

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

13

30. JAN. 1970

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Gleichbehandlung,
§§ 151, 305, § 611 Fürsorgepflicht, § 611
Gratifikation, § 620 Änderungskündigung;
BetrVG § 56 Abs. 1 lit. c und lit. e, § 57 lit. b,
§ 49, §§ 4, 48, 53; TVG § 4 Ordnungsprinzip,
§ 9; ArbGG §§ 80 ff.; KSchG 1969 § 13;
KSchG 1969 §§ 2, 3, 4, 8, 15 f.; PersVG § 59; GG
Art. 9 Abs. 3; MuSchG § 9; SchwBeschG § 14;
AVG §§ 49 ff.; RVO §§ 1272 ff.

Leitsätze:

1. Eine betriebliche Ruhegeldordnung kann durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgelöst und geändert werden; dabei ist es gleichgültig, ob die frühere Ruhegeldordnung auf einer Gesamtzusage beruhte oder eine Betriebsvereinbarung war.
2. Die spätere Betriebsvereinbarung kann die frühere Ruhegeldordnung auch zuungunsten der aktiven Arbeitnehmer ändern. Die Änderung unterliegt der gerichtlichen Billigkeitskontrolle, bei der die Auswirkungen der Änderung für alle betroffenen Arbeitnehmer nach Treu und Glauben unter besonderer Berücksichtigung des Vertrauensschutzes zu prüfen sind.
3. Eine spätere Betriebsvereinbarung kann eine frühere Ruhegeldordnung, die auf einer Gesamtzusage beruht oder Betriebsvereinbarung ist, nicht zuungunsten von Pensionären ändern. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, denen mit der Vollendung des 65. Lebensjahres der Versorgungsanspruch angewachsen ist, die aber über das 65. Lebensjahr hinaus im Dienst verbleiben.

Aktenzeichen: 3 AZR 44/68

Urteil des BAG vom 30. Januar 1970 LAG Düsseldorf



Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 1970

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 1970 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Moritz und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers zu 1) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. August 1967 - 5 Sa 224/67 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



1959 ergab sich die Notwendigkeit, die Ruhegeldrichtlinien zu ändern; denn die Finanzverwaltung verlangte von der Beklagten, daß sie ihren Bediensteten einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen einräumte und die Widerrufsvorbehalte nach den Grundsätzen des Abschnitts 41 der Einkommensteuer-Richtlinien unter Berücksichtigung der dort vorgesehenen Mustervorbehalte neu faßte, wenn sie weiter die Steuervorteile des § 6 a EStG in Anspruch nehmen wollte. Außerdem war eine Anpassung der Richtlinien wegen der durch die Rentenreform veränderten Verhältnisse notwendig geworden.

Am 28. Juni 1960 unterzeichneten Vertretungsbe-rechtigte der Beklagten und "für den Gesamtbetriebsrat" dessen Vorsitzender und ein weiteres Mitglied "Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung". Nach diesen Richtlinien erlangen die Belegschaften der Beklagten einen Anspruch auf "lebenslängliches Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung". Die Beklagte behält sich lediglich ein Widerrufsrecht nach den typischen Vorbehalten der Einkommensteuerrichtlinien vor (§ 1). Anspruchsberechtigt sind die Belegschaftsmitglieder, wenn sie nach vollendetem 20. Lebensjahr mindestens zehn Jahre in den Diensten der Beklagten gestanden haben und wegen eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche der körperlichen oder geistigen Kräfte dauernd erwerbs- oder berufsunfähig werden oder das 65. Lebensjahr vollendet haben (§ 2). Die Höhe des Ruhegeldes ist nach Dienstjahren gestaffelt. Es beträgt nach zehn Dienstjahren 35% des letzten ruhegeldfähigen Monatsverdienstes, steigt alsdann 15 Jahre um je 2% und von da ab um je 1%; der Höchstbetrag darf 75% des letzten ruhegeldfähigen Monatsverdienstes nicht



übersteigen (§ 4). Ruhegeldfähiges Dienst Einkommen "ist der normale Verdienst für die Regelarbeitszeit des letzten Monats vor Versetzung in den Ruhestand". Nicht ruhegeldfähig sind u.a. freiwillige oder tarifliche Weihnachts- und Urlaubszuwendungen sowie die Vergütung für unständige Überstunden und sonstige Zulagen (§ 5).

Über die Anrechnung anderweitiger Bezüge heißt es in § 6:

"1. Es ist davon auszugehen, daß das Belegschaftsmitglied durch seine Versetzung in den Ruhestand durch das Unternehmen nicht bessergestellt wird, als es sich vorher bei dem Unternehmen bezüglich seines Einkommens im Sinne des § 5 gestanden hat.

2. Das Ruhegeld wird um die Hälfte derjenigen Beträge vermindert, die dem Belegschaftsmitglied aufgrund jeweils bestehender Gesetze über Versicherungen, Pensionen und dergleichen zustehen, soweit Arbeitgeberanteile entrichtet worden sind.

Bei einer Änderung vorstehender Rentenleistungen durch Gesetz o.ä. wird die anteilige Anrechnung überprüft und nach Besprechung mit dem Gesamtbetriebsrat evtl. neu festgesetzt.

.....

5. Das Gesamtmonatseinkommen eines Ruhegeldempfängers (Ruhegeld, staatliche Renten, soweit nicht von der Anrechnung ausgenommen, und Einkommen aus einer Tätigkeit in einem anderen Arbeitsverhältnis) darf somit 100% des letztbezogenen ruhegeldfähigen Dienst Einkommens nicht überschreiten, andernfalls erfolgt entsprechende Kürzung.

6. Jede Änderung des Einkommens, sei es aus staatlichen Renten, Unterstützungen oder Einnahmen aus einer Tätigkeit in einem anderen Arbeitsverhältnis, ist dem Unternehmen sofort unter Vorlage der Unterlagen zu melden."

Um einer Auszehrung der von der Beklagten gezahlten Versorgungsrenten durch die dynamisierten Sozialversicherungsrenten zu begegnen, wurde im Jahre 1962 auch das ruhegeldfähige Dienst Einkommen dynamisiert, und zwar sollte



es sich während des Bezuges von Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeld jeweils in dem Maße ändern, wie die Renten der gesetzlichen Rentenversicherungen gemäß den jeweiligen Bundes-Renten Anpassungsgesetzen geändert werden.

In der Folgezeit verhandelten der Gesamtbetriebsrat und die Beklagte über eine weitere Änderung der Ruhegehaltsrichtlinien. Dabei spielte insbesondere folgendes eine Rolle: Die Beklagte hatte bei dem nach § 6 Nr. 5 der Richtlinien 1960 anzustellenden Vergleich zwischen dem Gesamtmonatseinkommen des Ruhegeldempfängers und dessen letztem Dienstseinkommen auf die Bruttozüge abgestellt. Das führte zu einer Steigerung der Nettozüge der Ruheständler, die in manchen Fällen rund 130% der jeweiligen Nettozüge eines aktiven Arbeitnehmers erreichten. Deshalb erstrebte die Beklagte eine Änderung der Begrenzungsklausel. Da der Gesamtbetriebsrat Einwendungen gegen die geplante Änderung erhob, versuchte die Beklagte im Oktober 1965 zunächst von sich aus - ohne den Betriebsrat - die Änderung durchzuführen.

