

Aktenzeichen: 3 ABR 71/82

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Beschluß vom 18. September 1984

- 3 ABR 71/82 -

I. Arbeitsgericht

Bonn

Beschluß vom 14. Dezember 1981

- 5 (2) BV 42/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Köln

Beschluß vom 9. September 1982

- 10 TaBV 10/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsvereinbarung über eine Gruppenlebensversicherung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 77 Abs. 5; BGB §§ 133, 242

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 ABR 71/82

10 Ta BV 10/82 Köln

Verkündet am
18. September 1984
Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 18. September 1984 durch den Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Kahleyss für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. September 1982 - 10 Ta BV 10/82 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 von ihnen abgeschlossene Betriebsvereinbarung fortgilt.

Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen der Baustoffindustrie mit ca. 400 Arbeitnehmern. Sie hatte 1971 für ältere Arbeitnehmer eine Gruppenlebensversicherung abgeschlossen und bis Ende April 1972 insgesamt 178 Arbeitnehmer versichert. Auf Anraten der Versicherungsgesellschaft, die aus steuerlichen Gründen eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für erforderlich hielt, schlossen die Beteiligten auf der Grundlage eines Entwurfs der Versicherungsgesellschaft am 7. Juni 1972 nachstehende "Betriebsvereinbarung IV":

"1) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer, welche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

das dritte Beschäftigungsjahr in der o. g. Firma beendet haben und in ungekündigter Position in deren Diensten stehen.

- 2) Für diesen Personenkreis wird eine Todes- und Erlebensfall-Versicherung abgeschlossen. Fälligkeit der Versorgungssumme sofort beim Tode des (versicherten) Arbeitnehmers, spätestens nach Ablauf der Vertragszeit.
- 3) Anspruchsberechtigt ist bei Ablauf des Vertrages der (versicherte) Arbeitnehmer, sofern er dann noch in einem Beschäftigungsverhältnis zur obigen Firma steht, bei seinem Ableben der Ehegatte, falls auch dieser verstorben, die erbberechtigten Kinder.
- 4) Die Vertragssumme und -prämie werden in ihrer Höhe von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat festgelegt.
- 5) Nach zehnjähriger Laufzeit der Versorgung hat jeder Mitarbeiter, der ein Beschäftigungsverhältnis kündigt, einen unwiderruflichen Anspruch auf den Teil des Bar- (Rückkaufs-) Wertes aus seiner Versicherung, welcher der Relation entspricht zwischen der dann zurückgelegten Vertragszeit und dem gesamten Zeitraum zwischen Eintritt in das Versorgungswerk und dem Erreichen der Altersgrenze. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb innerhalb der ersten 10 Jahre des Versorgungswerkes verfällt jeder Anspruch.
- 6) Nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit hat jeder Mitarbeiter, dem aus unverschuldeten Gründen gekündigt wird, einen unwiderruflichen Anspruch auf den Teil des Bar- (Rückkaufs-) Wertes aus seiner Versicherung, welcher der Relation entspricht zwischen der dann zurückgelegten Vertragszeit und dem gesamten Zeitraum zwischen Eintritt in das Versorgungswerk und dem Erreichen der Altersgrenze.
- 7) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1.7.72 in Kraft und wird nur in Zusammenhang mit dem gesamten Versorgungswerk kündbar."

Unter demselben Datum schlossen die Parteien die vorher gekündigten Betriebsvereinbarungen I, II und III über Mehrarbeitsvergütungen, Leistungszulagen und Urlaubsgeld neu ab mit dem Ziel der Anpassung an die inzwischen geänderten, für die Baustoffindustrie geltenden Tarifverträge.



Im Juni 1973 wurden die Betriebsvereinbarungen I bis III nach Kündigung erneut abgeschlossen und wiederum der geänderten tariflichen Situation angepaßt. In einem Aushang wurde darauf hingewiesen, daß ein bisher gezahltes übertarifliches Winterurlaubsgeld künftig entfalle. Im April 1974 wurde, ebenfalls nach Kündigung der Betriebsvereinbarungen I bis III, entsprechend verfahren.

