

Aktenzeichen: 3 ABR 44/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Beschluß vom 21. August 2001
- 3 ABR 44/00 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Beschluß vom 30. März 1999
- 3 BV 102/98 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Beschluß vom 18. Juli 2000
- 6 TaBV 36/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Betriebsrenten

Gesetze:

BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung, § 2; BetrVG § 77; ArbGG § 83

Leitsätze:

Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung kann eine dienstzeitunabhängige Dynamik der bestehenden Versorgungsanwartschaften nur bei Vorliegen triftiger Gründe beseitigen. Wirtschaftlich triftige Gründe fehlen, wenn bereits nach der vereinbarten Dynamisierungsregelung bei einer langfristigen Substanzgefährdung des Unternehmens eine Erhöhung der Versorgungsanwartschaften unterbleiben darf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 ABR 44/00
6 TaBV 36/99
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. August 2001

BESCHLUSS

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

Rechtsbeschwerdeführerin,

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Dr. Offergeld und Lohre beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberin W. & P. Lebensmitteltechnik GmbH wird unter Zurückweisung im übrigen der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 18. Juli 2000 - 6 TaBV 36/99 - insoweit aufgehoben, als es eine Verpflichtung der Arbeitgeberin festgestellt hat, die Versorgungsanwartschaften alle drei Jahre beginnend ab 1. Januar 2002 zu dem Prozentsatz anzupassen, zu dem die Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG angepaßt werden, und als es den Antrag auf Feststellung des Fortbestehens der am 31. Dezember 1997 verdienten Dynamik abgewiesen hat.
2. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird unter Zurückweisung im übrigen der Beschluß des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 30. März 1999 - 3 BV 102/98 A - wie folgt abgeändert:

Es wird festgestellt, daß die mit Schreiben vom 28. November 1996 gekündigten Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung insoweit weiter anzuwenden sind, als die Anpassungsregelung des § 18 der Versorgungsordnung vom 19. Juni 1980 die bis zum 31. Dezember 1997 verdienten, nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 BetrAVG berechneten Versorgungsanwartschaften betrifft, die am 31. Dezember 1997 unverfallbar sind oder nach diesem Zeitpunkt durch weitere Betriebszugehörigkeit noch unverfallbar werden können.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, inwieweit die von der Arbeitgeberin gekündigten Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung weitergelten.

Bei der W. & P. Lebensmitteltechnik GmbH (Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik) war die betriebliche Altersversorgung in Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Versorgungsordnung vom 19. Juni 1980 (VersO 80), die durch die Betriebsvereinbarung vom 20. Juni 1980 übernommen worden ist, enthält folgende Berechnungsvorschriften:



„§ 6 Höhe der Alters- und Invalidenrente

Bei Ausscheiden aus der Firma altershalber (§ 7) bzw. wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 8) errechnet sich die Höhe der monatlichen Rente nach der Anzahl der vom Betriebsangehörigen bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zurückgelegten anrechnungsfähigen Dienstjahre (§ 4) und beträgt pro anrechnungsfähiges Dienstjahr

DM 7,00

(Grund-Steigerungsbetrag),

sofern die bei Eintritt des Versorgungsfalles bezogenen pensionsfähigen Monatsbezüge (§ 5) den zu diesem Zeitpunkt gültigen monatlichen Tarifbezügen (Eckwertbezüge) entsprechend der Tarifgruppe T 2 (4. Beschäftigungsjahr) entsprechen ...

Bei höheren oder niedrigeren pensionsfähigen Monatsbezügen als diesen monatlichen Tarifbezügen (Eckwertbezüge) wird ein im gleichen Verhältnis erhöhter oder ermäßigter Steigerungsbetrag (= individueller Steigerungsbetrag) gewährt.

...

§ 18 Anpassung

Die Geschäftsleitung der Firma wird mit dem Betriebsrat alljährlich im Monat Juni, erstmals im Juni 1982, eine Anpassung des Grund-Steigerungsbetrages (§ 6, z. Z. DM 7,00) mit Wirkung zum 1. Juli festsetzen. Dabei erfolgt die Anpassung des Grund-Steigerungsbetrages in Höhe der Entwicklung der Lebenshaltungskosten gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden für den 4-Personen-Arbeitnehmerhaushalt mit mittlerem Einkommen. Sofern die wirtschaftliche Lage der Firma dieser Anpassung an die Lebenshaltungskosten entgegensteht, wird mit dem Betriebsrat über die Möglichkeit einer Anpassung und gegebenenfalls deren Umfang verhandelt. Bei der ersten Anpassung zum 1. Juli 1982 bleibt die Entwicklung der Lebenshaltungskosten bis zum 31. Dezember 1980 unberücksichtigt. Sollten in einem Anpassungszeitraum die Lebenshaltungskosten höher steigen als die Tarifbezüge, so erfolgt höchstens eine Anpassung an die Entwicklung dieser Tarifbezüge.

