenfalls eine Anpassung von 1 vH vorgenommen haben

49

bzw. garantieren. Dies entspricht der gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, von der die Tarifvertragsparteien auch abweichen könnten (*vgl. § 19 Abs. 1 BetrAVG*). Sie entspricht auch dem Besserstellungsverbot nach § 46 Abs. 4 Satz 1 DWG. Danach dürfen die Beschäftigten der Beklagten - wozu auch deren Versorgungsempfänger zählen - grundsätzlich nicht besser gestellt werden als vergleichbare Arbeitnehmer des Bundes. Vergleichbare Arbeitnehmer des Bundes sind typischerweise bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert und deren Betriebsrenten werden nach § 39 VBL-Satzung seit dem Jahr 2002 jährlich zum 1. Juli um ein Prozent ihres Betrags erhöht.

e) Die Revision kann eine etwaige Unwirksamkeit der Regelungen in Art. 1 Nr. 5 GTV 2014 und Art. 1 Nr. 8 GTV 2016 auch nicht auf einen Verstoß gegen §§ 1, 3 Abs. 2 AGG stützen. 50

Der Kläger macht erstmals in der Revision geltend, die genannten Tarifnormen führten zu einer mittelbaren Altersdiskriminierung. Mit diesem Vortrag hat der Kläger einen neuen Streitgegenstand in den Rechtsstreit eingeführt. Er stützt sein Klagebegehren nunmehr auch auf einen anderen Lebenssachverhalt. Dies stellt eine in der Revision unzulässige Klageerweiterung dar. Die Einführung neuer prozessualer Ansprüche ist in der Revisionsinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Das Revisionsgericht prüft, ob die Vorinstanz über die Klage rechtsfehlerfrei entschieden hat. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt dabei nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Mit dem Ende der Berufungsverhandlung wird die Urteilsgrundlage abgeschlossen. Eine Klageerweiterung, mit der ein neuer Streitgegenstand eingeführt wird, ist deshalb in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht möglich (*vgl. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 273/15 - Rn. 31 mwN*). 51

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

52

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Knüttel

Schultz