Unstreitig wurden bereits seit Mai 1972 keine neuen Einzelversicherungen im Rahmen der Gruppenversicherung mehr abgeschlossen. Jedoch rückten Arbeitnehmer in die Versicherung nach, wenn ein bereits versicherter Arbeitnehmer ohne Anspruch bei der Antragsgegnerin ausschied. Dieses Verfahren wurde zunächst vom Betriebsrat, dem Antragsteller, hingenommen. Nachdem aber der Antragsteller - spätestens seit dem Frühjahr 1980 - darauf drängte, daß weitere Mitarbeiter in den Genuß der Lebensversicherung kommen müßten, holte die Antragsgegnerin ein Gutachten des Beratungsinstituts H ein, das sich mit den Kosten und den Möglichkeiten der Weiter- und Nachversicherung befaßt.

Die Antragsgegnerin ist im Besitz einer oder zweier Durchschriften eines Schreibens an den Antragsteller vom 24. Mai 1973, das folgenden Wortlaut hat:

"Fristgerecht kündigen wir hiermit die mit Ihnen am 7. Juni 1972 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen I - IV zum 30. Juni 1973."

Es ist streitig, ob dieses Schreiben dem Antragsteller zu-



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



gegangen ist. Zugegangen ist dem Antragsteller ein zweites Kündigungsschreiben vom 12. März 1975, durch das "alle die mit Ihnen abgeschlossenen kündbaren Betriebsvereinbarungen zum 30. 4. 1975" gekündigt wurden. Die Antragsgegnerin hat die Betriebsvereinbarung IV später nochmals vorsorglich zum 31. März 1982 gekündigt.

Der Antragsteller hat vorgetragen: Das Kündigungsschreiben vom 24. Mai 1973 sei ihm nicht zugegangen. Die Kündigung vom 12. März 1975 habe die Betriebsvereinbarung nicht aufgelöst, weil sie nicht entsprechend Nr. 7 der Betriebsvereinbarung im Zusammenhang mit dem gesamten Versorgungswerk erklärt worden sei. Zudem sei der Wortlaut dieses Kündigungsschreibens mit dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden abgestimmt worden. Man sei sich dabei einig gewesen, daß die Versorgungsvereinbarung nicht kündbar sei. Die umstrittene Betriebsvereinbarung sei auch nicht stillschweigend aufgehoben worden. Dies ergebe sich insbesondere nicht daraus, daß die Antragsgegnerin seit dem 1. Mai 1972 keine Neuversicherungen mehr abgeschlossen habe. Nur weil sich das Unternehmen nach einer Brandkatastrophe im Jahre 1972 in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage befunden habe, sei zunächst nicht auf den Vollzug der Betriebsvereinbarung gedrängt worden.

Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß die zwischen den Beteiligten geschlossene Betriebsvereinbarung Nr. IV vom 7. Juni 1972 weder durch eine Kündigung vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

24. Mai 1973 noch durch eine Kündigung vom
12. März 1975 aufgehoben worden ist, sondern
weiterhin in Kraft ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Gruppenlebensversicherung sei nur als eine einmalige Aktion abgeschlossen worden, die mit dem Abschluß der Betriebsvereinbarung IV ihre Beendigung gefunden habe. Das gehe schon daraus hervor, daß seither, vom Antragsteller unbeanstandet, keine zusätzliche Versicherungen mehr abgeschlossen worden seien.

Das Kündigungsschreiben vom 24. Mai 1973 sei dem Antragsteller zugegangen, und zwar, wie damals üblich, dem Betriebsratsvorsitzenden oder dessen Stellvertreter persönlich ausgehändigt worden. Zwei Durchschriften des Schreibens seien an den dafür vorgesehenen Stellen in ihren Akten, korrekt in der zeitlichen Reihenfolge, abgeheftet worden. Der Zugang folge auch aus dem Aushang vom 22. November 1973. Dieser Aushang betreffe zwar die Betriebsvereinbarung III, zeige aber, da die Kündigung sämtlicher Betriebsvereinbarungen in demselben Schreiben ausgesprochen worden seien, daß der Antragsteller auch die Kündigung der Betriebsvereinbarung IV erhalten haben müsse; denn der Aushang sei mit dem Betriebsratsvorsitzenden in seinem Wortlaut abgestimmt worden.

