Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 479/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 22. Februar 1983 - 1 AZR 479/81 -
I. Arbeitsgericht Pforzheim	Urteil vom 9. Februar 1981 - 2 Ca 484/80 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 2. September 1981 - 3 Sa 44/81 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Billigkeitsprüfung einer Betriebsvereinbarung

Gesetz: BetrVG 1972 § 75; BGB § 315; ArbGG §§ 2 a, 72

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 1 AZR 478/81

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 AZR 479/81
3 Sa 44/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
22. Februar 1983

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Andersch für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. September 1981 - 3 Sa 44/81 - aufgehoben.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

55 Betriebsangehörige. Die Regelung der Fahrtzeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit wurde bis zum 30. September 1979 stufenweise abgebaut und im September 1979 dafür eine einmalige Abfindung gezahlt. Weiter heißt es in diesem Zusammenhang in der Betriebsvereinbarung:

> "2. A - 7 Seitens der Firma wird ein der Personenzahl angemessenes Verkehrsmittel für die Fahrt von W nach M und zurück kostenlos zur Verfügung gestellt, solange Mitarbeiter aus W einpendeln. Diese Regelung gilt auf Dauer und ist nicht kündbar."

Seit dem Geschäftsjahr 1976/1977 trat bei der Beklagten und der F gruppe eine zunehmende Verschlechterung der Wirtschaftslage ein. Bis zum 30. September 1981 wurde ein Verlust der Gruppe von ca. 27 Millionen DM erwartet. Im Testat des Wirtschaftsprüfers für das Geschäftsjahr 1978/1979 ist eine "fast völlige Zahlungsunfähigkeit und Aufzehrung des Eigenkapitals" vermerkt. Die Stadt- und Kreissparkasse P führte, teilweise durch Umwandlung von Darlehen, 12 Millionen DM an Eigenmitteln zu. Die Beklagte sah sich bei folgenden Positionen zu Kürzungen veranlaßt:

Bezahlung des 24. und 31.12.	DM	56.000,--
Volles 13. Monatseinkommen	ca. DM	223.000,--
Zuschläge zu Werktarifverträgen	DM	9.664,--
Zuschläge in Höhe von DM 0,05 je Lohngruppe	DM	8.530,--
Zuschüsse zum Kantinenessen für Salat/Fuhrpark	DM	4.492,--
Neuregelung der Fahrtkostenerstattung	DM	20.000,--
Zuwendung an Jubilare bei 25 Jahren	DM	800,--
Zuwendungen an Jubilare bei 10 Jahren	DM	1.895,20

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zuwendung an Rentner	DM	2.000,--
Je Mitarbeiter alle 2 Jahre eine Fassung kostenlos	DM	1.120,--
Betriebszugehörigkeitszulage bei gewerbl. Mitarbeitern	DM	37.278,--

Am 4. Februar 1980 vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Sozialplan, dem zufolge Mitarbeiter, die durch betriebsbedingte Kündigung ausschieden, eine Abfindung erhielten.

Die Betriebsvereinbarung vom 22. April 1976 wurde durch Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 abgeändert. In dieser Betriebsvereinbarung ist bestimmt:

> "Aus wirtschaftlichen Gründen werden die Fahrten mit dem firmeneigenen Bus oder einem anderen Busunternehmen zum 30. September 1980 eingestellt, zumal die Genehmigung nach dem Personenbeförderungsgesetz für unseren Bus vom Regierungspräsidium nicht erteilt wird.
>
> Mit Wirkung vom 1. Oktober 1980 betrachten wir die Deutsche Bundesbahn als angemessenes Verkehrsmittel. Ab diesem Zeitpunkt erstatten wir den W Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Monatskarte W -M und zurück der 2. Wagenklasse, einschließlich erforderlicher Schnellzugzuschläge, in voller Höhe ..."

Diese Regelung betraf noch neun Arbeitnehmer, darunter die 1930 geborene Klägerin, die seit 1968 als kaufmännische Angestellte bei der Beklagten beschäftigt ist.

