

Zur geplanten Einführung einer Gesamtversorgungsobergrenze
beim NDR

Rechtsgutachten, erstattet im Auftrag der RFFU,
Verband Norddeutscher Rundfunk

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

A Sachverhalt

Der NDR gewährt ebenso wie seine Vorgängerorganisationen NWDR und NWRV eine betriebliche Altersversorgung, die die Renten aus der staatlichen Sozialversicherung ergänzt. Ihre rechtliche Ausgestaltung hat sich im Laufe der Jahre geändert; derzeit geht es um das Problem, ob eine Gesamtversorgungsobergrenze eingeführt werden soll, die - gestaffelt nach Beschäftigungsjahren - zwischen 80 und 90 % des "Netto-Vergleichseinkommens" betragen soll. Im einzelnen liegen der Gewährung der Altersversorgung die folgenden Abmachungen zugrunde:

Bis Ende 1965 wurde die Altersversorgung ausschließlich auf der Grundlage schriftlicher Zusagen ^{gewährt} ~~erklärt~~, die dem einzelnen Beschäftigten gemacht wurden. Die beim NWRV üblichen Formulararbeitsverträge bestimmten in § 9:

"Der NWRV gibt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage.

Rechte aus der Versorgungszusage entstehen, wenn eine Wartezeit von 10 Jahren erfüllt ist, von denen mindestens 3 Jahre im ununterbrochenen unbefristeten Arbeitsverhältnis beim NWRV geleistet sein müssen.

Eine Urkunde über die Versorgungszusage wird ausgehändigt nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit im unbefristeten Einstellungsverhältnis an männliche Arbeitnehmer, die das 27. Lebensjahr, an weibliche Arbeitnehmer, die das 30. Lebensjahr vollendet haben, es sei

denn, daß der Arbeitnehmer bis zur Erreichung der Altersgrenze die 10-jährige Wartezeit nicht erfüllt."

Dieser Regelung entsprechend erhielt der einzelne Beschäftigte nach 1 Jahr eine "Versorgungszusage", in der es unter anderem hieß:

"Der NWRV gibt Ihnen hierdurch eine nicht-widerrufliche Versorgungszusage gemäß den nachstehend genannten Grundsätzen, in denen Sie als 'der Berechtigte' bezeichnet werden. Rechte aus der Versorgungszusage können von Ihnen erst nach ihrem Inkrafttreten abgeleitet werden.

Die Versorgungszusage tritt ab ... in Kraft.

Mit dem Beginn der Zahlung einer Altersrente aufgrund der Versorgungszusage endet Ihr Dienstverhältnis mit dem NWRV, ohne daß es einer Kündigung bedarf."

Die in Bezug genommenen Grundsätze sahen in Art. 1 eine Altersrente vor, die ab dem 65. Lebensjahr gezahlt wurde und 50 % des festen Gehalts betrug, das der Berechtigte in dem Kalenderjahr vom NWRV bezogen hat, in das sein 55. Geburtstag fiel. Art. 6 sah eine Anrechnung anderweitiger Einkünfte des Berechtigten und seiner Ehefrau vor, wenn die Gesamtversorgung bei einer Rente von weniger als 6000,- DM jährlich den Betrag von 9000,- DM überstieg oder wenn bei höherer Alters- oder Invalidenrente das 1 1/2fache des vom NWRV geschuldeten Betrages überschritten wurde.

Dieselbe Praxis bestand beim NWDR. Die Versorgungszusage hatte denselben Wortlaut, die in Bezug genommenen Grundsätze stimmten in den hier interessierenden Punkten wörtlich mit den eben wiedergegebenen überein. Wie sich aus den vorliegenden Unterlagen ergibt, waren die Grundsätze mit Wirkung vom 1. April 1954 "mit Zustimmung des Verwaltungsrats und im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat" in die hier referierte Fassung gebracht worden. Trotz der Zustimmung des Gesamtbetriebsrats handelte es sich jedoch offensichtlich nicht um eine Betriebsvereinbarung, sondern um eine einseitig durch den Arbeitgeber festgelegte Ordnung.

Soweit ersichtlich wurde die Versorgungszusage allen festangestellten Beschäftigten gleichermaßen erteilt; Anhaltspunkte für die Herausnahme einzelner Beschäftigter oder einzelner Beschäftigtengruppen bestehen nicht.

Am 8. November 1965 wurde zwischen der RFFU, Verband NDR, der DAG und der GOV einerseits und dem NDR andererseits eine tarifliche "Versorgungsvereinbarung" geschlossen. Nach ihrem § 1 galt sie für alle Arbeitnehmer des NDR, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen und bei ihrem letzten Eintreten in die Dienste des NDR das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. § 3 sah - entsprechend der bisherigen Regelung - eine Wartezeit von 10 Jahren vor. Nach § 5 betrug die Rente mindestens 35/100

des ruhegeldfähigen Einkommens und konnte sich bei langer Beschäftigungszeit bis auf 60/100 des ruhegeldfähigen Einkommens erhöhen. § 14 sah eine Anrechnung von Renten aus der Sozialversicherung vor, sofern ein bestimmter Bruchteil des ruhegeldfähigen Einkommens überschritten war; dieser Bruchteil belief sich zwischen 85 und 75/100, wobei der höhere Rentenanspruch gegenüber dem NDR auch zu einer höheren Gesamtversorgung führte. Das "ruhegeldfähige Einkommen" war gemäß § 4 der Grundlohn zuzüglich 80 % der Funktionszulagen, somit ein Brutto-Betrag.

Die Beschäftigten des NDR erhielten im folgenden eine "Versorgungszusage", die folgenden Wortlaut hatte:

"Der NDR gibt Ihnen hiermit eine unwiderrufliche Versorgungszusage nach Maßgabe der Versorgungsvereinbarung, die in der Anlage abgedruckt ist.

Rechte aus der Versorgungszusage entstehen nach Erfüllung der Wartezeit. Die Versorgungszusage tritt demnach am ... in Kraft ...

Mit Beginn der Zahlung einer Altersrente aufgrund der Versorgungsvereinbarung endet Ihr Arbeitsvertrag mit dem NDR, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

Für die Dauer der Zahlung einer Rente wegen Berufsunfähigkeit aufgrund der Versorgungsvereinbarung ruht Ihr Arbeitsvertrag mit dem NDR."

In den mit neueintretenden Arbeitnehmern geschlossenen Formulararbeitsverträgen war in § 7 bestimmt:

"Der NDR gibt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage.

Rechte aus der Versorgungszusage entstehen, wenn eine Wartezeit von 10 Jahren erfüllt ist, von denen mindestens 3 Jahre im ununterbrochenen unbefristeten Arbeitsverhältnis beim NDR geleistet sein müssen.

Eine Urkunde über die Versorgungszusage wird ausgehändigt nach 1jähriger Betriebszugehörigkeit im unbefristeten Anstellungsverhältnis an männliche Arbeitnehmer, die das 27. Lebensjahr, an weibliche Arbeitnehmer, die das 30. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, daß der Arbeitnehmer bis zur Erreichung der Altersgrenze die 10jährige Wartezeit nicht erfüllt."

Was das Verhältnis zu der bisher geltenden Regelung anging, so bestimmte Abschn. II der Präambel des Tarifvertrages, daß die Rente bei Eintritt eines Versorgungsfalls "sowohl nach der alten Versorgungszusage als auch nach der Versorgungsvereinbarung berechnet" wird; der Versorgungsberechtigte erhalte die höhere Rente, im übrigen werde die Versorgungsvereinbarung angewandt. Die Anrechnungsbestimmung des § 14 erhielt für diejenigen, die bereits eine schriftliche Zusage erhalten hatten, eine günstigere Fassung, da die Anrechnung erst bei 90/100 bzw. unter bestimmten Voraussetzungen erst bei 95/100 des ruhegeldfähigen Einkommens beginnen sollte. Diese Regelung wurde auch auf Versorgungsberechtigte erstreckt, bei denen der Versorgungsfall in der Zeit vom 1.1.1966 bis 31.12.1970 eintreten würde.

Durch Tarifvertrag vom 1. November 1973 wurde eine Neurege-

lung geschaffen und der Tarifvertrag vom 8.11.1965 aufgehoben. Dieser Tarifvertrag gilt bis heute. Nach Abschnitt E läuft er auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Eine Kündigung ist bislang nicht erfolgt.

Inhaltlich ergeben sich in den hier interessierenden Punkten keine wesentlichen Unterschiede zu der seit 1965 geltenden Regelung. Im einzelnen sei hervorgehoben:

Abschnitt A des Tarifvertrages enthält eine Grundsatzbestimmung. Sie besagt:

- "(1) Die Versorgungsvereinbarung vom 8. November 1965 erhält die aus der Anlage ersichtliche Fassung.
- (2) Der NDR gewährt seinen Arbeitnehmern Versorgungsleistungen nach Maßgabe der anliegenden Versorgungsvereinbarung, die Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.
- (3) Eine Versorgungszusage wird ausgehändigt nach 1jähriger Betriebszugehörigkeit im unbefristeten Arbeitsverhältnis an alle Arbeitnehmer, die das 27. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, daß keine Rechte auf Versorgungsleistungen mehr entstehen."

§ 5 bestimmt die Höhe der Rente zwischen 35 und 60 % des ruhegeldfähigen Einkommens, § 4 Abs. 2 zählt dazu das Grundgehalt sowie die Funktionszulagen. § 14 enthält Bestimmungen über die Anrechnung von Renten aus der Sozialversicherung, die im Grundsatz mit der Vorgängervorschrift übereinstimmen.

Für "Altfälle", die eine Urkunde über die bis zum 31.12.1965 geltende Versorgungszusage besitzen, werden in Abschnitt B Überleitungsbestimmungen getroffen, die den im Tarifvertrag von 1965 enthaltenen entsprechen. Wer nach 1965 eine Zusage erhalten oder einen entsprechenden Anspruch erworben hatte, konnte ausschließlich Rechte nach dem neuen Tarifvertrag geltend machen.

Den Beschäftigten des NDR wurde im folgenden eine neue Versorgungszusage gewährt, die folgenden Wortlaut hatte:

"Der NDR gibt Ihnen hiermit eine unwiderrufliche Versorgungszusage nach Maßgabe der Versorgungsvereinbarung, die in der Anlage abgedruckt ist.

Rechte aus der Versorgungszusage entstehen nach Erfüllung der Wartezeit. Die Wartezeit ist am ... erfüllt, es sei denn, daß in Anwendung von § 3 Ziff. 5c und d der Versorgungsvereinbarung der Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit hinausgeschoben wird.

Mit Beginn der Zahlung einer Altersrente aufgrund der Versorgungsvereinbarung endet Ihr Arbeitsvertrag mit dem NDR, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

Für die Dauer der Zahlung einer Rente wegen Berufsunfähigkeit aufgrund der Versorgungsvereinbarung ruht Ihr Arbeitsvertrag mit dem NDR."

Nach den dem Verfasser vorliegenden Informationen wurde diese Zusage allen Arbeitnehmern erteilt, die die im Tarifvertrag genannten Voraussetzungen erfüllten. Für abweichende Formulierungen in Einzelfällen gibt es keinerlei Anhaltspunkte.

Im Zuge von Sparmaßnahmen wurde durch gleichlautende Tarifverträge vom 19. bzw. 23.12.1983 erstmalig eine Obergrenze für die Netto-Gesamtversorgung eingeführt. Für Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 1984 in den Dienst des NDR eintreten, gilt danach der Tarifvertrag von 1973 lediglich mit der Maßgabe, daß höchstens Gesamtversorgungsbezüge entstehen dürfen, "die als Netto-Gesamtversorgung 90 % des jeweiligen Netto-Vergleichseinkommens nicht übersteigen." Im einzelnen werden Netto-Gesamtversorgung und Netto-Vergleichseinkommen in Abschnitt 2 Nr. 3 und 4 definiert. Dort heißt es:

"Netto-Gesamtversorgung sind die Gesamtversorgungsbezüge gekürzt um Steuern - einschließlich der Steuer auf den Ertragsanteil - (jedoch ohne Kirchensteuer) entsprechend der jeweils maßgebenden Steuerklasse und der jeweils gültigen Steuertabelle (ohne Berücksichtigung der antragspflichtigen Freibeträge).