Am 18. Mai 1966 beschlossen die Beklagte und ihr Gesamtbetriebsrat neue Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung, die rückwirkend zum 1. Januar 1966 in Kraft trat. Nach der Überleitungsbestimmung sollten damit - soweit es hier interessiert - die Richtlinien vom 28. Juni 1960 ihre Gültigkeit verlieren. Die Änderung betraf insbesondere den § 6 Nr. 5 der Ruhegeldrichtlinien. Diese Vorschrift lautet nun:

"5. Das Gesamtmonatseinkommen eines Ruhegeldempfängers (Ruhegeld, staatliche Renten, soweit nicht von der Anrechnung ausgenommen und Einkommen aus einer Tätigkeit in einem anderen Arbeitsverhältnis) darf die nachstehend aufgeführten, nach der Dienstdauer ab vollendetem 20. Lebensjahr berechneten Höchstgrenzen nicht überschreiten, andernfalls erfolgt entsprechende Kürzung.



Höchstgrenzen sind

bis zum 20. Dienstjahr	75%	
ab vollendetem 20. Dienstjahr	77%	der
ab vollendetem 21. Dienstjahr	77,4%	Begrenzungs- grundlage

für jedes weitere vollendete
Dienstjahr erhöht sich die
Höchstgrenze um 0,4 %

die Höchstgrenze endet ab Voll-
endung des 35. Dienstjahres bei 83%

Als Begrenzungsgrundlage gilt ein Zwölftel von dreizehn
ruhegeldfähigen monatlichen Diensteinkommen im Sinne von
§ 5 der Richtlinien.

Ändert sich die prozentuale Belastung des Einkommens
eines aktiven Belegschaftsmitgliedes durch Steuern und
Sozialversicherungsbeiträge gegenüber dem Stand am
1.1.1966 um mehr als 4%, so sind die in dieser Ziffer
festgelegten Begrenzungsprozentsätze entsprechend zu
ändern. Bei dieser Rechnung ist das monatliche Tarif-
gehalt eines R -Angestellten der jetzigen Tarifgruppe
III (Endstufe) zugrunde zu legen."

Die Kläger haben sich in zwei Musterprozessen gegen
die neue Begrenzungsklausel gewendet. Sie sind der Auf-
fassung, die Betriebsvereinbarung von 1966 gelte für sie
nicht. Die Ruhegeldrichtlinien von 1960 seien keine Be-
triebsvereinbarung, sondern sie seien nach Rücksprache
mit den Vertretern des Gesamtbetriebsrats von der Be-
klagten einseitig erlassen worden. Deren Bestimmungen
seien daher Inhalt ihrer Arbeitsverträge geworden und
hätten durch die nachfolgende Betriebsvereinbarung nicht
zu ihrem Nachteil geändert werden können.

Der Kläger M (Kläger zu 1), der am 1. April 1960
von der Beklagten als Elektro-Schaltingenieur eingestellt
und im April 1966 in den Betriebsrat gewählt wurde, hat
beantragt,

festzustellen, daß die Richtlinien für Ruhegeld- und
Hinterbliebenenversorgung der R
AG E vom 28.6.1960 Teil des
Einzelvertrages des Klägers sind und als solche von

der Betriebsvereinbarung - abgeschlossen zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat R vom 18.5.1966 (rückwirkend zum 1.1.1966 in Kraft gesetzt) - nicht berührt werden.

Der Kläger H (Kläger zu 2) wurde am 17. Januar 1930 von der Beklagten als Maschinist eingestellt. Am 27. April 1966 vollendete er das 65. Lebensjahr. Am 30. Juni 1966 wurde er im gegenseitigen Einvernehmen in den Ruhestand versetzt.

Er hat beantragt:

festzustellen, daß Beklagte verpflichtet ist, sein Ruhegeld nach den Richtlinien von 1960 in der Fassung von 1962 zu berechnen und sie zur Nachzahlung des Differenzbetrages für die Zeit vom 1. Juli 1966 bis 31. Dezember 1966 zu verurteilen, um den die auf der Grundlage der Ruhegeldordnung von 1966 errechneten Bezüge hinter den nach der Ruhegeldordnung 60/62 zu berechnenden Bezügen zurückgeblieben sind.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klagen gebeten.

Beide Vorinstanzen haben gegen die Kläger entschieden und die Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarung von 1966 bejaht.

Im Fall M hat das Landesarbeitsgericht offen gelassen, ob die Ruhegeldrichtlinien von 1960 eine Betriebsvereinbarung waren. Es hat ausgeführt, auch wenn die Richtlinien von 1960 eine sog. vertragliche Einheitsregelung gewesen seien, hätten sie durch die Gesamtbetriebsvereinbarung von 1966 geändert werden können, und zwar auch zuungunsten der Arbeitnehmer.

In dem später entschiedenen Fall H hat das Landesarbeitsgericht Beweis darüber erhoben, ob die Ruhegeldrichtlinien von 1960 eine Betriebsvereinbarung waren. Auf Grund der Beweisaufnahme ist es zu dem Ergebnis gekommen, es handele sich um eine Betriebsvereinbarung. Da diese Betriebsvereinbarung durch die



Gesamtbetriebsvereinbarung von 1966 abgelöst worden sei, falle auch der Kläger H unter die bei seinem Ausscheiden geltenden Ruhegeldrichtlinien von 1966.

Mit der Revision verfolgen beide Kläger ihre Klageanträge weiter.

Der Senat hat beide Prozesse zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

Entscheidungsgründe:

Die Ruhegeldrichtlinien von 1960 sind durch die Gesamtbetriebsvereinbarung von 1966, für die Arbeitnehmer rechtsverbindlich, abgelöst worden. Der Kläger M muß deshalb die Anwendung der Ruhegeldrichtlinien 1966 hinnehmen. Der Kläger H kann hingegen verlangen, daß seine Ruhegeldansprüche nach den Richtlinien von 1960 berechnet werden, weil er bei Abschluß der Betriebsvereinbarung am 18. Mai 1966 das 65. Lebensjahr bereits vollendet und damit die Ruhegeldberechtigung erworben hatte.

Diese Entscheidung beruht im einzelnen auf folgenden Gründen:

A.

I. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Inhalt der Begrenzungsklausel in der Fassung von 1966 ergebe sich bei richtiger Auslegung bereits aus der Fassung von 1960. Nach § 6 Nr. 1 der Richtlinien 1960 solle der Pensionär nicht besser gestellt werden, als er vor seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst gestanden hat. Dann könne die Höchstgrenze gemäß § 6 Nr. 5 der Richtlinien 1960 nur bei 100% des ruhegeldfähigen Nettodiensteinkommens liegen, weil die Ruheständler nicht mit Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung belastet und außerdem fast immer steuerfrei seien. § 6 Nr. 5 der Richtlinien 1960 sei aber nichts anderes als eine Höchstbegrenzung auf Grund eines modifizierten Nettovergleichs.