Die Klägerin hat die Mitteilung über die Veränderung der Personenbeförderung als Änderungskündigung aufgefaßt. Sie hat Kündigungsschutzklage erhoben. Hilfsweise hat sie von der Beklagten die weitere kostenlose Beförderung mit einem Kraftfahrzeug verlangt und dazu vorgetragen: Die Be-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

triebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 sei rechtsunwirksam, weil sie einer Billigkeitskontrolle nicht standhalte. Es gelte nach wie vor die Betriebsvereinbarung vom 22. April 1976, so daß die Beklagte ihr auch über den 30. September 1980 hinaus für die Fahrt von W nach M arbeitstäglich ein angemessenes Verkehrsmittel in Form eines Busses oder Pkw's kostenlos zur Verfügung stellen müsse. Das Vertrauen in erworbene Rechtspositionen habe Vorrang. Auch unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Lage könne es der Beklagten nicht erlaubt sein, sie auf die Fahrt mit der Bundesbahn zu verweisen; denn damit seien für sie auch im Hinblick auf ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen kaum mehr tragbare Belastungen verbunden. Zu den spezifischen Beschwernissen dieses Verkehrsmittels, wozu in ungünstigen Fällen zweimaliges Umsteigen gehöre, trete die Verlängerung der Zeit ihrer Abwesenheit von ihrer Wohnung um etwa zwei Stunden auf nunmehr 13 Stunden. Das beruhe im wesentlichen auf den ungünstigen Rückfahrmöglichkeiten. Der Zug M ab 15.46 Uhr könne bei Einhaltung der Regelarbeitszeit nicht erreicht werden. Die Verbindung ab 16.43 Uhr sei ungeeignet, weil der Anschlußzug in B ein D-Zug aus Richtung Amsterdam sei, der häufig erhebliche Verspätungen habe. Auch der Eilzug M ab 17.07 Uhr habe sehr oft Verspätung, so daß der entsprechende Anschlußzug in Stuttgart nicht zu erreichen sei. Die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Beklagten sei im übrigen günstig zu beurteilen, zumal die Krise nicht durch branchenspezifische Ursachen, sondern durch nunmehr behobene Fehler des Managements verursacht worden sei. Davon gehe die Beklagte selbst aus; denn sie habe etwa 100 Mitarbeiter unter Belassung der Leistungen aus dem Sozialplan wieder eingestellt.

Die Klägerin hat ferner vorgetragen, mit den seinerzeit in W tätigen Mitarbeitern, so auch mit ihr, seien vor und nach Abschluß der Betriebsvereinbarung vom

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

9. November 1973 wegen des streitigen Anspruchs Einzelverhandlungen geführt und dabei zugesichert worden, die Mitarbeiter würden mit einem Kraftfahrzeug kostenlos befördert. Diesen einzelvertraglichen Anspruch habe die Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 nicht aufheben können.

Die Klägerin hat in erster Instanz die Feststellung der Unwirksamkeit der Änderungskündigung der Beklagten vom 19./20. August 1980 und die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beantragt.

Hilfsweise hat die Klägerin ferner beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, ihr über den 30. September 1980 hinaus arbeitstäglich ein angemessenes Verkehrsmittel für die Fahrt von W nach M und zurück kostenlos zur Verfügung zu stellen, insbesondere in Form eines Busses oder Pkw's, wobei die Verweisung auf die Benutzung der Deutschen Bundesbahn unzulässig sein soll.

Die Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Beförderungsanspruch entsprechend der Betriebsvereinbarung vom 22. April 1976 bestehe nicht mehr. Die Rechtsposition der Klägerin bestimme sich allein nach der Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980, die einer Billigkeitskontrolle standhalte. Für die Beförderung sei zuletzt ein Kleinbus eingesetzt gewesen. Die Gesamtkosten von rd. 48.000,-- DM seien angesichts ihrer wirtschaftlichen Lage nicht mehr tragbar. Auf den Einsatz dieses Kleinbusses könne ferner deshalb nicht mehr abgehoben werden, weil das Fahrzeug nicht mehr vorhanden und der als Fahrer tätig gewesene Mitarbeiter ausgeschieden sei. Außerdem habe der Regierungspräsident die erforderliche po-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