Netto-Vergleichseinkommen ist das ruhegeldfähige Einkommen gemäß § 4 (2), gekürzt um die für Arbeitnehmer anfallenden Steuern (ohne Kirchensteuer) - berechnet nach der jeweiligen Steuerklasse des Versorgungsberechtigten und der jeweils gültigen Steuertabelle (ohne Berücksichtigung der antragspflichtigen Freibeträge) - um die jeweiligen gesetzlichen Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung. Bei der Krankenversicherung werden die allgemeinen Beitragssätze für Pflichtversicherte der AOK Hamburg zugrundegelegt."

Im Laufe des Jahres 1984 ist der NDR an die Hausgewerkschaften

herangetreten, um durch Änderung des geltenden Tarifvertrags eine Netto-Gesamtversorgungsobergrenze auch für diejenigen Arbeitnehmer einzuführen, die bereits vor dem 1.1.1984 beim NDR beschäftigt waren. Der NDR hat dabei zuletzt den Vorschlag gemacht, die Versorgungsvereinbarung wie folgt zu ergänzen:

Ein neueinzufügender § 14a soll die grundsätzliche Begrenzung regeln. Als Ziff. 1 wird vorgeschlagen:

"Die Versorgungsleistung nach dieser Versorgungsvereinbarung darf unter Berücksichtigung der gesamtversorgungsfähigen Zeit folgende Gesamtversorgungsobergrenze nicht überschreiten:

Die Gesamtversorgung beträgt bei 10 bis einschließlich 20 Beschäftigungsjahren 80 %, bei mehr als 20 bis einschließlich 25 Beschäftigungsjahren 85 % und bei mehr als 25 Beschäftigungsjahren 90 %."

Die Bestimmung der Netto-Gesamtversorgung nach Ziff. 4 sowie des Netto-Vergleichseinkommens nach Ziff. 6 entspricht der in den Tarifverträgen vom Dezember 1983 getroffenen Regelung. Abweichungen ergeben sich in Einzelheiten, etwa bei der Einrechnung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

Ein neu einzufügender § 14b soll eine Besitzstandsregelung enthalten. Im einzelnen lautet der Vorschlag wie folgt:

"1. Für Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.1985 Versorgungsbezüge erhalten oder deren ruhegeldfähige Dienstzeit gemäß § 4 der Versorgungsvereinbarung vor dem 1.1.1984 begonnen hat, darf die Gesamtversorgung unter Berücksichtigung der gesamtversorgungsfähigen Zeit folgende Gesamtversorgungsobergrenze nicht überschreiten:

Die Gesamtversorgung beträgt bei 10 bis einschließlich 20 Beschäftigungsjahren 80 %, bei mehr als 20 bis einschließlich 25 Beschäftigungsjahren 85 %, bei mehr als 25 Beschäftigungsjahren 91,75 %.

Als Ausgleich für etwaige gezahlte Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge erhöht sich das gesamtversorgungsfähige Entgelt dieser Mitarbeiter pauschal um 2 %. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 14a Ziff. 2 bis 9 entsprechend, Ziff. 6 mit der Maßgabe, daß die Steuerklasse III/0 zugrunde zu legen ist.

2. Soweit die Gesamtversorgung die nach Ziff. 1 bestimmte Obergrenze überschreitet, ist der Überschreibungsbetrag (Ausgleichszahlung) mit Beginn folgender Zeitpunkte abzubauen:

a) Bei letzter Einstellung des Berechtigten im NDR vor dem 1.1.1954:

Ein Abbau findet nicht statt.

b) Bei letzter Einstellung des Berechtigten im NDR vor dem 1.1.1965:

Bei weniger als 7 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1990 an, bei mindestens 7 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1993 an.

Bei mehr als 12 Beschäftigungsjahren findet kein Abbau statt.

c) Bei letzter Einstellung des Berechtigten im NDR vor dem 1.1.1974, aber nach dem 1.1.1965:

Bei weniger als 7 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1987 an,
bei mindestens 7 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1990 an,
bei mindestens 15 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1993 an.
Bei mehr als 20 Beschäftigungsjahren findet kein Abbau statt.

d) Bei letzter Einstellung des Berechtigten im NDR vor dem 1.1.1984, aber nach dem 1.1.1974:

Bei weniger als 10 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1985 an,
bei mindestens 10 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1987 an,
bei mindestens 15 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1990 an,
bei mindestens 25 Beschäftigungsjahren vom 1.1.1993 an.
Bei mehr als 30 Beschäftigungsjahren findet kein Abbau statt."

Ob ein Abbau stattfindet und mit welcher Geschwindigkeit, hängt somit von 2 Faktoren, nämlich dem Zeitpunkt der letzten Einstellung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Je weniger weit die letzte Einstellung zurückliegt, und je geringer die Beschäftigungszeit, um so schneller kann der Abbau erfolgen. Die Art und Weise des Abbaus ist in Ziff. 3 geregelt. Dort heißt es:

"3. Die Ausgleichszahlung gemäß Ziff. 2 wird nicht entsprechend den Erhöhungen der Renten angepaßt. Die Ausgleichszahlung vermindert sich vom jeweils genannten

Zeitpunkt an um jährlich $1/6$, höchstens jedoch um den Betrag, der sich als Erhöhung gemäß § 14a Ziff. 9 ergibt. Verbleibende Differenzbeträge (nicht realisierter Abbau) sind nach Ablauf der 6 Jahre in Höhe von $1/6$ des Ausgleichsbetrages pro Jahr begrenzt jedoch auf den Steigerungsbetrag der betrieblichen Versorgung abzubauen. In den Fällen zu Ziff. 2d ist die Ausgleichszahlung anteilig je Jahr um $1/6$ zu vermindern, um die der Beginn der Versorgungszahlung nach den genannten Terminen liegt; ein Rest von mehr als 182 Tagen gilt dabei als volles Jahr."

Die geplante Regelung soll - wie insbesondere die Formulierung des § 14b Abs. 1 zeigt - auch Ruheständler sowie solche Personen erfassen, die in näherer Zukunft in den Ruhestand treten werden.

Die Gewerkschaft RFFU hat sich einer solchen Neufassung des Tarifvertrags bislang widersetzt. Sie hat insbesondere darauf verwiesen, daß die dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber erteilten Zusagen sowieso nicht durch Tarifvertrag verschlechtert werden könnten. Auch bleibe die vom NDR vorgeschlagene Regelung hinter dem Tarifvertrag vom Dezember 1983 zurück.

Im vorliegenden Zusammenhang stellen sich eine Reihe von Rechtsfragen.

Zum einen ist zu untersuchen, ob die bestehende Regelung durch einen Tarifvertrag im Sinne der Einführung einer

Netto-Gesamtversorgungsobergrenze verschlechtert werden kann. Dabei wird möglicherweise zwischen Pensionären und aktiven Bediensteten zu unterscheiden sein. Wird ein tariflicher Abbau im Grundsatz bejaht, so stellt sich das Problem seines zulässigen Umfangs; inwieweit können die Beschäftigten darauf vertrauen, daß die heute bestehende Regelung der betrieblichen Altersversorgung auch in Zukunft erhalten bleibt? Bei allen diesen Fragen wird unterstellt, daß ein Tarifvertrag mit dem von der Arbeitgeberseite vorgeschlagenen (oder einem ähnlichen) Inhalt zustande kommt.

Zu prüfen ist jedoch zum zweiten auch, was geschieht, wenn die Gewerkschaft den Abschluß eines entsprechenden Tarifvertrags definitiv verweigert. Kann der NDR von sich aus Maßnahmen ergreifen, um die von ihm gewünschte Regelung durchzusetzen? Können ggf. Änderungskündigungen ausgesprochen werden?

B Rechtliche Würdigung

I. Die Ausgangslage

1. Tarifliche und arbeitsvertragliche Garantie?

Die betriebliche Altersversorgung der beim NDR als Arbeitnehmer Beschäftigten stützt sich - von den nach dem 1.1.1984 Eingestellten einmal abgesehen - auf den Tarifvertrag vom 1. November 1973. Er ist bis heute nicht gekündigt und entfaltet daher unmittelbare und zwingende Wirkung gegenüber allen Mitgliedern der vertragschließenden Gewerkschaften.

Fraglich ist jedoch, ob neben dieser tariflichen auch eine arbeitsvertragliche Garantie existiert. Dies ist insofern von Bedeutung, als ein etwaiger Abbau bestehender Rechte dann auch diese individualrechtliche Grundlage einbeziehen müßte.

Gegen ein Nebeneinander von inhaltlich deckungsgleichen tariflichen und arbeitsvertraglichen Rechten bestehen keine grundsätzlichen Bedenken. Anders als in der Weimarer Zeit

dazu zuletzt Richardi, Eingriff in eine Arbeitsvertragsregelung durch Betriebsvereinbarung, RdA 1983, 206

wirken Tarifverträge heutiger Auffassung entsprechend nach Art eines Gesetzes "von außen her" auf das Arbeitsverhältnis ein; ihre Aufhebung entzieht daher den bisher vorhandenen Rechten die Grundlage.

Vgl. Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis, Köln 1984, § 4 Rn 10; Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl., München 1977, § 4 Rn 170, 182 f.

Tarifliche Regelungen ausdrücklich in den Arbeitsvertrag zu übernehmen, bedeutet daher ein Stück zusätzlicher Absicherung; auch wenn der Tarifvertrag wegfällt, bleiben grundsätzlich die Rechte erhalten.

Ebenso für das Parallelproblem bei der Betriebsvereinbarung BAG AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972 und BAG AP Nr. 6 zu § 611 BGB Akkord-Lohn (die 2. Entscheidung bezog sich auf § 59 BetrVG 1952). Ebenso in der Literatur etwa Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, Bd. I, 5. Aufl., Stuttgart 1968, S. 103 ff.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1, 7. Aufl., Berlin und Frankfurt/M. 1967, § 30 VI 2 (S. 588), § 30 VII 3 (S. 593).

Etwas anderes anzunehmen, würde einen übermäßigen Eingriff in die Vertragsfreiheit darstellen, der auch nicht mit dem Grundgedanken der Tarifautonomie gerechtfertigt werden könnte: Diese will die Festlegung von Mindestbedingungen erleichtern, nicht aber Gestaltungsformen ausschließen, die nach allgemeinem Vertragsrecht möglich sind. Auch das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG beruht auf dieser

Einsicht.

Wird in Arbeitsverträgen - wie dies in der Praxis häufig der Fall ist - pauschal auf die geltenden Tarifverträge verwiesen, so bedeutet dies noch nicht, daß deren Inhalt damit auch zum Gegenstand einer vertraglichen Abmachung geworden wäre. Klauseln dieser Art haben vielmehr lediglich deklaratorische Bedeutung und entfalten praktische Wirkung nur insoweit, als auch Nichtmitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft auf diese Weise der tariflichen Ordnung unterstellt werden. Um eine besondere arbeitsvertragliche Garantie anzunehmen, muß vielmehr ein entsprechender Wille der Arbeitsvertragsparteien mit hinlänglicher Eindeutigkeit zum Ausdruck gekommen sein.