Nr. 7 der Betriebsvereinbarung IV stehe der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen. Unter "Kündigung des gesamten Versor-



gungswerks" sei zu verstehen, daß im Verhältnis zur Versicherungsgesellschaft unter Fortbestand der bereits begründeten Rechte und Pflichten keine Neuversicherungen mehr abgeschlossen würden und im Verhältnis zu den Arbeitnehmern die Zusage der künftigen Direktversicherung - abgesehen von den Fällen eines möglichen Nachrückens - nicht mehr gelten solle. Spätestens die Kündigung vom 12. März 1975 habe die Betriebsvereinbarung vom 6. Juli 1972 aufgelöst.

Im übrigen habe der Betriebsrat sein Recht verwirkt, das Fortbestehen der Betriebsvereinbarung gerichtlich geltend zu machen. Er habe sich siebeneinhalb Jahre lang nicht um die Vereinbarung gekümmert. Sie habe darauf vertrauen dürfen, daß der Antragsteller nicht gerichtlich vorgehe. Sie habe sich auch nicht darauf eingerichtet, mit zusätzlichen Verpflichtungen aus der Gruppenversicherung belastet zu werden und demgemäß keine Rückstellungen gebildet. Eine Pflicht zur Nachversicherung belaste sie in einem nicht tragbaren Umfang.

Das Arbeitsgericht hat entsprechend dem Feststellungsantrag entschieden. Die Beschwerde der Antragsgegnerin ist ohne Erfolg geblieben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt diese ihr Ziel, den Antrag zurückweisen zu lassen, weiter.

II. Die Rechtsbeschwerde führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Beschwerdegerecht. Das Landesarbeitsgericht muß noch weitere Feststellungen treffen.

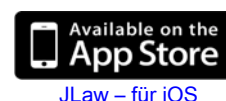


1. Das Beschwerdegericht hat das Feststellungsbegehren des Antragstellers zu Recht als zulässig angesehen. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Rechtsbeschwerde bleiben ohne Erfolg.

a) Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung. Nach seiner schriftlichen Formulierung erstrebt der Antragsteller die Feststellung, daß die Betriebsvereinbarung IV durch die Kündigungen von 1973 und 1975 nicht aufgelöst worden ist, sondern weiterhin fortgilt. Unbestritten ist die Betriebsvereinbarung jedoch im Laufe des Verfahrens ein drittes Mal vorsorglich zum 31. März 1982 gekündigt worden. Diese dritte Kündigung ist nicht Gegenstand des vorliegenden gerichtlichen Verfahrens. Streitgegenstand ist der Fortbestand der umstrittenen Betriebsvereinbarung daher nur für die Zeit bis zum 31. März 1982. Aus der Weitergeltung will der Betriebsrat Rechte zugunsten der Arbeitnehmer der Antragsgegnerin herleiten.

b) Der Einwand der Antragsgegnerin, der Antragsteller habe sein Recht verwirkt, die Geltung der Betriebsvereinbarung IV gerichtlich feststellen zu lassen, ist unbegründet.

Richtig ist, daß der Grundsatz von Treu und Glauben das gesamte Recht beherrscht und damit auch das Verfahrensrecht. Jedoch stützt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 2. November 1961 (BAG 11, 353 = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung mit Anm. von Bötticher), auf das sich die Rechtsbeschwerde beruft, ihre Ansicht nicht. Jenem Rechtsstreit war bereits ein Kündigungs-schutzverfahren vorausgegangen, das mit der Klagerücknahme in