§ 6 Nr. 5 der Ruhegeldrichtlinien 1960 läßt sich indessen nicht dahin auslegen, daß die Gesamtversorgungsgrenze bei 100% des letzten Nettogehaltes liegt. Da die Richtlinien sonst, wie dies üblich ist, von Bruttobeträgen ausgehen, hätte es besonders erwähnt werden müssen, wenn in § 6 Nr. 5 ausnahmsweise ein Nettobetrag gemeint war, ganz abgesehen davon, daß eine Nettoberechnung wegen der unterschiedlichen steuerlichen Belastung der einzelnen kaum praktikabel ist. Im übrigen wäre § 6 Nr. 5 der Richtlinien 1960, selbst wenn man der Ansicht sein sollte, sein Wortlaut und Sinn ließen wegen des Widerspruchs zwischen § 6 Nr. 1 und Nr. 5 eine Auslegung im Sinne der Beklagten vielleicht zu, durch eine sechsjährige praktische Handhabung im Sinne eines Bruttovergleichs konkretisiert.

II. Die Beklagte kann auch nicht aus dem Vorbehalt in § 1 Nr. 2 b der Ruhegeldrichtlinien 1960 ein einseitiges Änderungsrecht herleiten. Dieser Vorbehalt erlaubt eine Rentenkürzung, wenn der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern. Die Beklagte will in den Rentenanpassungen durch die Anpassungsgesetze aufgrund von §§ 1272 ff. RVO (§§ 49 ff. AVG) eine wesentliche Änderung im Sinne dieses Vorbehalts sehen. Die Anpassungen der gesetzlichen Renten sind jedoch keine wesentliche Änderung der Leistungen der Sozialversicherung im Sinne dieses Vorbehalts, sondern die Durchführung des der Rentenreform zugrundeliegenden Prinzips der Dynamisierung.



B.

Der Senat braucht die zwischen den Parteien umstrittene Frage nicht zu entscheiden, ob die Ruhegeldrichtlinien 1960 eine Betriebsvereinbarung waren oder ob es sich um eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage, Allgemeine Arbeitsbedingungen) handelte, die der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und sein Stellvertreter lediglich gegengezeichnet hatten. Denn eine betriebliche Ruhegeldordnung kann durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgelöst und geändert werden, gleichgültig, ob die frühere Ruhegeldordnung auf einer Gesamtzusage, d.h. auf einzelvertraglicher Grundlage, beruhte oder ob die frühere Ruhegeldordnung eine Betriebsvereinbarung war. Die spätere Betriebsvereinbarung kann in den Grenzen des nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Belange der Betroffenen zu bestimmenden Ermessens die frühere Ruhegeldordnung auch zuungunsten der Arbeitnehmer ändern.

Zur Rechtfertigung dieses Grundsatzes beruft sich der Senat nicht auf die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Ordnungsprinzip. Hiernach kann ganz allgemein eine vertragliche Einheitsregelung durch eine im gleichen Geltungsbereich zustandgekommene Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) geändert werden, und zwar auch zuungunsten der Arbeitnehmer (vgl. z.B. für den nachfolgenden Tarifvertrag: BAG 5, 130 134 = AP Nr. 11 zu Art. 44 Truppenvertrag B1. 428R; BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip zu III; in BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk B1. 127R bleibt die Frage offen; - für die nachfolgende Betriebsvereinbarung vgl.: BAG 3, 274 277 = AP Nr. 1 zu § 32 SchwBoschG B1. 292R; BAG AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt und AP Nr. 1 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip).



Es erübrigt sich daher auch eine Stellungnahme zu den in der Literatur vorgebrachten Bedenken (vgl. z.B. Isele, JZ 1964, 113; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 7. Aufl., 1. Halbband § 30 VII 3, S. 591 ff. und 2. Halbband § 67 IV, 2 b S. 1294 ff.; Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, 1968, S. 390 ff., 397 ff.; ferner für den Tarifvertrag: Zöllner, RdA 1969, 250 ff. [252 ff. bes. auch Fußnoten 27 bis 51], jeweils mit zahlreichen Nachweisen).

Hier steht nur der Sonderfall zur Entscheidung, daß eine betriebliche Ruhegeldordnung durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst und modifiziert wird, wobei die spätere Betriebsvereinbarung dem Arbeitnehmer zwar in einigen Punkten Vorteile, in anderer Hinsicht aber auch Nachteile bringt.

Zu dem oben aufgestellten Grundsatz gelangt der Senat aufgrund folgender Erwägungen:

I. Betriebliche Ruhegeldordnungen sind auf eine lange Zeit angelegt. Die begünstigten Arbeitnehmer müssen ihre Versorgungsansprüche viele Arbeitsjahre hindurch erwerben; die dafür erforderlichen Mittel müssen in derselben Zeit allmählich angesammelt werden.

Außerdem sind betriebliche Ruhegeldordnungen von zahlreichen Faktoren abhängig, insbesondere von der Ertragslage des Unternehmens, von der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Situation und von der jeweiligen Zusammensetzung der Belegschaft. Alle diese Faktoren können sich ändern und zu einer Anpassung der betrieblichen Ruhegeldordnung drängen; gemachte Erfahrungen können das Bedürfnis nach Reformen wecken.



Deshalb müssen Korrekturen betrieblicher Ruhegeldordnungen und eine Anpassung an geänderte Umstände möglich sein; einmal festgelegte Regelungen dürfen nicht versteinern. Dies gilt umso mehr, als es sich wegen der Langfristigkeit regelmäßig verbietet, Regelungen zunächst befristet probeweise festzulegen.

II. Ist die frühere Ruhegeldordnung eines Betriebsvereinbarung, so kann sie nach anerkannten Rechtsgrundsätzen jederzeit durch eine spätere Betriebsvereinbarung mit unmittelbarer Wirkung für die Belegschaft geändert werden - falls sich nicht aus ihrem Gegenstand etwas anderes ergibt -, und zwar nicht nur zugunsten, sondern auch zu Lasten der Arbeitnehmer (BAG GS BAG 3,1 5 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG zu I 2). Dabei ist die ablösende Betriebsvereinbarung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in bestimmtem Umfang der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterworfen (vgl. BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation mit Anm. von Gamillscheg IV der Anm.; BAG AP Nr. 66 zu § 611 BGB Gratifikation zu 2).

III. Ist die frühere Ruhegeldordnung keine Betriebsvereinbarung, sondern vom Arbeitgeber "erlassen", so ist sie Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse und damit für die Beteiligten verbindlich geworden. Ob man hierbei von einer "vertraglichen Einheitsregelung", einer "Gesamtzusage" oder von "Allgemeinen Arbeitsbedingungen" spricht, ist unerheblich. Wie eine derartige Ruhegeldordnung geändert werden kann, ist unklar. Eine Änderung ist denkbar entweder durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers oder durch Änderungsvereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern oder durch Betriebsvereinbarung.