Im vorliegenden Fall spricht für eine solche Annahme zunächst die Tatsache, daß in allen dem Gutachter vorliegenden und oben inhaltlich wiedergegebenen Formulararbeitsverträgen der Versorgungszusage eine besondere Bestimmung gewidmet ist. Diese gewährt einen Anspruch darauf, daß dem Arbeitnehmer grundsätzlich nach einjähriger Betriebszugehörigkeit eine Urkunde über die Versorgungszusage ausgehändigt wird. Eine Bezugnahme auf tarifliche Regelungen findet sich insoweit nicht; dem Wortlaut des Vertrages nach müßte eine Altersversorgung daher sogar dann

gewährt werden, wenn - wie dies bis 1965 der Fall war - überhaupt keine Tarifverträge existieren würden. Hinzu kommt, daß sich die in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflicht gewährten Zusagen keineswegs darauf beschränken, auf den jeweils geltenden Tarifvertrag zu verweisen. Sie besitzen vielmehr in zweierlei Hinsicht einen eigenen Regelungsgehalt:

Zum einen wird ausdrücklich betont, daß die Zusage "nicht widerruflich" bzw. "unwiderruflich" ist. Eine entsprechende Formulierung fehlt in den Tarifverträgen, die das Problem des Widerrufs an keiner Stelle ansprechen.

Zum zweiten enthält die Zusage Bestimmungen darüber, welche Rechtsfolgen bei einem Bezug von Alters- bzw. Berufsunfähigkeitsrente eintreten: Im ersten Fall soll das Arbeitsverhältnis enden, im zweiten ist es für die Dauer der Rentenzahlung suspendiert.

Schließlich ist bemerkenswert, daß sich in einem dem Gutachter vorliegenden Arbeitsvertrag vom 17. Mai 1966 neben der Bestimmung über die Altersversorgung eine Vereinbarung des Inhalts findet, daß "im übrigen" die Bestimmungen des jeweils vom NDR angewandten Tarifvertrages gelten würden. Hätte man lediglich auf den Tarifvertrag über die Versorgungsvereinbarung verweisen wollen, hätte diese letztere Vorschrift vollauf genügt.

Im Ergebnis besteht daher kein Zweifel: Die Altersversorgung ist sowohl durch Tarifvertrag wie auch durch die Arbeitsverträge samt den sie ergänzenden Zusagen garantiert.

2. Beschränkungsmöglichkeiten

Die bestehende tarifliche Regelung kann unbestrittenermaßen durch einen neuen, die Arbeitnehmer schlechter stellenden Tarifvertrag ersetzt werden.

Siehe aus der Rechtsprechung BAG AP Nr. 5 zu § 9 TVG; BAG AP Nr. 11 zu Art. 44 Truppenvertrag; BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip; zur Begründung siehe im einzelnen Däubler, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung? AuR 1984, 3 f.

Ebenso ist unbestritten, daß arbeitsvertragliche Garantien durch eine neue Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch zulässige Änderungskündigung nach §§ 1,2 KSchG beseitigt werden können. Fraglich und umstritten ist jedoch, ob durch Tarifvertrag auch die arbeitsvertragliche "Ordnung" neu gestaltet werden kann. Insoweit ist danach zu unterscheiden, ob es sich um "Individualvereinbarungen", um "Garantiebestimmungen" oder um gewöhnliche "Allgemeine Arbeitsbedingungen" handelt. Die "Ablösbarkeit" durch Tarifvertrag wird in diesen

Fällen durchaus unterschiedlich gesehen.

II. Die betriebliche Altersversorgung als tariffeste Individualvereinbarung?

1. Der Bestandsschutz von Individualvereinbarungen

In Literatur und Rechtsprechung besteht Einigkeit darüber, daß individuelle arbeitsvertragliche Abmachungen auch dann aufrechterhalten bleiben, wenn sich die Tariflage ändert. Dies wird mit Recht auf das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG gestützt, das über seinen Wortlaut hinaus nicht nur "nachtarifliche", sondern auch "vortarifliche" Regelungen erfaßt.

Vgl. etwa Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, a.a.O.,
§ 4 Rn 155 mwN

Daran hat auch die Entscheidung des 6. Senats des BAG vom 12.8.1982 nichts geändert, die einen Abbau von Individual^{rechten} ~~festen~~ durch Betriebsvereinbarung zuließ.

BAG DB 1982, 2298 = AuR 1982, 354

Das Gericht stützte sich dabei entscheidend auf die Erwägung, daß das Günstigkeitsprinzip in § 77 Abs. 4 BetrVG

nicht erwähnt wurde, so daß der Betriebsrat jedenfalls im Bereich obligatorischer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG zur Schaffung einer "verschlechternden" Ordnung befugt sei. Im hier interessierenden tarifrechtlichen Rahmen wird das Günstigkeitsprinzip als solches jedoch nicht in Frage gestellt, da § 4 Abs. 3 TVG insoweit eine eindeutige Lösung enthält: Auch der 6. Senat könnte daher in diesem Punkt der allgemeinen Auffassung schwerlich widersprechen.

2. Begriff der Individualvereinbarung

Nicht jede arbeitsvertragliche Abmachung ist zugleich eine Individualvereinbarung. Diese liegt vielmehr nur dann vor, wenn im Einzelfall auf besondere Umstände, insbesondere solche in der Person des Arbeitnehmers abgestellt wurde.

Vgl. Schulin, Änderung von betrieblichen Ruhegeldzusagen, Beilage Nr. 10/84 zu DB, S. 2

Das BAG spricht von "individuellen, wegen besonderer Leistung oder sozialer Bedürftigkeit einzelner Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen"

BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip

sowie an anderer Stelle von "individuellen Sonderabmachungen"

insbesondere auf der Grundlage des Leistungsprinzips oder seiner (d.h. des Arbeitnehmers) sozialen Bedürftigkeit"

BAG AP Nr. 11 zu Art. 44 Truppenvertrag, bestätigt durch BAG AP Nr. 26 zu Art. 44 Truppenvertrag

Neben der Leistung und der sozialen Bedürftigkeit gibt es daher offensichtlich noch andere Gesichtspunkte, die für das Vorliegen dieser Art Verträge ausreichen. Das Bundesarbeitsgericht hält es sogar für unschädlich, wenn die "Sondervereinbarungen" in einem "typischen Arbeitsvertrag" enthalten sind.

BAG AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk

Immer muß jedoch irgendwie auf die Individualität des einzelnen Arbeitnehmers Rücksicht genommen worden sein; dabei reicht es aus, daß dieser den Eindruck gewinnen konnte, daß ihm bestimmte Leistungen nicht nach einer bereits bestehenden, abstrakt-generellen Ordnung, sondern aufgrund irgendwelcher individueller Merkmale gewährt werden.

So richtig Säcker, Gruppenautonomie und Übermacht-
kontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972, S. 85

Wird einem Arbeitnehmer (nur) diejenige Leistung gewährt, die auch alle anderen oder alle vergleichbaren Arbeitnehmer erhalten, so ist dies ein sehr starkes Indiz dafür, daß

keine Individualabrede vorliegt, sondern daß es sich um die Vereinbarung Allgemeiner Arbeitsbedingungen handelt.

So Martens, Das betriebsverfassungsrechtliche Ablösungsprinzip der §§ 87, 88, 77 BetrVG, RdA 1983, 225

Entsprechend hat auch das BAG eine individuelle Ruhegeldzusage dann angenommen, wenn einem Arbeitnehmer in einem "persönlich gehaltenen Schreiben" Leistungen versprochen wurden, die erheblich über das sonst gewährte Maß hinausgingen.

BAG AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl. 2 R

3. Anwendung im konkreten Fall

Legt man diese Grundsätze im vorliegenden Fall zugrunde, so wird man nicht von einer Individualvereinbarung sprechen können. Sowohl die arbeitsvertraglichen Bestimmungen wie auch die Zusagen waren nicht nur der äußeren Erscheinungsform nach bereits vorgedruckte Texte, sondern wurden - soweit ersichtlich - auch gegenüber allen Arbeitnehmern gleichermaßen praktiziert. Anders als dies etwa bei der Begünstigung einer relativ kleinen Gruppe von Beschäftigten denkbar wäre, bestand für den einzelnen Arbeitnehmer deshalb auch kein Anlaß, von einer gerade ihm

widerfahrenden Begünstigung auszugehen. Wer insoweit irgendwelche Zweifel hatte, besaß und besitzt auch jederzeit die Möglichkeit, sich an die betriebliche Interessenvertretung zu wenden und dort ausreichende Auskunft zu erhalten.

Eine Absicherung der Ruhegeldzusage als "Individualabrede" kommt daher nicht in Betracht.

III. Arbeitsvertragliche Bestandsschutzvereinbarung?

Die Tatsache, daß es sich im vorliegenden Fall nicht um Individualabreden, sondern um eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung handelt, darf nicht zu dem vorschnellen Schluß führen, damit seien auch die Grundsätze anwendbar, die das BAG zur Ablösung einheitsvertraglicher Regelungen durch Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag entwickelt hat.

Dazu aus der neueren Literatur etwa Falkenberg, Betriebsvereinbarungen als Mittel zur Verschlechterung von Arbeitsbedingungen? BB 1984, 875 ff.; Gaul, Freiheit Grenzen einer kollektivrechtlichen Gestaltung durch Betriebsvereinbarung, BB 1984, 931 ff.; Coester, Zur Ablösung einheitsvertraglicher Leistungsordnungen, BB 1984, 797 ff.; Däubler, a.a.O., AuR 1984, 1 ff.

Diese Rechtsprechung bezieht sich nämlich ausschließlich auf den Fall, daß eine bisher bestehende, der Form nach rein vertragliche Ordnung (Allgemeine Arbeitsbedingungen, Gesamtzusage, Betriebsübung) durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag "abgelöst" wird. Die Überlegungen gehen deshalb auch in erster Linie in die Richtung, das Individualarbeitsrecht sei nicht in der Lage, eine (unbeabsichtigte!) Versteinerung der einmal festgelegten Regelungen zu verhindern. Auch sei es wenig einsichtig, arbeitsvertraglichen Befugnissen einen stärkeren Bestandsschutz als den durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag verliehenen zu gewähren.

Vgl. BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl. 4 ff.

Gerade diese Erwägungen treffen aber nicht zu, wenn der Arbeitgeber eine bestehende tarifliche Regelung dadurch "verstärkt", daß er ihr durch arbeitsvertragliche Abmachungen einen erhöhten Bestandsschutz verleiht. Die vom BAG angenommene Gesetzeslücke in bezug auf das Verhältnis zwischen einheitsvertraglicher Ordnung und Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung besteht dann nicht, wenn die Arbeitsvertragsparteien einen von der Entwicklung der Kollektivverträge unabhängigen Bestandsschutz vereinbart haben.

Entsprechende Aussagen finden sich auch in der Literatur, obwohl die jüngste Diskussion diese Problematik kaum angesprochen hat.

Vgl. jedoch Schulin, a.a.O., S. 3 Fn 4

Hueck-Nipperdey stellen zunächst fest, daß die Bestimmungen eines Tarifvertrags auch dann durch einen nachfolgenden schlechteren Tarifvertrag abgelöst werden, wenn im Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag verwiesen wurde, fahren dann jedoch fort (Bd. II/1, § 30 VI 2, S. 588):

"Eine Ausnahme kann dann anerkannt werden, wenn durch eine völlig eindeutige Vereinbarung die Bestimmungen eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung gerade deshalb arbeitsvertraglich für den Arbeitnehmer festgelegt werden, um ihnen unabhängig von eventueller Beendigung oder Änderung der tariflichen Regelung (oder der Betriebsvereinbarung) in der Zukunft einzelvertragliche Geltung zu verschaffen. Dann, aber nur dann, gewinnen die Arbeitsbedingungen den Charakter besonderer Leistungsbedingungen, die als günstigere Abmachungen gegenüber ungünstigeren Kollektivverträgen bestehen bleiben."