lizeirechtliche Genehmigung nicht mehr erteilt. Die Beauftragung eines Busunternehmens führe zu Jahresgesamtkosten von ca. 77.400,-- DM, während sich die gewährte Fahrtkostenerstattung lediglich auf ca. 23.160,-- DM belaufe. Selbst wenn ein VW-Bus, der nur für neun Personen zugelassen sei, hätte eingesetzt werden können, lägen die damit verbundenen Sach- und Personalkosten mit ca. 27.662,-- DM deutlich über den zu ersetzenden Aufwendungen. Die Benutzung der Bundesbahn führe zu keiner untragbaren Belastung der Klägerin. Sie sei allenfalls etwa eine Stunde länger abwesend, zumal sie im Rahmen der Gleitzeitregelung ihre Arbeitszeit entsprechend einrichten könne.

Die Klägerin hat die Berechnung der Beklagten über ihre Ersparnisse beanstandet. Der Fahrtkostenersatz belaufe sich auf mindestens 25.000,-- DM, während die Aufwendungen für den Einsatz eines VW-Busses lediglich ca. 23.000,-- DM ausmachten.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen die Beklagte verurteilt, über den 1. Oktober 1980 hinaus die Beförderung der Klägerin von und nach W auch weiterhin arbeitstäglich selbst oder durch Dritte mit individuellen Verkehrsmitteln für die Klägerin kostenlos durchzuführen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Klage, soweit sie den Zeitraum vom 1. Oktober 1980 bis zum 2. September 1981 betrifft, als unzulässig abgewiesen wurde.

Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage in vollem Umfang, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist zulässig und begründet. Entgegen der Annahme der Vorinstanzen hält die Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980, soweit sie die auf dem Sozialplan und der Betriebsvereinbarung vom 22. April 1976 beruhende Verpflichtung der Beklagten zur Beförderung der zwischen W und M pendelnden Betriebsangehörigen beseitigt, einer Billigkeitskontrolle stand, so daß die Klage abgewiesen werden mußte.

I. Prozessuale Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision unter Hinweis auf § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, also wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache, zugelassen. Damit ist die Revision statthaft. Ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der grundsätzlichen Bedeutung verkannt hat, ist entgegen der Auffassung der Klägerin ohne Bedeutung für die Statthaftigkeit der Revision. Gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG ist das Bundesarbeitsgericht an die Zulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht gebunden. Das bedeutet, daß auch eine rechtsfehlerhafte Zulassung die Revisionsinstanz eröffnet.

2. Entgegen der Ansicht der Revision haben die Vorinstanzen zutreffend im Urteilsverfahren und nicht im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren entschieden. Auch soweit die Klägerin ihren Klageanspruch auf eine Betriebsvereinbarung stützt, handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG, die im Urteilsverfahren auszutragen ist. Daß das Schicksal des Klageanspruchs

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

von der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 abhängt und diese Frage deshalb von den Gerichten als Vorfrage geprüft werden muß, macht den Rechtsstreit nicht zu einer kollektiv-rechtlichen Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, in der nach § 2 a Abs. 2 ArbGG das Beschlußverfahren stattfindet (BAG 23, 257, 262 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG, zu I der Gründe). Maßgeblich ist allein der Streitgegenstand. Dieser ist hier eindeutig individual-rechtlicher Natur. Es geht um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis der Parteien und nicht etwa um Rechtsbeziehungen zwischen ihnen aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

II. Der eingeklagte Anspruch auf kostenlose Zurverfügungstellung eines individuellen Verkehrsmittels für die Fahrten der Klägerin zwischen ihrem Wohnort und ihrer Arbeitsstätte bei der Beklagten läßt sich weder auf eine Betriebsvereinbarung noch auf eine zwischen den Parteien getroffene einzelvertragliche Vereinbarung stützen.

