

Aktenzeichen: 3 AZR 14/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 20. August 2002
- 3 AZR 14/01 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 13. Oktober 1999
- 6 Ca 219/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 30. November 2000
- 1 Sa 56/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abbau einer tariflichen Überversorgung

Gesetze:

BetrAVG § 1 Überversorgung; TVG § 1 Abs. 2, § 4 Abs. 5, § 8; BGB
§ 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ZPO § 256 Abs. 2

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 14/01
1 Sa 56/99
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. August 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Schoden und Dr. Offergeld für Recht erkannt:

1. Hinsichtlich der Feststellungsanträge wird auf die Revision des Klägers unter Zurückweisung im übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. November 2000 - 1 Sa 56/99 - teilweise aufgehoben und das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 13. Oktober 1999 - 6 Ca



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

219/99 - auf die Berufung des Klägers unter Zurückweisung im übrigen teilweise wie folgt abgeändert:

- a) Es wird festgestellt, daß die Versorgungsansprüche des Klägers so lange nicht auf das Nettovergleichseinkommen beschränkt sind, bis der ihm zustehende Überschreibungsbetrag nach § 16 Abs. 2 Buchst. b dritte Alternative der Versorgungsvereinbarung vom 29. Juli 1985 abgebaut ist.
 - b) Im übrigen werden die Feststellungsanträge abgewiesen.
2. Hinsichtlich der Leistungsklage und der Kosten, auch der Revision, wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe der dem Kläger zustehenden Betriebsrente.

Der Kläger war vom 1. Februar 1973 bis zum 30. November 1994 bei der beklagten Rundfunkanstalt beschäftigt. In dem bis zum 31. Januar 1975 befristeten Arbeitsvertrag vom 1./14. März 1973 vereinbarten die Parteien, daß der Kläger als "Redakteur mit besonderen Aufgaben" eingestellt werde. Er war für die Sendung "Sesamstraße" tätig. Für diese Sendung hatte die Beklagte vom amerikanischen Lizenzgeber Senderechte erworben, die bis zum 31. Dezember 1975 liefen und später verlängert wurden. Am 29. Oktober/11. November 1974 schlossen die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Darin vereinbarten sie:

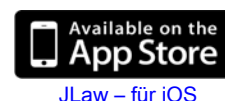
"§ 1

Der Arbeitnehmer ist im NDR seit dem 1. Februar 1973 angestellt und wird ab 1.1.1974 als Erster Redakteur beschäftigt.

...

§ 7

Der NDR gewährt Versorgungsleistungen nach Maßgabe der jeweils gültigen tarifvertraglichen Versorgungsvereinbarung. Die Versorgungsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des NDR, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und bei ih-



rem letzten Eintreten in die Dienste des NDR das 55. Lebensjahr - bei weiblichen Arbeitnehmern das 50. Lebensjahr - noch nicht vollendet haben.

...

§ 11

Besondere Vereinbarungen:

Die Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Zeit vom 1. Februar 1973 bis zum 31. Januar 1975 gilt als Beschäftigungszeit im Sinne von § 17 des Tarifvertrages und im Sinne der Versorgungsvereinbarung des NDR.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des jeweils vom NDR angewandten Tarifvertrages und die beim NDR geltenden Ordnungen und Richtlinien in ihrer jeweiligen Fassung."

Die von der Beklagten mit der Rundfunk-Fernseh-Filmunion - Verband des NDR -, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und der Deutschen Orchestervereinigung e. V. geschlossene tarifvertragliche Versorgungsvereinbarung vom 1. November 1973 (VV 73) regelte die betriebliche Altersversorgung wie folgt:

"§ 1

Geltungsbereich

(1) Die Versorgungsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des NDR, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und bei ihrem letzten Eintreten in die Dienste des NDR das 55. Lebensjahr - bei weiblichen Arbeitnehmern das 50. Lebensjahr - noch nicht vollendet haben.

...

§ 5

Höhe der Rente

(1) Die Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente beträgt nach Ablauf der Wartezeit 35/100 des ruhegeldfähigen Einkommens. Sie erhöht sich nach dem vollendeten 10. Beschäftigungsjahr pro Jahr um 1/100, nach dem vollendeten 15. Beschäftigungsjahr pro Jahr um 1,5/100 und nach dem vollendeten 25. Beschäftigungsjahr pro Jahr um 1/100 bis zur Höchstgrenze von 60/100 des ruhegeldfähigen Einkommens.

...



§ 14

Anrechnung

- (1) Auf die Renten werden angerechnet:
 - a) Renten aus der Sozialversicherung und ... nach Maßgabe der folgenden Regelung:
 - aa) soweit sie zusammen mit der Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente 85/100 des ruhegeldfähigen Einkommens übersteigen, wenn die Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente 56-60/100 des ruhegeldfähigen Einkommens beträgt;
- ..."

Die Versorgungsvereinbarung vom 29. Juli 1985 (VV 85) führte eine Obergrenze der Gesamtversorgung ein und milderte die sich daraus ergebenden Folgen durch eine Besitzstandsregelung ab. Die Vorschriften lauteten wie folgt:

"§ 15

Obergrenze der Nettogesamtversorgung

- (1) Die Versorgungsleistungen nach dieser Versorgungsvereinbarung dürfen unter Berücksichtigung der Beschäftigungsjahre folgende Gesamtversorgungsobergrenze nicht überschreiten:

Die Obergrenze der Nettogesamtversorgung beträgt bis einschließlich 20 Beschäftigungsjahren 80/100, bei mehr als 20 bis einschließlich 25 Beschäftigungsjahren 85/100 und bei mehr als 25 Beschäftigungsjahren 90/100 des jeweiligen Nettovergleichseinkommens.

...
- (2) Die Nettogesamtversorgung ist auf den sich aus Ziffer 1 ergebenden Vom-Hundert-Satz des jeweiligen Nettovergleichseinkommens begrenzt. Um den übersteigenden Betrag wird die Versorgungsleistung des NDR unter Berücksichtigung der Ziffer 3 bis 7 gekürzt.
- (3) Nettogesamtversorgung sind die Gesamtversorgungsbezüge gekürzt um Lohnsteuern einschließlich der Steuer auf den Ertragsanteil (jedoch ohne Kirchensteuer) entsprechend der jeweils maßgebenden Steuerklasse und der jeweils gültigen allgemeinen Steuertabelle (ohne Berücksichtigung der antragspflichtigen Freibeträge) sowie um den Beitrag zur Krankenversicherung der Rentner bezogen auf die Sozialversicherungsrenten.