einem gerichtlichen Vergleich geendet hatte; nachdem die Klägerin dreizehn Jahre später erneut Kündigungsschutzklage erhob, hat das Bundesarbeitsgericht diese zweite Klage als unzulässig angesehen. Hiermit ist der Sachverhalt des vorliegenden Verfahrens nicht zu vergleichen. Die Rechtsbeschwerdeführerin betont selbst die Notwendigkeit, zwischen prozessualer und materieller Rechtslage zu unterscheiden. Sie hat aber keine Anhaltspunkte dafür aufgezeigt, daß sich der Antragsteller prozessual treuwidrig oder rechtsmißbräuchlich verhalten habe. Der Antragsteller hat längere Zeit nicht auf die Erfüllung der Betriebsvereinbarung IV gedrängt und erst 1980, als keine Einigung über die Weitergeltung erzielt wurde, den Rechtsweg beschritten. Daraus mag die Antragsgegnerin geschlossen haben, die umstrittene Betriebsvereinbarung sei gegenstandslos. Aber sie hatte allein deswegen keinen begründeten Anlaß anzunehmen, sie werde selbst bei einem Aufflammen der Auseinandersetzung um die Gruppenversicherung nicht mehr gerichtlich in Anspruch genommen. Die eigentliche Frage, ob die Arbeitnehmer der Antragsgegnerin nach Ablauf der in der Betriebsvereinbarung genannten Wartezeit weiterhin den Abschluß einer Lebensversicherung verlangen können, bildet den sachlich rechtlichen Kern der Auseinandersetzung und ist damit eine Frage der Begründetheit. Das gilt ebenso für die Frage, ob die Betriebsvereinbarung IV nur dazu diene, eine sogenannte Einmalaktion durch eine arbeitsrechtliche Grundlage abzusichern. Auch wenn das Vorbringen der Antragsgegnerin hierzu sich als zutreffend erweist, ist das Feststellungsbegehren des Antragstellers nicht deswegen unzulässig.



2. Das Beschwerdegericht hat angenommen, die Betriebsvereinbarung IV sei nicht wirksam gekündigt worden. Die Antragsgegnerin habe nicht den Willen gehabt, die Betriebsvereinbarung über die Gruppenlebensversicherung zu kündigen, so daß es auf den Zugang des Kündigungsschreibens vom 24. Mai 1973 nicht ankomme. Einer wirksamen Kündigung stehe auch die Klausel in Nr. 7 der Betriebsvereinbarung entgegen, die eine Kündigung nur zusammen mit dem gesamten Versorgungswerk zulasse. Diese Begründung enthält verschiedene Rechtsfehler.

a) Das Beschwerdegericht hat das Vorbringen der Antragsgegnerin, Gegenstand der Betriebsvereinbarung IV sei nur eine sogenannte Einzelaktion gewesen, nicht ausreichend gewürdigt; es führt im wesentlichen nur aus, die steuerlichen Erwägungen der Antragsgegnerin, die zum Abschluß der Gruppenlebensversicherung geführt hätten, müßten im folgenden Jahre auch noch gegolten haben und das spreche gegen einen Kündigungswillen. Diese Erwägung läßt unberücksichtigt, daß nach dem Vortrag der Antragsgegnerin durch die Betriebsvereinbarung lediglich nachträglich eine arbeitsrechtliche Grundlage für den 1971 abgeschlossenen Versicherungsvertrag geschaffen werden sollte. Sie habe, so die Antragsgegnerin, im Jahre 1971 den Gruppenlebensversicherungsvertrag lediglich zugunsten von 178 namentlich benannten Arbeitnehmern abgeschlossen. Die Versicherungsbeiträge seien als Einmalprämien in Höhe von je ca. 20.000,-- DM aufgebracht worden. Sie habe sich die Prämien vom Lebensversicherer kreditieren lassen und alle Aufwendungen steuermindernd absetzen können. Darüber hinaus habe sie die Versicherungen beleihen können. Um dieses Steuer- und



Kreditgeschäft abzusichern, habe sie die Betriebsvereinbarung als arbeitsrechtliche Grundlage benötigt, die sich aber ausschließlich auf die im Jahre 1972 bei ihr beschäftigten und namentlich dem Versicherer gemeldeten Bezugsberechtigten bezogen habe. Das habe der Betriebsrat gewußt und gebilligt. Erst in den Jahren 1979 und 1980 habe der Betriebsrat versucht, der Betriebsvereinbarung einen anderen Inhalt zu geben, um zu erreichen, daß auch die später eingestellten Arbeitnehmer versichert würden. Soweit sie noch nach dem 1. Mai 1972 weitere Arbeitnehmer der Lebensversicherung gemeldet habe, wenn Arbeitnehmer vorzeitig und ohne Anspruch aus der Lebensversicherung ausgeschieden seien, habe sie freiwillig und ohne Rechtspflicht aus der Betriebsvereinbarung gehandelt.