1. Die den Sozialplan vom 9. November 1973 abändernde Betriebsvereinbarung vom 22. April 1976, die zuletzt die Rechtsgrundlage für die Verpflichtung der Beklagten zur kostenlosen Beförderung der Klägerin und der übrigen zwischen W und M pendelnden Betriebsangehörigen mit einem individuellen Verkehrsmittel war, ist durch die Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980, die die pendelnden Mitarbeiter nunmehr auf die Benutzung der Bundesbahn verweist, wirksam abgelöst worden.

a) Die den Sozialplan vom 9. November 1973 ablösende Betriebsvereinbarung vom 22. April 1976 war der Sache nach ebenfalls ein Sozialplan zur Milderung der aus der Betriebsverlegung herrührenden wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer (§ 112 Abs. 1 BetrVG); er trat an

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Stelle der ursprünglichen Sozialplanregelung. Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 - (BAG 35, 160, 166 - 168 = AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972, zu II 1 und 2 der Gründe) ausgesprochen hat, können auch Sozialpläne, jedenfalls soweit sie - wie hier - bei fortbestehenden Arbeitsverhältnissen unbefristete Dauerregelungen mit ständig wiederkehrenden Leistungen enthalten, ebenso wie sonstige Betriebsvereinbarungen durch die Betriebspartner auch zuungunsten der Arbeitnehmer geändert werden. Erfordernisse des Vertrauensschutzes schließen eine solche Abänderbarkeit von Dauerregelungen eines Sozialplans nicht von vornherein aus. Ebensowenig wie ein in den Betrieb eintretender Arbeitnehmer sich ohne weiteres darauf verlassen kann, daß eine dort vorgefundene ihm günstige normative betriebliche Regelung auf Dauer fortbesteht, kann ein von einer Betriebsänderung betroffenes Belegschaftsmitglied darauf vertrauen, daß der zwischen den Betriebspartnern vereinbarte Sozialplan, auch soweit er unbefristete Dauerregelungen enthält, für alle Zeit Bestand hat. Als Rechtsnormen wirken die Regelungen einer Betriebsvereinbarung und damit auch eines Sozialplans eben unabhängig vom Willen der normunterworfenen Arbeitnehmer auf deren Arbeitsverhältnisse ein. Durch die einmal getroffene Regelung eines Tatbestandes begeben sich die Betriebspartner nicht ihrer Regelungsmacht und damit ihrer Befugnis, den Tatbestand für die Zukunft neu zu regeln.

b) Die abändernde Betriebsvereinbarung muß sich aber in den Grenzen von Recht und Billigkeit halten (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Betriebsvereinbarungen unterliegen deshalb nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle (vgl. statt aller das oben genannte Senatsurteil vom 24. März 1981, zu II 3 der Gründe, sowie den Beschluß des Dritten Senats vom 8. Dezember 1981 - 3 ABR 53/80 -, BAG 36, 327, 336 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu II 2 der Gründe, mit weiteren

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

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

Rechtsprechungsnachweisen). Davon ist auch das Landesarbeitsgericht trotz gewisser Bedenken, die es gegen eine gerichtliche Billigkeitskontrolle von Betriebsvereinbarungen hegt, ausgegangen. Diese Bedenken sind nicht begründet. Richtig ist zwar, daß die eine gerichtliche Billigkeitsprüfung vorsehende Bestimmung des § 315 BGB das Verhältnis der Parteien eines Individualvertrages betrifft und nicht die Regelungsmacht der Betriebspartner. § 315 BGB ist jedoch, worauf der Dritte Senat in dem erwähnten Beschluß vom 8. Dezember 1981 hingewiesen hat, Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens, der auch im Betriebsverfassungsrecht Geltung beansprucht, wo die Betriebspartner durch § 75 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich verpflichtet werden, darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

