

Aktenzeichen: 3 AZR 607/92
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Teilbeschluß vom 08. Juni 1993
- 3 AZR 607/92 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 27. Januar 1992
- 2 Ca 72/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 07. Oktober 1992
- 11 Sa 305/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Verschlechternder Tarifvertrag

Gesetz:

ZPO § 91 a; BGB § 242 Ruhegehalt; BetrAVG § 1; TVG § 4 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 607/92

11 Sa 305/92 Düsseldorf

Verkündet am
8. Juni 1993

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Gebert und Oberhofer beschlossen:

- 2 -



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



Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

G r ü n d e :

A. Die Parteien haben darüber gestritten, ob der Kläger hinnehmen muß, daß ein nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geänderter Tarifvertrag zum Erlöschen seines Anspruchs auf ein betriebliches Ruhegeld führen kann.

Der Kläger ist am 30. November 1983 im Alter von 39 Jahren wegen Erwerbsunfähigkeit aus seinem Angestelltenverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden. Im Arbeitsvertrag war die Geltung des Ersatzkassentarifvertrags (EKT) einschließlich künftiger Änderungen vereinbart. Der Kläger bezieht seit dem 1. Dezember 1983 von der Beklagten gem. Anl. 7 a zum EKT ein betriebliches Ruhegeld. Am 27. September 1984 unterzeichnete er eine Erklärung des Inhalts, daß er mit der Anwendung der tariflichen Regelung über die betriebliche Altersversorgung der Beklagten einschließlich späterer Änderungen einverstanden sei. Mit Wirkung vom 1. Juli 1989 wurde die Anl. 7 a zum EKT geändert. In Nr. 14.2 wurde erstmals vorgesehen, daß der Anspruch auf das betriebliche Ruhegeld entfällt, solange der Empfänger einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente eine nicht nach § 7 SGB V versicherungsfreie Beschäftigung ausübt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

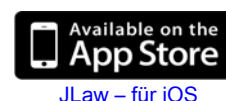


Der Kläger will wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Er hat geltend gemacht, er brauche die Änderung des Tarifvertrags nicht gegen sich gelten zu lassen, weil sie nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt sei. Seine eigene gegenteilige Erklärung vom 27. September 1984 sei unwirksam, weil er sich zu deren Abgabe gezwungen gesehen habe. Die neue Regelung des Tarifvertrags sei ebenfalls unwirksam; sie greife in sein Recht auf unbeschränktes Hinzuverdienen ein und verstoße gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes. Für ihn gelte das um so mehr, als er sich schon seit 1988 auf eine selbständige berufliche Tätigkeit vorbereitet habe, um die durch seine Frühpensionierung entstehenden Einkommensverluste auszugleichen.

Der Kläger hat einen entsprechenden Feststellungsantrag gestellt. In den Vorinstanzen ist seine Klage erfolglos geblieben. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat haben sich die Parteien verglichen und den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt.

B. Gem. § 91 a ZPO hat der Kläger die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Nach dem bisherigen Sach- und Streitstand wäre der Kläger in der Revisionsinstanz unterlegen. Es entspricht daher der Billigkeit, die Kosten dem Kläger aufzuerlegen.

1. Der Senat kann offenlassen, ob ohne weiteres durch nachfolgende Tarifverträge in die Rechte bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer nachteilig eingegriffen werden kann. Schon im Arbeitsvertrag des Klägers war die Anwendung ändernder und ergänzender Ta-



rifverträge vereinbart. Darüber hinaus hat sich der Kläger noch nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Anwendung späterer Änderungen des Tarifrechts einverstanden erklärt. Der Einwand des Klägers, er habe dem nur unter Zwang zugestimmt, überzeugt nicht. Der Kläger hatte keinen Anlaß zu der Annahme, seine Rente werde eingestellt, wenn er die Erklärung nicht unterzeichne.

2. Die Neufassung des Tarifvertrags ist auch inhaltlich nicht zu beanstanden. Die erstmals ab 1. Juli 1989 vorgesehene Einstellung des betrieblichen Ruhegelds bei Aufnahme einer mehr als nur geringfügigen Tätigkeit i.S.d. § 7 SGB V mindert nicht in unangemessenem Umfang Besitzstände der betroffenen Versorgungsberechtigten. Es liegt kein Verstoß gegen den Verfassungsgrundsatz des Vertrauensschutzes vor. Die bis zum 30. Juni 1989 geltende tarifliche Rechtslage nahm keine Rücksicht auf die Möglichkeit, neben dem Bezug der Betriebsrente unbeschränkt hinzuverdienen zu können. Die Neuregelung soll dies verhindern. Mit ihr wird bezweckt, daß Versorgungsbezüge nur derjenige erhält, der auf sie angewiesen und daher schutzwürdig ist. Das Vertrauen auf die frühere Rechtslage, die es erlaubte, neben einem nicht bloß geringfügigen Zuverdienst die Betriebsrente ebenfalls ungeschmälert beziehen zu dürfen, erscheint dagegen nicht schutzwürdig.

Der Kläger kann auch keine weiterreichende Übergangsregelung verlangen als sie der Tarifvertrag vorsieht. Der Tarifvertrag läßt in seiner Neufassung Versorgungsansprüche derjenigen Rentner unberührt, die schon vor dem 1. Juli 1989 einer Erwerbstätigkeit



nachgingen. Diese Stichtagsregelung, die auf evtl. Vorbereitungs-
handlungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit keine Rück-
sicht nimmt, ist nicht zu beanstanden. Sie erscheint schon des-
halb angemessen, weil sich Vorbereitungshandlungen weder nach
ihrer Dauer noch nach ihrer Intensität sinnvoll abgrenzen lassen.
Der Kläger muß daher die neue Regelung auch angesichts der von
ihm behaupteten Bemühungen und Aufwendungen um eine neue Exi-
stenzgründung hinnehmen.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek ist
arbeitsunfähig
krank und an der
Unterschrift ver-
hindert.

Dr. Heither

Gebert

Oberhofer



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](#)