Ähnliche Ausführungen finden sich im Zusammenhang der betrieblichen Altersversorgung bei Hilger (Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, Bd. I, 5. Aufl., Stuttgart 1968, S. 103). Dort heißt es:

"Denkbar ist, daß der Arbeitgeber generelle, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitgeber-Zusage begründete Anwartschaften dem einzelnen Arbeitnehmer auch persönlich zusichert, etwa indem er - vielleicht jeweils nach Ablauf der Wartezeit - diesem die betriebliche Regelung zuschickt und zusichert, daß die sich

daraus ergebenden Rechte auch für ihn gelten sollen. Hat der Arbeitgeber auf solche Weise den einzelnen Arbeitnehmern die betriebliche Regelung nicht nur mitgeteilt, sondern hat er sie einzelvertraglich und individuell bekräftigt, so muß eine solche individualrechtliche zusätzliche Vereinbarung gegenüber einer etwaigen kollektivrechtlich getroffenen ungünstigeren Neuregelung Bestand haben, und zwar auch dann, wenn man grundsätzlich das Ordnungsprinzip anerkennt. In solchen Fällen muß deshalb bei Änderungen durch Betriebsvereinbarung zusätzlich die Zustimmung der einzelnen Betroffenen eingeholt werden."

Hervorzuheben ist, daß es der Verfasserin offensichtlich nicht um eine Individualvereinbarung, sondern darum geht, daß eine "betriebliche Regelung" in die Arbeitsverträge aufgenommen wurde.

Vgl. auch IAG Stuttgart BB 1967, 500 f.

Im Ergebnis ist dem aus den selben Gründen zuzustimmen, die für einen Bestandsschutz von Individualvereinbarungen gesprochen haben: Es ist keine Rechtsgrundlage dafür ersichtlich, den Arbeitsvertragsparteien eine derartige Abmachung zu verbieten und insoweit in ihre Vertragsfreiheit einzugreifen. Auch die Tarifautonomie verlangt nicht, daß eine Nivellierung auf das jeweils jüngste tarifliche Niveau hin erfolgen müßte - eine solche Annahme wäre nur dann plausibel, wenn tarifliche Abmachungen zugleich Höchsttarbeitsbedingungen wären, eine Vorstellung,

die im direkten Gegensatz zu dem in § 4 Abs. 3 TVG verankerten Günstigkeitsprinzip steht.

Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, so ist zu fragen, ob die Regelung im Arbeitsvertrag sowie in der diesen ergänzenden Zusage in der Tat als "Bestandsschutzgarantie" zu verstehen war. In der Rechtsprechung wird dies zum Teil bereits dann angenommen, wenn eine kollektivvertragliche Regelung wörtlich in den Arbeitsvertrag übernommen wurde.

LAG Stuttgart BB 1967, 500

Ob dem unter allen denkbaren Umständen zuzustimmen ist, mag hier auf sich beruhen, da die Abgrenzung zur schlichten Bezugnahme auf Tarifverträge problematisch wird, zumal es häufig auf eher zufälligen Umständen beruhen wird, ob eine Tarifnorm abgeschrieben und in den Arbeitsvertrag übernommen oder ob nur auf sie verwiesen wird. Ganz anders verhält es sich jedoch dann, wenn die arbeitsvertragliche Abmachung die Bestandsschutzproblematik ausdrücklich einbezieht. Genau dies ist hier gegeben: Die Rede ist von einer "nichtwiderruflichen" bzw. "unwiderruflichen" Versorgungszusage. Damit ist eine Verfestigung der Ansprüche gewollt, die bei bloßer Bezugnahme auf den Tarifvertrag nicht eingetreten wäre. Zwar enthält dieser an keiner Stelle einen ausdrücklichen Widerrufsvorbehalt, doch versteht es sich von selbst, daß Tarifverträge keine

"Ewigkeitsgarantie" besitzen, daß sie von der einen oder anderen Seite gekündigt und durch eine andere Regelung ersetzt werden können. Diesen Unsicherheitsfaktor wollte die Zusage ausschalten; andernfalls hätte das hinzugefügte Wort "nichtwiderruflich" bzw. "unwiderruflich" keinerlei inhaltliche Bedeutung gehabt.

Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, die Formulierung der Zusage hätte nur die Tatsache hervorheben wollen, daß der Tarifvertrag keinen Widerrufsvorbehalt enthielt. Einer Vertragsklausel ausschließlich deklaratorischen Charakter zuzusprechen, ist wenig naheliegend. Dies gilt um so mehr, als die Zusage auch andere arbeitsvertragliche Fragen anspricht (Auflösung bzw. Suspendierung des Arbeitsverhältnisses) und insoweit eine eindeutige Regelung ~~be~~trifft. Hinzu kommt, daß in der ganzen bisherigen, sich über 30 Jahre erstreckenden Entwicklung durchweg im Sinne eines vollen Bestandsschutzes verfahren wurde. Die tarifliche Regelung des Jahres 1965 räumte den Arbeitnehmern, die bereits Ansprüche erworben hatten, ausdrücklich ein Wahlrecht zwischen der alten und der neuen Regelung ein; der Tarifvertrag von 1973 erhielt diese Regelung aufrecht. Zwar fehlt eine entsprechende Normierung für das Verhältnis zwischen dem 1965 und dem 1973 abgeschlossenen Tarifvertrag, doch war dies überflüssig, da insoweit nur Verbesserungen eingetreten waren. Dem Bestandsschutzgedanken wurde schließlich aber auch dadurch Rechnung getragen,

daß die im Dezember 1983 vereinbarte Neuregelung ausschließlich auf diejenigen Personen anzuwenden ist, die nach dem 1.1.1984 in die Dienste des NDR treten. Erst durch den jetzigen Vorstoß wird die langjährige Praxis in Zweifel gezogen. Schließlich ist zu berücksichtigen, daß die Zusage allein vom Arbeitgeber formuliert wurde, der sich deshalb im Zweifelsfall diejenige Auslegung entgegenhalten lassen muß, die für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Vgl. BAG AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt:

"Der Arbeitgeber muß auf die Abfassung von Versorgungszusagen große Sorgfalt verwenden. Er darf nicht leichtfertig bei seinen Arbeitnehmern unbegründetes Vertrauen erwecken. Das bedeutet, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer belehren muß, falls die Versorgungsregelung zu Zweifeln Anlaß gibt und nicht in sich klar und verständlich ist. Unterläßt der Arbeitgeber eine solche Belehrung, muß er es unter Umständen hinnehmen, daß er an einer für ihn ungünstigen Auslegung festgehalten wird." Daß Zweifel in aller Regel zu Lasten des Arbeitgebers gehen, betonen weiter Höfer-Abt, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Bd. I, 2. Aufl., München 1982, Arb.Gr. Rn 156.

Aus alledem folgt, daß die Tarifregelung des Jahres 1973 arbeitsvertraglich "festgeschrieben" wurde. Änderungen dieses Tarifvertrages sind zwar möglich, schlagen jedoch nicht auf die Arbeitsverträge durch. Vielmehr gilt die 1973 vereinbarte Regelung aufgrund der Zusagen solange

weiter, bis diese auf arbeitsvertraglichem Wege, d.h. durch Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch zulässige Änderungskündigung abgeändert werden.

Zwischenergebnis:

Die betriebliche Altersversorgung beim NDR beruht auf einer doppelten Rechtsgrundlage. Eine Beschränkung der vorgesehenen Rechte ist daher nur dann möglich, wenn sowohl die tarifliche als auch die arbeitsvertragliche Regelung abgeändert wird.

Im folgenden soll untersucht werden, welche rechtlichen Grenzen bei der beabsichtigten Verschlechterung der Versorgung zu beachten sind. In einem ersten Schritt soll dabei zunächst überprüft werden, inwieweit durch Tarifvertrag oder individualrechtliche Mittel in die Rechtsstellung der Pensionäre eingegriffen werden kann (dazu unten IV). Im Anschluß daran wird uns die Hauptfrage beschäftigen, inwieweit ein neuer Tarifvertrag die bisher bestehende tarifliche Regelung verschlechtern kann. Dabei wird unterstellt, daß eine entsprechende Einigung zwischen dem NDR und den Gewerkschaften zustande kommt (unten V). Die Frage, inwieweit die arbeitsvertraglichen Abmachungen durch Änderungskündigungen an die neue Regelung angepaßt

werden können, wird uns im folgenden Abschnitt beschäftigen. Dabei stellt sich insbesondere auch das Problem einer Mitbestimmung des Personalrats (unten VI). Schließlich ist noch kurz auf das Problem einzugehen, was geschehen könnte, wenn sich die RFFU über eine längere Zeit hinweg den Abschluß von Tarifverträgen verweigern würde (unten VII).

Ergänzend sei darauf hingewiesen, daß sich keine wesentlich anderen Fragen stellen würden, wenn man entgegen der hier vertretenen Auffassung keine bestandssichernde Abrede auf arbeitsvertraglicher Ebene annehmen würde. In diesem Fall würde sich zunächst die Problematik der sogenannten ablösenden Betriebsvereinbarung entstehen, die in jüngster Zeit verstärkt Gegenstand wissenschaftlicher Auseinandersetzung war.

Zum Diskussionsstand siehe etwa Schulin Beilage Nr. 10/84 zu DB; Coester BB 1984, 797 ff.; Däubler AuR 1984, 1 ff.

Eine Klärung durch den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts wird zunächst nicht erfolgen, da sich die Parteien des Ausgangsrechtsstreites derzeit in Vergleichsverhandlungen befinden.

Siehe die Mitteilung in NJW 1984, Heft 48, S. VI

Geht man mit einer Reihe von Autoren davon aus, daß die

Ablösung bestehender einheitsvertraglicher Ordnungen nicht mit dem Günstigkeitsprinzip vereinbar und deshalb unzulässig ist,

so Richardi, Eingriff in eine Arbeitsvertragsregelung durch Betriebsvereinbarung, RdA 1983, 201 ff.; Pfarr, Mitbestimmung bei der Ablösung und der Verschlechterung allgemeiner Arbeitsbedingungen, BB 1983, 2001 ff. (für den Fall der Verschlechterung im Gegensatz zur bloßen Umstrukturierung); Däubler, a.a.O., AuR 1984, 1 ff.

so ist die weitere Problematik sowieso mit der hier angenommenen identisch. Schließt man sich demgegenüber jedoch der bisherigen BAG-Rechtsprechung an, die eine Ablösung im Grundsatz bejahte

dafür auch Löwisch, Die Verschlechterung von Individualansprüchen durch Betriebsvereinbarung, BB 1983, 1709 ff.; Martens, a.a.O., RdA 1983, 217 ff. u.a.

so entfällt lediglich die unter VI zu behandelnde Kündigungsschutzrechtliche Problematik, da die arbeitsvertraglichen Befugnisse durch den neuen Tarifvertrag aufgehoben wären. Auch dann wird man allerdings daran zweifeln können, ob in bezug auf Außenseiter nicht doch der Weg über die Änderungskündigung beschritten werden muß. Im Ergebnis kann dies alles allerdings dahinstehen, sofern die Maßstäbe für die Verschlechterung eines bestehenden Tarifvertrages mit jenen identisch sind, die für die Zulässigkeit einer dem Arbeitnehmer benachteiligenden Änderungskündigung

maßgebend sind.

IV. Eingriff in Rechte der Pensionäre?

Da sich die beabsichtigte Regelung auch auf Personen auswirken soll, die bereits Versorgungsbezüge erhalten, stellen sich insoweit verschiedene Fragen. Zum einen geht es darum, ob das Ruhestandsverhältnis überhaupt tariflicher Regelung unterliegt (unten 1). Weiter ist zu prüfen, ob die nach Eintritt des Versicherungsfalls entstehenden Ansprüche nicht einen spezifischen Bestandschutz genießen, der einer tariflichen Verschlechterung entgegenstehen würde (unten 2). Schließlich ergibt sich das Problem, inwieweit die individuelle Rechtsbeziehung zum einzelnen Ruheständler an die Vorstellungen des NDR angepaßt werden kann (unten 3).