1. Eine Änderung durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers scheidet regelmäßig aus. Vom Arbeitgeber bekanntgegebene und damit zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse gemachte Ruhegeldordnungen können allenfalls dann, vom



Arbeitgeber allein geändert werden, wenn sich der Arbeitgeber die Änderung vorbehalten hat. Einen solchen Vorbehalt gibt es jedoch praktisch nicht. Seine arbeitsrechtliche Wirkung wäre zweifelhaft. Er wäre auch steuer-schädlich (Abschn. 41 der Einkommensteuer-Richtlinien). Zudem wäre ein derartiger Vorbehalt sozialpolitisch unerwünscht; er würde der Tendenz der heutigen Zeit zu-widerlaufen, betriebliche Regelungen im Wege der Ver-einbarung und Mitbestimmung zu treffen und nicht durch einseitige Maßnahme des Arbeitgebers.

2. Eine Änderung auf einzelvertraglicher Grundlage durch Abschluß eines Änderungsvertrages mit jedem einzelnen der betroffenen Arbeitnehmer (§ 305 BGB) ist rechtlich möglich; dieses Verfahren begegnet jedoch in der Praxis großen Schwierigkeiten.

a) Bei der Änderung vertraglicher Einheitsregelungen wird vielfach in der Weise verfahren, daß der Arbeit-geber die vorgesehene Änderung seinen Arbeitnehmern bekanntgibt, z.B. durch Aushang oder durch eine an jeden einzelnen gerichtete Mitteilung. Nimmt der Arbeitnehmer eine solche Mitteilung widerspruchslos hin, so wird in seinem Verhalten eine stillschweigende Annahme des in der Mitteilung liegenden Arbeitgeber-Angebotes gesehen. Dieses Verfahren versagt bei be-trieblichen Ruhegeldordnungen. Nach der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts, der sich der erkennende Senat anschließt, kann man in der Regel in der stillschweigenden Weiterarbeit des Arbeitnehmers keine Annahmeerklärung sehen, wenn der Arbeitgeber ihm eine Änderung der Ruhegeldordnung angetragen hat und die vorgeschlagene Änderung nicht unmittelbar und so-gleich bei der Arbeit praktisch wird (BAG AP Nr. 2 zu § 305 BGB).



Der Arbeitgeber muß deshalb, wenn er eine von ihm "erlassene" Ruhegeldordnung auf einzelvertraglichem Wege ändern will, die Zustimmung jedes einzelnen der von der Regelung betroffenen Arbeitnehmer einholen.

b) Dieses Verfahren führt zum Erfolg, wenn alle Arbeitnehmer ihr Einverständnis erklären. Wenn hingegen ein Teil der Arbeitnehmer sich widersetzt, stößt der Arbeitgeber auf so erhebliche Schwierigkeiten, daß das einzelvertragliche Änderungsverfahren nicht mehr praktikabel erscheint.

Einer generellen Ruhegeldordnung liegt ein Leistungsplan zugrunde, der die Ansprüche aller Betroffenen regelt und die verschiedenen Interessen aufeinander abstimmt. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Ruhegeldordnung dem einen nicht vorenthalten, was sie dem anderen zubilligt. Wird in einem Einzelpunkt eine Änderung nötig, muß daher die Auswirkung dieser Änderung auf die Ansprüche und Anwartschaften aller anderen bedacht, die steuerrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Folgen müssen berücksichtigt werden. Deshalb kann die Änderung oder Anpassung einer generellen Ruhegeldordnung an geänderte Verhältnisse nur einheitlich vollzogen werden (BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Pensionskassen, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen [zu IV 3_b der Gründe]).

Auf diesen Tatbestand der generellen betrieblichen Regelung sind jedoch weder das geltende Einzelvertragsrecht noch das arbeitsgerichtliche Verfahren zugeschnitten (vgl. hierzu und zum folgenden bes. Herschel, BB 1970, 5 ff. [8] [zu IV 3 b]). Das zeigen folgende Überlegungen:

aa) Eine Änderung der vertraglichen Einheitsregelung ist gegenüber dem widerstrebenden Arbeitnehmer nur möglich, wenn zuvor der Arbeitsvertrag mit dem bisherigen Inhalt durch eine Änderungskündigung beseitigt ist. Der Arbeitgeber müßte folglich Massenänderungskündigungen aussprechen.



Eine Massenänderungskündigung versagte nach dem Kündigungsschutzgesetz alter Fassung gegenüber Betriebsratsmitgliedern (BAG vom 24. April 1969 - 2 AZR 319/68 AP Nr. 18 zu § 13 KSchG mit Anm. von Wiese im Anschluß an BAG 5, 214 = AP Nr. 10 zu § 13 KSchG; für Personalratsmitglieder vgl. BAG 17, 313 [315, 316] = AP Nr. 4 zu § 59 PersVG [zu II 2]; die Rechtslage nach der Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes vom 25. August 1969 (BGBI. I, 1317) ist noch nicht geklärt (vgl. Wiese in Anm. BAG AP Nr. 18 zu § 13 KSchG [zu III]). Die Massenänderungskündigung erfaßt - wenigstens vorübergehend - auch nicht werdende Mütter (§ 9 MuSchG) und sie ist wesentlich erschwert gegenüber Schwerbeschädigten (§§ 14 ff. SchwBeschG). Schon durch diesen besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen läßt sich eine betriebseinheitliche Änderung der Ruhegeldordnung auf Grund einer Änderungskündigung nur schwer erreichen.

bb) Weiter hat jeder Arbeitnehmer das Recht, die Änderungskündigung im Kündigungsschutzprozeß daraufhin überprüfen zu lassen, ob die Änderung sozial gerechtfertigt ist (§§ 2 und 8 KSchG 1969). Der Kündigungsschutzprozeß ist individuell ausgestaltet. Streitgegenstand ist nicht die Massenänderungskündigung, sondern die gegenüber dem einzelnen klagenden Arbeitnehmer ausgesprochene Individualkündigung. Der Prüfungsmaßstab ist der einer am Einzelfall orientierten Interessenabwägung. Die Auswirkung der vorgesehenen Änderung auf die Gesamtheit aller Betroffenen kommt nur am Rande zur Sprache; es kann sogar zweifelhaft sein, inwieweit solche außerhalb des einzelnen Kündigungsschutzstreits liegenden Umstände bei dem Urteil über die Rechtfertigung der Einzelkündigung verwertet werden dürfen. Dieses Verfahren ist daher



wenig geeignet, ein Urteil darüber zu ermöglichen, ob die Änderung einer betrieblichen Ruhegeldordnung insgesamt betrachtet gerechtfertigt ist oder nicht.