...
- (5) Nettovergleichseinkommen ist das Bruttoeinkommen gekürzt um die für Arbeitnehmer anfallenden Lohnsteuern



(ohne Kirchensteuern) berechnet nach der jeweiligen Steuerklasse des Versorgungsberechtigten und der jeweils gültigen allgemeinen Steuertabelle (ohne Berücksichtigung der antragspflichtigen Freibeträge) sowie um die jeweiligen gesetzlichen Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung. Bei der Krankenversicherung werden die allgemeinen Beitragsätze für Pflichtversicherte der AOK Hamburg zugrundegelegt.

...

§ 16

Besitzstandsregelung

Für Berechtigte, die vor dem 1.1.1965 Versorgungsbezüge erhalten haben, und für Arbeitnehmer, deren ruhegehaltsfähige Dienstzeit gemäß § 4 vor dem 1.1.1984 begonnen hat, gilt § 15 mit folgender Maßgabe:

- (1) Die Nettogesamtversorgung darf eine Obergrenze von 91,75/100 des jeweiligen Nettovergleichseinkommens nicht überschreiten. Als Ausgleich für etwaige Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeits- und Zeitzuschläge erhöht sich dieser Vom-Hundert-Satz pauschal um zwei Prozentpunkte. Bei der Ermittlung des Nettovergleichseinkommens ist die Steuerklasse III/0 zugrunde zu legen.

...

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

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

...

bei mindestens 25 Beschäftigungsjahren frühestens vom 1.1.1993 an.

Bei mehr als 30 Beschäftigungsjahren findet kein Abbau statt.

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

bei weniger als 7 Beschäftigungsjahren frühestens vom 1.1.1987 an,

bei mindestens 7 Beschäftigungsjahren frühestens vom 1.1.1990 an,



bei mindestens 15 Beschäftigungsjahren frühestens vom 1.1.1993 an.

Bei mehr als 20 Beschäftigungsjahren findet kein Abbau statt.

...

- (3) Der Überschreitungsbetrag gemäß Ziffer 2 wird bei allgemeinen Änderungen nicht angepaßt. Der Überschreitungsbetrag vermindert sich vom Zeitpunkt der Überprüfung gemäß § 15 Ziffer 9 an, die den in § 16 Ziffer 2 genannten Terminen folgt. Die Minderung beträgt 1/6 des Überschreitungsbetrages; sie darf jedoch den Erhöhungsbetrag der Versorgungsleistungen gemäß § 15 Ziffer 9 nicht übersteigen. Verbleibende Differenzbeträge (nicht realisierter Abbau) sind entsprechend weiter abzubauen.

In Fällen, in denen der Beginn der Versorgungszahlung nach den in § 18 Ziffer 2 genannten Terminen liegt, ist zu den sich jeweils ergebenden Überprüfungszeitpunkten der Überschreitungsbetrag vorab zu vermindern."

Als die Beklagte im Jahre 1994 die Produktion der Sendung "Sesamstraße" auf die Studio Hamburg Produktion für Film und Fernsehen GmbH übertrug, wechselte der Kläger zu dieser Gesellschaft. Der zwischen den Parteien am 5. Dezember 1994 geschlossene Aufhebungsvertrag enthält unter anderem folgende Abrede:

"Herr W hat nach der Versorgungsvereinbarung unverfallbare Anwartschaften gegen den NDR erworben. Studio Hamburg führt diese Versorgungszusage auf der Basis der geltenden NDR-Versorgungsvereinbarung fort: Berechnungsgrundlage ist dabei die Vergütungsgruppe 1 Stufe 6. Die Zeiten der Tätigkeiten bei Studio Hamburg werden daher als Beschäftigungszeit angerechnet."

Am 13. März 1997 setzten die Tarifvertragsparteien die zum 31. Dezember 1992 gekündigte Versorgungsvereinbarung in geänderter Fassung (VV 97) wieder in Kraft. Die neue Besitzstandsregelung des § 16 VV 97 lautet:

"Für Berechtigte, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Versorgungsbezüge erhalten, und für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren ruhegeldfähige Dienstzeit gemäß § 4 vor dem 1. Januar 1984 begonnen hat, gilt § 15 nach Maßgabe folgender Bestimmungen. ...



- (1) Die Nettogesamtversorgung darf eine Obergrenze von 91,75/100 des jeweiligen Nettovergleichseinkommens nicht überschreiten. Als Ausgleich für etwaig gezahlte Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeits- und Zeitzuschläge erhöht sich dieser Vom-Hundert-Satz pauschal um zwei Prozent-Punkte. Bei Berechtigten, die vor dem 1. Januar 1974 unbefristet eingestellt wurden, beträgt der Pauschalbetrag 8,25 Prozent-Punkte.
- (2) Für Berechtigte, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Versorgungsbezüge erhalten und bei denen die Obergrenze von 100/100 des Nettovergleichseinkommens überschritten ist, wird die Steigerung der NDR-Altersrente so lange ausgesetzt, bis die Nettogesamtversorgung die Obergrenze von 100/100 des jeweiligen Nettovergleichseinkommens nicht mehr überschreitet.
- (3) Bei Berechtigten, die nach § 16 Abs. 1, 2 und 3 der Versorgungsvereinbarung in der Fassung vom 29. Juli 1985 einen Überschreibungsbetrag erhalten bzw. erhalten würden, der abgebaut wird bzw. abgebaut würde, erfolgt der Abbau unverändert nach § 16 Abs. 3 der Versorgungsvereinbarung in der Fassung vom 29. Juli 1985.

..."