Die Überprüfung einer Betriebsvereinbarung muß sich allerdings an anderen Maßstäben orientieren als die Billigkeitskontrolle bei einem Individualvertrag. Da die Betriebsvereinbarung Rechtsnormen setzt, die für eine unbestimmte Zahl von Arbeitnehmern gelten, muß zunächst ein verallgemeinernder Maßstab angelegt und gefragt werden, ob das Regelungsziel und die Mittel, durch die es erreicht werden soll, mit den Grundsätzen der Billigkeit vereinbar sind. Dieser abstrakten Billigkeitskontrolle kann eine konkrete Billigkeitskontrolle folgen, wenn die Neuregelung zwar insgesamt nicht zu beanstanden ist, jedoch im Einzelfall Wirkungen entfaltet, die nach dem Regelungsplan nicht beabsichtigt sein können und unbillig erscheinen. Eine solche konkrete Inhaltskontrolle ändert nichts am Inhalt und der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung; sie fügt ihr nur gleichsam eine Härteklausel hinzu (vgl. den zitierten Beschluß des Dritten Senats vom 8. Dezember 1981, zu II 2 der Gründe).

Im vorliegenden Falle geht es nur um eine abstrakte Billigkeitskontrolle. Daß die Klägerin aufgrund individuel-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ler Besonderheiten durch die Neuregelung im Verhältnis zu den anderen betroffenen Betriebsangehörigen unbillig hart getroffen wäre, ist nicht vorgetragen worden und auch nicht ersichtlich.

c) Im Gegensatz zur Auffassung der Vorinstanzen überschreitet die Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 mit der Verweisung der pendelnden Betriebsangehörigen auf die Bundesbahn nicht die Grenzen billigen Ermessens.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte sich die wirtschaftliche Lage der Beklagten seit dem Geschäftsjahr 1976/77 außerordentlich verschlechtert. Für das Geschäftsjahr 1978/79 war im Bericht des Wirtschaftsprüfers eine fast völlige Zahlungsunfähigkeit und Aufzehrung des Eigenkapitals vermerkt. Im Geschäftsjahr 1979/80 wies die Beklagte einen Verlust von 1 Million DM aus; für das Geschäftsjahr 1980/81 war ein solcher von 1 - 1,5 Millionen DM zu erwarten. Angesichts dieser wirtschaftlichen Lage der Beklagten ist das Landesarbeitsgericht mit Recht davon ausgegangen, daß der Belegschaft zur Gesundung des Unternehmens und zur Erhaltung der noch verbleibenden Arbeitsplätze gewisse Opfer zugemutet werden konnten.

Das auf Presseverlautbarungen gestützte Vorbringen der Klägerin, die wirtschaftliche Lage der Beklagten habe sich günstiger entwickelt als ursprünglich erwartet worden sei, die durch Managementfehler entstandenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten seien inzwischen behoben, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend als unerheblich angesehen und deshalb unberücksichtigt gelassen. Für die gerichtliche Überprüfung eines die Einigung der Betriebspartner ersetzenden Spruchs der Einigungsstelle hat der Senat bereits entschieden, daß hierbei nur solche Tatsachen zugrunde zu legen sind, die im Zeitpunkt der Beschlußfassung der Einigungsstelle vorgelegen haben, wozu auch Befürchtungen und Erwartungen

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

einschließlich der sie begründenden tatsächlichen Umstände gehören, die die Betriebspartner mit der zu treffenden Regelung verbunden haben; später eingetretene Tatsachen, die die Belange der Betriebspartner und deren Gewicht in einem anderen Licht erscheinen lassen, sind für die Angemessenheit des Spruchs der Einigungsstelle ohne Bedeutung (Senatsbeschluß vom 31. August 1982 - 1 ABR 27/80 -, zu B IV 2 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmt). Nichts anderes kann gelten, wenn die Betriebspartner - wie hier - ohne Zuhilfenahme der Einigungsstelle zu einer Einigung gekommen sind und eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen haben. Auch in diesem Falle kommt es auf den Sachverhalt an, wie er sich im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung dargestellt hat.

Bei Zugrundelegung der zur Zeit des Abschlusses der Betriebsvereinbarung am 20. Juni 1980 sich darbietenden Situation der Beklagten hält sich das Opfer, das die Betriebsvereinbarung der Gruppe der zwischen W und M pendelnden Betriebsangehörigen auferlegt hat, noch im Rahmen eines billigen Ausgleichs zwischen den Interessen des Betriebes und der Belegschaft sowie zwischen den verschiedenen Teilen der Belegschaft.

