

Aktenzeichen: 10 AZR 719/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 28. März 2007
- 10 AZR 719/05 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 24. November 2004
- 76 Ca 17836/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 10. August 2005
- 4 Sa 35/05, 4 Sa 94/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sonderzahlung - Treuegeld - Sozialplan

Gesetz:

BetrVG § 112 Abs. 1 Satz 3, § 77 Abs. 4

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 719/05
4 Sa 35/05, 4 Sa 94/05
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Thiel und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. August 2005 - 4 Sa 35/05 und 4 Sa 94/05 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über ein jährliches Treuegeld, dessen Zahlung die Beklagte ab dem Jahr 2004 verweigert. 1

Der Kläger ist seit dem 17. Januar 1972 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen und seit 1995 im Betrieb der jetzigen Beklagten in H beschäftigt. Dieser war bis zur „Wende“ ein volkseigener Betrieb, dessen Nachfolge-GmbH im Jahr 1994 durch Verschmelzung in der A aufging, die ihrerseits zum AEG-Konzern gehörte. Die Gesellschaftsanteile der A erwarb später die im Jahr 1996 gegründete AB GmbH. Diese wiederum firmierte im Jahr 1999 in D GmbH um. Die Beklagte erwarb zum 1. Mai 2001 alle Anteile an dieser Gesellschaft und führt sie seitdem unter der jetzigen Firmenbezeichnung. 2

Unter dem 30. Juni 1994 übersandte die Zentralabteilung Personal- und Sozialpolitik der Muttergesellschaft der A eine „Musterbetriebsordnung“ (MuBO), die ua. Regelungen zu Treue- und Jubiläumsgeldern enthielt. 3

Der Betriebsrat des Betriebs in H unterzeichnete die ihm angebotene Betriebsvereinbarung nicht. Die A und ihre Rechtsnachfolgerinnen gewährten aber den Arbeitnehmern des H Betriebs Leistungen, die den Regelungen der MuBO über das Dienstjubiläum und über das Treuegeld entsprachen. 4

Bis zum Jahre 1995 war der Kläger im S Betrieb der AEG AG, Geschäftsbereich Bahntechnik, tätig. Dieser Betrieb war am 1. September 1988 auf die A W GmbH übergegangen. In diesem Zusammenhang schlossen die Betriebsparteien des S Betriebs eine Betriebsvereinbarung dahingehend, dass bestehende örtliche Betriebsvereinbarungen durch den Betriebsübergang nicht berührt werden sollten und die zentralen Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen der AEG in der jeweils gelten- den Fassung als Gesamtbetriebsvereinbarungen/Regelabsprachen bei der Betriebs- 5



übernehmerin weitergelten sollten. Unter den in der Anlage namentlich benannten Betriebsvereinbarungen ist ua. auch die Betriebsordnung genannt, die als Gesamtbetriebsvereinbarung galt. Sie enthält ebenfalls Regelungen über Jubiläumsgelder und Treuegelder.

Nach der Verschmelzung der A W GmbH mit der A im Jahr 1994 legte die letztere den S Betrieb im Jahr 1995 still. Zu diesem Zeitpunkt wechselten Arbeitnehmer, auch der Kläger, zum Betrieb der A in H über. Wegen dieser Betriebsänderung vereinbarten die Betriebsparteien des S Betriebs am 9./10. Januar 1995 einen Sozialplan, der in Ziff. 3 unter der Überschrift „Besitzstandssicherung zur Betriebsordnung“ Folgendes regelt:

„Die Betriebsordnung der AEG Aktiengesellschaft (BO/A) wird in ihrer jeweils gültigen Fassung weiter angewendet. Dies gilt für die freiwilligen sozialen Leistungen wie für die Ordnungsvorschriften gleichermaßen.“

Die Geschäftsführung des Unternehmens erklärte am 17. Februar 1995 gegenüber den Arbeitnehmern:

„Mit der Eingliederung eines Mitarbeiters in den Betrieb H hat er die für den Betrieb H geltenden Vorschriften zu beachten. Gleichzeitig verlieren die in der Betriebsordnung der AEG Aktiengesellschaft enthaltenen mitbestimmungspflichtigen Ordnungsvorschriften ihre Verbindlichkeit.