Das Beschwerdegericht ist hierauf nicht näher eingegangen, es hat die wirtschaftlichen Zusammenhänge nicht erfaßt. Das Vorbringen der Antragsgegnerin ist aber erheblich. Wenn es zutrifft, daß die Betriebsvereinbarung lediglich dazu diene, eine bereits abgeschlossene Aktion arbeitsrechtlich abzusichern, konnten die später eingetretenen Arbeitnehmer hieraus keine Ansprüche erwerben. Die Betriebsvereinbarung wäre dann bereits "verbraucht" gewesen.

b) Hinsichtlich des Kündigungsschreibens vom 24. Mai 1973 hat das Beschwerdegericht angenommen, der Zugang könne unterstellt werden, da dem Schreiben nicht zu entnehmen sei, daß die Antragsgegnerin den wirklichen Willen gehabt habe, die Betriebsvereinbarung IV zu kündigen. Diese Auffassung hält einer recht-



lichen Überprüfung nicht stand. Die Ausführungen des Beschwerdegerichts verstoßen gegen die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 242 BGB.

Auszugehen ist von dem Wortlaut des Schreibens. Entgegen der Ansicht des Beschwerdegerichts enthält das Schreiben vom 24. Mai 1973 die nach Wortlaut und Wortsinn eindeutige Aussage, die Betriebsvereinbarung IV werde gekündigt.

Richtig ist, wie das Beschwerdegericht hervorhebt, daß eine fristgerechte Kündigung zum 30. Juni 1973 nicht möglich war. Die Betriebsvereinbarung IV enthielt keine Vereinbarung einer Kündigungsfrist, so daß nach § 77 Abs. 5 BetrVG eine Frist von drei Monaten galt. Aber daraus läßt sich nicht schließen, die Antragsgegnerin habe keinen Kündigungswillen gehabt. Es ist durchaus geläufig, daß Kündigungsfristen unbekannt sind oder falsch gewählt werden. Jedenfalls geht es nicht an, aus einer falschen Kündigungsfrist auf einen fehlenden Kündigungswillen zu schließen.

Auch die weiteren vom Beschwerdegericht herangezogenen Umstände stehen der Annahme eines Kündigungswillens der Antragsgegnerin nicht entgegen. Wenn nach der Kündigung die Betriebsvereinbarungen I bis III überarbeitet und neu abgeschlossen wurden und daraus eine wichtige Neuerung durch Aushang bekannt gemacht wurde, so läßt dies keine Schlüsse darauf zu, daß die Beteiligten im Falle der Kündigung der Betriebsvereinbarung IV vermutlich ebenso verfahren wären. War die Lebensversicherung



lediglich als "Einmalaktion" geplant, bestand dazu ohnehin kein Anlaß. Dann diene die Kündigung vom 24. Mai 1973 lediglich dazu, selbst den Anschein zu vermeiden, jemand könne aus der Betriebsvereinbarung noch für die Zukunft Rechte herleiten. Aber selbst dessen ungeachtet kann es zahlreiche Gründe gegeben haben, von einer Bekanntgabe der Kündigung abzusehen. Entscheidend ist, daß sich aus dem Unterbleiben einer Publikation und einer Diskussion über die Kündigung nicht ableiten läßt, die Antragsgegnerin habe die Betriebsvereinbarung gar nicht kündigen wollen.

Das gleiche gilt, soweit das Beschwerdegericht argumentiert, eine Kündigung habe sich für die Antragsgegnerin steuerschädlich ausgewirkt. Unternehmerische Entscheidungen zielen nicht allein auf Steuervorteile. Daher läßt sich selbst aus einer eventuellen Steuerschädlichkeit nicht ohne weiteres auf einen fehlenden Kündigungswillen schließen. Schließlich läßt sich für die Auffassung des Beschwerdegerichts auch nichts daraus entnehmen, daß die Antragsgegnerin gegenüber den Vorstellungen des Betriebsrats im Jahre 1980 nicht sogleich die Kündigung einwandte, sondern das Gutachten des Beratungsbüros H einholte. Hieraus kann ebenfalls nicht auf einen fehlenden Kündigungswillen bei einer sieben Jahre vorher erklärten Kündigung geschlossen werden. Zudem hat die Antragsgegnerin hierzu unwidersprochen darauf hingewiesen, daß ihr zuständiger Mitarbeiter gewechselt habe und dem neuen Personalsachbearbeiter die Umstände nicht geläufig gewesen seien.