Es kommt hinzu, daß nach der Geschäftsverteilung bei den Gerichten für Arbeitssachen die einzelnen Prozesse vor verschiedene Kammern des Gerichts kommen können, falls mehrere Arbeitnehmer die Änderungskündigung angreifen. Es gibt keine Gewähr, daß diese Kammern die Änderung gleichmäßig beurteilen; einander widersprechende Urteile sind durchaus möglich.

cc) Schließlich stellt sich die Frage, ob diejenigen Arbeitnehmer, die ihre Zustimmung zur Änderung der Ruhegeldordnung gegeben haben, an dieser Zustimmung festgehalten werden können, falls ein oder wenige einzelne Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozeß die Feststellung erreichen, daß die vorgenommene Änderung sozial ungerechtfertigt war.

dd) Die aufgezeigten Schwierigkeiten sind so erheblich, daß es nicht angeht, den Arbeitgeber auf den einzelvertraglichen Weg zu verweisen, falls er vor der Notwendigkeit steht, die Ruhegeldordnung unternehmenseinheitlich zu ändern. Herschel (BB 1970, 5 87 zu IV 3 b) sagt mit Recht, daß § 2 KSchG 1969 entuft, wenn die Änderungskündigung der Schaffung einer neuen überindividuellen Ordnung dienen soll, weil dann der Rechtsprechung in Wahrheit angesonnen wird, in einer Regulationsstreitigkeit zu entscheiden. Dies gilt in besonderem Maß, wenn es sich darum handelt, in ein so kompliziertes und von so unterschiedlichen Faktoren abhängiges Gebilde wie eine Ruhegeldordnung einzugreifen.

5. Das Problem löst sich, wenn eine auf einzelvertraglicher Grundlage beruhende Ruhegeldordnung durch eine spätere Betriebsvereinbarung nach dem "Ordnungsprinzip" - auch zu Lasten der Arbeitnehmer - geändert werden kann. Da das Ordnungsprinzip jedoch sehr umstritten ist, muß der Senat im folgenden unterstellen, daß es einen solchen Rechtsgrundsatz nicht gibt. In



diesem Fall wäre das geltende Recht insoweit lückenhaft, weil es für das unabweisbare Bedürfnis der Praxis keine Lösung böte, eine durch Gesamtusage erlassene betriebliche Ruhegeldordnung - in noch abzusteckenden Grenzen - betriebseinheitlich zu ändern. Und zwar enthielte das geltende Recht eine anfängliche offene Regelungslücke (hierzu für viele: Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 2. Aufl., S. 350 ff. [352, 358]; Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, 1964, S. 134 ff.). Diese Lücke müßte im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung geschlossen werden.

Dabei müßte folgenden beiden Forderungen genügt werden: Das Verfahren muß praktikabel sein; es muß in der Lage sein, eine einheitliche betriebliche Regelung herbeizuführen. Außerdem muß das Verfahren dem Grundgedanken des geltenden Arbeitsrechts entsprechen; insbesondere muß es den Schutz der betroffenen Arbeitnehmer in angemessener Weise gewährleisten.

IV. Diesen Forderungen wird nur dann Rechnung getragen, wenn man die Ablösung einer betrieblichen Ruhegeldordnung in der Rechtsform einer vertraglichen Einheitsregelung durch eine Betriebsvereinbarung im gleichen Umfang zuläßt wie die Ablösung einer Ruhegeldordnung in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung durch eine spätere Betriebsvereinbarung.

1. Das Verfahren ist praktikabel. Der Betriebsrat als gewählter Repräsentant der Belegschaft übersieht die besondere Situation der einzelnen Arbeitnehmer-Gruppen. Diejenigen Betriebsangehörigen, die nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten (§ 4 Abs. 2 BetrVG) und deshalb von der Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden, sind regelmäßig nur wenige; ihre versorgungsrechtliche Stellung kann deshalb



leichter als die der gesamten Belegschaft durch Einzelverträge geregelt werden. Die Einzelverträge können auch die Betriebsvereinbarung übernehmen.

In den meisten Fällen werden Arbeitgeber und Betriebsrat eine beiden Seiten gerecht werdende Lösung finden. Dieser Rechtsstreit gibt keine Veranlassung, darüber zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber eine betriebliche Ruhegeldvereinbarung kündigen kann, falls er sich mit dem Betriebsrat nicht einigt, und ob wegen der zu B III geschilderten Schwierigkeiten im Wege der weiteren Rechtsfortbildung u.U. auch eine gerichtlich kontrollierte Kündigung der Ruhegeldordnung in der Rechtsform einer vertraglichen Einheitsregelung zugelassen werden muß.

2. Die Ablösbarkeit einer betrieblichen Ruhegeldordnung durch eine Betriebsvereinbarung entspricht auch den Grundgedanken des geltenden Arbeitsrechts. Dazu verweist der Senat auf folgendes:

a) Früher sah man in der betrieblichen Versorgungsleistung in erster Linie eine "zusätzliche soziale Leistung", die vom eigentlichen Arbeitsentgelt deutlich zu unterscheiden war und die als Leistung arbeitgeberischer Fürsorge von diesem freiwillig und vielfach unter "Ausschluß des Rechtsanspruchs" gewährt wurde (vgl. z.B. A. Weiß und A. Kling, AR-Blattei, Altersversorgung, betriebliche A II und B I 1). Es lag nahe, daß die vom Arbeitgeber unter Ausschluß des Rechtsanspruchs erlassene Ruhegeldordnung vom Arbeitgeber auch - in bestimmten Grenzen - einseitig sollte geändert werden können.

Heute ist einerseits der "Ausschluß des Rechtsanspruchs" mit Rücksicht auf die steuerrechtliche Entwicklung aus den betrieblichen Versorgungsordnungen praktisch verschwunden. Andererseits sieht man in der betrieblichen Versorgungsleistung in steigendem Maße nicht nur die Fürsorgemaßnahmen, sondern zugleich eine besondere Form des Arbeitsentgeltes;



bei der Regelung der Arbeitsbedingungen wird mehr und mehr von den Arbeitnehmern auf eine ausreichende Alterssicherung Wert gelegt. Dem entspricht, daß die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht vom Arbeitgeber allein nach seinem Ermessen festgesetzt, sondern daß sie, wie alle Formen des Arbeitsentgelts, zum Gegenstand einer individuellen oder kollektiven Vereinbarung gemacht werden.

Dieser Vereinbarungsgedanke führt zwangsläufig zur Betriebsvereinbarung, weil einerseits die betriebliche Altersversorgung, wenn man vom öffentlichen Dienst und vom Baugewerbe absieht, bisher nicht tarifvertraglich geregelt ist, und weil andererseits das Erfordernis einer betriebseinheitlichen Regelung - wie dargelegt - den Individualvertrag als Rechtsgrundlage ungeeignet macht. Da im betrieblichen Bereich der Betriebsrat der einzige Repräsentant der Belegschaft ist, liegt es im Zuge der modernen Rechtsentwicklung, daß betriebliche Ruhegeldregelungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Die Rechtsgrundlage gibt das Betriebsverfassungsgesetz, das in § 56 Abs. 1 Buchst. e) die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, der erzwingbaren Mitbestimmung unterwirft, und in § 57 Buchst. b) "insbesondere" für die Errichtung solcher Wohlfahrtseinrichtungen die freiwillige Betriebsvereinbarung vorsieht. Wenngleich eine betriebliche Ruhegeldordnung im Schrifttum - wenigstens bislang - nicht als "Einrichtung" angesehen wird, kommt sie doch - ebenso wie die Errichtung und Verwaltung einer Versorgungseinrichtung, etwa einer Pensions- oder Unterstützungskasse - in besonderem Maße als Gegenstand einer Betriebsvereinbarung in Betracht.