Die in der Betriebsordnung der AEG Aktiengesellschaft festgelegten freiwilligen sozialen Leistungen bleiben hiervon unberührt bestehen.“

Am 11. Januar 2002 schloss die jetzige Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat die Betriebsvereinbarung Nr. 86.1 „Rundungen auf glatte Eurobeträge“, in der unter Ziff. 3.5 „Treuegeld“ festgelegt ist, dass im Mai des Jahres die Einmalbeträge bei 20 bis 24 Dienstjahren 60,00 Euro, bei 26 bis 39 Dienstjahren 200,00 Euro und bei 41 Dienstjahren aufwärts 300,00 Euro betragen.

Unter dem 25. Juni 2003 schrieb die Beklagte an den Betriebsratsvorsitzenden Folgendes:

„...“

Kündigung der AEG Betriebsordnung



...

die unterschiedlichen Regelungen unserer freiwilligen Sozialleistungen führen in ihrer kaum noch zu überblickenden Vielfalt zu einer nicht mehr hinnehmbaren Ungleichbehandlung unserer Mitarbeiter an den B-Standorten.

Es ist das erklärte Ziel von B, ein Sozialleistungssystem zu installieren, welches den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Mitarbeiter besser Rechnung trägt.

Aus diesem Grunde sehen wir uns gezwungen, die oben genannte Betriebsvereinbarung fristgemäß zum 31. Dezember 2003 zu kündigen.

...“

Die Beklagte bezog sich dabei auf die Schlussbestimmung der MuBO, die lautet: 10

„Die Betriebsordnung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.“

Dieses Schreiben, das im Juni 2003 beim Betriebsrat einging, war spätestens 11
im Dezember 2003 im Betrieb allgemein bekannt. Ab Januar 2004 zahlte die Beklagte an die Arbeitnehmer des H Betriebs weder Treuegelder noch Jubiläumsgelder.

Am 28. Mai 2004 schrieb der Kläger, der zuvor ein jährliches Treuegeld erhalten hatte, der Beklagten: 12

„...“

Es ist im Betrieb üblich, dass der Beschäftigte mit der Mai-Abrechnung den im:

Handbuch Personal- und Sozialpolitik Ausgabe B
Musterbetriebsordnung nebst Anmerkungen
Konzernbetriebsvereinbarungen und -regelabsprachen
Stand: 1.7.1994
6 MuBO 6 Besondere Leistungen an Mitarbeiter
MuBO 6.16 Treuegeld

festgeschriebenen Betrag von 375 DM, entsprechend Betriebsvereinbarung Nr. 86.1 „Rundungen auf glatte Euro-Beträge“ gleich 200 €, ausgezahlt bekommt.

...

Hiermit mache ich meine Ansprüche aus der betrieblichen Übung geltend ...“



Hierauf antwortete die Beklagte unter dem 8. Juni 2004:

13

”

eine Treuegeldzahlung ... können wir Ihnen leider nicht gewähren. Die AEG Betriebsordnung wurde zum 31. Dezember 2003 gekündigt.

Wir bedauern, dass wir im Hinblick auf die Zielsetzung des Konzerns, Sozialleistungen weltweit zu harmonisieren, zu diesem Schritt gezwungen waren. Umfang und Ausgestaltung von Sozialleistungen muss sich an der jeweiligen wirtschaftlichen Situation des Konzerns orientieren. Wie Sie wissen, sind die Ergebnisse des Konzerns jedoch momentan alles andere als zufrieden stellend. ...

Die Entscheidung der Geschäftsführung zu den Sozialleistungen wird vor diesem Hintergrund als eine von vielen erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der wirtschaftlichen Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns gesehen. ...“

Der Kläger ist der Ansicht, sein Anspruch ergebe sich aus dem Sozialplan vom 9./10. Januar 1995, der weder kündbar noch gekündigt sei. Die Beklagte könne ihn auch nicht kündigen, da sie nicht Partei des Sozialplans sei. Der Anspruch folge auch aus der Betriebsvereinbarung über die Rundung von Eurobeträgen aus dem Jahr 2002. Außerdem könne sich der Kläger auf die Gleichbehandlung mit den Mitarbeitern berufen, die nicht versetzt worden seien. Diese hätten einen Anspruch aus betrieblicher Übung. Die einseitige Erklärung gegenüber dem Betriebsrat könne diese nicht beseitigen. Eine Regelungsabrede sei genauso wenig wie eine Betriebsvereinbarung jemals abgeschlossen worden.