In Anbetracht der hohen bereits eingetretenen Verluste der Beklagten und der zu erwartenden weiteren Verluste mußten einschneidende Sparmaßnahmen zur Sanierung des Unternehmens geboten erscheinen. Die vorgenommenen Einsparungen durch den Wegfall oder die Kürzung zusätzlicher betrieblicher Leistungen betraf die gesamte Belegschaft und nicht allein die Gruppe der pendelnden Belegschaftsmitglieder. Es kann auch nicht gesagt werden, daß die Verweisung der pendelnden Mitarbeiter auf die Bundesbahn für die Beklagte nicht zu einer nennenswerten finanziellen Entlastung ha-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

be führen können, wie die Klägerin vorgetragen hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war beim Abschluß der Betriebsvereinbarung für die nähere Zukunft von neun zu befördernden Personen und einem einzusetzenden Fahrer auszugehen, so daß der Einsatz des für nur insgesamt neun Personen geeigneten firmeneigenen VW-Busses nicht in Frage kam und damit auch eine nach § 1 Abs. 2 in Verb. mit § 4 Abs. 4 Nr. 1 des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) genehmigungsfreie Personenbeförderung durch die Beklagte ausschied. Da ihr aber eine behördliche Genehmigung nicht mehr erteilt wurde, hätte sie ein Omnibusunternehmen verpflichten müssen, wodurch jährliche Kosten in Höhe von rd. 77.000,-- DM entstanden wären. Das bedeutet nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gegenüber den von der Beklagten zu erstattenden Bundesbahnfahrtkosten einen jährlichen Mehraufwand von rd. 52.000,-- DM. Die Einsparung dieses Betrages fällt im Vergleich zu den sonstigen Einsparungen bei anderen betrieblichen Zusatzleistungen durchaus ins Gewicht und trägt erheblich zur Entlastung der Beklagten bei.

Diesem nicht unerheblichen Einsparungseffekt zugunsten des Betriebes steht auf seiten der betroffenen Belegschaftsmitglieder kein finanzieller Nachteil gegenüber; denn die Fahrtkosten werden wie bisher von der Beklagten voll getragen. Die Verweisung auf die Bundesbahn führt jedoch zu persönlichen Belastungen, die in der Einbuße an Bequemlichkeit durch Umsteigen und Wartezeiten und vor allem in der längeren täglichen Abwesenheit von zu Hause bestehen. Es ist nicht festgestellt, um wieviel sich die tägliche Abwesenheitszeit verlängert. Nach der Behauptung der Klägerin verlängert sie sich um etwa zwei Stunden auf 13 Stunden, was hauptsächlich auf die ungünstigeren Rückfahrmöglichkeiten und die häufigen Zugverspätungen zurückzuführen sei. Auch wenn man zugunsten der Klägerin hiervon ausgeht und ferner berücksichtigt, daß es sich bei den betroffenen Belegschafts-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

angehörigen sämtlich um Mitarbeiterinnen im Alter von über 45 Jahren handelt, kann die sie treffende persönliche Belastung nicht als unbillige Härte gewertet werden. Die Betriebspartner haben bei der Änderung von zwischen ihnen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen einen weiten Gestaltungsspielraum. Die Existenzgefährdung des Unternehmens der Beklagten und das durch die Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 angestrebte Regelungsziel, die verbliebenen Arbeitsplätze zu erhalten, lassen die Aufhebung der der Beklagten durch den Sozialplan auferlegten kostspieligen Beförderungspflicht keineswegs als unangemessen erscheinen, zumal die Beklagte weiterhin die Kosten für die Fahrten der betroffenen Arbeitnehmer zwischen ihrem Wohnort und ihrer Arbeitsstätte trägt.