1. Tarifliche Regelung auch des Ruhestandsverhältnisses?

Die Frage, ob die Rechtsstellung von Ruheständlern überhaupt kollektivvertraglicher Regelung unterworfen ist, wurde bislang vorwiegend im Zusammenhang mit einer Neugestaltung durch Betriebsvereinbarung diskutiert. Die Rechtsprechung des BAG

Grundlegend: BAG AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952; aus neuerer Zeit: BAG AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt

geht ebenso wie die herrschende Meinung in der Literatur

Nachweise bei von Hoyningen-Huene, Ablösende Betriebsvereinbarungen für ausgeschiedene Arbeitnehmer, RdA 1983, 226 Fn 2

davon aus, daß dem Betriebsrat insoweit das Mandat fehle. Der Regelung durch Betriebsvereinbarung würden nur Arbeitsverhältnisse der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer unterliegen; gegenüber den Pensionären fehle es auch an der erforderlichen demokratischen Legitimation, da diese keinen Einfluß mehr auf die Zusammensetzung des Betriebsrats ausüben könnten.

Die hier interessierende Paralleelfrage einer tariflichen Regelung ist nur wenig erörtert. Blomeyer-Otto wollen die für Betriebsvereinbarungen geltende Beschränkung hierher übertragen (Einleitung Rn 349), Höfer-Abt (a.a.O., Arb.Gr. Rn 207) äußern zwar keine grundsätzlichen Bedenken gegen eine tarifliche Regelung des Ruhestandsverhältnisses, wollen jedoch eine sonst bei Tarifverträgen nicht praktizierte Billigkeitskontrolle eingreifen lassen. Wiedemann-Stumpf (a.a.O. § 1 Rn 144) plädieren dafür, "im Wege der offenen Rechtsfortbildung" eine Regelungszuständigkeit der Tarifparteien einzuführen, da ein ausreichender sachlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gegeben sei. Das BAG hat sich - soweit ersichtlich - bisher zu dieser Problematik nicht geäußert; die Entscheidung vom 14. Dezember

1982 (3 AZR 258/80) betraf ausschließlich die tarifliche Verschlechterung der Anwartschaften noch beschäftigter Arbeitnehmer.

Die Entscheidung ist abgedruckt in: Arbeitsrechts-Blattei Betriebliche Altersversorgung, Entscheidung Nr. 109.

Der im Betriebsverfassungsrecht überzeugende Hinweis auf die fehlende demokratische Legitimation kann im vorliegenden Zusammenhang nicht verfangen: da auch Ruheständler häufig Mitglied der Gewerkschaft bleiben, könnten sie im Prinzip durchaus auf die Tarifpolitik Einfluß nehmen. Dennoch sprechen durchgreifende Bedenken gegen eine tarifliche Regelung des Ruhestandsverhältnisses.

Zum einen gibt § 1 Abs. 1 TVG schon von seinem Wortlaut her keine ausreichende Rechtsgrundlage. Die Rede ist dort von "Arbeitsverhältnissen", nicht von "Ruhestandsverhältnissen". Zwischen beiden ist jedoch zu unterscheiden,

So schon BAG AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952 Bl. 4

da die Rechte und Pflichten sowie der Bestandsschutz grundsätzlich anders ausgestaltet sind. Selbst wenn man das "Ruhestandsverhältnis" als eine Art Arbeitsverhältnis im Abwicklungsstadium verstehen würde, ergäben sich Bedenken aus dem Text des § 1 Abs. 1 TVG: Tariflich regel-

bar ist nur die "Beendigung", nicht die sich unter Umständen über Jahre hinweg erstreckende "Abwicklung" des Arbeitsverhältnisses.

Ebenso Wiedemann-Stumpf, a.a.O., § 1 Rn 144

Gewichtiger ist jedoch das zweite Argument, wonach die Tarifautonomie im Verhältnis zwischen dem Unternehmen und den Pensionären ^{ihre} ~~seine~~ Funktion nicht erfüllen kann. Wie das BAG in ständiger Rechtsprechung betont, wird die Garantie der Tarifautonomie durch die Arbeitskampf-garantie ergänzt.

Vgl. BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 4 ff.

Nur dann, wenn die Arbeitnehmerseite durch Verweigerung ihrer Arbeitsleistung Druck auf den Arbeitgeber ausüben kann, ist mit ernsthaften Verhandlungen und einem sinnvollen Kompromiß zu rechnen. Den Ruheständlern steht das Mittel der Arbeitsniederlegung aus der Natur der Sache heraus jedoch nicht zur Verfügung; von ihnen erstrebte Tarifverträge könnten nicht dasselbe Maß von Richtigkeits-gewähr für sich beanspruchen wie für aktive Arbeitnehmer geltende Abmachungen. Die innergewerkschaftliche Solidarität allein wäre kein ausreichendes Gegengewicht zu dem wegfallenden Druckpotential.

Konsequenterweise hat das BAG deshalb die Auszubildenden ebenfalls nicht darauf verwiesen, von den Streikerfolgen

der übrigen Arbeitnehmer zu profitieren: Da ihre Rechtsverhältnisse gemäß § 3 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz tariflicher Regelung unterliegen, muß insoweit auch ein von den Betroffenen selbst (mit-)geführter Arbeitskampf möglich sein. Vgl. BAG BB 1984, 1807, Pressemitteilung.

Schließlich ist zum dritten zu bedenken, daß Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 TVG auf die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft beschränkt sind; Außenseiter werden nicht erfaßt. Jede drohende Verschlechterung würde daher einen Anreiz zum Austritt schaffen - eine Folge, die mit dem Benachteiligungsverbot des Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG schwerlich in Einklang zu bringen wäre. Noch deutlicher würde die Diskriminierung der Gewerkschaftsmitglieder, wenn es effektiv zu einer tariflichen Verschlechterung käme: Sie würden gewissermaßen für ihr Engagement bestraft, da die Außenseiter weiter die bisherigen Arbeitsbedingungen erhalten würden.

Dem kann ~~auch~~ nicht entgegengehalten werden, daß sich vergleichbare Gestaltungen ^{auch} bei anderen das bisherige Niveau unterschreitenden Tarifverträgen ergeben könnten. Richtig ist sicherlich, daß auch der Abbau z.B. einer Weihnachtsgratifikation zunächst gemäß § 3 Abs. 1 TVG nur die Organisierten trifft. Der entscheidende Unterschied besteht jedoch darin, daß der Arbeitgeber alsbald ~~auch~~ die Rechte der Außenseiter auf das jetzige tarifliche Maß zurückstutzen wird: Entweder ist bereits in den Arbeits-

verträgen auf die "jeweils geltenden" Tarifverträge verwiesen oder aber wird (ausnahmsweise) eine Änderungsvereinbarung getroffen oder eine Änderungskündigung ausgesprochen. Eine solche automatische Anpassung ist beim Ruheständler nicht zu erwarten. Anders als der aktive Arbeitnehmer hat er keine Veranlassung, auf ein Änderungsangebot des Arbeitgebers einzugehen. Eine Änderungskündigung ist nicht möglich; der Widerruf der Zusage ist nur unter ganz engen Voraussetzungen (Existenzkrise des Unternehmens, Rechtsmißbrauch durch den Pensionär) zulässig.

Nähere Nachweise bei Blomeyer-Otto, a.a.O., Einl. Rn 357 ff.

Der Einsatz des Gestaltungsmittels "Tarifvertrag" würde daher zu einer definitiven Schlechterstellung der Gewerkschaftsmitglieder führen. Die von Wiedemann-Stumpf vorgeschlagene Rechtsfortbildung müßte sich ~~daher~~^{zudem} über die klare Bestimmung des § 3 Abs. 1 TVG hinwegsetzen. Auch ist ein entsprechendes Bedürfnis nicht ersichtlich, da in wirklich gravierenden Fällen das Widerrufsrecht eingreift, für eine sonstige "Anpassung" aber die Grundlage fehlt, da die Rente Gegenleistung für die schon erbrachte "Betriebstreue" darstellt. Soweit es um eine Begünstigung der Pensionäre geht, bieten das Arbeitsvertragsrecht sowie § 328 BGB ausreichende Möglichkeiten.

Eine tarifliche Regelung des Ruhestandsverhältnisses scheidet aus diesen Gründen daher aus.

2. Eingriff in bestehende Rechte?

Selbst wenn man die Frage der tariflichen Regelbarkeit anders entscheiden würde, wäre eine nachträgliche Verkürzung der Ruhestandsbezüge nicht möglich. Wie der Große Senat des BAG ausgeführt hat, wird auch ein durch Kollektivvereinbarung (im konkreten Fall: durch Betriebsvereinbarung) begründeter Anspruch zum Individualanspruch, der nicht mehr entzogen werden kann.

BAG AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952: Mit seinem Ausscheiden hat der Arbeitnehmer "einen individuellen Einzelanspruch gegen den Arbeitgeber erworben, der zwar in einer Betriebsvereinbarung wurzelt, aber nunmehr zu einem selbständigen schuldrechtlichen Anspruch geworden ist. Dieser Anspruch besteht nach seinem Sinn und Zweck schlechthin als Daueranspruch auch über die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung hinaus weiter." Ebenso von Hoyningen-Huene RdA 1983, 229

Ausdrücklich betont das BAG in einer neueren Entscheidung, aus der von ihm angenommenen Ablösungstheorie könne nicht der Schluß gezogen werden, "daß auch bereits entstandene Versorgungsansprüche zur Disposition der Betriebspartner stehen müßten".

BAG AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Dabei wird offensichtlich nicht nur der einzelne monatlich fällig werdende Rentenanspruch, sondern das "Stammrecht" als solches als "kollektivfreies Individualrecht" gesehen. Daß einmal entstandene Ansprüche nicht wieder entzogen werden können, ist vor kurzem erneut bekräftigt worden.

BAG DB 1984, 303 für den Umschulungsanspruch

Diese Rechtsprechung zu den "wohlerworbenen Rechten" wird überdies durch die Grundsätze bestätigt, die das BAG zum Schutz erdienter Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung entwickelt hat. So sei es nicht zulässig, unverfallbare Anwartschaften ohne besonderen Grund zu entziehen; Entsprechendes käme einer Enteignung gleich.

So BAG AP Nr. 185 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Ein "besonderer Grund" wird praktisch nur dann angenommen, wenn das Unternehmen aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage zu einer Kürzung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gezwungen ist. Ist schon die Anwartschaft als solche grundsätzlich unentziehbar, so muß dies erst recht für die Ansprüche der Pensionäre gelten, da diese nach der Rechtsprechung des BAG auch im Falle der Unternehmenskrise einen höheren Schutz als die Anwartschaften

der noch aktiven Arbeitnehmer genießen.

BAG AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl. 3 R

Mit Recht wird deshalb auch in der Literatur ein Eingriff in bestehende Rechte der Ruheständler abgelehnt.

Schuling, a.a.O., S. 7; Blomeyer-Otto, a.a.O., Einl. Rn 357 ff.

3. Abbau durch Änderungskündigung?

Gegenüber den Ruheständlern versagen im vorliegenden Fall auch individualvertragliche Mittel. Das Ruhestandsverhältnis unterliegt nicht der ordentlichen Kündigung. Möglich ist lediglich ein Widerruf - sei es, daß dieser ausdrücklich vorbehalten wurde, sei es, daß eine schwere Treupflichtverletzung des Arbeitnehmers oder eine schwere wirtschaftliche Notlage des Arbeitgebers vorliegt.

Siehe von Hoyningen-Huene, a.a.O., RdA 1983, 230; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl., München 1983, § 81 X (S. 468 ff.).

Alle diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht gegeben. Ein Widerrufsvorbehalt existiert weder im Tarifvertrag noch in der Zusage; diese ist im Gegen-

teil ausdrücklich als "nichtwiderruflich" bzw. "unwiderruflich" bezeichnet worden. Von einer schweren Treupflichtverletzung einzelner Arbeitnehmer ist nirgends die Rede; auch hat niemand eine wirtschaftliche Notlage des NDR der Art behauptet, daß eine "Sanierung" nur mit Hilfe von Opfern auch der Ruheständler möglich wäre.

Siehe BAG AP Nr. 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt:
"Die Pensionäre müssen nur insoweit Zugeständnisse machen, wie dies zur Rettung des Unternehmens unerläßlich erscheint."