14

Der Kläger hält den Feststellungsantrag als Zwischenfeststellungsklage nach § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 256 Abs. 2 ZPO für zulässig. Er meint, die streitigen Leistungen seien auch für die Zukunft zu gewähren und dies könne festgestellt werden.

15

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

16

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 200,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 28. Mai 2004 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn Treuegelder unter den in der Betriebsordnung der AEG AG (derzeitiger Stand 1. April 1994) geregelten Voraussetzungen zu zahlen,

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, Treuegelder und Jubiläumsgelder unter den in der Musterbetriebs-



ordnung der AEG Tochtergesellschaften in den neuen Bundesländern vom Juni 1994 geregelten Voraussetzungen zu zahlen.

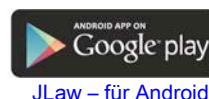
Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, der Kläger habe keinen Anspruch aus dem Sozialplan. Zwar treffe es zu, dass die Kündigung vom 25. Juni 2003 gegenüber dem H Betriebsrat ins Leere gehe, da die im Versetzungssozialplan in Bezug genommene Betriebsordnung der AEG im Betrieb H zu keiner Zeit kollektivrechtlich gegolten habe. Jedoch enthalte der Sozialplan eine dynamische Verweisung auf die Betriebsordnung der AEG AG in ihrer jeweils gültigen Fassung. Nach der Zerschlagung des AEG-Konzerns gebe es aber keine gültige Fassung mehr, so dass die Bezugnahme ins Leere gehe. Mit der Besitzstandssicherungsklausel hätten die Arbeitnehmer nicht besser gestellt werden sollen, als wenn im S Betrieb alles beim Alten geblieben wäre. Dann aber wäre die Betriebsvereinbarung gekündigt worden, so wie dies auch im H Betrieb geschehen sei. Die Sozialplanregelung enthalte keine unzulässige Blankettverweisung, da zwischen den Betriebsvereinbarungen ein enger sachlicher Zusammenhang bestehe. Die Betriebsparteien des S AEG-Betriebs, die den Versetzungssozialplan abgeschlossen hätten, hätten sich nicht einem beliebigen Regelungsregime Dritter unterworfen, sondern einer Regelung, die zuvor kollektivrechtlich in ihrem Betrieb gegolten habe. Die Arbeitnehmer hätten auch nach der Versetzung in den H Betrieb noch dem AEG-Konzern angehört. Auch nachdem der Betrieb H nicht mehr zur AEG gehört habe, sei die Verweisung nicht im Nachhinein zu einer statischen geworden. Dadurch habe sich die Lage der Arbeitnehmer nämlich nicht wesentlich verändert. Sollten die Ansprüche auf Gewährung der Sozialleistungen nach dem Versetzungssozialplan Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge geworden sein, weil die Parteien des Sozialplans nicht mit den Betriebsparteien im Betrieb H identisch waren, so sei die Bezugnahme ebenfalls als dynamische Verweisung wirksam. Dies führe dazu, dass der Anspruch aus dem Sozialplan spätestens seit dem 1. Januar 2004 nicht mehr bestehe. Das Schicksal der AEG AG und das Schicksal des H Betriebs sei im Jahre 1995 nicht vorhersehbar gewesen. Es müsse daher ermittelt werden, was die Betriebsparteien des S Betriebs in Kenntnis der jetzigen Sachlage vereinbart hätten. Unterstelle man, dass die AEG AG nach Abschluss des Sozialplans, aber noch vor Eintritt der gesellschaftsrechtlichen Veränderungen mit dem Gesamtbetriebsrat eine drastische Reduzierung der Sozialleistungen vereinbart hätte, so hätte dies Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien gehabt. Ebenso hätte eine Kündigung der AEG-Betriebsordnung durch die AEG AG zwingend dazu führen müssen, dass der

17

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



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



- 7 -

Anspruch auf Sozialleistungen auch für die aus S übernommenen Arbeitnehmer in H entfallen wäre, denn eine gültige Fassung der AEG-Betriebsordnung hätte es dann nicht mehr gegeben. Dem Zweck des Sozialplans komme es am nächsten, auf die weitere Entwicklung des ehemaligen AEG-Bereichs Schienenfahrzeuge abzustellen, statt von einer statischen Verweisung auszugehen.