Der Kläger trat am 31. Dezember 1998 in Ruhestand. Die Beklagte zahlte ihm die in ihrem Rentenbescheid vom 20. April 1999 errechnete Altersrente von monatlich 6.505,45 DM brutto. Sie wandte die VV 97 an und legte eine Beschäftigungszeit von 26 Jahren (1. Februar 1973 bis 31. Dezember 1998) zugrunde. Bei Berücksichtigung der Pflegeversicherung belief sich das Nettovergleichseinkommen unstreitig auf 8.208,66 DM. Ausgehend von § 16 Abs. 1 Sätze 1 und 2 VV 97 gelangte die Beklagte zu einer Obergrenze der Nettogesamtversorgung von 93,75 % = 7.695,62 DM. Die Nettogesamtversorgungsbezüge beliefen sich nach den Berechnungen der Beklagten auf insgesamt 8.255,97 DM. Sie setzten sich aus einer Bruttosozialversicherungsrente von monatlich 2.602,60 DM und der unstreitigen Bruttobetriebsrente der Beklagten von monatlich 7.318,80 DM zusammen. Dabei hatte die Beklagte die Bruttosozialversicherungsrente wegen freiwilliger Beiträge bzw. Höherversicherungsbeiträge des Klägers um 538,83 DM gekürzt. Die anrechenbare Bruttogesamtversorgung wurde um Lohnsteuer nach Steuerklasse III sowie um Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gemindert. Danach beliefen sich die anzurechenden Nettoversorgungsbezüge auf 8.255,97 DM monatlich, so daß die Obergrenze der Nettogesamtversorgung überschritten war. Die Beklagte rechnete die auf die Obergrenze abgesenkte Nettogesamt-



versorgung von 7.695,62 DM unter Berücksichtigung der Lohnsteuer nach Steuerklasse III sowie der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf eine Bruttogesamtversorgung von 9.108,05 DM monatlich hoch. Davon zog sie die anrechenbare Bruttozialversicherungsrente von 2.602,60 DM ab. Dies ergab die gezahlte Betriebsrente von 6.505,45 DM monatlich. Einen Überschreibungsbetrag zahlte die Beklagte dem Kläger nicht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Betriebsrente sei nicht nach der VV 97, sondern nach der VV 85 zu berechnen. Im Aufhebungsvertrag vom 5. Dezember 1994 hätten die Parteien eine statische Verweisung auf die VV 85 vereinbart. Soweit die Nettogesamtversorgung die Obergrenze überschreite, habe der Kläger einen Anspruch auf Zahlung des Überschreibungsbetrages. Er belaufe sich auf 560,35 DM monatlich (= 8.255,97 DM - 7.695,62 DM) und sei nach § 16 Abs. 2 Buchst. b vierte Alternative VV 85 nicht abzubauen. Denn die befristete Einstellung zum 1. Februar 1973 sei als "letzte Einstellung" anzusehen. Selbst bei einer dynamischen Verweisung auf die jeweils geltende Versorgungsvereinbarung würde sich im Ergebnis nichts ändern. Die Einschränkungen der betrieblichen Altersversorgung durch § 16 VV 97 verletzen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und mißachteten den Vertrauensschutz. Die Neuregelung greife in den vom Kläger bereits erdienten, nach § 2 BetrAVG berechneten Teil seiner Versorgungsanwartschaft ein, ohne daß sich dies mit dem Abbau einer planwidrigen Überversorgung rechtfertigen lasse. Selbst wenn die neue Besitzstandsregelung wirksam wäre, stünde dem Kläger nach § 16 Abs. 3 VV 97 ein nicht abbaubarer Überschreibungsbetrag zu. Nach dieser Vorschrift seien die Abbauregelungen des § 16 VV 85 weiter anzuwenden. Dies gelte auch insoweit, als sie einen Abbau ausschlossen. Ansonsten würde § 16 VV 97 zu einer nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung führen. Zumindest belaufe sich nach § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 die Obergrenze der Nettogesamtversorgung auf 100 % des Nettovergleichseinkommens. Soweit § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 eine unbefristete Einstellung verlange, verletze die Regelung den Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine unzulässige Ungleichbehandlung läge auch vor, wenn für eine unbefristete Einstellung iSd. § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 das Vorhandensein einer Befristungsvereinbarung ausreiche und es nicht auf die Wirksamkeit der Befristung ankäme. Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages vom 1./14. März 1973 habe nicht vorgelegen. Außerdem sei der Befristungsgrund im Arbeitsvertrag nicht genannt worden. Dies verlange aber Nr. 241.2 des Manteltarifvertrages in der seit Juni 1997 geltenden Fassung (MTV 97).



Wenn VV 97 rückwirkend in die Besitzstände der Versorgungsberechtigten eingreifen dürfe, müsse auch Nr. 241.2 MTV 97 angewandt werden.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen an den Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1999 bis einschließlich 30. April 2000 DM 8.965,60 brutto nebst 4 % seit dem 1. August 1999 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte dem Kläger bei der Berechnung der ihm zustehenden Altersrente einen nach § 16 Abs. 2 VV 85 berechneten, nicht abbaubaren Überschreibungsbetrag zu zahlen hat,
3. hilfsweise für den Fall, daß diesem Feststellungsantrag nicht in vollem Umfang stattgegeben wird, festzustellen, daß die Beklagte nach § 16 Abs. 1 Satz 3 der Versorgungsvereinbarung in der Fassung vom 13. März 1997 verpflichtet ist, bei der Berechnung der monatlichen Altersrente eine Obergrenze von 100 % des jeweiligen Nettovergleichseinkommens zugrunde zu legen, wobei die Arbeitnehmeranteile zur Pflegeversicherung nicht berücksichtigt werden dürfen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die in ihrem Rentenbescheid vom 20. April 1999 enthaltene Berechnung für richtig gehalten. Nach den vertraglichen Abreden der Parteien sei die Versorgungsvereinbarung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Der Kläger könne nach § 16 Abs. 3 VV 97 keinen Überschreibungsbetrag verlangen. Diese tarifvertragliche Regelung sei wirksam. Sie verletze nicht den Gleichheitssatz. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit seien beachtet worden. Die Eingriffe in Versorgungsanwartschaften durch die VV 97 seien gerechtfertigt. Sie dienten dem Abbau von Überversorgungen. Für den Kläger gelte nicht die hilfsweise verlangte, von 93,75 % auf 100 % des Nettovergleichseinkommens erhöhte Versorgungsobergrenze. Er erfülle nicht die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97, denn er sei nicht vor dem 1. Januar 1974 unbefristet eingestellt worden. Der Arbeitsvertrag vom 1./14. März 1973 sei wirksam befristet worden. Die Unterscheidung zwischen befristeter und unbefristeter Einstellung verstoße nicht gegen den Gleichheitssatz. Sie berücksichtige, daß nach der Versorgungsvereinbarung erst durch eine unbefristete Einstellung Versorgungsanwartschaften entstünden.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision hat der Kläger die zuletzt gestellten Klageanträge weiterverfolgt. Durch einen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geschlossenen Teilvergleich haben die Parteien den Streit darüber beigelegt, ob die Beiträge zur Pflegeversicherung bei der Berechnung der Nettogesamtversorgung und des Nettovergleichseinkommens zu berücksichtigen sind.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage insoweit zu Recht abgewiesen, als der Kläger einen nicht abbaubaren Überschreibungsbetrag und hilfsweise die Zugrundelegung einer Obergrenze von 100 % seines Nettovergleichseinkommens bei der Berechnung seiner betrieblichen Altersrente verlangt hat. Ihm steht jedoch ein nach § 16 Abs. 2 VV 85 iVm. § 16 Abs. 3 VV 97 frühestens ab dem 1. Januar 1993 abzubauender Überschreibungsbetrag zu. Wie sich der Abbau des Überschreibungsbetrages auf die Höhe der eingeklagten Rückstände im einzelnen auswirkt, hat das Landesarbeitsgericht noch festzustellen. Insoweit ist das Berufungsurteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Auch die Feststellungsanträge sind zulässig. Sie genügen den prozessualen Anforderungen des § 256 Abs. 2 ZPO.