4. Ergebnis

Die Rechte der Pensionäre können somit weder durch Tarifvertrag noch durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers geschmälert werden. Den Pensionären sind diejenigen Beschäftigten gleichzustellen, die jederzeit einen Rentenanspruch geltend machen könnten - sei es, daß sie über das 65. Lebensjahr hinaus beim NDR tätig sind, sei es, daß sie die Möglichkeit hätten, im Rahmen der flexiblen Altersgrenze vorzeitig in den Ruhestand zu gehen und gemäß § 6 Abs. 1 der Versorgungsvereinbarung einen Rentenanspruch geltend zu machen.

V. Grenzen der tariflichen Verschlechterung

1. Grundlagen

Unbestritten ist, daß ein Tarifvertrag durch einen anderen ersetzt werden kann, der den Arbeitnehmern weniger Rechte einräumt.

BAG AP Nr. 5 zu § 9 TVG; BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG
Günstigkeitsprinzip; Gerhard Müller, Ablösung betrieb-
licher Ein^{heits}haltungsregelungen durch Tarifvertrag,
Düsseldorf-Frankfurt 1983, S. 51.

Eigentlicher Grund ist nicht ein normativ nicht^{herleit-}bares "Ordnungs-" oder "Ablösungsprinzip", sondern der regelmäßig vorhandene Wille der Tarifparteien sowie die Tatsache, daß es letztlich um einen marktförmigen Interessenausgleich geht, bei dem die "Bewertung" der ausgetauschten Güter durchaus schwanken kann.

Näher dazu Däubler, AuR 1984, 4 für das Parallelproblem bei der Betriebsvereinbarung.

Die dadurch geschaffene weitgehende Freiheit der Tarifparteien vermag sie allerdings nicht von der Bindung an höherrangiges Recht zu befreien. Neben zwingenden Gesetzen sind deshalb beim Abschluß der Tarifparteien insbesondere

Arbeitnehmergrundrechte sowie rechtsstaatliche Prinzipien zu wahren.

Siehe die Nachweise bei Däubler-Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., Baden-Baden 1981, Rn 197 ff.; Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, Tarifvertragsgesetz, Einl., Rn 138 ff. jeweils mwN

Anders als bei Betriebsvereinbarungen findet jedoch keine gerichtliche Billigkeitskontrolle statt, da diese angesichts des relativen Machtgleichgewichts zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite überflüssig sei.

Vgl. BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl. 7; weitere Nachweise bei Blomeyer-Otto, a.a.O., Einl. Rn 221

Im vorliegenden Zusammenhang stellt sich daher die besondere Frage, inwieweit die aus der bisherigen Regelung folgenden Ansprüche Eigentumsschutz nach Art. 14 GG genießen (unten 2) und inwieweit das Vertrauen einzelner Beschäftigter in den Fortbestand der bestehenden Regelung aus rechtsstaatlichen Gründen zu schützen ist (unten 3).

2. Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung als "Eigentum" im Sinne des Art. 14 Abs. 1 GG

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

fallen alle vermögenswerten Privatrechte, insbesondere auch Forderungen unter die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 GG.

BVerfGE 28, 119, 141

Dies bedeutet, daß jedenfalls Einzelansprüche, die bereits fällig sind, grundsätzlich nicht entzogen werden dürfen. Insofern erfährt das oben zur Rechtsstellung der Pensionäre Gesagte erneut eine Bestätigung.

Sehr viel zweifelhafter wird der Rückgriff auf Art. 14 Abs. 1 GG, wenn es nur um Anwartschaften auf künftig fällig werdende Leistungen geht. Ohne ausdrücklich auf Art. 14 Abs. 1 GG bezug zu nehmen, hat das Bundesarbeitsgericht den Standpunkt vertreten, ohne Rücksicht auf ihre Verfallbarkeit oder Unverfallbarkeit könnten bereits "erdiente" Anwartschaften grundsätzlich nicht mehr entzogen werden.

BAG DB 1982, 46 ff.

Konkret bedeutet dies, daß der in der Regel nach § 2 BetrAVG errechnete Teilwert der Rente wie ein fälliger Anspruch auf Lohn oder Zulagen behandelt wird. Dies leuchtet unmittelbar ein, da ja die Gegenleistung des Arbeitnehmers, die mit der Arbeitsleistung manifestierte Betriebstreue, bereits erbracht ist. Die Tatsache, daß

das Arbeitsverhältnis beendet sein kann, bevor eine unverfallbare Anwartschaft entsteht, ist für diese Einordnung ohne Bedeutung. Mit Recht hat der Bundesgerichtshof darauf hingewiesen, die Kündbarkeit eines Miet- oder Pachtverhältnisses sei zwar ein Unsicherheitsfaktor, doch könne man daraus nicht schließen, daß es deshalb keinen wirtschaftlichen Wert habe und nicht unter Art. 14 Abs. 1 GG falle.

BGHZ 26, 248, 252; zustimmend BGH WM 1971, 1157

Noch deutlicher hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 28.2.1980 argumentiert, wo es um die Verfassungsmäßigkeit des sog. Versorgungsausgleichs ging.

BVerfGE 53, 257 ff.

Dort wurde zunächst ausgeführt, daß Art. 14 GG auch öffentlich-rechtlich begründete vermögenswerte Positionen umfasse, "wenn der ein subjektiv-öffentliches Recht begründende Sachverhalt dem einzelnen eine Rechtsposition verschafft, die derjenigen des Eigentümers entspricht". Im nächsten Satz heißt es dann (BVerfGE 53, 257, 289 f.):

"Dies ist der Fall für Ansprüche auf Versichertenrenten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen und für solche Rechtspositionen der Versicherten nach Begründung des Rentenversicherungsverhältnisses, die bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen, etwa des Ablaufs der Wartezeit und des Eintritts des Versicherungsfalles, zum Vollrecht erstarken können (Rentenanwartschaften)".

Damit ist klargestellt, daß selbst dann, wenn die Wartezeit noch nicht erfüllt ist und damit noch kein effektiver Versicherungsschutz eingreift, ein Vermögenswert vorliegt.

In die "erdienten" Anwartschaften kann nur unter besonderen Bedingungen eingegriffen werden. Ähnlich wie bei Eingriffen in die Rechte von Pensionären muß eine wirtschaftliche Notlage bestehen, die den Eingriff unabdingbar macht.

BAG AP Nr. 185 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Dabei reichen zur Begründung der wirtschaftlichen Notlage keine unsubstantiierten Behauptungen aus. Der Arbeitgeber muß vielmehr im einzelnen die Umstände darstellen, die es rechtfertigen sollen, einen notleidenden Betrieb durch Kürzung von Versorgungsansprüchen zu retten.

Vgl. BAG AP Nr. 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Dabei ist immer das mildeste Mittel zu wählen; ein endgültiger Widerruf kommt nur dann in Betracht, wenn auch die sanierte Gesellschaft auf Dauer unfähig bleibt, die vollen Versorgungslasten zu tragen.

So BAG AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl. 3 R

Zugleich ist dafür Sorge zu tragen, daß die Opfer gleichmäßig verteilt werden. Unzulässig wäre es, etwa nur eine Gruppe zu belasten und die Rechte der übrigen unberührt zu lassen.

BAG AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl 3

Noch unter der Geltung des BetrVG 1952 hat das BAG weiter verlangt, der Arbeitgeber müsse in solchen Fällen einen Sozialplan ausarbeiten, "der die etwa notwendigen Ein-

schränkungen sozial gerecht verteilt und der erkennen läßt, in welcher Weise auch der Arbeitgeber und die aktiven Belegschaftsmitglieder einschließlich der Spitzenkräfte das Ihre beitragen."

So BAG AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt Leitsatz 5

Was hier für einen Eingriff in Rechte der Pensionäre ausgeführt wurde, gilt in ähnlicher Weise für "erdiente" Anwartschaften. Soweit es um die Bestimmung des von jeder Gruppe zu leistenden "Sanierungsbeitrags" geht, sind allerdings den aktiven Arbeitnehmern eher Opfer zuzumuten als den Pensionären.

BAG AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl. 3 R

Inhaltlich lassen sich diese Einschränkungen von Arbeitnehmeransprüchen mit dem Gedanken der Sozialbindung nach Art. 14 Abs. 2 GG rechtfertigen.

Zur Frage der Handhabung von Grundrechtsschranken bei tariflichen Grundrechtseingriffen s. Däubler-Hege, a.a.O., Rn 206

Wendet man diese Grundsätze auf den hier vorliegenden Fall an, so ist zunächst unklar, ob überhaupt in "erdiente" Anwartschaften eingegriffen wird. Mangels näherer Angaben ist keine Aussage darüber möglich, ob die Übergangsregelungen des vorgeschlagenen § 14b etwas Derartiges in allen Fällen verhindern. Im Ergebnis kommt es darauf jedoch gar nicht an,

da die von der Rechtsprechung verlangten Eingriffsvoraussetzungen unzweifelhaft nicht gegeben wären: Es geht ersichtlich nicht darum, den NDR vor einem finanziellen Zusammenbruch zu bewahren; Ziel der Netto-Gesamtversorgungsobergrenze ist es vielmehr, zu sparen, d.h. die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung in gewissem Umfang zu reduzieren. Ein Entzug erdienter Anwartschaften kommt von daher sowieso nicht in Betracht. Um Zweifel und Unsicherheiten zu vermeiden, könnte es ggf. nützlich sein, eine ausdrückliche Bestandsschutzklausel in Bezug auf die erdienten Anwartschaften in den Text des künftigen Tarifvertrages aufzunehmen.

Sehr viel problematischer ist, ob auch die Chance, auf künftige Ruhegeldansprüche von der Eigentumsgarantie des Art.14 Abs.1 GG gedeckt ist. Das Bundesverfassungsgericht vertritt unter einhelliger Zustimmung der Lehre den Standpunkt, "Interessen, Chancen und Verdienstmöglichkeiten" seien durch Art.14 GG nicht geschützt.

BVerfGE 28, 119, 141

Dem ist schon deshalb zuzustimmen, weil andernfalls eine Versteinerung des Status quo eintreten würde. Gerade in der Marktwirtschaft können sich nicht immer alle Erwartungen realisieren.

Die Herausnahme der "Erwerbssaussichten" aus Art.14 Abs.1 GG

bedeutet nicht, daß damit auch im hier interessierenden Bereich die Vorstellungen der Arbeitnehmer über ihre künftige Altersversorgung ohne jede Bedeutung wären. Ob der einzelne Beschäftigte in seinem Vertrauen auf den Fortbestand der bestehenden Regelung zu schützen ist oder nicht, ist eine Frage, die im Rahmen des Rechtsstaatsprinzips angesiedelt ist; mit der Eigentumsgarantie hat sie unmittelbar nichts zu tun.

2 3. Vertrauensschutz der Beschäftigten

Die Bindung der Tarifparteien an rechtsstaatliche Grundsätze

dazu auch Blomeyer, Besitzstandswahrung durch Tarifvertrag, ZfA 1980, 66 ff. mwN

hat im vorliegenden Zusammenhang insofern Bedeutung, als damit auch die Grundsätze über die sog. unechte Rückwirkung Anwendung finden. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts liegt sie dann vor, wenn die normsetzende Instanz auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition nachträglich im Ganzen entwertet.

So BVerfGE 30, 392, 402 mwN aus der früheren Rechtsprechung

Ein solcher Fall wurde etwa dann angenommen, wenn die für Bausparverträge vorgesehenen steuerlichen Vorteile für die Zukunft beschränkt und dabei auch laufende Bausparver-

träge erfaßt werden.

Vgl. BVerfGE 48, 403, 415 ff.

Zwar geht es anders als bei der sog. echten Rückwirkung nicht um eine nachträgliche Verschlechterung bereits entstandener Rechte, doch ist auch eine solche unechte Rückwirkung nicht unbeschränkt, sondern nur dann zulässig, wenn - verfassungsrechtlich gesprochen - im Einzelfall dem Vertrauensschutz des Bürgers im Verhältnis mit der Bedeutung des gesetzgeberischen Anliegens für das Wohl der Allgemeinheit geringerer Rang zukommt; nur wenn die Abwägung ergibt, daß das Vertrauen auf die Fortgeltung der bestehenden Lage den Vorrang verdient, ist die Regelung unzulässig.