Auch einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Mitarbeitern des H Betriebs habe der Kläger nicht, da es gerechtfertigt sei, zwischen der unterschiedlichen betrieblichen Herkunft zu differenzieren. Auch den H Arbeitnehmern stehe im Übrigen kein Anspruch auf Sozialleistungen aus betrieblicher Übung zu, weil es an dem für das Entstehen einer solchen erforderlichen Vertrauen bei den Arbeitnehmern fehle. Diese hätten nicht davon ausgehen können, die Beklagte wolle sich weitergehend binden als in den Betrieben, in denen die Sozialleistungen in einer Betriebsvereinbarung enthalten gewesen seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Zahlung von 200,00 Euro stattgegeben und den Feststellungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers dem Feststellungsantrag hinsichtlich der Treuegelder stattgegeben und die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Den Feststellungsantrag hinsichtlich zukünftiger Jubiläumsgelder hat es zurückgewiesen. Dieser Anspruch ist nicht Gegenstand der Revision. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage insgesamt, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf die begehrte Treuegeldzahlung und die Feststellung, dass diese in Zukunft zu zahlen ist.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch auf die Leistungen gemäß Ziff. 6.16 der Betriebsordnung der AEG AG (BO/A) sowie der Rundungsbetriebsvereinbarung vom 11. Januar 2002 folge aus Ziff. 3 des Versetzungssozialplans vom 9./10. Januar 1995. Es könne dahinstehen, ob ein für eine bestimmte Betriebsänderung vereinbarter Sozialplan überhaupt oder nur hinsichtlich der enthaltenen Dauerregelungen kündbar sei, denn jedenfalls sei er nicht gekündigt worden. Die Kündigung vom 25. Juni 2003 zum 31. Dezember 2003 der AEG-Betriebsordnung gehe ins Leere, denn die im Versetzungssozialplan in Bezug genommene BO/A habe im Betrieb H zu



keiner Zeit kollektivrechtlich gegolten. Letzterer sei auch nicht Rechtsnachfolger des S Betriebs auf Grund eines identitätserhaltenen Betriebsübergangs geworden. Die versetzten Arbeitnehmer seien vielmehr in einen bereits bestehenden Betrieb gekommen. Ziff. 3 des Versetzungssozialplans, die die freiwilligen sozialen Leistungen gemäß der BO/A in ihrer jeweils gültigen Fassung in Bezug nehme, sei eine dynamische Blankettverweisung. Auch wenn diese unzulässig sei, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Regelungen im Versetzungssozialplan, sondern dazu, dass statisch auf den Inhalt der BO/A zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans verwiesen werde.

- B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung. 22
- I. Der Feststellungsantrag ist als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO, für die ein besonderes Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO nicht erforderlich ist, zulässig. Die Rechtskraftwirkung erstreckt sich auf das dem gleichzeitig geltend gemachten Leistungsantrag zugrunde liegende Rechtsverhältnis und die tragenden Entscheidungsgründe. Das Rechtsschutzbedürfnis liegt regelmäßig in der Vorgreiflichkeit der Rechtsfrage (*BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 11*). 23
- II. Leistungs- und Feststellungsantrag sind auch begründet. 24
1. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung des Treuegeldes ergibt sich aus dem Sozialplan, der zum Ausgleich und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile abgeschlossen worden ist, die bei der Stilllegung des S Betriebs der A im Jahr 1994 entstanden sind (§ 112 BetrVG). Der Sozialplan wollte sicherstellen, dass die in den Betrieb H versetzten Arbeitnehmer keine wirtschaftlichen Nachteile in Bezug auf das laufende Einkommen und die Sonderleistungen haben würden. Insoweit hatte der Sozialplan sowohl eine vergangenheitsbezogene Entschädigungsfunktion als auch eine zukunftsbezogene Überbrückungsfunktion (*vgl. Fitting BetrVG 23. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 100*). 25
- a) Es ist nicht unüblich, dass ein Sozialplan neben Einmalzahlungen wie Abfindungen auch Dauerregelungen zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile enthält. Nur hinsichtlich dieser Dauerregelungen ist überhaupt ein Kündigungsrecht eines Sozialplans denkbar (*vgl. BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - BAGE 77, 313*). Die Frage kann jedoch dahinstehen, da der Sozialplan jedenfalls nicht, auch nicht teilweise, gekündigt worden ist. Da der Sozialplan gem. § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wir-



