

Tutorium Tarifvertragsrecht

Fall 3: Rentnerdasein

(Vertrauensschutz; Günstigkeitsprinzip)

Anatol Angler, verdientes Mitglied der IG BCE, freut sich auf den Ruhestand. Erstens dauert es nicht mehr lange, bis er in Rente gehen und seine Arbeit in dem Chemie-Unternehmen „Hexenkessel GmbH“ (Mitglied im Arbeitgeberverband VBCI) aufgeben kann, und zweitens hat er sich beachtliche Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung erarbeitet. As Versorgungszusage (in Form der Direktzusage) sieht vor, dass seine Betriebsrente von der H GmbH finanziert wird.

Wenige Monate vor As letztem Arbeitstag läuft der Flächentarifvertrag „Betriebliche Altersvorsorge“ (**TV-BAV**) zwischen VBCI und IG BCE aus. In der rekordverdächtig knappen Zeit von nur zwei Wochen gelingt indes eine neue Einigung, die einige überraschende Änderungen bereithält. Auszugsweise lautet der neue Tarifvertrag:

„§ 28: Rentendynamisierung

- In Abweichung von § 16 Abs. 1 BetrAVG sind die laufenden Rentenleistungen jährlich um eins vom Hundert anzuheben. [...]*

§ 34: Sonstiges

- Im Interesse des Gesundheitsschutzes gilt in allen Betrieben im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein uneingeschränktes Rauchverbot.“*

Dem A, der im Rahmen seines langjährigen Engagements bei der Gewerkschaft rudimentäre Kenntnisse des Betriebsrentenrechts erwerben konnte, passt das gar nicht – er fürchtet angesichts der aktuell hohen Inflationsrate Nachteile durch die Anpassungsgarantie. Um sich abzusichern, tritt er an seinen Arbeitgeber mit der Bitte heran, wieder zur alten Rechtslage zurückzukehren. Um dem altgedienten Mitarbeiter eine Freude zu machen, erklärt sich die Personalabteilung hierzu bereit. Mit Vertrag vom 4.6.2017 vereinbaren A und die H GmbH, dass As Betriebsrente nach Maßgabe der gesetzlichen Anpassungsprüfung angehoben werden soll.

Bald darauf tritt A sein wohlverdientes Rentnerdasein an. Das damit verbundene Übermaß an freier Zeit entpuppt sich nach kurzer Eingewöhnungsphase als etwas dröge – nach knapp über einem Jahr als Quell unerträglicher Langeweile. A möchte sich daher neue Beschäftigungsfelder erschließen und macht sich daran, seine Kontoauszüge der letzten 10 Jahre akribisch zu überprüfen. Dabei stellt er entsetzt fest, dass seine

...

Betriebsrente nach einem Jahr nun doch entsprechend dem TV-BAV um ein Prozent erhöht wurde.

Diese Frechheit will A – dem die Aussicht auf einen längeren Rechtsstreit inzwischen als durchaus willkommene Abwechslung erscheint – selbstredend nicht auf sich sitzen lassen. Mit Schreiben vom 19.8.2018 erhebt er Klage zum örtlich zuständigen Arbeitsgericht und begehrt die Feststellung, dass über die Anpassung seiner laufenden Rentenleistungen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu entscheiden sei. Zur Begründung trägt er vor, der TV-BAV sei unwirksam – jedenfalls ihm, dem A, gegenüber. Die Dynamisierung seiner Rente sei gesetzlich garantiert; die Tarifparteien hätten da „nichts zu melden“. Selbst wenn, hätte so kurz vor seinem Ausscheiden keine so wesentliche Neuerung für ihn geregelt werden dürfen – schließlich habe er sich seit Jahren auf die gesetzliche Rentendynamisierung eingestellt. Außerdem – und zumindest das ist in den Augen des A doch nicht zu leugnen – habe er sich individualvertraglich bessere Konditionen für die Rentenanpassung zusagen lassen. Daran müsse sich die H GmbH halten. Die H GmbH beantragt, die Klage als unbegründet abzuweisen.

Bearbeitervermerk: Erstellen Sie ein Gutachten über die Begründetheit der Klage.

Auch As ehemaligem Kollegen Bertram Brummich, der nach wie vor für die H GmbH tätig ist, missfällt der Tarifvertrag „Betriebliche Altersvorsorge“. Zwar ist ihm die Rentendynamisierung herzlich egal, er ist aber inzwischen starker Raucher und stört sich an dem tariflichen Rauchverbot. Er glaubt allerdings, eine ungewöhnliche Klausel in seinem Arbeitsvertrag eröffnete ihm die Möglichkeit, seinem neuen Laster auch am Arbeitsplatz nachzugehen: Obzwar B Mitglied der IG BCE ist, hat er mit der H GmbH im Arbeitsvertrag unter der Überschrift „Gesundheitsschutz“ vereinbart, dass in seinem Arbeitsverhältnis die Gesundheitsschutzvorschriften aus dem jeweils geltenden Flächentarifvertrag zwischen der IG SMOG und dem Arbeitgeberverband „Südrauch“ gelten. Das in Bezug genommene Tarifwerk lautet insoweit:

„§ 13: Gesundheitsschutz

4. Jeder Arbeitnehmer hat das ausdrückliche Recht, an seinem Arbeitsplatz zu rauchen.“

Bearbeitervermerk: Trifft die Einschätzung des B zu?