1. Der Kläger hat die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO beantragt. Unter diesen Begriff fallen auch einzelne sich aus dem Rechtsverhältnis ergebende Rechte, Pflichten oder Folgen (vgl. ua. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 361/98 - AP BetrAVG § 7 Nr. 96 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 62, zu A 3 der Gründe; 24. April 2001 - 3 AZR 210/00 - EzA BetrAVG § 1 Nr. 75, zu I 2 a der Gründe mwN). Der Inhalt des Anspruchs auf Altersrente und damit seine Berechnung ist einem Feststellungsantrag zugänglich.

2. Die Feststellungsanträge sollen den Streit über die Versorgungspflichten der Beklagten bereinigen, von deren Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung über die Leistungsklage abhängt. Damit handelt es sich um eine Zwischenfeststellungsklage iSd. § 256 Abs. 2 ZPO. Sie bedarf keines Feststellungsinteresses iSd. § 256 Abs. 1



ZPO (vgl. ua. BAG 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - BAGE 41, 209, 217). Deshalb kommt es nicht darauf an, ob der Feststellungsantrag zu einer abschließenden Klärung aller zwischen den Parteien streitigen Berechnungsfragen führt. Die unterschiedliche Behandlung der selbständigen Feststellungs- und der Zwischenfeststellungsklage entspricht sowohl der Prozeßökonomie als auch den Schutzzwecken des § 256 ZPO. Wenn sich das Gericht in einem bereits anhängigen Rechtsstreit (hier der Leistungsklage) ohnehin mit vorgreiflichen Rechtsverhältnissen zu befassen hat, ist es sinnvoll, alle zugrundeliegenden Rechte und Pflichten oder wenigstens einen Teil von ihnen rechtskräftig klären zu lassen. Auch wenn sich die Zwischenfeststellungsklage auf einen Teil der vorgreiflichen Rechte und Pflichten beschränkt, bedeutet dies weder für das Gericht noch für den Prozeßgegner eine zusätzliche Belastung.

B. Die Klage ist jedoch nur teilweise begründet. Dem Kläger steht eine höhere Betriebsrente zu, solange und soweit der Überschreibungsbetrag noch nicht abgebaut worden ist. Dazu bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

I. Aus einzelvertraglichen Vereinbarungen kann der Kläger keinen Anspruch auf einen nicht abbaubaren Überschreibungsbetrag herleiten.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht dem Aufhebungsvertrag vom 5. Dezember 1994 keine statische Verweisung auf die VV 85 entnommen. Ob es sich bei der maßgeblichen Vereinbarung um eine individuelle, nichttypisierte oder um eine typisierte handelt, spielt im vorliegenden Fall keine Rolle. Die Auslegung nichttypisierter Erklärungen ist nur daraufhin zu überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denk- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*ständige Rechtsprechung*, vgl. ua. BAG 25. Juli 2000 - 3 AZR 676/99 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 31 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 25, zu I 1 a der Gründe mwN). Typisierte Erklärungen unterliegen einer unbeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung (vgl. ua. BAG 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1, zu B I 2 der Gründe; 25. Juli 2000 - 3 AZR 676/99 - aaO).

2. Selbst dem Prüfungsmaßstab für typisierte Vereinbarungen hält das Berufungsurteil stand.

a) Soweit die Arbeitsvertragsparteien auf Versorgungsordnungen Bezug nehmen, handelt es sich in der Regel um keine statische, sondern um eine dynamische



Verweisung (vgl. BAG 23. September 1997 - 3 AZR 529/96 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 14, zu I 2 der Gründe mwN). Die einheitliche Behandlung aller Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger ist interessengerecht. Die Zusage einer von der jeweils geltenden Versorgungsordnung abgekoppelten Betriebsrente ist die Ausnahme und muß deshalb deutlich zum Ausdruck gebracht werden (vgl. ua. BAG 16. August 1988 - 3 AZR 61/87 - AP BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 8, zu 2 b der Gründe; 21. Januar 1992 - 3 AZR 21/91 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 24 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 8, zu II 2 der Gründe).

b) Für einen entsprechenden Vertragswillen gibt es im vorliegenden Fall keine ausreichenden Anhaltspunkte.

aa) Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, läßt sich eine statische Verweisung nicht damit begründen, daß bei der im Aufhebungsvertrag enthaltenen Bezugnahme auf die tarifliche Versorgungsvereinbarung die Worte "jeweils geltende" fehlen. Ebenso wenig verwendet der Aufhebungsvertrag die Worte "derzeit geltende". Dem Kläger ist ohne Zusatz die Fortführung der Versorgungszusage "auf der Basis der geltenden NDR-Versorgungsvereinbarung" zugesagt worden. Da der zwischen den Parteien geschlossene unbefristete Arbeitsvertrag vom 11. November 1974 - wie auch der Kläger einräumt - eine dynamische Verweisung enthielt, wäre mit der späteren Vereinbarung einer statischen Verweisung die Versorgungszusage geändert worden. Nachträgliche einzelvertragliche Änderungen der Versorgungszusage können nicht unterstellt, sondern müssen zweifelsfrei festgestellt werden.