Die Gesichtspunkte, die das Landesarbeitsgericht für seine gegenteilige Auffassung anführt, vermögen eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

Daß der Sozialplan vom 9. November 1973 durch die Betriebsvereinbarung vom 22. April 1976 schon einmal zu Lasten der pendelnden Arbeitnehmer geändert worden ist, indem die im Sozialplan neben der unentgeltlichen Beförderung vorgesehene Vergütung der Fahrzeit als Arbeitszeit durch eine einmalige Abfindung abgelöst wurde, kann nicht entscheidend ins Gewicht fallen. Bei der Bezahlung der Fahrzeit wie Arbeitszeit handelte es sich um eine für die Arbeitnehmer außerordentlich günstige Sozialplanregelung. Die spätere Aufhebung dieser Vergünstigung, die nicht einmal ersatzlos, sondern gegen Zahlung einer einmaligen Abfindung erfolgte, kann nicht dazu führen, daß jede weitere Ablösung von sozialplanmäßigen Dauerverpflichtungen durch die Betriebspartner ohne Rücksicht auf die künftige Entwicklung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes als unbillig anzusehen und damit ausgeschlossen wäre.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der vom Landesarbeitsgericht angeführte Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes läßt die Verweisung der pendelnden Arbeitnehmer auf die Bundesbahn ebenfalls nicht als unbillig erscheinen. Zwar hieß es in dem Sozialplan von 1973, die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort würden unabhängig von der Personenzahl und zeitlich unbegrenzt kostenlos durchgeführt, und die ihn abändernde Betriebsvereinbarung von 1976 sah diese Beförderung vor, solange Mitarbeiter aus W einpendeln, wobei diese Regelung auf Dauer gelten und nicht kündbar sein sollte. Durch die Betonung der Dauerhaftigkeit und Unkündbarkeit der Regelung ist für die betroffenen Arbeitnehmer auch ein verstärkter Vertrauenstatbestand geschaffen worden, dem besondere Bedeutung zukommt. Die Unkündbarkeit schließt aber nicht jede Abänderbarkeit der getroffenen Regelung schlechthin aus. Vielmehr bedeutet sie nur, daß eine Änderung der Regelung nicht durch einseitige Erklärung einer Vertragspartei ohne oder gegen den Willen des anderen Vertragspartners soll herbeigeführt werden können, sondern daß sie nur im beiderseitigen Einvernehmen der Betriebspartner möglich sein soll. Bei der hier gegebenen außerordentlichen Situation der Erschütterung der wirtschaftlichen Grundlage des Unternehmens der Beklagten und der dadurch verursachten Existenzbedrohung des Betriebes ist es nicht unbillig, auch den verstärkten Vertrauensschutz der betroffenen Arbeitnehmer in den Fortbestand der Beförderungsregelung im Interesse der Erhaltung des Betriebes und seiner Arbeitsplätze zurücktreten zu lassen.

Die Unbilligkeit der ablösenden Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 läßt sich schließlich auch nicht daraus herleiten, daß der Beförderungsanspruch endgültig und nicht nur für eine begrenzte Zeit bis zur wirtschaftlichen Erholung der Beklagten aufgehoben worden ist. Es kann nicht gesagt werden, die endgültige Aufhebung des Beförderungsanspruchs sei zur Sanierung des Unternehmens der Beklagten