Vgl. BVerfGE 30, 250, 268; 48, 403, 415 ff.

Überträgt man diese Grundsätze auf die tarifliche Rechtssetzung, so steht auf der einen Seite das Vertrauen der Arbeitnehmer, die schon mit Rücksicht auf die jahrzehntelange Praxis nicht damit rechnen, daß die bestehende Regelung eine Verschlechterung erfährt. Auf der anderen Seite dürfte allerdings nicht primär auf das Wohl der Allgemeinheit, sondern auf Arbeitgeberinteressen von hohem Gewicht, insbes. solchen an der Erhaltung des Betriebes und der Arbeitsplätze abzustellen sein: Würde man ausschließlich auf Allgemeininteressen abheben, würde sich ein weitergehender Vertrauensschutz als im Verhältnis zur öffentlichen Gewalt ergeben.

Zur vergleichbaren Problematik bei Grundrechts-
eingriffen s. Däubler AuR 1984, 6 f.

Die Anwendung der Grundsätze über die unechte Rückwirkung läuft daher auf eine Interessensabwägung hinaus. Damit stimmt grundsätzlich auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überein, wonach auch in künftig entstehende Anwartschaften nicht beliebig, sondern nur auf der Grundlage überwiegender Arbeitgeberinteressen eingegriffen werden darf.

Vgl. BAG AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl 4

Die Voraussetzungen sind insofern allerdings sehr viel weniger streng als bei Eingriffen in erdiente Anwartschaften oder gar die Rechte der Pensionäre.

BAG, a.a.O.

Das BAG hat diese Aussage allerdings nicht im Zusammenhang mit dem Rechtsstaatsprinzip und den daraus abgeleiteten Regeln über die unechte Rückwirkung, sondern im Kontext der Billigkeitskontrolle getroffen. Dennoch kann schwerlich angenommen werden, daß sich das BAG der hier skizzierten Argumentation verschließen würde. Ablehnende Aussagen sind auch nicht in Andeutungen vorhanden. In der Entscheidung vom 14. Dezember 1982 (AR-Blattei, Betriebliche Altersversorgung, Entscheidung Nr. 109) ist im Gegenteil von einem "allgemeinen Vertrauensprinzip" die Rede, dessen nähere Konturen allerdings nicht bestimmt werden, da das BAG auf andere Weise zu einem ähnlichen Ergebnis kam: Das Fehlen jeglicher

Besitzstandsregelungen wurde als Verstoß gegen den Gleichheitssatz nach Art.3 Abs.1 GG qualifiziert mit der Folge, daß der Tarifvertrag durch die Arbeitsgerichte ergänzt wurde. Auch in der Literatur zum Betriebsverfassungsrecht wird für einen Rückgriff auf die verfassungsrechtlichen Rückwirkungsgrundsätze plädiert.

Vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 6.Aufl., München 1983,
§ 77 Rn 65

Eine abweichende Beurteilung ergibt sich auch nicht dadurch, daß § 17 Abs.3 Satz 1 BetrAVG eine Tariföffnungsklausel enthält, wonach im Tarifvertrag u.a. von der in § 2 des Gesetzes vorgesehenen Berechnung unverfallbarer Anwartschaften zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Das Gesetz stellt sich insoweit zur Disposition der Tarifparteien, trifft aber keine Aussage dazu, wie das völlig anders liegende Problem der Aufeinanderfolge zweier tariflicher Ordnungen zu lösen ist.

Vgl. aber Höfer-Abt, a.a.O., Arb.Gr.Rn 249e

Davon ganz abgesehen wäre es auch schwer möglich, aus dem Rechtsstaatsprinzip folgende Grundsätze durch Gesetz einzuschränken oder gar außer Kraft zu setzen.

Es bleibt daher bei der Notwendigkeit, die beiderseitigen Interessen abzuwägen.

Dazu insbes. auch BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG
Ablösung Bl.5

4. Die Abwägung der beteiligten Interessen

Was die Bewertung der Vertrauensschutzinteressen der Arbeitnehmer betrifft, so hat das Bundesverfassungsgericht in einem auf die Rentenversicherung bezogenen Beschluß durchaus nicht unwichtige Maßstäbe entwickelt.

BVerfGE 14, 288

In dieser Entscheidung ging es darum, daß der Gesetzgeber durch die Neuregelung der Rentenversicherung am 13.2.1957 das vorher bestehende Recht auf "Selbstversicherung" abgeschafft hatte. Dieses bestand darin, daß jeder Deutsche bis zum vollendeten 40. Lebensjahr das Recht zum freiwilligen Eintritt in die Sozialversicherung hatte. Die Abschaffung dieses Rechts erfolgte rückwirkend vom 1.1.1956 an; wer sich zwischen diesem Datum und dem Inkrafttreten des Gesetzes versichert hatte, erhielt seine Beiträge zurück. Grund für die Rückwirkung war die Erwägung, eine wegen der öffentlichen Diskussion befürchtete "Eintrittswelle" zu verhindern. Das Bundesverfassungsgericht erklärte diese Regelung für zulässig; dem erlittenen Vertrauensschaden komme kein erhebliches Gewicht zu. Im Zusammenhang damit führte es aus (BVerfGE 14, 288, 303):

"Die gezahlten Beiträge werden auf Antrag zurückerstattet. Für die Abschätzung des Vertrauensschadens kommt es also allein darauf an, ob sich der Versicherungswillige durch den Beitritt zur Sozialversicherung in seinen Dispositionen so sehr festgelegt hatte, daß er andere ihm zur Zeit des Beitritts offenstehende Möglichkeiten der Selbstvorsorge nicht mehr oder nur unter finanziell unzumutbar erhöhten Opfern ausnutzen könnte.

Dabei kommt wiederum dem Zeitablauf eine entscheidende Bedeutung zu; denn die Wahrscheinlichkeit eines Vertrauensschadens wird naturgemäß um so größer, je länger das Selbstversicherungsverhältnis andauert."

Entscheidend kommt es nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts somit auf die Dispositionsfreiheit des Betroffenen an. Macht es für ihn keinen sehr großen wirtschaftlichen Unterschied, ob er in der Sozialversicherung bleibt oder ob er sich privat versichert, so kann der Gesetzgeber die ihm sinnvoll erscheinende Regelung treffen. Daraus läßt sich umgekehrt schließen, daß dann, wenn keine solche "Ausweichmöglichkeit" mehr besteht, dem Vertrauensschutz ganz entscheidende Bedeutung zukommt. Für die im vorliegenden Zusammenhang besonders interessierende betriebliche Altersversorgung bedeutet dies, daß grundsätzlich nach Möglichkeiten der Privatversicherung oder anderer privater Vorsorge gefragt werden muß. Scheidet sie wegen des Alters der Betroffenen oder ihrer finanziellen Verhältnisse aus, kommt ihrem Vertrauen in den Fortbestand der bestehenden Regelungen ein besonders hoher Rang zu. Derselbe Gedanke liegt der Rechtsprechung zugrunde, wonach eine aufgrund kollektivvertraglicher Regelung erreichte Unkündbarkeit nicht mehr entzogen werden darf: Dem Arbeitsplatz kommt für die Lebensplanung des Einzelnen ganz entscheidende Bedeutung zu.

Vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip

Gerade dieses Beispiel belegt im übrigen, daß der rechts-

dogmatische Weg über die Beachtung rechtsstaatlicher Grundsätze dem Zugang über die "Billigkeitskontrolle" vorzuziehen ist.

Das BAG hat dieses Vertrauensinteresse des Arbeitnehmers dahingehend konkretisiert, daß zu seinen Gunsten das Lebensalter und das Ausmaß der Kürzungen ins Gewicht falle. Für den einzelnen Versorgungsberechtigten sei eine Korrektur seines Versorgungsplanes um so schwerer, je näher der Versorgungsfall heranrücke und je größer die Versorgungslücke sei, die durch die Neuregelung geschaffen werde. Deshalb müsse eine Besitzstandsregelung das Lebensalter der Berechtigten angemessen berücksichtigen.

So BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung Bl.5

In derselben Entscheidung hat das BAG dem Vertrauensschutz des Arbeitnehmers jedoch insoweit eine Grenze gezogen, als er nicht damit rechnen kann, eine Gesamtversorgung zu erhalten, deren Netto-Betrag höher liegt, als die ihm bisher ausbezahlten aktiven Bezüge.

BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung LS 5

Insoweit soll sogar ein Eingriff in erdiente Anwartschaften möglich sein. Legt man dies zugrunde, so ergibt sich im vorliegenden Fall keine Relativierung des Vertrauensschutzes: Die Grenze soll nicht bei 100 % des bisherigen Nettoeinkommens, sondern bei 80 bis 91 % gezogen werden. Hinzu kommt, daß anders als in dem vom BAG entschiedenen Fall nicht eine frühere bruttolohnbezogene Grenze durch eine Netto-Gesamt-

versorgungsbergrenze ersetzt werden soll; der Vorschlag des NDR geht vielmehr dahin, den § 14 der Versorgungsvereinbarung unverändert zu lassen und durch den § 14a eine zweite zusätzliche Grenze einzuführen.

Was die Gegeninteressen des Arbeitgebers betrifft, so hat das Interesse am Fortbestand des Unternehmens und der Bewältigung einer schweren wirtschaftlichen Krise normalerweise den Vorrang. Der Beschäftigte kann nicht damit rechnen, auch von einem dem Konkurs nahen Arbeitgeber die bisherigen Leistungen weiterzubeziehen. Wie die Lasten in einem solchen Fall zu verteilen sind, wer mehr und wer weniger Opfer zu bringen hat, läßt sich dabei jedoch nicht aus rechtsstaatlichen Grundsätzen ableiten. Die Entscheidung liegt insoweit bei den Tarifparteien, im Betriebsverfassungsrecht greift die Billigkeitskontrolle ein. Eine nähere Untersuchung kann hier allerdings unterbleiben, da ein entsprechend weitreichendes Arbeitgeberinteresse nicht ersichtlich ist. Dasselbe gilt für das vom BAG anerkannte Bedürfnis, die Altersversorgung in den verschiedenen Betrieben eines und desselben Unternehmens zu harmonisieren.

Dazu BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung LS 4

Im vorliegenden Fall geht es der Arbeitgeberseite ersichtlich darum, Einsparungen vorzunehmen. Soweit sich dazu in der Literatur Aussagen finden, wird betont, daß pauschale Hinweise auf eine "schlechte wirtschaftliche Lage", auf "ungünstige Zukunftsaussichten" oder auf "bedrohliche Entwicklungen" nicht ausreichend seien.

Blomeyer DB 1984, 932

Die angestrebten Einsparungen müßten auch als geeignet erscheinen, die Ertragsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Dabei werde auch zu fordern sein, "daß das Unternehmen zugleich weitere Einsparungen auf anderen Gebieten (z.B. bei anderweitigen Sozialleistungen, bei Sonderleistungen an Führungskräfte oder bei Tantiemen) ergreift, um die Ertragsfähigkeit des Unternehmens zu sichern."

So Blomeyer DB 1984, 932

Eingriffe in die Versorgung seien daher dann ausgeschlossen, wenn die Ertragskraft des Unternehmens nur vorübergehend und geringfügig nachgelassen habe. Auf der anderen Seite sei die Einschränkung des Dotierungsrahmens um so eher zu billigen, je mehr die Gefahr für den Fortbestand der Arbeitsplätze bestehe.