Nach Eintritt des Versorgungsfalles wird im Rahmen von § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung eine Anpassung der laufenden Leistungen geprüft und hierüber nach billigem Ermessen entschieden.“

In den Jahren 1990 und 1995 wurde die Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung umgestaltet. Die Versorgungsleistungen wurden nicht mehr von einer Unterstützungskasse erbracht, sondern unmittelbar vom Unternehmen. Die Arbeitnehmer erhielten eine Direktzusage.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bei der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik sanken die Umsätze von ca. 195 Mio. DM im Jahre 1994 und 171 Mio. DM im Jahre 1995 auf 106 Mio. DM im Jahre 1996. Die Jahresfehlbeträge stiegen von 5,6 Mio. DM im Jahre 1994 und 11,176 Mio. DM im Jahre 1995 auf etwa 44 Mio. DM im Jahre 1996. Auf Grund dieser Entwicklung brachte der „Vorbesitzer Krupp“ 55,2 Mio. DM in das Unternehmen ein. Mit Schreiben vom 28. November 1996 kündigte die Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik 21 Betriebsvereinbarungen jeweils zum nächst zulässigen Termin, unter anderem die „Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung vom 20. Juni 1980 und vom 14. November 1990 sowie die Zusatz-Betriebsvereinbarung vom 14. November 1990“.

Im Sanierungsgespräch vom 12. März 1997 wurde mit dem Betriebsrat folgende Einigung erzielt:

„Aus der W. & P. Lebensmitteltechnik GmbH, DKB wird der Service in eine eigenständige WP-L Service GmbH ausgegliedert.

Für diesen Bereich ist weiterhin der Betriebsrat WP-L, DKB zuständig. Dies gilt auch für evtl. weitere Ausgliederungen.

Für vorgenannte Betriebe wird auch zukünftig ein gemeinsamer Standortbetriebsrat gewählt.“

Die Ausgliederung des Service erfolgte im Jahre 1997. Seither besteht ein Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik und der W. & P. Lebensmitteltechnik Service GmbH (Arbeitgeberin Service). Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebes ist der Antragsteller dieses Verfahrens. Er schloß mit den Arbeitgeberinnen Lebensmitteltechnik und Service „zum Zwecke der Sanierung“ die Betriebsvereinbarung vom 2. Mai 1997. In ihr wurden ua. die Regelungen des zusätzlichen Urlaubsgeldes, der betrieblichen Sonderzahlungen, der Langzeitkonten und der Gewinnausschüttung geändert. Die den Arbeitnehmern zustehenden Leistungen wurden eingeschränkt. Im Zusatztarifvertrag vom 3. Juni 1997 vereinbarten der Arbeitgeberverband und die IG Metall für die Beschäftigten der beiden Arbeitgeberinnen Absenkungen des zusätzlichen Urlaubsgeldes aus dem Urlaubsabkommen und der tariflichen Sonderzahlung. Nr. 2.1.3 des Zusatztarifvertrages sah vor, daß die Betriebsvereinbarung vom 2. Mai 1997 das Volumen der Absenkung regelt. Nr. 2.3 des Zusatztarifvertrages bestimmte, daß „für Fälle der korrigierenden Eingruppierung die Vorschriften zum Abgruppierungsschutz (§ 11 LGRTV I) und der Alterssicherung (§§ 4.4, 6 MTV) keine Anwendung“ finden. Die zwischen den beiden Arbeitgeberinnen und dem Betriebsrat



geschlossene „Rahmenvereinbarung zur Eingruppierung der Angestellten im Innendienst, Beschäftigte des Service-Bereichs und Neumontage“ vom 2. Mai 1997 führte bei fast allen erfaßten Angestellten zu geringeren Verdiensten.

Mit Schreiben vom 8. Dezember 1997 teilte die Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik dem Betriebsrat und den Versorgungsberechtigten mit, daß sie sich auf Grund der bekannt schwierigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu der am 28. November 1996 ausgesprochenen Kündigung der Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung gezwungen gesehen habe. Die Geschäftsführung habe entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts „eine Verhältnismäßigkeitsprüfung hinsichtlich des Umfangs der aufrechtzuerhaltenden Versorgungsanschaften vorgenommen“. Diese Prüfung habe ergeben:

- „1. Die Versorgungsanschaften auf Basis der Betriebsvereinbarungen über die Altersversorgung vom 20. Juni 1980 und vom 14. November 1990 sowie der Zusatz-Betriebsvereinbarung vom 14. November 1990 werden zum 31. Dezember 1997 auf die bis zu diesem Zeitpunkt analog § 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) ermittelten Anschaften festgeschrieben.
2. Bei Eintritt eines Versorgungsfalles werden die Versorgungsleistungen unter Zugrundelegung des zum 31. Dezember 1997 festgestellten individuellen Steigerungsbetrages ermittelt.“

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Kündigung der Betriebsvereinbarungen wirke sich auf die Versorgungsrechte der am 31. Dezember 1997 im Gemeinschaftsbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht aus. Die Kündigung sei wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats unwirksam. Selbst wenn dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zustehe, könne die Kündigung nur für die Arbeitnehmer von Bedeutung sein, die nach Ablauf der Kündigungsfrist in den Betrieb eingetreten seien. Die den Arbeitnehmern bereits eingeräumten Anschaften könnten nicht mehr beseitigt werden. Die Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung enthielten einen konkludenten Ausschluß der Kündbarkeit. Zumindest sei das Kündigungsrecht beschränkt. Das Vertrauen der Arbeitnehmer auf den Fortbestand der Versorgungsrechte müsse geschützt werden. Wenn die Betriebsvereinbarungen kündbar gewesen seien, wirkten die Versorgungsregelungen wenigstens nach. Jedenfalls müßten die Eingriffe in die Versorgungsrechte den Grundsätzen des Ver-



trauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragen. Sachlich-proportionale Gründe und erst recht triftige Gründe hätten nicht vorgelegen. Falls der Betriebsrat bei dem mit der Kündigung verbundenen „Einfrieren“ der Altersversorgung auf das am 31. Dezember 1997 erreichte Niveau kein Mitbestimmungsrecht habe, stehe ihm im Interesse der Verteilungsgerechtigkeit ein Initiativrecht für eine ablösende Betriebsvereinbarung zu.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß die von der Arbeitgeberin W. & P. Lebensmitteltechnik GmbH am 28. November 1996 ausgesprochene Kündigung
 - Der „Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bei der W. & P. KG, S.“ vom 20. Juni 1980 und

Der „Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung für aktive Mitarbeiter der W. & P. GmbH“ vom 14. November 1990 sowie

Der „Zusatz-Betriebsvereinbarung zur Versorgungsordnung vom 19. Juni 1980 und der Zusatz-Betriebsvereinbarung vom 19. Juni 1980 der W. & P. GmbH, S.“ vom 14. November 1990
- für alle Arbeitnehmer - hilfsweise: für Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften -, die im Betrieb der Arbeitgeberinnen am 31. Dezember 1997 beschäftigt waren, keine Rechtswirkung entfaltet,
2. hilfsweise zu 1. festzustellen, daß als Rechtfertigung für die im Antrag Nr. 1 genannte Kündigung sachlich-proportionale Gründe - höchst hilfsweise: triftige Gründe - für den Eingriff in die Besitzstände der betrieblichen Altersversorgung der Beschäftigten der Arbeitgeberinnen nicht vorliegen,
3. hilfsweise zu 1. und 2. festzustellen, daß der Betriebsrat ein Initiativrecht zum Abschluß einer der im Antrag Nr. 1 genannten Vereinbarungen ablösenden Betriebsvereinbarung besitzt.

Die Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik hat beantragt, diese Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung der Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung sei wirksam. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz führe lediglich dazu, daß die beim Wirksamwerden der Kündigung am 31. Dezember 1997



erdienten, entsprechend § 2 BetrAVG berechneten Anwartschaften aufrechterhalten blieben. Weitere dienstzeitabhängige Zuwächse und auch die erdiente, dienstzeitunabhängige Dynamik entfielen ab 1. Januar 1998. Angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens hätten triftige Gründe für die Einschränkung der Altersversorgung vorgelegen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen, den Hauptantrag als unbegründet und den ersten Hilfsantrag als unzulässig. Im Beschwerdeverfahren hat der Betriebsrat seine Anträge um den zweiten Hilfsantrag erweitert. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Betriebsrats dem Hauptantrag in zwei Punkten stattgegeben. Zum einen hat es festgestellt, daß Arbeitnehmer der Arbeitgeberin, die spätestens am 1. Januar 1995 bei ihr eingetreten sind, noch bei Vollendung des 35. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von insgesamt 12 Jahren einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung erwerben. Zum anderen hat es festgestellt, daß alle drei Jahre, erstmals beginnend am 1. Januar 2002, die für die Berechnung der Altersversorgung maßgeblichen Bruttoverdienste der Arbeitnehmer bis zur Obergrenze des zu diesem Zeitpunkt erzielten Bruttolohns zu dem Prozentsatz anzupassen seien, zu dem die Betriebsrenten der Betriebsrentner nach § 16 BetrAVG angepaßt würden. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik richtet sich nur gegen die zweite Feststellung des Landesarbeitsgerichts. Der Betriebsrat verfolgt mit seiner Rechtsbeschwerde seine bisherigen Anträge in vollem Umfang weiter.

B. Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik sind teilweise begründet. Die Kündigung der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik vom 28. November 1996 ist wirksam. Die Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung wirken nicht nach. Seit dem 1. Januar 1998 können die Versorgungsanwartschaften nicht mehr um dienstzeitabhängige Zuwächse gesteigert werden. Die zeitanteilig erdiente, dienstzeitunabhängige Dynamik besteht jedoch fort.

I. Bei einem Streit um den Fortbestand oder den Inhalt einer Betriebsvereinbarung ist Beteiligter im Sinne des § 83 Abs. 3 ArbGG jeder Arbeitgeber, der an die Regelungen der Betriebsvereinbarung gebunden ist. Im vorliegenden Fall gelten die Betriebsvereinbarungen nach der Spaltung des Rechtsträgers im Gemeinschaftsbetrieb weiter und sind auch von der zusätzlichen Arbeitgeberin Service anzuwenden. Die Beteiligung dieser Arbeitgeberin ist im Rechtsbeschwerdeverfahren nachgeholt wor-



den. Auch im Rechtsbeschwerdeverfahren ist ohne Rüge von Amts wegen zu prüfen, wer materiell Beteiligter des Verfahrens ist (vgl. ua. BAG 3. April 1979 - 6 ABR 63/76 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 16 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 43, zu II 3 b der Gründe). Ob ihn die Vorinstanzen bisher zum Verfahren herangezogen haben, spielt keine Rolle.

Dem Landesarbeitsgericht ist zwar durch die unterbliebene Beteiligung der Arbeitgeberin Service ein Verfahrensfehler unterlaufen. Er ist aber nur auf eine zulässige Rüge hin zu berücksichtigen (BAG 15. August 1978 - 6 ABR 56/77 - BAGE 31, 58, 63). Kein Beteiligter hat sie erhoben. Die Arbeitgeberin Service hat sogar ausdrücklich darauf verzichtet und sich dem Vorbringen der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik angeschlossen.

II. Mit dem Hauptantrag will der Betriebsrat feststellen lassen, daß die Kündigung der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik vom 28. November 1996 unwirksam ist und die Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung für alle am 31. Dezember 1997 im Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitgeberinnen Lebensmitteltechnik und Service beschäftigten Arbeitnehmer unverändert weitergelten. Gegen diesen Feststellungsantrag bestehen keine prozeßrechtlichen Bedenken. Er ist jedoch unbegründet.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Hauptantrag für zulässig erachtet.

a) Die vom Betriebsrat begehrte Feststellung des Fortbestehens der Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung enthält auch die Feststellung, daß die Arbeitgeberinnen dem Betriebsrat gegenüber weiterhin zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarungen verpflichtet sind (vgl. BAG 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - BAGE 54, 191, 196). Bei dieser Verpflichtung handelt es sich um ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO (zur entsprechenden Anwendung des § 256 Abs. 1 ZPO im Beschlußverfahren vgl. ua. BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - BAGE 90, 288, 293).

b) Der Betriebsrat als Vertragspartner der Betriebsvereinbarung und Inhaber des Durchführungsanspruchs ist antragsbefugt. Da zwischen den Beteiligten Streit über die Weitergeltung der Betriebsvereinbarung und damit die Durchführungspflichten der Arbeitgeberin besteht, hat der Betriebsrat das auch im Beschlußverfahren erforderliche besondere Feststellungsinteresse.

2. Der noch anhängige Hauptantrag des Betriebsrats hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats entfaltet die Kündigung vom



28. November 1996 Rechtswirkungen auch gegenüber den Arbeitnehmern, die am 31. Dezember 1997 im Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitgeberinnen beschäftigt waren.

a) Der Arbeitgeber kann nach § 77 Abs. 5 BetrVG auch Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung kündigen, ohne hierfür eine Rechtfertigung zu benötigen (vgl. ua. *BAG 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - BAGE 61, 323, 328; 10. März 1992 - 3 ABR 54/91 - BAGE 70, 41, 45*). Die Ausübung des Kündigungsrechts unterliegt keiner gerichtlichen Kontrolle. Der Senat hält an dieser Rechtsprechung fest, die er zuletzt im Urteil vom 11. Mai 1999 (- 3 AZR 21/98 - *BAGE 91, 310, 314*) und im Beschluß vom 17. August 1999 (- 3 ABR 55/98 - *BAGE 92, 203, 209*) bestätigt hat.

b) Der Betriebsrat hat gemeint, in die Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung lassen sich ein konkludenter Ausschluß der Kündigung „hineininterpretieren“. Der nach § 77 Abs. 5 BetrVG mögliche Ausschluß der Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung kann zwar stillschweigend vereinbart werden. Eine derartige Abrede darf aber nicht unterstellt werden. Die getroffenen Regelungen müssen dafür hinreichende Anhaltspunkte liefern (*BAG 17. Januar 1995 - 1 ABR 29/94 - AP BetrVG 1972 § 77 Nachwirkung Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 54, zu II A 1 b (2) der Gründe*). Den vorliegenden Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung ist ein Kündigungsausschluß nicht zu entnehmen. In Nr. 3 ZusatzBV 90 ist eine Kündigung sogar ausdrücklich vorgesehen.

c) Die Kündigung der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik vom 28. November 1996 ist nicht wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats unwirksam. Der Arbeitgeber entscheidet allein darüber, ob, in welchem Umfang und für welchen Arbeitnehmerkreis er finanzielle Mittel zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stellt. Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich nur auf die Verteilung dieser Mittel. Der Betriebsrat kann demnach nicht die Fortgeltung betrieblicher Versorgungsregelungen erzwingen (*BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 322; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 211*).

d) Die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik vom 28. November 1996 wirkt auch gegenüber der Arbeitgeberin Service. Da die Spaltung des Rechtsträgers erst nach Zugang der Kündigung erfolgte, war die Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik bei Kündigungsausspruch allein kündigungsberechtigt.



e) Betriebsvereinbarungen galten im selben Umfang wie vor der Spaltung gegenüber der Arbeitgeberin Service weiter und damit nur noch zeitlich eingeschränkt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. In Nr. 3 Satz 2 ZusatzBV 90 hatten die Betriebspartner eine „Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines jeden Geschäftsjahres der Firma“ vereinbart. Die Beteiligten gehen übereinstimmend davon aus, daß als Geschäftsjahr der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik das Kalenderjahr anzusehen war. Die Kündigung vom 28. November 1996 entfaltete demnach ihre Beendigungswirkung mit Ablauf des 31. Dezember 1997.

f) Die Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung wirken weder kraft Gesetzes noch kraft Vereinbarung nach.

aa) Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, die Regelungen einer Betriebsvereinbarung nach ihrem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Diese Vorschrift betrifft nur Betriebsvereinbarungen über Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung. Die Kündigung vom 28. November 1996 bezieht sich jedoch auf den mitbestimmungsfreien Bereich. Die Nachwirkung einer gekündigten Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung ist nicht nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung die Ansprüche der Arbeitnehmer völlig beseitigen will, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber bestimmte Besitzstände der Arbeitnehmer entfallen lassen will und innerhalb des auf diese Weise mitbestimmungsfrei verringerten Dotierungsrahmens kein Raum für eine Neuverteilung bleibt (*BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 322; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 211 mwN*). Da die Kündigung der Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik vom 28. November 1996 die Eingriffsmöglichkeiten im Rahmen des rechtlich Zulässigen ausschöpfen sollte, fehlt der für eine Mitbestimmung erforderliche Regelungsspielraum.

bb) Auch außerhalb der erzwingbaren Mitbestimmung können zwar die Betriebspartner eine gesetzlich nicht vorgeschriebene Nachwirkung vereinbaren (*BAG 28. April 1998 - 1 ABR 43/97 - BAGE 88, 298, 305 f. mwN zu den unterschiedlichen Meinungen*). Entgegen der Ansicht des Betriebsrats läßt sich aber eine derartige Vereinbarung nicht aus Nr. 3 ZusatzBV 90 herleiten. Wortlaut und Systematik der ZusatzBV 90 sprechen gegen die vom Betriebsrat vertretene Auslegung. Im Zweifel ist vom gesetzlichen Regelfall auszugehen.



Die Betriebspartner haben in der ZusatzBV 90 nicht einmal andeutungsweise zum Ausdruck gebracht, daß sie die Kündigung als Änderung ansehen. Im Gegenteil: Nach Nr. 3 Abs. 2 ZusatzBV 90 ist für die Kündigung im Gegensatz zur Änderung der Versorgungsordnung keine Zustimmung erforderlich. Geschäftsführung und Betriebsrat können nach dieser Bestimmung ohne Einschränkung kündigen. Die Betriebspartner wichen von § 77 BetrVG nur insoweit ab, als sie die Kündigungsfrist von drei Monaten (§ 77 Abs. 5 BetrVG) auf sechs Monate zum Ende eines jeden Geschäftsjahres verlängerten. Hätte außerdem eine gesetzlich nicht vorgesehene Nachwirkung vereinbart werden sollen, so hätte dies unmißverständlich erklärt werden müssen.

III. Der noch anhängige Hauptantrag ist in vollem Umfang abzuweisen, während dem ersten Hilfsantrag teilweise stattzugeben ist. Das Landesarbeitsgericht ist zu einem prozessual abweichenden Ergebnis gelangt, weil es den Hauptantrag auf Gegenstände erstreckt hat, auf die sich erst der erste Hilfsantrag bezieht.

Der mißverständlich formulierte erste Hilfsantrag bedarf der Auslegung. Aus dem Vorbringen des Betriebsrats ergibt sich, daß er mit diesem Antrag feststellen lassen will, inwieweit die Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung trotz wirksamer Kündigung hinsichtlich bestimmter Besitzstände weiter anzuwenden sind. Dies hat der Gesamtbetriebsrat im Rechtsbeschwerdeverfahren auch klargestellt. Zutreffend weist er darauf hin, daß sein Hauptantrag und sein erster Hilfsantrag sinngemäß den Anträgen entsprechen, die der Senat im Beschluß vom 17. August 1999 (- 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203 ff.) für zulässig erachtet hat.

1. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist der erste Hilfsantrag des Betriebsrats nicht auf die Klärung einzelner Vorfragen gerichtet, sondern auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. Es soll der Umfang der Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung nach Ablauf der Kündigungsfrist und damit auch der Umfang der betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungspflichten der Arbeitgeberinnen festgestellt werden. Daraus folgt auch seine Antragsbefugnis. Verfahrensgegenstand sind nicht die individualrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer, sondern eigene Rechte des Betriebsrats (BAG 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 213).

2. Der erste Hilfsantrag ist insoweit begründet, als die Dynamisierungsregelung der gekündigten Betriebsvereinbarungen auf die bis zum 31. Dezember 1997 erdienten



Versorgungsanwartschaften weiter anzuwenden ist. Dienstabhängige Zuwächse können jedoch nach dem 31. Dezember 1997 nicht mehr verdient werden.

a) Die Wirksamkeit und die Rechtsfolgen der Kündigung einer Betriebsvereinbarung sind zu unterscheiden (vgl. ua. BAG 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - BAGE 61, 323, 328; 10. März 1992 - 3 ABR 54/91 - BAGE 70, 41, 46; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 209 f.). Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung eröffnet dem Arbeitgeber keine weitergehende Einwirkungsmöglichkeit auf die Versorgungsanwartschaften als der Abschluß einer Aufhebungs- oder Änderungsvereinbarung mit dem Betriebsrat (BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 318; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 213). Die auch in § 75 BetrVG verankerten Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit begrenzen die Wirkungen dieser rechtsgeschäftlichen Gestaltungsmittel. Je stärker in den Besitzstand eingegriffen werden soll, desto gewichtiger müssen die Gründe des Arbeitgebers für den Eingriff sein. Der Senat hat diesen Prüfungsmaßstab durch folgende Dreiteilung präzisiert (*ständige Rechtsprechung des Senats seit dem 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 66 ff.*): Der auf seltene Ausnahmefälle begrenzte Eingriff in den bereits verdienten, nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 BetrAVG errechneten Teilbetrag setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse aus variablen, dienstzeitunabhängigen Berechnungsfaktoren (sog. *erdiente Dynamik*) können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für den Eingriff in dienstzeitabhängige Zuwächse genügen sachlich-proportionale Gründe.

b) Zwischen den Beteiligten besteht kein Streit, daß die Kündigung vom 28. November 1996 nicht in den am 31. Dezember 1997 bereits verdienten, nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 BetrAVG errechneten Teilbetrag der Versorgungsanwartschaften eingegriffen hat. Die Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik hat in ihren an den Betriebsrat und die einzelnen Versorgungsberechtigten gerichteten Schreiben vom 8. Dezember 1997 ausdrücklich auf diese Einschränkung der Kündigungswirkung hingewiesen. Außerdem ist durch den insoweit nicht angegriffenen Beschluß des Landesarbeitsgerichts vom 20. Juni 2000 rechtskräftig festgestellt, daß sich aus den Besitzständen der Arbeitnehmer, die bei Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Dezember 1997 mindestens drei Jahre im Betrieb beschäftigt waren und insgesamt eine Betriebszugehörigkeit von insgesamt 12 Jahren erreichen, noch eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft entwickeln kann (vgl. dazu BAG 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 215 f.).



c) Für die Versorgungsanwartschaften sieht die Versorgungsordnung eine dienstzeitunabhängige Dynamik vor. § 18 VersO 80 verlangt jedoch alljährlich eine Entscheidung über die Anpassung des Grundsteigerungsbetrages, an den nach § 6 VersO 80 auch der individuelle Steigerungsbetrag anknüpft. Die für die Anpassungsentscheidung maßgeblichen Grundsätze sind in § 18 VersO 80 verbindlich festgelegt. Die Anpassung hat grundsätzlich der Entwicklung der Lebenshaltungskosten eines Vier-Personen-Arbeitnehmerhaushalts zu entsprechen oder dem Anstieg der Tarifbezüge, sofern dieser niedriger ausfällt als die Geldentwertung. Eine ungünstige wirtschaftliche Lage des Unternehmens ermöglicht es, von einer Anpassung abzusehen oder sie niedriger zu bemessen.

Eine dienstzeitunabhängige Dynamik setzt keinen Automatismus voraus. Jedenfalls eine an bestimmte Vorgaben geknüpfte Entscheidung reicht aus. Auch daraus entstehen Vertrauenstatbestände und ausreichend definierte Besitzstände. Die für eine Beseitigung dieser Dynamisierungsregelung erforderlichen triftigen Gründe liegen nicht vor.

aa) Da die Kündigung der Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung auf eine Verringerung des Dotierungsrahmens abzielte, waren wirtschaftliche triftige Gründe erforderlich. Sie setzen eine langfristige Substanzgefährdung des Unternehmens voraus (*ständige Rechtsprechung des Senats seit dem 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 68 f.*). Außerdem muß die Streichung der Dynamisierungsregelung ein brauchbares Mittel sein, den wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens zu begegnen. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist verletzt, wenn der Eingriff nicht geeignet oder nicht erforderlich ist.

bb) Der Wegfall der Anpassungsvorschriften ist für die Unternehmenssanierung unnötig, weil bereits § 18 VersO 80 wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens ausreichend Rechnung trägt. Diese Regelung sieht keinen Automatismus, sondern eine Arbeitgeberentscheidung vor. Steht die wirtschaftliche Lage des Unternehmens einer Anpassung entgegen, so muß mit dem Betriebsrat lediglich verhandelt werden. Verhandlungsgegenstand ist die Möglichkeit („ob“) einer Anpassung und gegebenenfalls deren Umfang. Der Betriebsrat kann jedoch keine Anpassung entgegen den objektiven wirtschaftlichen Gegebenheiten erzwingen.