bb) Der erkennbare Zweck der Abrede, die Versorgungszusage trotz der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses fortzuführen, spricht gegen eine statische Verweisung. Der Kläger sollte durch den Übertritt zur Studio Hamburg GmbH keine versorgungsrechtlichen Einbußen erleiden. Dementsprechend ist die Versorgungszusage "fortgeführt" worden. Die Zeiten der Tätigkeiten bei der Studio Hamburg GmbH wurden "daher" als Beschäftigungszeit von der Beklagten angerechnet. Im Schreiben vom 25. Oktober 1994 bezeichnete die Beklagte dies zutreffend als "indirekte Fortführung der Beschäftigungszeit in Bezug auf die NDR Altersversorgung". Auch dieses Schreiben enthält keinen Hinweis darauf, daß die dem Kläger zustehende Altersversorgung von der weiteren Tarifentwicklung losgelöst und auf einen bestimmten Regelungsinhalt festgeschrieben sein sollte. Es gab keinen einleuchtenden Grund, den Kläger vor Ein-



bußen zu bewahren, die er ohne sein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach dem Arbeitsvertrag vom 11. November 1974 hätte hinnehmen müssen.

cc) Die vom Kläger angeschnittene Rückstellungsproblematik liefert kein stichhaltiges Gegenargument. Wenn die Versorgungsordnung eine an variable Größen anknüpfende Dynamisierung der Versorgungsanswartschaften und Betriebsrenten vorsieht, führt dies zwangsläufig immer wieder zu Korrekturen der Rückstellungen. Das gleiche gilt für Jeweiligkeitsklauseln, die eine Übernahme der Versorgungsregelungen der aktuellen Firmen- oder Branchentarifverträge vorsehen. Lediglich diesen systembedingten Schwankungen und Unschärfen setzte sich die Studio Hamburg GmbH aus. Das "Risiko" deutlicher Verbesserungen der betrieblichen Altersversorgung war nach dem eigenen Vortrag des Klägers gering.

II. Die VV 97 hat den Abbau der Überversorgung wirksam verschärft.

1. Die VV 85 war zum 31. Dezember 1992 gekündigt worden. Ihre Regelungen wirkten nach § 4 Abs. 5 TVG nur so lange nach, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wurden. Auch ein Tarifvertrag kann eine andere Abmachung im Sinne dieser Vorschrift sein (*BAG 18. März 1992 - 4 AZR 339/91 - AP TVG § 3 Nr. 13 = EzA TVG § 4 Nachwirkung Nr. 14*). Der spätere Tarifvertrag tritt grundsätzlich ohnehin an die Stelle des früheren (*sog. Ablösungsprinzip; vgl. ua. BAG 24. April 1990 - 3 AZR 259/88 - BAGE 64, 327, 333*).

2. Die VV 97 hält der gebotenen Rechtskontrolle stand.

a) Tarifverträge bedürfen nach § 1 Abs. 2 TVG zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dagegen ist ihre Veröffentlichung keine Wirksamkeitsvoraussetzung (*vgl. ua. Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 8 Rn. 3; Löwisch/Rieble TVG § 8 Rn. 8; Wiedemann/Oetker TVG 6. Aufl. § 8 Rn. 15 mwN*). Dies gilt auch für Firmentarifverträge. Das Tarifvertragsgesetz sieht für Firmentarifverträge keine zusätzlichen Anforderungen vor. Die Wirksamkeit der VV 97 hängt entgegen der Ansicht des Klägers nicht davon ab, ob und inwieweit der veröffentlichte Tarifvertragstext von den tatsächlich getroffenen Vereinbarungen abwich. § 8 TVG schafft lediglich eine Verpflichtung der Arbeitgeber, den Tarifvertrag in ihrem Betrieb auszulegen. Diese Auslegungspflicht ist Bestandteil der tarifvertraglichen Durchführungspflichten.



b) Der Inhalt der Tarifverträge unterliegt keiner Billigkeitskontrolle. Die Gerichte haben die Tarifverträge nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen grundgesetzliche Wertungen oder anderes höherrangiges Recht verstoßen (vgl. ua. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 242; 18. August 1999 - 10 AZR 424/98 - BAGE 92, 218, 221). Ein derartiger Verstoß liegt nicht vor.

Die Verschärfung des Abbaus der Überversorgung durch § 16 VV 97 ist nicht zu beanstanden (BAG 20. Februar 2001 - 3 AZR 252/00 - EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 24, zu I 2 a der Gründe). Die Tarifvertragsparteien haben die sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) ergebenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nicht verletzt.

aa) Die Beklagte hat als Anstalt des öffentlichen Rechts das haushaltsrechtliche Gebot des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns zu beachten. Wegen dieses Gebots darf im öffentlichen Dienst auch eine planmäßige Überversorgung abgebaut werden. Die betriebliche Altersversorgung darf auf das im öffentlichen Dienst übliche Niveau zurückgeführt werden (BAG 3. September 1991 - 3 AZR 369/90 - BAGE 68, 248, 260).

bb) Soweit der Kläger das Fehlen einer Überversorgung mit neuem Tatsachenvortrag begründet hat, ist sein Vorbringen nach § 561 Abs. 1 ZPO aF revisionsrechtlich unbeachtlich. Abgesehen davon erfordern die Feststellung einer Überversorgung und ihr Abbau keine einzelfallbezogene Betrachtung, sondern sind einer angemessenen Pauschalierung durch die Tarifvertragsparteien zugänglich. Sie durften die Gesamtversorgungsobergrenze auf weniger als 100 % des wirklichen Nettoeinkommens festlegen. Eine Vollversorgung darf berücksichtigen, daß die Betriebsrentner nicht mehr die mit der Erzielung des Arbeitseinkommens typischerweise verbundenen Aufwendungen aktiver Arbeitnehmer haben (vgl. ua. BAG 12. März 1996 - 3 AZR 963/94 - AP RuhegeldG Hamburg § 3 Nr. 1 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 111, zu II 2 c bb der Gründe). Die Regelungen der VV 97 liegen jedenfalls nicht außerhalb der Bandbreite des Vertretbaren.