Die Begründung des Beschwerdegerichts leidet aber vor allem



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



[JLaw – für Android](#)



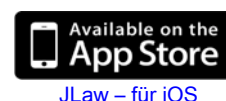
[JLaw – für iOS](#)

darán, daß es entgegen den §§ 133, 242 BGB bei der Auslegung des Kündigungsschreibens vom 24. Mai 1973 nicht hinreichend auf die Sicht des Empfängers abgestellt und gefragt hat, wie der damalige Betriebsrat das Schreiben - den Zugang unterstellt - verstehen mußte. Fest steht, daß in dem Schreiben die Kündigung der Betriebsvereinbarung IV ausgesprochen war. Mit dieser Erklärung muß es zwar nicht notwendig sein Bewenden haben, denn die Beteiligten können sich darüber einig geworden sein, daß die umstrittene Betriebsvereinbarung gleichwohl fortgelten sollte. Aber dazu hat das Beschwerdegericht keine Feststellungen getroffen. Die Auslegung des Beschwerdegerichts ist daher auch insoweit fehlerhaft, wie sie jede Begründung dafür vermissen läßt, daß der Antragsteller das Kündigungsschreiben vom 24. Mai 1973 entgegen dem klaren Wortlaut so verstehen durfte, daß die Betriebsvereinbarung IV ungekündigt fortbestehen solle.

c) Bei der Auslegung des Kündigungsschreibens vom 12. März 1975 hat das Beschwerdegericht ebenfalls die gesetzlichen Auslegungsregeln verletzt.

Auch insoweit spricht der Wortlaut des Schreibens dafür, daß die Betriebsvereinbarung IV, wenn noch gültig, gekündigt werden sollte. Die Betriebsvereinbarung IV war grundsätzlich kündbar, und mit diesem Schreiben sollten alle kündbaren Betriebsvereinbarungen gekündigt werden.

Das Beschwerdegericht argumentiert erneut, die Kündigungsfrist sei falsch gewählt worden. Da nicht fristgerecht zum



30. April 1975 habe gekündigt werden können, sondern erst zum 30. Juni 1975, habe die Antragsgegnerin nicht kündigen wollen. Diese Schlußfolgerung verstößt gegen Denkgesetze.

Das Beschwerdegericht meint weiter, es sei unerheblich, was Betriebsrat und Unternehmen bei der gemeinschaftlich formulierten Kündigungserklärung vom 12. März 1975 bezweckt hätten, nämlich alle "alten Zöpfe" abzuschneiden und alle noch formell existierenden, aber sachlich gegenstandslosen Betriebsvereinbarungen "aus dem Verkehr zu ziehen". Da die Betriebsvereinbarung IV vom 2. Juli 1972 seit ihrem Abschluß aber nicht angewandt wurde, könnte dies dafür sprechen, daß vorsorglich auch diese Betriebsvereinbarung erfaßt sein sollte. Hingegen kann sich die Kündigung vom 12. März 1975 nach dem Vorstellungsbild der Antragsgegnerin deshalb kaum auf die Betriebsvereinbarung IV bezogen haben, weil sie überzeugt sein mußte, sie habe diese Betriebsvereinbarung bereits gekündigt. Maßgebend ist auch hier der Erklärungswert des Kündigungsschreibens, so wie der Antragsteller ihn verstehen mußte. Der Antragsteller mußte aber aus seiner Sicht annehmen, es werde alles gekündigt, was kündbar war, also auch die Vereinbarung über die Lebensversicherung, wenn sie kündbar war. Das Gebot der Klarheit und Bestimmtheit von Kündigungserklärungen wäre durch eine solche Erklärung nicht verletzt; die bestehenden und formell geltenden Betriebsvereinbarungen waren bestimmt und un schwer feststellbar.

3. Ob die Kündigung der umstrittenen Betriebsvereinbarung wirksam war, hängt schließlich nach der Klausel in Nr. 7 davon



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ab, ob die Kündigung "im Zusammenhang mit dem gesamten Versorgungswerk" ausgesprochen worden ist. Gegen eine derartige Kündigungsbeschränkung sind rechtliche Bedenken nicht zu erheben. Unklar ist jedoch, was mit der Kündigungsbeschränkung gemeint ist, insbesondere, was unter dem "gesamten Versorgungswerk" verstanden werden muß.

a) Das Beschwerdegericht hat ausgeführt, bei der Antragsgegnerin bestehe als weitere Versorgungseinrichtung eine Unterstützungskasse, die Schließung dieses Versorgungsweges sei aber nach dem übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten mit der Kündigungsklausel der Betriebsvereinbarung nicht gemeint. Gegen diese Feststellung hat die Rechtsbeschwerde keine Angriffe gerichtet, so daß mit dem Beschwerdegericht davon auszugehen ist, daß die Kündbarkeit der Betriebsvereinbarung von dem weiteren Bestand der Unterstützungskassenversorgung unabhängig sein sollte. Dann aber kann sich der von den Betriebspartnern verwendete Begriff "gesamtes Versorgungswerk" nur auf die Versorgung durch den Abschluß der Gruppenversicherung beziehen.

b) Hierzu hat das Beschwerdegericht die Auffassung vertreten, die Klausel bedeute, daß die Direktversicherung insgesamt gekündigt, d.h. der Gruppenlebensversicherungsvertrag als solcher aufgelöst werden müsse. Ob diese Auslegung zutrifft, hängt davon ab, wie die Betriebsvereinbarung in ihrem weiteren Inhalt zu verstehen ist, nämlich ob sie eine einmalige, bereits in der Vergangenheit liegende Versorgungsaktion aus Steuer- und Kreditierungsgründen absichern oder zugleich für die Zukunft eine



weitere Versorgung der bis dahin nicht versicherten Arbeitnehmer eröffnen sollte.

Trifft das Vorbringen der Antragsgegnerin zu, daß die Betriebsvereinbarung lediglich die abgeschlossene Gruppenversicherung arbeitsrechtlich absichern wollte, so ist der Sinn der Kündigungsklausel klar: Die Betriebsvereinbarung sollte nur kündbar sein, wenn auch die Gruppenversicherung wieder beseitigt wurde. Die Betriebsvereinbarung hatte dann insgesamt nur eine Hilfsfunktion für die erwarteten Steuer- und Kreditierungsvorteile, sie sollte dann von dem Bestand des Rechtsgeschäfts abhängig sein, das diese Vorteile ermöglichte und lediglich zur Klarstellung auch gekündigt werden können.

Sollte dagegen die Betriebsvereinbarung auch künftig einen zusätzlichen Weg der betrieblichen Altersversorgung für die bei ihrem Abschluß noch nicht versicherten Arbeitnehmer eröffnen, so kann die Kündigungsklausel nicht bedeuten, daß der Versicherungsvertrag vollständig aufgehoben werden müßte. Denn soweit die bereits versicherten Arbeitnehmer individuelle Rechte aus der Versicherung erworben hatten, wäre dies einseitig ohnehin nicht möglich gewesen. Rückwirkend konnte das "gesamte Versorgungswerk" nicht mehr durch Kündigung beseitigt werden. Mithin wäre bei einer Auslegung, die unter dem "gesamten Versorgungswerk" die vollständige und rückwirkende Aufhebung des Gruppenversicherungsvertrages versteht, auch die Betriebsvereinbarung im Ergebnis unkündbar. Da die Kündigung aber nach Nr. 7 nicht ausgeschlossen, sondern nur insofern erschwert sein soll, als sie von



dem außerhalb der Betriebsvereinbarung liegenden Umstand der Kündigung des gesamten Versorgungswerks abhängig gemacht wird, muß die Kündigungsklausel so verstanden werden, daß mit Wirkung für die Zukunft die Betriebsvereinbarung gekündigt und dieser betriebliche Versorgungsweg geschlossen werden darf, wenn zugleich, unter Wahrung der bereits begründeten individuellen vertraglichen Rechte und Pflichten, der Vertrag der Antragsgegnerin mit dem Versicherer beendet wird. Diese Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit durch Nr. 7 der Betriebsvereinbarung hätte dann den Sinn zu verhindern, daß die Antragsgegnerin weitere Steuer- und Kreditgeschäfte machen könnte, wenn sie nicht zugleich ihren Arbeitnehmern hieraus Ansprüche auf die entsprechenden Versorgungsleistungen zukommen ließe.

c) Welche Auslegung zutrifft, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Das Ergebnis hängt davon ab, ob die Betriebsvereinbarung eine "Einmalaktion" sanktionierte oder eine zusätzliche Versorgung weiterer Arbeitnehmer vorsah. Handelte es sich um eine "Einmalaktion", dann können die bisher nicht versicherten Arbeitnehmer der Antragsgegnerin aus der Betriebsvereinbarung auch ohne Kündigung keine Rechte herleiten. Handelt es sich um eine auf Dauer angelegte Regelung, dann war die Betriebsvereinbarung nur zusammen mit dem Gruppenlebensversicherungsvertrag kündbar. Das Beschwerdegericht ist insoweit dem streitigen Vortrag der Parteien nicht nachgegangen. Die Frage ist jedoch erheblich und bedarf der Aufklärung.

III. Zweckmäßigerweise wird das Beschwerdegericht daher zunächst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

prüfen, ob das Vorbringen der Antragsgegnerin zutrifft, die Betriebsvereinbarung habe nur nachträglich ein Steuer- und Kreditgeschäft abgesichert.

Es ist richtig, daß die schriftliche Formulierung der Betriebsvereinbarung diese Auslegung nicht nahelegt. Die schriftliche Fassung der Vereinbarung bringt das nicht klar zum Ausdruck, sie enthält auch nicht etwa eine Befristung, sondern eröffnet eine Kündigungsmöglichkeit und gibt sich damit den Anschein einer auf lange Sicht vorgesehenen Geltung. Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung muß aber auch Sinn und Zweck der Regelung berücksichtigen. Der Sinn, den die Antragsgegnerin der Betriebsvereinbarung gibt, liegt nicht völlig fern. Es fällt auf, daß nach den bisherigen Feststellungen bis 1979 oder 1980 kaum jemand aus der Arbeitnehmerschaft Rechte aus der Betriebsvereinbarung geltend gemacht hat, was sich nicht ohne weiteres damit erklären läßt, daß die Antragsgegnerin an den Folgen des Brandes im Jahre 1972 zu tragen hatte. Zu berücksichtigen ist ferner, daß die Betriebsvereinbarung weitgehend von der Versicherungsgesellschaft vorformuliert wurde. Wenn der Betriebsrat seinerzeit die Erwägungen der Antragsgegnerin kannte und aus diesem Grunde aus der Betriebsvereinbarung keine weitergehenden Rechte herleitete, dann kann sie trotz des weitergehenden Wortlauts auch lediglich als nachträgliche Absicherung der sogenannten Einmalaktion zu verstehen gewesen sein und begründet dann keine Ansprüche weiterer Arbeitnehmer.

Kommt das Beschwerdegericht zu dem Ergebnis, daß nicht eine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einmalige, sondern eine auf Dauer angelegte Regelung zustande gekommen ist, so wird es auf die Kündigungen von 1973 und 1975 ankommen. Erst in diesem Zusammenhang gewinnt die Auslegung der Nr. 7 der Betriebsvereinbarung Bedeutung. Hierzu kann der Senat keine zusätzlichen Hinweise geben (vgl. oben zu II 3). Hat die Antragsgegnerin unter der Voraussetzung der Nr. 7 der Betriebsvereinbarung die Kündigung ausgesprochen, dann kommt es weiter für die Kündigung vom 24. Mai 1973 auf den Zugang und für die Kündigung vom 12. März 1975 darauf an, ob der Antragsteller die Formulierung des Kündigungsschreibens auch auf die Betriebsvereinbarung IV vom 7. Juni 1972 beziehen mußte.

Schaub

Dr. Peifer

Griebeling

Hoechst

zugleich für den verstorbenen
ehrenamtlichen Richter Kahleyss

Schaub



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)