Diese Grundsätze lassen sich auch auf eine juristische Person des öffentlichen Rechts übertragen. An die Stelle der "Ertragsfähigkeit" tritt insoweit die volle Funktionserfüllung. Besteht angesichts der vorhandenen Mittel beispielsweise die Gefahr, daß ohne die Kürzung der betrieblichen Altersversorgung einzelne Beschäftigte entlassen werden müssen, so wäre die Einführung der Gesamtversorgungs-

obergrenze selbstredend gerechtfertigt. Auch eine Anstalt des öffentlichen Rechts kann sich jedoch nicht pauschal auf das Einsparargument berufen; Entsprechendes wurde im Parallellfall der Interessenabwägung bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung vom BAG nicht einmal in Erwägung gezogen.

Vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 2 KSchG 1969

Nach den vorgelegten Unterlagen ist kein abschließendes Urteil über die finanzielle Situation des NDR und die dadurch geschaffenen Sparzwänge möglich. Insbes. fehlt jeder Hinweis darauf, inwiefern Einsparungen auch auf anderen Gebieten vorgenommen werden. Dies betrifft keineswegs nur andere Sozialleistungen, sondern auch Vergünstigungen für Spitzenkräfte, Repräsentationsaufwendungen und ggf. auch Investitionen, die sich bei nüchterner betriebswirtschaftlicher Betrachtung als überzogen herausstellen. Weiter wird eine Quantifizierung der durch die Einführung der Netto-Gesamtversorgungsobergrenze erzielten voraussichtlichen Einsparungen notwendig sein, da den Beschäftigten ein Verzicht nur dann zuzumuten ist, wenn dadurch ein wirksamer Beitrag zur Verbesserung der finanziellen Situation des Arbeitgebers geleistet wird. Schließlich erweckt es Bedenken, daß die Übergangsregelung des § 14b ausschließlich auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das letzte Einstellungsdatum abstellt, jedoch dem Lebensalter als solchem keinerlei Bedeutung beimißt: Die oben referierte Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts

geht ersichtlich in eine andere Richtung, und zwar aus der berechtigten Erwägung heraus, daß eine Umstellung der Vorsorge für den Lebensabend in fortgeschrittenerem Alter nur noch schwerer möglich ist. Ergänzend sei noch darauf hingewiesen, daß ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Obergrenze bei Neueingestellten (90%) und bei den schon vor dem 1.1.1984 beim NDR Beschäftigten (80 - 91%) nicht ersichtlich ist. Sollten effektiv Opfer erbracht werden, wäre allenfalls an eine Besserstellung der schon vor dem 1.1.1984 beim NDR tätigen Arbeitnehmer zu denken.

VI. Die Zulässigkeit von Änderungskündigungen

Will der NDR seine Vorstellungen zur Einführung einer Gesamtversorgungsobergrenze realisieren, so muß nicht nur ein Tarifvertrag zustande kommen, der sich innerhalb des eben behandelten Rahmens bewegt. Entsprechend dem oben unter III Ausgeführten muß vielmehr auch die arbeitsvertragliche Zusage als zweite Rechtsgrundlage der Altersversorgung an die neuen Verhältnisse angepaßt werden.

Unproblematisch ist dabei der Fall, daß sich beim NDR beschäftigte Arbeitnehmer ausdrücklich damit einverstanden

erklären, zu den Bedingungen des neuen Tarifvertrages weiterzuarbeiten. Geht man einmal davon aus, daß dieses Einverständnis nicht oder jedenfalls nicht bei allen Beschäftigten zu erreichen ist, so stellt sich das Problem einer vom NDR auszusprechenden Änderungskündigung.

Eine Änderungskündigung ist genau wie eine auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses zielende Kündigung nur unter den Voraussetzungen des § 1 KSchG zulässig. Ein Unterschied besteht lediglich insoweit, als das Arbeitsgericht zu prüfen hat, ob die Änderung (nicht: die Beendigung) sozial gerechtfertigt ist und ob die neuen Arbeitsbedingungen einen billigen Ausgleich der beiderseitigen Interessen beinhalten.

BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung;
vgl. weiter Rost, in: Gemeinschaftskommentar
zum Kündigungsschutzgesetz, Neuwied 1981, § 2
KSchG Rn 95 ff.

Im vorliegenden Fall kommt ausschließlich eine betriebsbedingte Änderungskündigung in Betracht. Das BAG hat im Zusammenhang mit dem Abbau eines Mietzuschusses für Arbeitnehmer einer berufsgenossenschaftlichen Klinik als Gründe unter anderem "Auftragsrückgang, Umsatzminderung, Gewinnverfall, Auslaufen einer Drittmittelfinanzierung, Betriebs Einschränkung infolge schlechter wirtschaftlicher Lage sowie wesentliche Störungen des Betriebsfriedens wegen einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern" genannt.

BAG AP Nr. 3 zu § 2 KSchG 1969

Ob auch das schlichte Einsparargument in diesem Zusammenhang ausreicht, erscheint außerordentlich zweifelhaft. Selbst wenn man dies unterstellt, rechtfertigt das noch nicht die Kündigung als solche. Notwendig ist vielmehr auch hier eine "vernünftige Abwägung" des Arbeitgeberinteresses an der erstrebten Änderung gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung seiner gegenwärtigen Arbeitsbedingungen.

So BAG a.a.O.; vgl. bereits früher BAG AP Nr. 10 und 17 zu § 62o BGB Änderungskündigung

Es müsse als billigenswert und angemessen erscheinen, um dieser Änderung willen das Mittel einer Kündigung zu gebrauchen und damit das Arbeitsverhältnis zu gefährden und unter Umständen zu beenden

so BAG a.a.O.

Die Ausfüllung dieser allgemeinen Vorgabe kann schwerlich nach anderen Grundsätzen als die oben unter V beschriebene Interessenabwägung erfolgen. Auch hier kommt es letztlich entscheidend darauf an, wie weit der beabsichtigte Eingriff in die Arbeitnehmerposition geht und wie stark auf der anderen Seite das aner kennenswerte Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer wirtschaftlichen Entlastung erscheint.

Für Identität der Prüfungsmaßstäbe auch Blomeyer, Der Bestandsschutz der Ruhegeldanwartschaften bei einer Einschränkung der betrieblichen Altersversorgung,

in: Festschrift für Hilger und Stumpf, herausgegeben von Dieterich u.a., München 1983, S. 59

Die Änderungskündigung muß im übrigen auch alle sonstigen Voraussetzungen beachten, die an eine Kündigung zu stellen sind. Dies betrifft insbes. die Kündigungsfristen. Soweit eine ordentliche Kündigung wie bei Personalratsmitgliedern und (ggf. kraft Tarifvertrags) bei älteren Arbeitnehmern ausgeschlossen ist, muß auch die Änderungskündigung unterbleiben.

Erfolgen zahlreiche Änderungskündigungen, um die Gesamtversorgungsobergrenze durchzusetzen, so stellt sich die Frage der Beteiligung des Personalrats. Dabei ist weniger die Mitwirkung nach § 79 Abs.1 BPersVG als vielmehr die Mitbestimmung nach § 75 Abs.3 Ziffer 4 BPersVG von Interesse. Die letztere Vorschrift gibt dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht über "Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbes. die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung..."

Die in Form der Direktzusage realisierte betriebliche Altersversorgung fällt in den Bereich der "Lohngestaltung" nach § 87 Abs.1 Ziffer 10 BetrVG bzw. nach § 75 Abs.3 Ziffer 4 BPersVG.

Dazu Dietz-Richardi, Bundespersonalvertretungsgesetz, Bd 2, 2.Aufl., München 1978, § 75 Rn 289 ff.

Übereinstimmend wird dabei betont, daß der vom Arbeitgeber festgelegte Dotierungsrahmen nicht der Mitbestimmung unterliegt, daß diese jedoch beim Leistungsplan, d.h. dann eingreift, wenn es um die Art und Weise der Verteilung der vorhandenen Mittel geht.

S.zuletzt Birk, Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung, Köln 1983, S. 79 ff.

Die Einführung einer Gesamtversorgungsobergrenze betrifft zum einen den Dotierungsrahmen. Sie reduziert das Gesamtquantum der finanziellen Mittel, die der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung zu stellen hat. Gleichzeitig wird jedoch durch die Übergangsregelungen eine sehr differenzierte Regelung darüber getroffen, wer von der Neuregelung in stärkerem und wer nur in schwächerem Maße betroffen ist. Damit wird aber der Leistungsplan geändert, so daß das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung eingreift. Diese ist allerdings darauf beschränkt, über eine andere Form der Lastenverteilung zu verhandeln, beispielsweise eine verstärkte Berücksichtigung des Lebensalter zu verlangen.

Für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber unmittelbar eine Gesamtregelung treffen will oder ob er einen identischen Erfolg durch viele parallel laufende Vertragsänderungen oder Änderungskündigungen erreicht.

Richtig Kammann-Heß-Schlochauer, BetrVG, Neuwied 1979, § 87 Rn 11: "Es würde dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts widersprechen, wenn der Arbeitgeber mitbestimmungspflichtige Maßnahmen ggf. auch unter dem Druck einer Änderungskündigung durch Einzelvereinbarungen mit jedem Arbeitnehmer durchsetzen könnte." mwN Zur Personalvertretung s. auch Dietz-Richardi, a.a.O., § 75 Rn 320

Das bedeutet, daß koordinierte Änderungskündigungen gem. § 75 Abs.3 Ziffer 4 BPersVG nur mit Zustimmung des Personalrats möglich sind. Wird diese verweigert, so kann sie notfalls durch die Einigungsstelle ersetzt werden.

VII. Konsequenzen der Verweigerung eines Tarifabschlusses

Abschließend ist kurz auf die Frage einzugehen, was geschieht, wenn sich die RFFU dem von der Arbeitgeberseite vorgeschlagenen Tarifabschluß längere Zeit hindurch widersetzt.

Nach Abschnitt E kann der ~~gleitende~~ ^{geltende} Tarifvertrag vom 1. November 1973 mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Derzeit ist daher eine Kündigung zum 31.12.1985, ab 1. Januar 1985 nur noch eine Kündigung zum 31.12.1986 möglich.

Die Kündigung führt dazu, daß der Tarifvertrag seine Unabdingbarkeit verliert. Nach § 4 Abs.5 TVG gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Eine solche "andere Abmachung" kann auch in einer arbeitsvertraglichen Regelung bestehen. Sobald die Kündigung des Tarifvertrags wirksam wird, kann der NDR daher mit einzelnen Beschäftigten Änderungsverträge im Sinne seiner derzeitigen Vorstellungen schließen. Kommen diese nicht zustande, so können unter den oben VI beschriebenen Voraussetzungen Änderungskündigungen ausgesprochen werden. Diese sind auch dann nur mit Zustimmung des Personalrats möglich.

VIII. Zusammenfassung

Die vom NDR gewährte betriebliche Altersversorgung beruht sowohl auf tariflicher wie auf arbeitsvertraglicher Grundlage. Die Einführung einer Netto-Gesamtversorgungsobergrenze ist als Verschlechterung daher nur in der Weise möglich, daß sowohl der bestehende Tarifvertrag als auch die bestehenden arbeitsvertraglichen Abmachungen geändert werden.

Ein neuer Tarifvertrag kann lediglich die bisherige tarifliche Regelung ablösen; einer gleichzeitigen Beseitigung der arbeitsvertraglichen Ansprüche steht der Ausgestaltung als "unwiderrufliche" entgegen.

Ein neuer Tarifvertrag kann nicht ^{Rechte der Pensionäre oder in} in erdiente Anwartschaften eingreifen. Die künftige Entwicklung der betrieblichen

Altersversorgung kann aus rechtsstaatlichen Gründen nur zugunsten überwiegender Arbeitgeberinteressen verschlechtert werden.

Sofern sich die Arbeitnehmer nicht mit einer Veränderung der arbeitsvertraglichen Zusagen einverstanden erklären, steht dem Arbeitgeber das Mittel der Änderungskündigung zur Verfügung. Diese ist jedoch nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sein Interesse an der Umgestaltung das Bestandschutzinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Insoweit gelten dieselben Grundsätze. Außerdem besitzt der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.