cc) Die Zurückführung der Altersversorgung auf das im öffentlichen Dienst übliche Niveau ist nicht unverhältnismäßig, sondern entspricht den haushaltsrechtlichen Pflichten der Beklagten. Die Versorgungsberechtigten konnten nicht davon ausgehen, daß die Besitzstandsregelung des § 16 VV 85 unabänderlich sei und die Tarifvertragsparteien von einem weiteren Abbau der Überversorgung absehen würden. Bei der



Ausgestaltung der Besitzstandsregelung steht den Tarifvertragsparteien ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Die frühere Besitzstandsregelung des § 16 VV 85 hatte einen Teil der Überversorgung bis zum Erlaß der VV 97 und damit bis zu einem Zeitraum von über zehn Jahren aufrechterhalten. Durch § 16 VV 97 haben die Tarifvertragsparteien den Schutz der Besitzstände lediglich eingeschränkt, ohne dabei ihren Gestaltungsspielraum zu überschreiten (*BAG 20. Februar 2001 - 3 AZR 252/00 - aaO, zu I 2 a cc der Gründe*).

III. Der Kläger kann nicht verlangen, daß die Beklagte ihm den in § 16 Abs. 2 VV 85 vorgesehenen Überschreitungsbeitrag ohne Abbau auf Dauer zahlt. Ihm steht lediglich ein nach § 16 Abs. 2 Buchst. b dritte Alternative VV 85 frühestens vom 1. Januar 1993 an abzubauender Überschreitungsbeitrag zu. Mit der Auslegung des § 16 Abs. 2 und 3 VV 97 hat sich der Senat bereits im Urteil vom 20. Februar 2001 (*- 3 AZR 252/00 - aaO, zu III der Gründe*) eingehend befaßt. Neue Gesichtspunkte, die zu einer Änderung dieser Rechtsprechung Anlaß geben könnten, sind nicht vorgebracht worden.

1. Aus dem, wenn auch schwer festzustellenden Regelungssystem des § 16 VV 97 ergibt sich folgendes: Auf einen Abbau der Überschreibungsbeträge wird nicht mehr verzichtet. Die Abschmelzung der Überschreibungsbeträge erfolgt bei den Versorgungsberechtigten, die bei Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 13. März 1997 bereits in Ruhestand waren, nach § 16 Abs. 2 VV 97 und bei den übrigen Versorgungsberechtigten nach § 16 Abs. 3 VV 97. Versorgungsberechtigte, denen bisher ein nicht abbaubarer Überschreibungsbetrag zustand, müssen nunmehr einen Abbau hinnehmen. Da es die Alternative Abbauverzicht nicht mehr gibt, fallen sie in die schonendste Abbaustufe. Sie werden so behandelt, als würden sie einen abbaubaren Überschreibungsbetrag erhalten. Die Verwendung des Wortes "würde" in § 16 Abs. 3 VV 97 und das noch erkennbare Regelungskonzept sprechen für diese Auslegung. Unter welchen Voraussetzungen die Gerichte Regelungslücken in Tarifverträgen schließen dürfen, kann offenbleiben, weil keine Regelungslücke besteht.

2. Dies bedeutet für den vorliegenden Fall:

a) Da sich an den befristeten Arbeitsvertrag nahtlos ein unbefristeter anschloß, ist als letzte Einstellung der Beginn der ununterbrochenen Beschäftigungszeit anzusehen (*vgl. BAG 29. August 2000 - 3 AZR 408/99 - nv., zu I der Gründe; bestätigt durch 20. Februar 2001 - 3 AZR 252/00 - EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 24, zu III 2 b bb der*



Gründe). Damit erfolgte die "letzte Einstellung" des Klägers am 1. Februar 1973. Die maßgebliche Beschäftigungszeit des Klägers belief sich nach der im Aufhebungsvertrag vom 5. Dezember 1994 getroffenen Fortführungsvereinbarung auf 26 Jahre. Deshalb stand dem Kläger nach § 16 Abs. 2 Buchst. b vierte Alternative VV 85 ein Überschreibungsbetrag zu, der keinem Abbau unterlag.

b) Dieser Abbauverzicht entfiel mit Inkrafttreten der VV 97. Dem Kläger steht nur noch ein nach der schonendsten Stufe des § 16 Abs. 2 Buchst. b VV 85 abbaubarer Überschreibungsbetrag zu. Nach § 16 Abs. 2 Buchst. b dritte Alternative VV 85 iVm. § 16 VV 97 findet der Abbau frühestens vom 1. Januar 1993 an statt. Nach § 16 Abs. 3 Satz 2 VV 85 iVm. § 16 VV 97 "vermindert sich der Überschreibungsbetrag vom Zeitpunkt der Überprüfung gemäß § 15 Ziffer 9 VV 85 an, die den in § 16 Ziffer 2 VV 85 genannten Terminen folgt". Nach § 15 Abs. 9 Satz 1 VV 85 findet "eine Überprüfung und ggf. Korrektur der Höhe der Nettogesamtversorgung und des Nettovergleichseinkommens jeweils mit Wirkung von dem Zeitpunkt an statt, zu dem gemäß § 4 Ziffer 3 VV 85 allgemeine Änderungen der Löhne und Gehälter eintreten".

c) Die Minderung beträgt nach § 16 Abs. 3 Satz 3 VV 85 iVm. § 16 VV 97 jeweils 1/6 des Überschreibungsbetrages; sie darf jedoch den Erhöhungsbetrag der Versorgungsleistungen nicht übersteigen. Verbleibende Differenzbeträge (nicht realisierter Abbau) sind nach § 16 Abs. 3 Satz 4 VV 85 iVm. § 16 VV 97 entsprechend weiter abzubauen. Die Minderung des Überschreibungsbetrages setzt allerdings schon vor Eintritt des Versorgungsfalles ein (§ 16 Abs. 3 Satz 5 VV 85 iVm. § 16 VV 97). Es spricht zwar einiges dafür, daß durch die Vorabminderung des Überschreibungsbetrages bereits bei Eintritt des Klägers in den Ruhestand (Ablauf des 31. Dezember 1998) kein Restbetrag mehr verblieben war. Zuverlässig läßt sich dies aber den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entnehmen. Die Parteien erhalten Gelegenheit, hierzu Stellung zu nehmen.

d) Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob, ggf. wie lange und in welcher Höhe nach Eintritt des Versorgungsfalles der dem Kläger zustehende Überschreibungsbetrag noch nicht abgebaut war. Dies hängt davon ab, wann sich die Gehälter seit dem 1. Januar 1993 allgemein änderten, ob die einzelnen Erhöhungsbeträge der Versorgungsleistungen 1/6 des Überschreibungsbetrages überschritten und inwieweit ein nicht realisierter Abbau zwischenzeitlich nachgeholt werden konnte.