Die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossene betriebliche Ruhegeldvereinbarung verwirklicht den Vereinbarungs- und Mitbestimmungsgedanken; sie verdient deshalb, als Rechtsinstitut gefördert zu werden. Es ist bezeichnend, daß der Betriebsrat der Beklagten ausweislich der Akten immer wieder darauf gedrängt hat, daß die Ruhegeldrichtlinien der Beklagten in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung niedergelegt werden sollten, weil er auf diese Weise die Mitsprache der Arbeitnehmerseite bei einer etwaigen Änderung sichern wollte; auch die Beklagte hat es begrüßt, daß die Ruhegeldrichtlinien auf einer Betriebsvereinbarung beruhten.

b) Erscheint somit die Betriebsvereinbarung in besonderem Maße als geeignete Rechtsgrundlage einer Ruhegeldordnung, so liegt es im Sinne dieser Entwicklung, nicht nur die erstmalige Festlegung von Ruhegeldrichtlinien in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung zu befürworten, sondern auch die Überführung bestehender vom Arbeitgeber "erlassener" Ruhegeldordnungen in betriebliche Ruhegeldvereinbarungen zu erleichtern. Dann drängt es sich aber geradezu auf, auch die Änderung einer betrieblichen Ruhegeldordnung durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung zuzulassen.

Dafür spricht auch folgende Überlegung:

Die Verwirklichung des Vereinbarungs- und Mitbestimmungsgedankens legt es nahe, daß vom Arbeitgeber "erlassene" betriebliche Ruhegeldrichtlinien unverändert in eine Betriebsvereinbarung umgewandelt werden können. Diese Betriebsvereinbarung könnte alsdann durch eine weitere Betriebsvereinbarung geändert werden. Es erschiene sinnlos, wollte man die Übernahme und gleichzeitige Änderung für unzulässig halten.

5. Alles dies spricht dafür, die Ablösung einer vom Arbeitgeber erlassenen Ruhegeldordnung durch eine Betriebsvereinbarung im Wege der Rechtsfortbildung zuzulassen. Dennoch könnten Bedenken bestehen, wenn der Schutz der Arbeitnehmer



gegen eine Verschlechterung ihrer Ruhegeldanwartschaften durch eine betriebliche Ruhegeldvereinbarung nicht gesichert oder wenn dadurch der durch §§ 2 und 8 KSchG 1969 gewährleistete Schutz des einzelnen gegen Änderungskündigungen umgangen würde. Dies ist indessen nicht der Fall.

a) Einerseits liegt ein Schutz der Arbeitnehmer schon in der Stärke des Betriebsrats als ihres kollektivrechtlichen Repräsentanten. Der Betriebsrat ist weit eher als der einzelne in der Lage, sich gegen unangemessene Änderungen zur Wehr zu setzen.

b) Auf der anderen Seite unterliegt auch der Inhalt einer Betriebsvereinbarung der Billigkeitskontrolle durch das Gericht.

Die betriebliche Ruhegeldvereinbarung ist zwar wie der Tarifvertrag ein kollektivrechtlicher Normenvertrag. Sie ist jedoch nicht in demselben Maße wie der Tarifvertrag autonom und der gerichtlichen Inhaltskontrolle entzogen. Der Tarifvertrag ist nur daraufhin zu überprüfen, ob er gegen die Verfassung, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten und tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstößt (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgehen Urteil des Senats vom 3. Oktober 1969 - 3 AZR 400/68 - „demnächst“ AP Nr. 12 zu § 15 AZO [zu IV 3 der Gründe]; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, 1. Halbband, § 19 S. 370 ff.). Das rechtfertigt sich aus der Institutsgarantie in Art. 9 Abs. 3 GG und aus der Stärke und Unabhängigkeit der Tarifvertragsparteien, die auf den Arbeitskampf als ultima ratio zurückgreifen können.

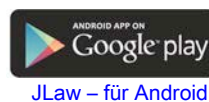
Diese Voraussetzungen sind bei der Betriebsvereinbarung nicht in gleicher Weise garantiert. Die Betriebs-



ratsmitglieder genießen zwar Unabhängigkeit und Kündigungsschutz (§ 53 BetrVG; §§ 15 f. KSchG 1969). Dies vermag die Abhängigkeit, in der sie als Arbeitnehmer stehen, weitgehend, jedoch nicht vollständig auszugleichen. Es kommt hinzu, daß dem Betriebsrat nach § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG der Arbeitskampf verwehrt ist. Aus diesen Gründen ist die gerichtliche Inhaltsprüfung bei der Betriebsvereinbarung - anders als beim Tarifvertrag - nicht zu entbehren. (Im Grundsatz ebenso BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation und BAG AP Nr. 66 aaO [zu 2 der Gründe] SAE 1969, 144.)

Der Maßstab für die gerichtliche Prüfung ergibt sich aus der mehrfachen Bindung, in der Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 49 Abs. 1 BetrVG stehen. Sie sind dem Wohl des Betriebes und seinen Arbeitnehmern unter Berücksichtigung des Gemeinwohls verpflichtet. Diese Verpflichtung müssen sie, ähnlich wie ein Treuhänder, in besonderem Maße wahren, wenn sie in gegenseitigem Einvernehmen eine für die Belegschaft so wichtige Angelegenheit wie die Altersversorgung regeln. Ihnen steht dabei zwar ein Ermessensspielraum offen; dieser Spielraum ist jedoch durch die geschilderte Verpflichtung zum Ausgleich zwischen Belegschaftsinteressen einerseits und Betriebsinteresse andererseits begrenzt. Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist im Streitfall vom Gericht nachzuprüfen.

Hiernach rechtfertigt sich eine Billigkeitskontrolle durch das Gericht, bei der jedoch nicht, wie im Kündigungsschutzprozeß, die individuelle Interessenabwägung im Vordergrund steht. Vielmehr wird das Gericht im Streitfall nach dem Maßstab von Treu und Glauben unter besonderer Berücksichtigung des Vertrauensschutzgedankens die Auswirkung auf alle Gruppen unter den betroffenen Arbeitnehmern prüfen müssen.