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht erforderlich gewesen und verletze deshalb - wie das Landesarbeitsgericht meint - das Gebot der Verhältnismäßigkeit. Die Aufhebung des Beförderungsanspruchs darf nicht isoliert betrachtet, sondern muß im Gesamtzusammenhang aller Maßnahmen zur Wiedergesundung der Beklagten gesehen werden. Die Sanierung der Beklagten, deren Eigenkapital fast völlig aufgezehrt war und die am Rande der Zahlungsunfähigkeit stand, erschien nur durch Zuführung erheblicher finanzieller Mittel seitens der Stadt- und Kreissparkasse P und den Abbau von Dauerlasten der Beklagten möglich. Dieser Abbau der Dauerlasten war also Teil des Gesamtkonzepts zur Sanierung der Beklagten, wodurch dieser für die Zukunft wieder die nötige finanzielle Bewegungsfreiheit verschafft werden sollte. Bei einer nur vorübergehenden Aussetzung anstelle der hier vorgenommenen endgültigen Aufhebung der Beförderungsverpflichtung der Beklagten hätte entsprechendes auch für die sonstigen in diesem Zusammenhang eingestellten oder gekürzten betrieblichen Leistungen an die Arbeitnehmer in einer Größenordnung von jährlich mehr als 350.000,-- DM in Betracht gezogen werden müssen, durch deren Entzug den betroffenen Betriebsangehörigen erhebliche finanzielle Opfer zugemutet wurden. Da nicht abzusehen war, wann die Beklagte sich so weit erholt haben würde, daß sie zur Wiederaufnahme der suspendierten Leistungen ganz oder vielleicht auch nur teilweise imstande sein würde, hätte ein Zeitpunkt dafür nicht festgesetzt werden können; vielmehr hätten sich die Betriebspartner insoweit mit unbestimmten Formulierungen begnügen müssen, die zu einer Quelle künftiger Streitigkeiten darüber werden konnten, wann und in welchem Ausmaß die wirtschaftliche Situation der Beklagten die Wiederaufnahme der Leistungen gestattete. Damit wären auch von vornherein Unsicherheiten über die künftigen finanziellen Belastungen der Beklagten entstanden, die sich nachteilig auf die Kalkulation und die Unternehmensplanung auswirken, den finanziellen Bewegungsspielraum der Beklagten nicht unerheblich einschränken und dadurch ihre wirtschaft-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

liche Gesundung erschweren mußten. Unter solchen Umständen verstößt es nicht gegen Grundsätze der Billigkeit, wenn die Betriebspartner sich nicht für eine zeitweilige Aussetzung, sondern für die endgültige Aufhebung der Beförderungspflicht der Beklagten entschieden haben.

Nach alledem ist die durch Betriebsvereinbarung begründete Beförderungspflicht der Beklagten durch die Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 wirksam aufgehoben worden.

2. Eine einzelvertragliche Beförderungspflicht der Beklagten ist gegenüber der Klägerin nicht begründet worden. Den dahingehenden Vortrag der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht mit Recht als nicht hinreichend substantiiert angesehen.

Die Klägerin hat insoweit vorgetragen, die Beklagte habe den W Mitarbeitern vor und nach dem Abschluß der Betriebsvereinbarung einzelvertraglich zugesichert, daß ihnen, solange sie bei der Beklagten arbeiten, Kfz-Beförderung zur Verfügung gestellt werde; die Beklagte habe nämlich nach Übernahme der Firma Me mit den Arbeitnehmern Einzelverhandlungen geführt und nachdrücklich auf sie eingewirkt, bei ihr zu bleiben, wobei ihnen zugesagt worden sei, daß sie täglich mit einem Kraftfahrzeug zur Arbeit und zurück gebracht würden. Diesen von der Klägerin behaupteten Äußerungen der Beklagten läßt sich nicht ohne weiteres deren Wille entnehmen, sich außer durch die vorgesehene und abgeschlossene Betriebsvereinbarung auch noch einzelvertraglich gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer besonders zu verpflichten und damit einen zusätzlichen Rechtsgrund für die durch Betriebsvereinbarung ohnehin begründete Beförderungspflicht zu schaffen. Da die behaupteten Erklärungen der Beklagten allen in Betracht kommenden Betriebsangehörigen gegenüber abgegeben worden sein sollen, liegt es nahe, sie eher im Sinne einer Erklärung und Erläuterung der durch Betriebsvereinbarung zu übernehmenden und übernomme-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nen Beförderungspflicht zu verstehen. Für einen weitergehenden Erklärungswillen der Beklagten im Sinne der Begründung von einzelvertraglichen Zusagen fehlt es in dem Vorbringen der Klägerin an hinreichenden Anhaltspunkten. Deshalb brauchte das Landesarbeitsgericht auch die von der Klägerin für ihr Vorbringen benannten Zeugen nicht zu vernehmen.

III. Nach alledem war die Klage unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile insgesamt abzuweisen. Als unterlegene Partei hat die Klägerin gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Moser Andersch

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

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