IV. Die Beklagte hat zu Recht nach § 16 Abs. 1 Satz 2 VV 97 als Ausgleich für etwaig gezahlte Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeits- und Zeitzuschläge die Obergrenze der Nettogesamtversorgung des Klägers pauschal um zwei Prozent-Punkte von 91,75/100 auf 93,75/100 erhöht. Der Kläger kann nicht nach § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 statt des Pauschalbetrages von zwei Prozent-Punkten einen Pauschalbetrag von 8,25 Prozent-Punkten verlangen. Denn der Kläger ist nicht vor dem 1. Januar 1974 unbefristet eingestellt worden.

1. Im Gegensatz zu § 16 Abs. 2 VV 97 genügt es für § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 nicht, daß sich an ein befristetes Arbeitsverhältnis unmittelbar ein unbefristetes anschließt. Dies ergibt sich aus dem unterschiedlichen Wortlaut. § 16 Abs. 2 VV 97 spricht von "letzter Einstellung". Dagegen kommt es nach § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 auf den Zeitpunkt der "unbefristeten Einstellung" an. Es gibt keinen ausreichenden Anhaltspunkt dafür, daß es sich bei dieser unterschiedlichen Terminologie um ein Versehen handelt.

2. Der Ausdruck "unbefristet eingestellt" bezieht sich auf den Inhalt des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Entscheidend ist die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses. Dem Tarifwortlaut läßt sich jedoch nicht entnehmen, daß § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 nur dann anwendbar ist, wenn das Arbeitsverhältnis im Vertrag als unbefristetes bezeichnet wurde. Auch die unwirksame Vereinbarung einer Befristung führt rechtlich zu einer unbefristeten Aufnahme in das Unternehmen und damit zu einer unbefristeten Einstellung. Der systematische Zusammenhang mit § 1 VV 85 und § 1 VV 97 spricht ebenfalls für diese Auslegung. Nach diesen Bestimmungen hängt die Anwendbarkeit der Versorgungsvereinbarung davon ab, daß der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht. Auch bei einer rechtlich unwirksamen Befristung steht der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

3. § 16 Abs. 1 Satz 3 VV 97 verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bzw. die sich daraus ergebenden Wertmaßstäbe (*zum Meinungsstreit über die Anwendbarkeit des Art. 3 Abs. 1 GG auf Tarifverträge vgl. ua. BAG 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19, zu III 2 der Gründe; 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277, 289 ff.*). Diese Besitzstandsregelung ist nicht objektiv willkürlich.



a) Erst mit der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses entsteht nach der Versorgungsvereinbarung eine gesicherte betriebsrentenrechtliche Rechtsposition des Arbeitnehmers. Es ist sachlich gerechtfertigt, daß vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer keine Versorgungszusage erhalten. Die betriebliche Altersversorgung bezweckt unter anderem, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender Beschäftigung ist der Arbeitgeber nicht daran interessiert, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden (*BAG 13. Dezember 1994 - 3 AZR 367/94 - BAGE 79, 8, 11; 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97 - BAGE 90, 377, 383*). Die während des befristeten Arbeitsverhältnisses erbrachte Betriebstreue wird dadurch ausreichend berücksichtigt, daß nach § 4 Abs. 4 Satz 3 VV 97 die im befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit bei Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zumindest angerechnet wird. Wenn sich das unbefristete Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt, rechnet die Beschäftigungszeit nach § 4 Abs. 4 Satz 1 VV 97 ohnehin vom Beginn der ununterbrochenen Tätigkeit an.

b) Es ist nicht zu beanstanden, wenn Besitzstandsregelungen auf die Erteilung der Versorgungszusage abstellen. Bei normativen Versorgungsordnungen ist die Versorgungszusage "erteilt", sobald der Arbeitnehmer die Tatbestandsvoraussetzungen für eine Versorgungsanwartschaft erfüllt. Für den Arbeitnehmer entsteht erst mit der gesicherten Rechtsposition ein Vertrauenstatbestand.

Diese Überlegung findet auch in den gesetzlichen Unverfallbarkeitsvorschriften Niederschlag. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung hängt die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft sowohl von der Dauer der Betriebszugehörigkeit als auch von der Dauer der Versorgungszusage ab. § 1 b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in der seit dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung stellt nur noch auf die Dauer der Versorgungszusage ab.

4. Der Kläger ist erst mit Abschluß des Arbeitsvertrages vom 11. November 1974 unbefristet eingestellt worden. Denn der Arbeitsvertrag vom 1./14. März 1973 war wirksam befristet.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*seit dem Großen Senat 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65; vgl. ua. 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60, 63 f.*) war die Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 620 BGB zwar grundsätzlich möglich. Sie bedurfte aber einer sachlichen Rechtfertigung, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Schutz zwingender Kündi-

gungsschutzbestimmungen entzogen wurde. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle unterliegt. Die Würdigung des Berufungsgerichts, daß für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt, kann nur daraufhin überprüft werden, ob der Rechtsbegriff verkannt, Denk- oder Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände übersehen worden sind (*ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60, 64; 22. April 1998 - 5 AZR 342/97 - BAGE 88, 263, 276 f. jeweils mwN*). Ein derartiger Fehler ist dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen.