kung einer Betriebsvereinbarung hat und damit eine Betriebsvereinbarung besonderer Art ist, gelten seine Regelungen nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend und begründen normativ unmittelbare Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber.

- b) Unschädlich ist, dass mit der Schaffung einer Dauerregelung der Arbeitgeber eines anderen Betriebs, nämlich desjenigen in H, in den die Arbeitnehmer versetzt worden sind, verpflichtet wurde, denn es handelte sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans um dasselbe Unternehmen. Regelungen in Sozialplänen können in ihrer normativen Wirkung die Betriebszugehörigkeit überdauern. Bleiben die Belegschaft eines Betriebs oder Teile derselben in den Diensten des bisherigen Arbeitgebers und werden lediglich in einen anderen Betrieb übernommen, verliert der Sozialplan für diese Arbeitnehmer nicht seine normative Wirkung (*BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 213/04 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 25 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 12*). Die bestehende Verpflichtung ist mit dem Schreiben der damaligen Arbeitgeberin vom 17. Februar 1995 auch nochmals betont worden, worin diese - nach einem Hinweis des H Betriebsrats - klargestellt hat, dass nicht die formellen Regelungen der BO/A weitergelten, sondern die materiellen Regelungen zu den sozialen Leistungen. Die Beklagte ist mit der Betriebsübernahme in diese Verpflichtung eingetreten. 27
- c) Die „Kündigung“ der Beklagten vom 25. Juni 2003 konnte die im Betrieb S zuvor geltende Betriebsvereinbarung über die Sozialleistungen und damit auch den hier streitigen Anspruch nicht betreffen. Sie galt im H Betrieb niemals als Betriebsvereinbarung. Den Betriebsrat des S Betriebs als Adressaten gab es nicht mehr. Die Betriebsvereinbarung war mit dem Untergang des Betriebs ebenfalls nicht mehr existent. 28
- d) Der Sozialplan hat den Inhalt dieser Regelungen als eigene neue Regelung aufgenommen. Mit dem Fortbestand der Verpflichtung, soziale Leistungen zu gewähren, sollten die wirtschaftlichen Nachteile abgemildert werden, die durch die Versetzung in einen Betrieb mit einer anderen Vergütungsstruktur entstehen konnten. Es stand nicht fest, dass ohne die Sozialplanregelungen dieselben Leistungen im neuen Betrieb fortgezahlt werden würden. Immerhin hat sich die Beklagte stets darauf berufen, dass sie nicht verpflichtet gewesen sei, den Arbeitnehmern des H Betriebs die Leistungen zu gewähren. 29
- e) Der Anspruch scheitert auch nicht daran, dass der Sozialplan regelt, dass die BO/A „in ihrer jeweils gültigen Fassung weiter angewendet“ werden soll und es nach 30



dem Vorbringen der Beklagten mittlerweile keine Fassung der BO/A mehr gebe, da der AEG-Konzern völlig zerschlagen worden ist. Bereits die Auslegung der Vorschrift ergibt, dass sie nicht in dem Sinne gemeint ist, dass die Leistungen auch völlig wegfallen könnten, wenn es keine „gültige“ BO/A mehr geben sollte.

aa) Als Betriebsvereinbarung besonderer Art sind auch Sozialpläne wie sonstige normative Regelungen auszulegen. Es gelten daher die für die Auslegung von Tarifverträgen entwickelten Grundsätze. Abzustellen ist dabei zunächst auf den Wortlaut der Bestimmung. Ist dieser nicht eindeutig, ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Ferner sind Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte der Regelung ergänzend herangezogen werden. Außerdem ist die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Im Zweifel ist derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einer vernünftigen und sachgerechten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 7. November 2000 - 1 ABR 17/00 - EzA BetrVG 1972 Nachwirkung § 77 Nr. 2*). Unter mehreren Auslegungsmöglichkeiten ist derjenigen der Vorzug zu geben, die sich als gesetzeskonform erweist.

31

bb) Der Wortlaut ist nicht eindeutig in dem von der Beklagten beanspruchten Sinne, dass wegen der Bezugnahme auf die „jeweils gültige Fassung“ die Regelung voraussetze, dass es überhaupt noch in irgendeinem Betrieb des AEG-Konzerns eine BO/A gebe. Es ist nämlich schon nicht deutlich, was eigentlich weiter angewendet werden sollte. Es ist gerade nicht auf eine bestimmte Betriebsvereinbarung Bezug genommen worden, sondern auf ein einseitig von der AEG/A erlassenes Regelungswerk, das im Konzern nur teilweise als Betriebsvereinbarung galt. Dass die Gesamtbetriebsvereinbarung, mit der der Inhalt der BO/A für den S Betrieb verbindlich wurde, nicht mehr weitergelten würde, stand bei Abschluss des Sozialplans fest, da dieser Betrieb geschlossen wurde. Ob und in welcher Form die BO/A in anderen Betrieben galt oder weiterhin gelten würde, war unklar. Wenn es sich aber um Betriebsvereinbarungen handeln konnte, die verschiedene Betriebe jeweils gesondert abschlossen, war es auch möglich, dass Betriebsräte nicht eins zu eins den Inhalt der BO/A übernehmen würden, sondern dass es abweichende Regelungen geben konnte. Dann aber gäbe es mehrere gültige Fassungen. Die Betriebsparteien des Sozialplans haben mit ihren Regelungen ausdrücklich eine Besitzstandswahrung bezweckt. Sie wollten sicherstellen, dass den Arbeitnehmern über Ausgleichszahlungen dieselbe laufende Vergütung

32



verbleiben und sich auch bezüglich der Sonderleistungen nichts verschlechtern sollte. Damit geht bereits der Wille der Betriebsparteien dahin, den Inhalt der BO/A festzuschreiben, der zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans galt. Dann wäre das Wort „jeweils“ in Wirklichkeit als „zur Zeit“ zu verstehen. Dass der Sozialplan, wie die Beklagte meint, sicherstellen wollte, dass die Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Sozialleistungen das Schicksal erleiden sollten, das die Arbeitnehmer in anderen Teilen des Konzerns erleiden würden, ist nicht denkbar. Die fiktive Entwicklung, die die Beklagte zur Grundlage ihrer Annahmen macht, war nicht Gegenstand des Sozialplans. Sie konnte zum damaligen Zeitpunkt auch nur spekulativ sein. Der Sozialplan wollte vielmehr die konkreten Nachteile ausgleichen, die durch die Versetzung bestimmter Arbeitnehmer in einen bestimmten Betrieb, nämlich H, entstehen würden.

cc) Im Übrigen ist der Inhalt der BO/A wenigstens teilweise auch weiter im H Betrieb „gültig“, soweit er mit der MuBO übereinstimmt, insoweit als er dort im Wege der betrieblichen Übung verbindlich geworden ist. Dies hat der Senat mit Urteil vom 28. Juni 2006 (- 10 AZR 385/05 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 74 = EzA BGB 2002 Betriebliche Übung Nr. 7) entschieden. Auch dies könnte eine „gültige Fassung“ sein, wenn man denn diese unbestimmte Formulierung tatsächlich als dynamische Verweisung auf andere Regelungen sehen sollte.

f) Sollte die Verweisungsklausel jedoch tatsächlich als dynamische Verweisung begriffen werden, wäre sie als dynamische Blankettverweisung unzulässig. Die Betriebspartner begeben sich durch eine dynamische Blankettverweisung ihrer gesetzlichen Normsetzungsbefugnis. Sie können sich ihrer Regelungsaufgabe nicht dadurch entziehen, dass sie die Gestaltung der betrieblichen Rechtsverhältnisse anderen überlassen. Der Betriebsrat hat sein Mandat höchstpersönlich auszuüben, das schließt grundsätzlich eine Einigung mit dem Arbeitgeber aus, nach der im Betrieb die Regelung gelten soll, die in künftigen Normen getroffen wird. Es handelt sich dabei letzten Endes um einen unzulässigen Verzicht auf eine vorhersehbare und bestimmbar eigene inhaltliche Gestaltung. Anders als die Übernahme bestehender konkreter Regelungen eines Tarifvertrags ist die vorherige Unterwerfung unter künftige Regelungen mit den Funktionen des Betriebsverfassungsrechts unvereinbar (BAG 23. Juni 1992 - 1 ABR 9/92 - BAGE 70, 356, 361). Dieselben Grundsätze gelten dann, wenn nicht auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird, sondern auf Regelungen eines anderen Normengefüges, wie einer Betriebsvereinbarung. Hier war jedoch, wie oben ausgeführt, unklar, auf welches Normengefüge überhaupt Bezug genommen werden sollte.

33

34

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



Soweit der Vierte Senat entschieden hat, dass es zulässig sei, wenn Tarifvertragsparteien auf jeweils geltende tarifliche Vorschriften verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich in den verweisenden Tarifnormen in einem engen sachlichen Zusammenhang stehe (29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10), so trifft die Interessenlage einer solchen Konstellation nicht mit der hier vorliegenden überein. Abgesehen davon, dass es sich gerade nicht um einen Tarifvertrag handelte, ging es in dem Sozialplan darum, wirtschaftliche Nachteile zu mildern oder zu vermeiden, nicht sie erst herzustellen. Ein enger sachlicher Zusammenhang zu nicht mehr vorhandenen Regelungen in nicht mehr vorhandenen Betrieben kann dann eben nicht mehr bestehen, weil kein maßgebender Geltungsbereich mehr existiert. Auch aus der Rechtsprechung des Dritten Senats, der einen engen Sachzusammenhang zwischen einer Verweisung in einer Dienstvereinbarung auf die beamtenförmige Versorgung angenommen hat, folgt nichts anderes (20. März 2001 - 3 AZR 260/00 - EzA BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 6). Dort wurde ein gesetzliches Versorgungssystem einschließlich der künftigen Entwicklungen übernommen. Der Dritte Senat hat ausgeführt, dass dies mit der Unterwerfung unter eine fremde Vertragsgestaltung nicht zu vergleichen sei. In der Entscheidung vom 22. August 2006 (- 3 AZR 319/05 - DB 2007, 639) hat der Dritte Senat klargestellt, dass eine Betriebsvereinbarung, die auf die „jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen“ eines anderen Unternehmens oder Betriebs verweist, unwirksam ist, auch dann, wenn auf die Betriebsvereinbarungen der Konzernmutter verwiesen wird.

35

g) Eine unwirksame dynamische Blankettverweisung führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung, sondern ist so zu lesen, als ob die Betriebsparteien den Inhalt der in Bezug genommenen Regelung abgeschrieben und so zum Inhalt der Betriebsvereinbarung gemacht hätten. Dann enthält der Sozialplan auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung. Die Teilunwirksamkeit der Betriebsvereinbarung bezieht sich gerade nicht auf die Betriebsvereinbarung, soweit sie eine inhaltliche bestimmte Regelung enthält, sondern auf die Regelung, dass die Betriebsvereinbarung mit geändertem, aber nicht bekanntem und noch nicht feststehendem Inhalt auch in der Zukunft gelten soll.

36

2. Es kann daher dahinstehen, ob der Kläger außerdem einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den H Kollegen hat, die die Leistungen auf Grund betrieblicher Übung beanspruchen können, oder ob sich auch für die aus S versetzten Arbeitnehmer in der Zeit von 1995 bis 2004 eine betriebliche Übung entwickeln konnte.

37



III. Die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels hat die Beklagte zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

38

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Thiel

H. Schwitzer