Der Beschluß des Großen Senats BAG 3,1 [9] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [Bl. 265 R.] steht diesem Ergebnis nicht im Wege. An dieser Stelle geht zwar der Große Senat offenbar davon aus, daß eine Betriebsvereinbarung über Ruhegeldanwartschaften ohne weiteres durch eine spätere Betriebsvereinbarung geändert werden könne. Die Frage der gerichtlichen Inhaltskontrolle wird jedoch vom Großen Senat nicht angesprochen. Es handelt sich zudem nicht um eine tragende Erwägung. Die Abänderbarkeit betrieblicher Ruhegeldvereinbarungen durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung wird vielmehr in dem Beschluß nur erwähnt, um im Gegensatz dazu herauszuarbeiten, daß bereits entstandene Ruhegeldansprüche der Pensionäre durch eine Betriebsvereinbarung auch dann nicht zu ihrem Nachteil werden können, wenn Rechtsgrundlage des Anspruchs ebenfalls eine Betriebsvereinbarung ist.

c) Wenn die betriebliche Ruhegeldvereinbarung, die eine Ruhegeldordnung in der Rechtsform einer vertraglichen Einheitsregelung ablöst, der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterworfen ist, erweist sich, daß von einer unzulässigen Umgehung des Kündigungsschutzes gegen eine Änderungskündigung nach §§ 2 und 8 KSchG 1969 keine Rede sein kann. Die Gesetzesänderung bestätigt, daß sich der Kündigungsschutz im Fall einer Änderungskündigung auf die soziale Rechtfertigung der Änderung erstreckt. Das ist aber letzten Endes nichts anderes als eine Billigkeitskontrolle. Ein Unterschied besteht in zweierlei Hinsicht: zum einen wird im Fall der Betriebsvereinbarung anstelle der individuellen Sicht der kollektive Tatbestand der gerichtlichen Nachprüfung unterbreitet; dies ist nur eine zwingende Folgerung aus dem Sachverhalt, der in Fällen dieser Art vom Recht gemeistert werden muß. Zum anderen muß der



Betriebsvereinbarung ein Ermessenspielraum eingeräumt und die gerichtliche Überprüfung entsprechend eingeschränkt werden. Auch dieser Rechtsgedanke ist dem Kündigungsschutzgesetz nicht fremd. In § 3 KSchG 1969 ist der Einspruch beim Betriebsrat vorgesehen; dessen Stellungnahme ist im Kündigungs-schutzprozeß der Klage beizufügen (§ 4 Satz 3 KSchG 1969). Dies zeigt, daß die Stellungnahme des Betriebsrates nach dem Willen des Gesetzgebers im Kündigungsschutzverfahren berücksichtigt werden soll. Dann kann es keine Umgehung des Gesetzes sein, wenn beim Abschluß einer betrieblichen Ruhegeldvereinbarung der Betriebsrat schon in einem früheren Stadium eingeschaltet und die gerichtliche Nachprüfung entsprechend beschränkt wird.

Der besondere Kündigungsschutz (§ 15 KSchG 1969; § 59 Abs. 2 PersVG; § 9 MuSchG; §§ 14 ff. SchwBeschG) kann sich allerdings nicht auswirken, wenn eine vertragliche Einheitsregelung ohne vorangegangene Massenänderungskündigung durch eine Betriebsvereinbarung geändert wird. Auch hierin liegt aber keine unzulässige Gesetzesumgehung.

Dabei muß man sich vergegenwärtigen, daß der Fall keine Rolle spielt, in dem eine Betriebsvereinbarung in nicht zu billiger Weise in Ruhegeldanwartschaften eingreift. In einem solchen Fall könnte der betroffene Arbeitnehmer zwar nicht das Kündigungsschutzverfahren einleiten; er genösse aber einen gleichwertigen Schutz, indem er eine gerichtliche Billigkeitskontrolle in der geschilderten Weise, etwa durch eine Feststellungsklage über seine Rechte als Pensionär, herbeiführen könnte.

Man kann deshalb nur von dem Fall ausgehen, daß eine Betriebsvereinbarung in billigerswerter Weise bestehende Ruhegeldanwartschaften modifiziert. Dann könnte aber auch der besondere Kündigungsschutz kein anderes Ergebnis rechtfertigen. Bei der Altersversorgung wäre es - viel mehr als



bei laufenden Arbeitsbedingungen - sachwidrig und unerträglich, wollte man einzelne Arbeitnehmergruppen mit Rücksicht auf deren Amt in der Betriebsverfassung von einer für alle anderen rechtswirksam durchgeführten Verschlechterung ausnehmen. Die Bevorzugung stünde in keinem inneren Zusammenhang mit der Amtsführung; sie könnte sich zudem erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auswirken, zu einer Zeit, in der ein Pensionär kein solches Amt mehr bekleiden kann. Mit dem Begünstigungsverbot des § 53 Abs. 2 BetrVG und des § 59 Abs. 1 PersVG wäre dies nicht zu vereinbaren. Bei Schwerbeschädigten wäre es ein Ermessensmißbrauch, wollte die Behörde einer sozial gerechtfertigten Änderungskündigung die nach § 14 SchwBeschG erforderliche Zustimmung versagen. Im Fall der werdenden Mutter ist der besondere Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG ohnehin nur vorübergehend; die Änderungskündigung könnte mithin nach Ablauf der Schutzfrist nachgeholt werden. Unter diesen Umständen kann in allen vier Fällen der besondere Kündigungsschutz der ablösenden Betriebsvereinbarung nicht im Wege stehen.

V. Mithin erweist sich, daß einerseits die Ablösbarkeit einer generellen betrieblichen Versorgungsregelung (Betriebsvereinbarung oder vertragliche Einheitsregelung) durch eine Betriebsvereinbarung durch die Erfordernisse der Praxis dringend geboten ist und daß andererseits der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gesichert ist, weil die Ablösung der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterliegt.

VI. Damit sind allerdings die Probleme noch nicht gelöst, die sich in verfahrensrechtlicher Hinsicht ergeben. Das geltende Verfahrensrecht bietet nur die Möglichkeit, daß der einzelne im Wege der Klage die



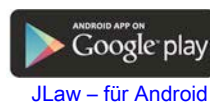
Unbilligkeit der Betriebsvereinbarung geltend macht. Zwar entspräche dann - anders als im Kündigungsschutzprozeß - der Streitgegenstand den tatsächlichen Gegebenheiten: der Rechtsstreit beträfe die Wirksamkeit der kollektivrechtlichen Norm. Es bliebe aber beim Individualprozeß, der - anders als das Beschlußverfahren oder das Verfahren nach § 9 TVG - für diesen Streitgegenstand nicht paßt. Dieser Frage brauchte der Senat jedoch in diesem Rechtsstreit nicht weiter nachzugehen.

C

Aus alledem ergibt sich, daß die Ruhegeldrichtlinien von 1960 - vorbehaltlich der Billigkeitsprüfung - durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 18. Mai 1966 mit unmittelbarer Wirkung für die betroffenen Arbeitnehmer abgelöst worden sind.

I. Die Betriebsvereinbarung vom 18. Mai 1966 ist rechtswirksam zustande gekommen.

Der Gesamtbetriebsrat war zuständig, weil es sich um die Änderung unternehmenseinheitlicher Ruhegeldrichtlinien handelte, eine Angelegenheit, die nicht durch die Betriebsräte der einzelnen Betriebe geregelt werden kann (§ 48 Abs. 1 BetrVG). Auf den Streit um die Zuständigkeit der Gesamtbetriebsräte für die Vereinbarung einer Gratifikationsordnung kommt es nicht an (hierzu für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates BAG AP Nr. 63, 64 und 66 zu § 611 BGB Gratifikation; zustimmend: Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 8. Aufl., § 48 Bem. 2; dagegen Herschel, SAE 1968, 197 f. zu 1 b, SAE 1969, 146 ff. zu I; zum ganzen bes. Mayer-Maly, RdA 1969, 223 ff. mit vielen Nachweisen). Noch viel weniger kann die Festlegung des Urlaubsplans ein Vorbild bieten, weil einerseits bei der Urlaubseinteilung die regional unterschiedlichen Schulferien eine wesentliche Rolle spielen und andererseits eine unter-



nehmensseinheitliche Urlaubseinteilung regelmäßig nicht zwingend geboten ist (gegen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei der Urlaubseinteilung: BAG 17,72 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Urlaubsplan; zust. Gaul AP aaO zu 3, Küchenhoff, AuR 1965, 383 f. zu 2, Fitting-Kraegeloh-Auffahrth aaO; abl. Pleyer, SAE 1965, 195 f. zu 3; Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 48 Bem 3 mit weiteren Nachweisen). Versorgungsordnungen müssen dagegen in aller Regel wegen ihrer finanziellen und steuerlichen Bedeutung einheitlich für das gesamte Unternehmen aufgestellt werden; die Änderung unternehmensseinheitlicher Regelungen ist nur einheitlich denkbar. Der Tatbestand ist dem der Verwaltung einer Wohlfahrtseinrichtung vergleichbar, die mehreren Betrieben eines Unternehmens dient; hier bejaht auch Herschel die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates (SAE 1969, 146 zu I a).

Sonstige Bedenken gegen die Wirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarungen sind nicht ersichtlich.

II. Die Änderung der Begrenzungsklausel (§ 6 Nr. 5 der Ruhegeldrichtlinien) greift auch nicht in unbilliger Weise in die Anwartschaftsrechte der Betroffenen ein. Die Beklagte sagt mit Recht, daß zwischen § 6 Nr. 1 der Richtlinien und § 6 Nr. 5 in der Fassung von 1960 ein Widerspruch klafft, weil eine Versorgung in Höhe von 100% des letzten Bruttoeinkommens entgegen dem Grundsatz des § 6 Nr. 1 wegen der wegfallenden Abzüge den Pensionär in seinen Nettobezügen nicht unerheblich besser stellt, als er vor seinem Ausscheiden stand. Bei dem aktiven Arbeitnehmer beträgt das Nettoeinkommen im Durchschnitt 78 v.H. der Bruttobezüge, während dem Rentner in der Regel die Bruttobezüge ungekürzt zufließen (Heißmann, Die betrieblichen



Ruhegeldverpflichtungen, 6. Aufl., 1967, S. 9)). Dann muß der Beklagten zugebilligt werden, daß die von 75 v.H. bis 83 v.H. der "Begrenzungsgrundlage" gestaffelte Obergrenze nach § 6 Nr. 5 der Richtlinien von 1966 in Wahrheit nur dazu dient, das in § 6 Nr. 1 der Richtlinien festgelegte und allgemein anerkannte Prinzip annähernd zu verwirklichen (zu dem Grundsatz, daß die Gesamtversorgung des Rentners - betriebliches Ruhegeld und gesetzliche Rente - im angemessenen Verhältnis zu dem Arbeitsentgelt stehen soll, die er als Aktiver bezogen hat, vgl. auch BAG 7, 328 [336] = AP Nr. 46 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu VI der Gründe]; BAG 13, 70 [74] = AP Nr. 83 aaO [zu II 1 der Gründe]). Dies gilt umso mehr, als die für die Obergrenze maßgebliche "Begrenzungsgrundlage" auf ein Zwölftel von dreizehn ruhegeldfähigen monatlichen Diensteinkommen angehoben worden ist.

Der Vertrauensschutzgedanke führt zu keinem anderen Ergebnis. Es besteht kein schützenswertes Interesse an dem Fortbestand einer Regelung, die den Rentner in seinen Nettobezügen entgegen dem Grundsatz des § 6 Nr. 1 der Ruhegeldrichtlinien besser als den Aktiven stellt.

Hiernach muß der Kläger zu 1) die Ruhegeldrichtlinien in der Fassung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 18. Mai 1966 gegen sich gelten lassen; seine Revision war folglich zurückzuweisen.

III. Für den Kläger zu 2) gilt deshalb etwas anderes, weil er bereits am 27. April 1966 und mithin vor Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 18. Mai 1966 das 65. Lebensjahr vollendet hatte. Nach § 2 Nr. 1 der Ruhegeldrichtlinien von 1960 hatte der Kläger zu 2) die Voraussetzungen der Ruhegeldberechtigung erfüllt, sobald er in den Diensten der Beklagten das 65. Lebensjahr vollendet hatte. Damit wuchs ihm der Ruhegeldanspruch automatisch zu, wenn er aus



den Diensten der Beklagten ausschied. Sobald der Kläger zu 2) die Voraussetzungen der Versorgungsberechtigung erfüllte, konnte seine Rechtsstellung durch eine verschlechternde Betriebsvereinbarung nicht mehr berührt werden; die Beklagte mußte ihn ebenso behandeln wie diejenigen, die zu diesem Zeitpunkt bereits Rentner waren. Die Erwägungen aus dem Beschluß des Großen Senats des BAG (BAG 3,1 [9 ff.] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [zu I 3 am Ende]) treffen auch diesen Fall. Dabei ist es gleichgültig, ob man annimmt, der Kläger zu 2) habe von der Vollendung des 65. Lebensjahres an eine unentziehbare Anwartschaft gehabt (so Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 41 IV 2, S. 583) oder ob man der Meinung ist, die Ruhegeldberechtigung sei in diesem Zeitpunkt bereits entstanden und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nur für die Fälligkeit, aber nicht für die Entstehung des Anspruchs bedeutsam (so A. Hueck in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 52 V 2 in Verbindung mit § 52 IV 1 c, S. 486, 484). Nach beiden Meinungen kann es nicht darauf ankommen, ob der Kläger zu 2) noch über die Altersgrenze hinaus kürzer oder länger weitergearbeitet hat.

Daran wird auch dadurch nichts geändert, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 18. Mai 1966 rückwirkend zum 1. Januar 1966 in Kraft gesetzt wurde (§ 20 Abs. 1). Wenn die Rechtsstellung des Klägers zu 2) mit erreichter Altersgrenze dem kollektivrechtlichen Zugriff nicht mehr offen steht, kann nur der Abschluß und nicht der rückwirkend festgelegte Wirksamkeitsbeginn maßgeblich sein. Seiner Revision mußte deshalb stattgegeben werden.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Moritz

Lichtenstein