b) Bei der Auslegung und Anwendung des Begriffs des sachlichen Grundes ist die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistete Rundfunkfreiheit zu berücksichtigen. Der arbeitsrechtliche Bestandsschutz begrenzt als allgemeines Gesetz nach Art. 5 Abs. 2 GG nicht nur die Rundfunkfreiheit, sondern wird auch seinerseits durch die Freiheit des Rundfunks begrenzt (*BVerfG 28. Juni 1983 - 1 BvR 525/82 - BVerfGE 64, 256, 261*). Der Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG umfaßt das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken. Dies haben die Fachgerichte bei der Entscheidung darüber zu beachten, ob das Arbeitsverhältnis zwischen einer Rundfunkanstalt und einem in der Programmgestaltung tätigen Mitarbeiter wirksam befristet ist (*BVerfG 13. Januar 1982 - 1 BvR 848, 1047/77, 916, 1307/78, 350/79 und 475, 902, 965, 1177, 1238, 1461/80 - BVerfGE 59, 231, 256 f.*). Der Fünfte Senat hat davon abgesehen, im Bereich des Rundfunks und Fernsehens für die Abgrenzung des Arbeitsvertrages von einem Dienstvertrag besondere, vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichende Kriterien zu entwickeln. Folgerichtig muß eine Lockerung der Befristungskontrolle für den verfassungsrechtlich gebotenen Schutz der Rundfunkfreiheit sorgen. Dies bedeutet nicht, daß Befristungen mit programmgestaltenden Mitarbeitern einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung nicht zugänglich sind. Der hohe Rang der Rundfunkfreiheit muß jedoch in die Befristungskontrolle einfließen. Wenn der Schutzbereich der Rundfunkfreiheit berührt ist, sind die Belange der Rundfunkanstalten und des betroffenen Arbeitnehmers im Einzelfall abzuwägen (*vgl. ua. BAG 22. April 1998 - 5 AZR 342/97 - BAGE 88, 263, 273*). Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, in welcher Intensität der betroffene Mitarbeiter auf das Programm der Rundfunk- und Fernsehanstalten Einfluß nehmen kann und wie sehr bei einer Unwirksamkeit der Befristung die zur Erfüllung des Programms notwendige Freiheit und Flexibilität beeinträchtigt würde. Diese Inter-



essenabwägung unterliegt als Teilelement der rechtlichen Prüfung des sachlichen Grundes ebenfalls nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle (*BAG 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60, 68*).

c) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls nach diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab nicht zu beanstanden.

aa) Der Kläger wurde zum 1. Februar 1973 als "Redakteur mit besonderen Aufgaben" angestellt. Er nahm wesentliche programmgestaltende Aufgaben für die Sendung "Sesamstraße" wahr. Wie er selbst vorträgt, war die Arbeitsgruppe "Sesamstraße" 1972 gegründet worden. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß es sich bei dem Projekt "Sesamstraße" in den Jahren 1973 bis 1975 um ein "programmliches Neuland" handelte, wobei die Beklagte auch nur über ein befristetes Senderecht verfügte. Im Lichte der verfassungsrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit war es sachlich gerechtfertigt, daß die Beklagte in dieser Anlauf- und Erprobungsphase mit dem Kläger nur einen befristeten Arbeitsvertrag schloß. Durch eine Festanstellung wäre die zur Durchführung des Programmauftrags der Rundfunkanstalt erforderliche Flexibilität eingeschränkt worden (*vgl. dazu BAG 24. April 1996 - 7 AZR 719/96 - BAGE 83, 60, 66 f.*). Gegen das Bedürfnis nach personeller Flexibilität spricht im vorliegenden Fall keine langandauernde Beschäftigung. Da die Parteien nach einer Beschäftigungszeit von 1 ¾ Jahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag schlossen, wurden die Bestandsschutzinteressen des Klägers angemessen berücksichtigt.

bb) Die Einwände des Klägers gegen die Wirksamkeit der Befristung vermögen nicht zu überzeugen.

(1) Unerheblich ist es, daß die Beklagte ein langfristiges Engagement auf dem Gebiet des Fernsehens für die Kinder im Vorschulalter plante. Diese Absicht ändert nichts daran, daß der Kläger Aufgaben wahrnahm, die auf die Sendung "Sesamstraße" zugeschnitten waren, und insoweit erst Erfahrungen über die künftige Programmgestaltung gewonnen werden mußten. Die Beklagte durfte sich, um auf die erst auszulotende Herausforderung leichter und besser reagieren zu können, eine größere personelle Dispositionsfreiheit sichern.

(2) Dem Kläger war beim Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages nicht die Leitung der Redaktion Vorschulerziehung übertragen worden. Dies wurde lediglich erwogen und führte nicht dazu, daß der Kläger nicht für eine andere Aufgabe befristet

eingestellt werden durfte. Die Beklagte war nicht verpflichtet, sich bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages festzulegen, wen sie mit der Leitung der Redaktion Vorschulerziehung betrauen werde.

d) Die zwischen den Parteien vereinbarte Befristungsdauer kann zwar Rückschlüsse darauf zulassen, ob der Sachgrund für die Befristung tatsächlich vorlag oder nur vorgeschoben war (vgl. ua. BAG 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - BAGE 59, 265, 271; 24. April 1996 - 7 AZR 719/96 - BAGE 83, 60, 70). Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, ist es aber unschädlich, daß die Befristungsdauer die Laufzeit der Senderechte der Beklagten unterschritt. Abgesehen davon, daß Sendungen sinnvollerweise schon vor Ablauf der Senderechte produziert werden, ist die Abweichung jedenfalls nicht so erheblich, daß sie einen deutlichen Hinweis auf das Fehlen eines Befristungsgrundes liefert.

e) Die Vorschrift der Nr. 241.2 des MTV 97, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrages nur wirksam ist, wenn der Grund für die Befristung im Arbeitsvertrag genannt wird, ist nicht anwendbar. Die in § 11 des Arbeitsvertrages vom 1./14. März 1973 enthaltene dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Tarifrecht führt zu keinem anderen Ergebnis. Welche Fassung der Tarifverträge die jeweils aktuelle ist, hängt von dem für die jeweilige Rechtsfrage maßgeblichen Zeitpunkt ab. Wenn die tarifvertraglich gebotene Ausgestaltung des Arbeitsvertrages geprüft wird, kommt es auf die bei Abschluß des Arbeitsvertrages geltenden tariflichen Regelungen an. Bei Abschluß des Arbeitsvertrages vom 1./14. März 1973 galt der MTV 97 noch nicht.

Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger

Dr. Offergeld

Schoden



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS