

Aktenzeichen: 3 ABR 54/91

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Beschluß vom 10. März 1992

- 3 ABR 54/91 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Beschluß vom 12. Juli 1990

- 3 BV 23/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 10. April 1991

- 2 TaBV 42/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Kündigung einer Betriebsvereinbarung

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 5, § 77 Abs. 4, § 2 Abs. 1; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung sind kündbar. Die Kündbarkeit wird durch Vereinbarung eines allgemeinen steuerunschädlichen Widerrufsvorbehalts nicht ausgeschlossen.

2. Der Senat unterscheidet zwischen der Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung und den Rechtsfolgen einer Kündigung. Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterscheiden sich von Betriebsvereinbarungen über andere freiwillige Leistungen:

a) Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält der Arbeitnehmer erst, wenn er seinerseits vorgeleistet hat. Die Leistung, die durch Versorgung entgolten wird, ist die dem Arbeitgeber während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erwiesene Betriebstreue, die Gesamtheit der ihm erbrachten Dienste. Die vom Arbeitgeber zugesagte Gegenleistung kann nicht wegfallen, ohne daß es dafür rechtlich billigenwerte Gründe gibt.

b) Das gilt auch, wenn die betriebliche Altersversorgung in einer Betriebsvereinbarung zugesagt wird. Deshalb werden die aufgrund einer Betriebsvereinbarung erworbenen Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer kraft Gesetzes nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes geschützt. Je stärker in Besitzstände eingegriffen wird, desto gewichtiger müssen die Änderungsgründe sein (Bestätigung des Urteils des Senats vom 18. April 1989, BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 ABR 54/91
2 TaBV 42/90 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
10. März 1992

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 10. März 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hoppe und Paul beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 10. April 1991 - 2 TaBV 42/90 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Altersversorgung wirksam gekündigt worden ist.

Antragsteller ist der Gesamtbetriebsrat, der für mehrere Betriebe des Arbeitgebers gebildet wurde. Antragsgegner ist der Arbeitgeber, ein Unternehmen der Möbelindustrie.

Die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer war zunächst in einer Betriebsvereinbarung vom 2. November 1981 geregelt. Diese enthielt in § 20 den allgemeinen (steuerunschädlichen) Vorbehalt die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, "wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich verändert haben, daß dem Unternehmen die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange der Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann" (Abschnitt 41 Abs. 4 EStR). Diese Betriebsvereinbarung wurde durch eine Betriebsvereinbarung

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



vom 10. November 1986 geändert. Das Versorgungswerk wurde für neu eintretende Arbeitnehmer geschlossen; zum Kreis der Versorgungsberechtigten sollten nur noch Mitarbeiter gehören, die am 31. Dezember 1986 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen.

Am 8. Juni 1989 schrieb der Arbeitgeber dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats:

"...

die anhaltende schlechte Ergebnissituation des Unternehmens zwingt uns, weitere Einschränkungen bei der Gewährung von Versorgungsleistungen vorzunehmen.

Aus diesem Grund kündigen wir hiermit die als Betriebsvereinbarung verabschiedete Versorgungsordnung vom 2.11.1981/10.11.1986 gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von drei Monaten zum 30. September 1989.

Sie erhalten als Anlage unseren Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung, die in einer Besitzstandsregelung die bis zum 31.12.1989 erdienten Rentenansprüche aufrecht erhält und absichert.

..."

Das Schreiben war vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin unterzeichnet, der zu dieser Zeit allein zur Vertretung der GmbH berechtigt war.

Am 29. November 1989 teilte der Arbeitgeber dem Gesamtbetriebsrat mit:

"...

die Geschäftsleitung sah sich am 8. Juni 1989 aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens gezwungen, die Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversor-



gung mit Wirkung zum 30. September 1989 zu kündigen.

Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18.4.1989 - 3 AZR 688/87) hat die Geschäftsleitung eine Billigkeitsprüfung hinsichtlich des Umfangs der aufrechtzuerhaltenden Anwartschaften angestellt.

Das Ergebnis dieser Prüfung entnehmen Sie bitte dem beigefügten Schreiben an alle Mitarbeiter, das wir zu Ihrer Information vorab zur Kenntnis geben.

Wir werden allen von dieser Maßnahme betroffenen Mitarbeitern dieses Schreiben umgehend zustellen.

Darüber hinaus werden wir diese Mitarbeiter in einer weiteren Mitteilung über ihre erworbenen Ansprüche auf betriebliche Versorgungsleistungen nach der Kündigung der Betriebsvereinbarung informieren.

..."

Vorsorglich kündigte der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung noch einmal mit Schreiben vom 31. Mai 1990, in dem es heißt:

"...

Der Gesamtbetriebsrat hat zwischenzeitlich ein Beschlußverfahren mit dem Ziel eingeleitet, feststellen zu lassen,

daß die Versorgungsordnung für die Arbeitnehmer der R GmbH und der U GmbH bzw. Rechtsnachfolger, in der Fassung vom 2.11.1981/10.11.1986 ungekündigt anzuwenden ist.

In der Begründung des Antrags hat dann der Gesamtbetriebsrat vorgetragen, daß die ausgesprochene Kündigung mit Kündigungsschreiben vom 8. Juni 1989 unwirksam sei.

Auch wenn wir davon ausgehen, daß die von uns durchgeführte Kündigung der Betriebsvereinbarung den rechtlichen Anforderungen Stand hält, sehen wir uns gezwungen, zur Wahrung unserer rechtlichen Interessen auch rein vorsorglich die Betriebsvereinbarung vom 2. November 1981 (Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung) nebst der von ihr mitumfaßten Versorgungsordnung vom 2. November 1981 in der Fassung vom 10. November



1986 gemäß § 77 Abs. 5 BetrAVG mit einer Frist
von drei Monaten zum

31. August 1990

zu kündigen.

Im Rahmen der bei Kündigungen anzustellenden Billigkeitskontrolle sieht sich die Unternehmensleitung nicht in der Lage, Zuwächse für die noch ausstehenden Dienstjahre zu gewähren..."

Der Gesamtbetriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber habe die Betriebsvereinbarung nicht gekündigt, er habe nur den Abschluß einer neuen abändernden Betriebsvereinbarung vorgeschlagen. Jedenfalls sei die Kündigung nicht wirksam gewesen. Die Betriebsvereinbarung sei nicht kündbar gewesen. Für die Kündigung gäbe es keine Gründe. Schließlich verstoße die Kündigung gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit; Betriebsrat und Arbeitgeber hätten sich erst 1986 auf die unveränderte Aufrechterhaltung der betrieblichen Altersversorgung verständigt.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die Versorgungsordnung für die Arbeitnehmer der R GmbH in der Fassung vom 2. November 1981/10. November 1986 unverändert fortbesteht und anzuwenden ist.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag des Gesamtbetriebsrats zurückzuweisen. Er hält die Kündigung für wirksam.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt er seinen Antrag weiter.



II. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats ist nicht begründet.

1. Gegenstand des Beschlußverfahrens ist die Frage, ob die zwischen den Beteiligten abgeschlossene Betriebsvereinbarung ungekündigt fortbesteht und Rechtswirkungen nach § 77 Abs. 4 BetrVG auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebs entfaltet. Nach dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend. Arbeitnehmer des Betriebs können bei ungekündigtem Fortbestand der Betriebsvereinbarung unmittelbar Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung erwerben.

Ein solcher Antrag ist zulässig. Er betrifft das Bestehen eines Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. § 256 ZPO ist auf das Beschlußverfahren entsprechend anzuwenden. Die Feststellung, daß eine Betriebsvereinbarung unverändert weitergilt, beinhaltet die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten (BAG Beschluß vom 24. Februar 1987, BAGE 54, 191, 196 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972, zu I 2 der Gründe; Beschluß vom 18. April 1989 - 1 ABR 3/88 - AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu I 2 a der Gründe).

2. Der Antrag ist aber unbegründet. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarung wirksam gekündigt.

a) Der Arbeitgeber hat eine Kündigung ausgesprochen. Seine Erklärung im Schreiben vom 8. Juni 1989 ist eindeutig. Er verwendet das Wort "kündigen" und er verweist ausdrücklich auf § 77 Abs. 5



BetrVG und nennt eine Kündigungsfrist. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall von dem Sachverhalt, der dem Urteil des Senats vom 18. April 1989 (BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung) zugrunde lag. Seinerzeit bestanden Zweifel, ob der Arbeitgeber tatsächlich kündigen wollte. Im vorliegenden Fall bestehen solche Zweifel nicht. Der Gesamtbetriebsrat greift auch insoweit die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht mehr an.

b) Die Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung war kündbar.

Betriebsvereinbarungen sind im allgemeinen kündbar (§ 77 Abs. 5 BetrVG). Das Gesetz sieht die Kündbarkeit vor. Nach Ablauf der Kündigungsfrist verlieren die Regelungen der gekündigten Betriebsvereinbarung ihre unmittelbare und zwingende Wirkung (BAG Urteil vom 9. Februar 1989 - 8 AZR 310/87 - AP Nr. 40 zu § 77 BetrVG 1972; Urteil vom 18. April 1989, BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung; Urteil vom 26. April 1990 - 6 AZR 278/88 - AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung und Beschluß vom 21. August 1990 - 1 ABR 73/89 - AP Nr. 5 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG kann die Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden. Der Ausschluß muß aber vereinbart werden. Er ergibt sich nicht schon aus der Vereinbarung des allgemeinen steuerunschädlichen Vorbehalts.



Hanau/Preis (NZA 1991, 81) meinen zwar, eine solche Regelung schließe das Kündigungsrecht aus. Der Arbeitgeber könne dann Anwartschaften nur durch Erklärungen gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern einschränken. Dieser Auffassung kann sich der Senat jedoch nicht anschließen. Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Kündigung und der Erklärung eines Widerrufs sind zu unterscheiden. Das Kündigungsrecht steht dem Arbeitgeber als Partei einer Betriebsvereinbarung zu. Das Widerrufsrecht steht ihm im Verhältnis zu den begünstigten Arbeitnehmern zu. Das Widerrufsrecht läßt die Rechtsgrundlage, die Betriebsvereinbarung, unberührt. Mit dem Widerruf macht der Arbeitgeber Rechte aus der Betriebsvereinbarung geltend, er stellt die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht in Frage. Dagegen zielt die Kündigung darauf ab, die Betriebsvereinbarung in ihrem Bestand zu beseitigen. Vom Widerruf aus wirtschaftlichen Gründen könnte der Arbeitgeber nach dem vereinbarten Vorbehalt auch nur Gebrauch machen, wenn sich das Unternehmen in einer schweren wirtschaftlichen Notlage befände. Das wäre zugleich ein Sicherungsfall i. S. des § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG. Die Wirkungen einer Kündigung können weniger einschneidend sein. Mit der Kündigung kann der Arbeitgeber zunächst verhindern, daß neu eintretende Arbeitnehmer Anwartschaften aufgrund der Betriebsvereinbarung erwerben. Im übrigen richten sich die Wirkungen einer Kündigung nach dem Gewicht der Eingriffsgründe und der Stärke der Besitzstände der Arbeitnehmer. Die Anwartschaften der bereits im Betrieb tätigen Arbeitnehmer werden kraft Gesetzes geschützt (Urteil des Senats vom 18. April 1989, BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).



c) Dagegen hängt die Wirksamkeit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nicht davon ab, ob und welche Gründe den Arbeitgeber zur Kündigung veranlaßt haben. Die Gründe sind nur von Bedeutung für die Rechtsfolgen der Kündigung. Je gewichtiger der Grund ist, um so einschneidender sind die Rechtsfolgen. Oder umgekehrt: Wenn es keine Gründe gibt, wirkt sich die Kündigung einer Betriebsvereinbarung nicht auf die Anwartschaften der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer aus. In einem solchen Fall können nur neu eintretende Arbeitnehmer nach Wegfall der Betriebsvereinbarung keine Anwartschaften mehr erwerben (Urteil des Senats vom 18. April 1989, BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).

Der gegenteiligen Auffassung von Schaub (BB 1990, 289), die Wirksamkeit der Kündigung hänge von dem Gewicht der Kündigungsgründe ab, ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht gefolgt. Schaub geht von einer Regelungslücke im Betriebsverfassungsgesetz aus, die durch die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, des ultima-ratio-Prinzips und des Vertrauensschutzes zu schließen sei. Von einer solchen Regelungslücke kann jedoch keine Rede sein. Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung und ihre Folgen sind im Gesetz abschließend geregelt. § 77 Abs. 5 BetrVG macht die Wirksamkeit der Kündigung gerade nicht von dem Vorliegen bestimmter Kündigungsgründe abhängig. Die Betriebsparteien können vielmehr nach § 77 Abs. 5 BetrVG die Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung ganz ausschließen, sie können auch die Folgen einer Kündigung regeln. Über die nach § 77 Abs. 6 BetrVG angeordnete Nachwirkung in Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat mitzubestimmen hat, werden die Arbeitnehmer



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



hinreichend geschützt (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1990 - 6 AZR 278/88 - AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung).

d) Die Kündigung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil bei den Arbeitnehmern des Betriebs Unklarheit darüber bestehen kann, in welchem Umfang ihre Anwartschaften geschützt sind. Der Senat unterscheidet zwischen der Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung und den Rechtsfolgen einer solchen Kündigung (vgl. Urteil vom 18. April 1989, BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung). Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterscheiden sich von Betriebsvereinbarungen über sonstige freiwillige Leistungen. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält der Arbeitnehmer erst, wenn er seinerseits vorgeleistet hat. Die Leistung, die durch Versorgung entgolten wird, ist die dem Arbeitgeber während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erwiesene Betriebstreue, die Gesamtheit der ihm erbrachten Dienste (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. BAGE 24, 177, 183 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II 2 a der Gründe). Die vom Arbeitgeber erwartete Gegenleistung kann nicht wegfallen, ohne daß es dafür rechtlich billigenwerte Gründe gibt. Deshalb sind die aufgrund einer Betriebsvereinbarung erworbenen Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer kraft Gesetzes nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes geschützt. Je stärker in Besitzstände eingegriffen wird, desto gewichtiger müssen die Änderungsgründe sein (vgl. Urteil des Senats vom 18. April 1989, aaO).



Arbeitnehmer müssen gegebenenfalls den Umfang ihrer Anwartschaften im Urteilsverfahren klären lassen. Das kann zu Rechtsunsicherheit führen. Dieser Hinweis des Gesamtbetriebsrats ist berechtigt. Das Risiko, das mit jeder rechtlich unsicheren Beurteilung verbunden ist, trägt aber auch der Arbeitgeber. Auch er muß mit unterschiedlichen Beurteilungen rechnen. Deshalb wird es in seinem Interesse liegen, eine Betriebsvereinbarung über die Altersversorgung der Arbeitnehmer durch eine neue Betriebsvereinbarung abzulösen. Auch im Rahmen einer solchen Ablösung werden zwar die Besitzstände der Arbeitnehmer geschützt. Die Betriebsparteien haben jedoch die Möglichkeit, für ein geschlossenes System und für aufeinander abgestimmte Regelungen zu sorgen. Aus praktischen Gründen kann deshalb aus der Sicht des Arbeitgebers die Kündigung nur das letzte Mittel sein und vor allem dazu dienen, Verhandlungen mit dem Betriebsrat herbeizuführen.

Der Senat hat nicht zu entscheiden, ob der Umfang des Bestandsschutzes nach Ausspruch einer Kündigung Gegenstand eines Beschlußverfahrens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sein kann. Einen solchen Antrag hat der Gesamtbetriebsrat im vorliegenden Verfahren nicht gestellt.

e) Die Berufung des Arbeitgebers auf die Kündigung verstößt auch nicht gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat will zwar der Änderungsvereinbarung von 1986 nur unter der Voraussetzung zugestimmt haben, daß die Altersversorgung der schon im Betrieb tätigen Mitarbeiter endgültig gesichert sei. Der Betriebsrat hat aber keine Zusagen oder sonstigen Erklärungen des



Arbeitgebers behauptet, die eine solche Annahme rechtfertigen könnten. Nur wenn es solche Erklärungen des Arbeitgebers gegeben hätte, käme es darauf an, ob sich die wirtschaftlichen Verhältnisse zwischen 1986 und 1989 so verschlechtert hätten, daß der Arbeitgeber an frühere Zusagen nicht mehr gebunden wäre.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Dr. Hoppe

Paul