Nach dem Wortlaut und der Systematik des § 18 VersO 80 stimmen die Grundsätze der Anwartschaftsanpassung mit § 16 BetrAVG überein. Ebenso wie bei



§ 16 BetrAVG bestimmen die Preissteigerungsraten und die Lohnentwicklung den Anpassungsbedarf. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens kann es rechtfertigen, dem zwischenzeitlichen Anpassungsbedarf nicht voll oder überhaupt nicht Rechnung zu tragen. Die Versorgungsordnung hat den in § 16 BetrAVG enthaltenen Ausdruck „wirtschaftliche Lage“ wörtlich übernommen. Dieser Begriff ist einheitlich auszulegen.

Dies führt dazu, daß die Arbeitgeberinnen die Versorgungsanswartschaften nach § 18 VersO 80 ohnehin nicht anpassen müssen, solange triftige Gründe vorliegen. Es gibt keine triftigen Gründe für die Beseitigung einer Regelung, die den triftigen Gründen bereits Rechnung trägt. Allein die Belastung, mit dem Betriebsrat verhandeln zu müssen, genügt den hohen Anforderungen nicht, die an Eingriffe in die erdiente Dynamik zu stellen sind.

d) Für die Beseitigung der noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse sind lediglich sachlich-proportionale Gründe erforderlich. Diese Voraussetzung ist erfüllt.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats genügen insoweit willkürfreie, nachvollziehbare und anerkennenswerte Gründe (*vgl. ua. BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 69; 26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - BAGE 86, 216, 225 mwN*). Sie können sich auch aus einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens ergeben. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten müssen nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Ausmaß erreicht haben. Eine langfristige Substanzgefährdung, etwa bei dauerhaft unzureichender Eigenkapitalverzinsung ist nicht erforderlich (*vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 320*).

bb) Die Arbeitgeberin Lebensmitteltechnik hatte bei Ausspruch der Kündigung die für einen Eingriff in dienstzeitabhängige Zuwächse ausreichenden sachlich-proportionalen Gründe. Ob sogar, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, triftige Gründe vorliegen, spielt keine Rolle.

Das Unternehmen hatte in den Jahren 1994 bis 1996 bei rückläufigen Umsätzen erhebliche Verluste mit steigender Tendenz zu verzeichnen. Dies führte zur Auflösung der Rücklagen und einer Aufzehrung des Eigenkapitals. Daran ändert sich nichts wesentliches, wenn die Behauptung des Betriebsrats zutrifft und der im Jahre 1996 erwirtschaftete Verlust von 44 Mio. DM auch auf außerordentlichen Aufwendungen in Höhe von 24,9 Mio. DM beruhte.



Eine Sanierung des Unternehmens war dringend geboten. Davon gingen auch der Betriebsrat und die Gewerkschaft IG Metall aus. In dem zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft IG Metall geschlossenen Zusatztarifvertrag vom 3. Juni 1997 und in der zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat „zum Zwecke der Sanierung“ geschlossenen Betriebsvereinbarung vom 2. Mai 1997 wurden Leistungskürzungen für die aktiven Arbeitnehmer vereinbart. Die Kündigung der Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung fügten sich in ein auf die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ausgerichtetes Gesamtkonzept ein (vgl. BAG 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 217).

IV. Der Hilfsantrag des Betriebsrats auf Feststellung eines Initiativrechts ist nicht zur Entscheidung des Senats gestellt. Der Betriebsrat hat eine klare Rangfolge seiner Anträge festgelegt. Mit dem Hauptantrag macht er die unveränderte Fortgeltung der Betriebsvereinbarung wegen Unwirksamkeit der Kündigung oder wegen Nachwirkung geltend. Für den Fall, daß er mit diesem Antrag nicht durchdringt, hat er mit dem ersten Hilfsantrag die Feststellung begehrt, daß die wirksame Kündigung nur begrenzte Rechtsfolgen zeitigt. Die Aufrechterhaltung der erdienten Dynamik ist Teil dieses vorrangigen Hilfsantrags. Erst wenn dieser Hilfsantrag überhaupt keinen Erfolg hat, möchte der Betriebsrat mit seinem zweiten Hilfsantrag ein Initiativrecht zum Abschluß einer ablösenden Betriebsvereinbarung feststellen lassen. Da bereits dem auf die erdiente Dynamik bezogenen Hilfsantrag stattgegeben wird, ist die zulässige innerprozessuale Bedingung für den weiteren Hilfsantrag nicht eingetreten.

Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger

Dr. Offergeld

Lohre



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](#)