

Aktenzeichen: 3 AZR 20/98
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 11. Mai 1999
- 3 AZR 20/98 -

I. Arbeitsgericht
Gießen

Urteil vom 7. Dezember 1994
- 1 Ca 223/94 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. Juli 1997
- 8 Sa 229/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung § 1 Ablösung; BetrVG § 77

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Urteil vom 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 20/98
8 Sa 229/95 Hessen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Mai 1999

Kaufhold,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

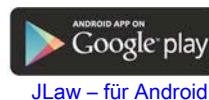
pp.

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

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Mai 1999 durch den Richter Kremhelmer als Vorsitzenden, die Richter Bepler und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Furchtbar und Lohre für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. Juli 1997 - 8 Sa 229/95 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 7. Dezember 1994 - 1 Ca 223/94 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten eine unverfallbare Anwartschaft auf Zahlung einer Betriebsrente zusteht, deren Inhalt sich nach der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 vom 11. Juni 1982 bestimmt. Zur Berechnung der Höhe der erreichbaren Betriebsrente sind nur die bis zum 31. März 1993 erbrachten Beschäftigungszeiten heranzuziehen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Im übrigen werden die Revision der Beklagten und die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.
4. Von den Kosten der ersten Instanz und der Berufung trägt die Klägerin 3/4, die Beklagte 1/4. Von den Kosten der Revision trägt die Klägerin 3/5, die Beklagte 2/5.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin bei der Beklagten trotz Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung noch eine unverfallbare Anwartschaft erwerben und weitere Steigerungen verdienen kann.

Die am 15. Februar 1947 geborene Klägerin ist seit dem 15. August 1983 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte produziert und vertreibt Verpackungsmaschinen. Sie hat ein Stammkapital von vier Millionen DM.

Im Dezember 1964 war von der Beklagten eine Versorgungsordnung bekanntgemacht worden, die für die Betriebsangehörigen eine Alters- und Invalidenrente von monatlich 200,00 DM vorsah. Am 21. Dezember 1965 wurde diese Versorgungsordnung dahin ergänzt, daß sich die versprochene Rente nach 15-jähriger Wartezeit um 5,00 DM pro Dienstjahr erhöhen sollte.



Durch die Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 vom 11. Juni 1982 wurde die Altersversorgung bei der Beklagten neu geordnet. Für alle Arbeitnehmer, die am 1. Juli 1982 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, wurde die Grundrente auf 100,00 DM herabgesetzt. Die Steigerungsbeträge blieben unverändert bei 5,00 DM pro Dienstjahr.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 1992 an den Betriebsrat kündigte die Beklagte diese Versorgungsordnung zum 31. März 1993. In diesem Schreiben heißt es weiter:

„Aufgrund der mit Ablauf der Kündigungsfrist endenden Geltung der Versorgungsordnung werden

- Arbeitnehmer, welche nach dem 31. März 1993 in die Dienste des Unternehmens eintreten, keine Versorgungsanwartschaften mehr erwerben,

für Arbeitnehmer, welche bereits in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, keine weiteren Steigerungen ihrer bis zum 31. März 1993 erworbenen Versorgungsanwartschaften eintreten, da die dienstzeitabhängigen Zuwächse der Versorgungsanwartschaft mit Ablauf der Kündigungsfrist ausgeschlossen sind. Wir werden sämtlichen Arbeitnehmern den bis zum 31. März 1993 erworbenen Stand der Versorgungsanwartschaft (in DM-Betrag) mit besonderem Schreiben mitteilen.

Bei Eintritt des Versorgungsfalles werden die Versorgungsleistungen aus der zum 31. März 1993 festgestellten Versorgungsanwartschaft - sofern unverfallbar - gemäß den zur Leistungsgewährung und -abwicklung getroffenen Bestimmungen der Versorgungsordnung erbracht.“

Anlaß für diese Kündigung war die wirtschaftliche Lage der Beklagten. Ihre Umsätze beliefen sich in den Jahren 1990 auf rund 53 Millionen DM, 1991 auf 46,6 Millionen DM und 1992 auf 47,9 Millionen DM. Der Auftragseingang hatte sich von 1990 mit 54,3 Millionen DM auf 34,2 Millionen DM im Jahre 1991 verringert. Der



Jahresgewinn betrug 1990 1,046 Millionen DM und 1991 1,163 Millionen DM. 1992 sank er auf 0,504 Millionen DM und 1993 auf 0,330 Millionen DM ab.

Von 1990 bis Ende 1992 hatte die Beklagte ihre Belegschaft von 280 auf 242 Mitarbeiter verringert. Hierdurch sparte sie jährlich 2 Millionen DM ein. Darüber hinaus straffte sie bis Ende 1992 die Hierarchieebenen, was eine jährliche Kostenreduzierung von 350.000,00 DM ausmachte. In den Jahren 1992 und 1993 rechnete die Beklagte Tarifierhöhungen teilweise auf freiwillige übertarifliche Zulagen an. Außertarifliche Angestellte erhielten 1993 keine Gehaltserhöhung. Hierdurch wurden insgesamt 330.000,00 DM eingespart. Die Beklagte verringerte darüber hinaus ihre Investitionen von 4.335.000,00 DM im Jahre 1990, auf 1.258.000,00 DM im Jahre 1991 und 334.000,00 DM im Jahre 1992. Durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 hoffte die Beklagte ihre Belastungen aus der betrieblichen Altersversorgung zum 31. Dezember 1993 um 522.334,00 DM, zum 31. Dezember 1994 um 588.934,00 DM und zum 31. Dezember 1995 um 659.927,00 DM zu verringern.

Im Jahre 1994 besserte sich die wirtschaftliche Situation bei der Beklagten. Sie stellte auch wieder neue Arbeitnehmer ein.

Die Klägerin hat zuletzt den Standpunkt eingenommen, ihr Betriebsrentenanspruch richte sich unabhängig von der Kündigungserklärung der Beklagten nach der am 21. Dezember 1965 ergänzten Versorgungsordnung aus Dezember 1964, jedenfalls aber nach der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 vom 11. Juni 1982. Ihre Versorgungsanwartschaft sei deshalb zwischenzeitlich unverfallbar geworden und steige auch nach dem 31. März 1993 noch an, solange sie dem Betrieb der Beklagten angehöre. Die wirtschaftliche Situation der Beklagten habe die Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht rechtfertigen können. Die Beklagte habe schließlich selbst im Jahre 1993 noch Gewinne erzielt.



Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß ihr eine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente zusteht, die zu berechnen ist unter Einbeziehung der Beschäftigungszeit nach dem 31. März 1993 und nach der Versorgungsordnung vom Dezember 1964 mit der Änderung vom 21. Dezember 1965,

hilfsweise nach der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 vom 11. Juni 1982.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Versorgungsanwartschaft der Klägerin sei infolge der Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 verfallen. Im übrigen sei die Beklagte durch ihre wirtschaftliche Situation gezwungen gewesen, auch in bereits erteilte Versorgungszusagen einzugreifen. Sie hat behauptet, sie habe 1992 mit dem Betriebsrat ergebnislos über eine Schließung des Versorgungswerks verhandelt. Nach der Kündigung der Betriebsvereinbarung habe sie zunächst im Januar/Februar 1993 in Aussicht gestellt, eine Vereinbarung über die Abmilderung der Kündigungsfolgen zu treffen. Nachdem das Jahresergebnis für 1992 festgestellt worden sei, habe sie dann aber im März 1993 endgültig erklärt, daß es bei den beabsichtigten Einsparungen bleiben müsse.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, ihr stehe gegen die Beklagte eine unverfallbare Anwartschaft zu auf Betriebsrente nach der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 unter Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten über den 31. März 1993 hinaus. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision möchte die Beklagte weiter erreichen, daß die Klage in vollem Umfang abgewiesen wird.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wirkt die Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82



zum 31. März 1993 auch zu Lasten der Klägerin. Sie führt dazu, daß die Klägerin seit dem 1. April 1993 keine Steigerung ihrer Versorgungsanwartschaft mehr erdienen kann. Insoweit ist die klageabweisende Entscheidung erster Instanz wieder herzustellen. Die Revision der Beklagten ist demgegenüber unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, die Klägerin habe bei der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erdient. Für diese Feststellung ist es unerheblich, daß die Betriebsvereinbarung wirksam gekündigt wurde. Bei der Berechnung des Wertes der Versorgungsanwartschaft sind allerdings nur die bis zum 31. März 1993 zurückgelegten Beschäftigungszeiten heranzuziehen.

A. Die Klägerin hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nach dem 31. März 1993 keine Steigerungen ihrer Versorgungsanwartschaft aus der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 mehr erdient.

I. Die Versorgungsanwartschaft der Klägerin beruht auf der in der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 geregelten Versorgungsordnung der Beklagten. Den weitergehenden Antrag der Klägerin festzustellen, daß ihre Versorgungsanwartschaft sich nach der Versorgungsordnung der Beklagten von Dezember 1964 mit der Änderung vom 21. Dezember 1965 (im folgenden: Versorgungsordnung 64/65) richte, hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Insoweit ist das Urteil rechtskräftig geworden.

II. Die Beklagte hat die Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 wirksam zum 31. März 1993 gekündigt.

1. Betriebsvereinbarungen sind nach § 77 Abs. 5 BetrVG kündbar. Die Ausübung des Kündigungsrechts bedarf keiner Rechtfertigung und unterliegt keiner inhaltlichen Kontrolle (BAG Urteil vom 26. Oktober 1993 - 1 AZR 46/93 - BAGE 75, 16, 19 = AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung, zu 1 a aa der Gründe; Beschluß



vom 17. Januar 1995 - 1 ABR 29/94 - AP Nr. 7 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung, zu A 1 c der Gründe). Das Betriebsverfassungsgesetz hat mit der uneingeschränkten Einräumung eines Kündigungsrechts in § 77 Abs. 5 BetrVG und der Bestimmung über die Nachwirkung mitbestimmungspflichtiger Betriebsvereinbarungen in § 77 Abs. 6 BetrVG eine eigenständige Regelung zum Schutz anspruchsberechtigter Arbeitnehmer getroffen. Sie steht einer weitergehenden allgemeinen Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit entgegen. Dies gilt unabhängig vom Regelungsgegenstand, also auch dann, wenn es um ein betriebliches Versorgungswerk geht (BAG Urteil vom 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - BAGE 61, 323, 328 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung, zu III 1 a der Gründe; Beschluß vom 10. März 1992 - 3 ABR 54/91 - BAGE 70, 41, 45 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung, zu II 2 b der Gründe; Heither, RdA 1993, 72, 78; Kasseler Handbuch/Griebeling, Band 1, 2.9 Rn 736 ff.). Den Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer, die teilweise zum Anlaß genommen werden, Kündigungen von Betriebsvereinbarungen über Sozialleistungen nach allgemeinen Regeln zu überprüfen (Schaub, BB 1990, 289, 290 f.; Hilger/Stumpf, BB 1990, 929 f.; Hanau/Preis, NZA 1991, 81, 83 f.), ist über eine Begrenzung der Kündigungswirkungen Rechnung zu tragen. Die Frage der Wirksamkeit der Kündigung ist von der Frage der Rechtsfolgen einer Kündigung zu trennen (vgl. u.a. BAG Beschluß vom 10. März 1992, aaO).

2. Die Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 hat ihre Kündbarkeit jedenfalls nicht für die Zeit nach dem 30. Juni 1987 ausgeschlossen. Es kann dahinstehen, ob Ziff. 5 der am 1. Juli 1982 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung, wonach diese für fünf Jahre gelte, für diesen Zeitraum die ordentliche Kündigung durch eine der Betriebsparteien ausgeschlossen hat. Zumindest mit Ablauf dieser Frist war die Betriebsvereinbarung nach Maßgabe des § 77 Abs. 5 BetrVG kündbar.



3. Die Beklagte hat ihr Kündigungsrecht wirksam ausgeübt. Die schriftliche Kündigungserklärung vom 14. Dezember 1992 ist dem Betriebsratsvorsitzenden am 16. Dezember 1992 ausgehändigt worden. Sie ist damit an diesem Tag nach § 130 Abs. 1 BGB, § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG wirksam geworden. Damit ist auch die dreimonatige Kündigungsfrist bis zum 31. März 1993 gewahrt.

III. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Kündigung der Betriebsvereinbarung auch zu Lasten der Klägerin gewirkt. Sie hat dazu geführt, daß sie seit dem 1. April 1993 keine Steigerung ihrer Versorgungsanwartschaft mehr erdienen kann.

1. Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung führt nicht lediglich zu einer Schließung des Versorgungswerks für die Zukunft und dem Ausschluß der nach Wirksamwerden der Kündigung neu in den Betrieb eintretenden Arbeitnehmern. Auch die zum Zeitpunkt der Kündigung durch die Betriebsvereinbarung begünstigten Arbeitnehmer sind grundsätzlich von ihr betroffen.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über freiwillige soziale Leistungen deren unmittelbare und zwingende Wirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG) beseitigt. Mit Ablauf der Kündigungsfrist entfällt die Anspruchsgrundlage für Leistungen wie Urlaubsgeld und Weihnachtsgratifikation.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch gemeint, bei Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung sei dies anders. Hier werde den begünstigten Arbeitnehmern mit dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung, ähnlich wie durch ein individualrechtliches Versorgungsversprechen, eine Anwartschaft auf Versorgung



eingräumt, die mit Bedingungseintritt zum Vollrecht erstarke. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung setzten anders als sonstige jährlich zu zahlende soziale Leistungen nicht die Fortgeltung der Betriebsvereinbarung voraus. Im Gegenteil setzten die Leistungen erst ein, wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden sei und damit den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung verlassen habe. Die Kündigung bewirke nur, daß die Betriebsvereinbarung ihre unmittelbare und zwingende Wirkung verliere. Die durch sie begründeten Ansprüche und Anwartschaften würden nicht beseitigt, sondern richteten sich weiterhin nach den Bedingungen der Betriebsvereinbarung.

b) Dem folgt der Senat nicht. Mit dem Wegfall der unmittelbaren und zwingenden Wirkung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung entfällt die Rechtsgrundlage für die Entstehung von Versorgungsansprüchen für alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer, die noch keinen Vollanspruch verdient haben.

Der Erwerb eines Anspruchs auf betriebliche Versorgungsleistungen hängt nicht nur davon ab, daß ein Arbeitgeber einmal in einer Betriebsvereinbarung eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen in Aussicht gestellt hat und daß der Arbeitnehmer diese Voraussetzungen später erfüllt. Der Anspruchserwerb setzt auch voraus, daß die Voraussetzungen unter der Geltung der Versorgungszusage erfüllt werden. Wenn die Zusage aufgehoben worden ist, können die dort aufgestellten Bedingungen nicht mehr erfüllt werden, so daß kein Versorgungsanspruch entsteht. Dies gilt für die Aufhebung einer individualvertraglich begründeten Versorgungszusage durch Abänderungsvertrag ebenso wie für die Aufhebung der Versorgungszusage in einer Betriebsvereinbarung.

Der Gesetzgeber hat den Bestandsschutz des Individualarbeitsvertrages erheblich stärker ausgestaltet als den von Betriebsvereinbarungen in nicht mitbestim-



mungspflichtigen Angelegenheiten. Dies haben die Gerichte zu respektieren. Sie können nicht an die Stelle einer bewußt geschaffenen kollektiven Ordnung mit den dort geltenden Regeln eine den Bestimmungen des Individualvertragsrechts unterliegende andere Ordnung setzen, wenn der Arbeitgeber sich lediglich der für die kollektive Ordnung geltenden Regeln bedient hat.

Etwas anders ergibt sich auch nicht daraus, daß Leistungen der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich erst dann zu erbringen sind, wenn der Begünstigte den Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung durch Ausscheiden aus dem Betrieb verlassen hat. In diesem Fall hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß vom 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1, 10 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952, zu I 3 der Gründe) angenommen, daß sich der Versorgungsanspruch aus einer Betriebsvereinbarung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen selbständigen schuldrechtlichen Anspruch umwandelt. Die Rechtslage nach der Kündigung einer Betriebsvereinbarung ist aber grundsätzlich anders als die Situation eines Arbeitnehmers nach Ausscheiden aus dem Betrieb. Nach Wirksamwerden der Kündigung einer Betriebsvereinbarung während des laufenden Arbeitsverhältnisses können keine Rechte auf betriebliche Altersversorgung mehr erworben werden. Wenn dagegen ein Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung ausgeschieden ist, stellt sich die Frage nach der Rechtsgrundlage seines Versorgungsanspruchs nur, wenn er zuvor im Arbeitsverhältnis die Voraussetzungen des Versorgungsanspruchs oder zumindest die gesetzlichen Bedingungen für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft unter der Geltung einer Versorgungszusage (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG) erfüllt hatte.

Auch der Rechtsgedanke aus § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB kann nicht für die Auffassung des Landesarbeitsgerichts nutzbar gemacht werden. Es geht nicht dar-



um, Rechte aus einer Betriebsvereinbarung zu erhalten, die aufgrund einer systemspengenden Einwirkung, der grundlegenden Änderung oder Auflösung des die Betriebsvereinbarung legitimierenden Betriebsverbandes, nicht mehr kollektiv-rechtlich gilt. Ein Arbeitgeber, der eine Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung kündigt, löst damit nur die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Rechtsfolgen aus. Die Versorgungszusage, die in der Betriebsvereinbarung gemacht worden war, fällt weg. Diejenigen, die bis zum Wirksamwerden der Kündigung keinen Versorgungsanspruch verdient hatten, verlieren die Möglichkeit hierzu.

2. Die sich aus § 77 Abs. 5 BetrVG ergebende einschneidende Wirkung der Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung muß mit Hilfe der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit begrenzt werden. Dies führt allerdings nicht dazu, daß die Klägerin trotz der Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 über den 31. März 1993 hinaus die von ihr erdiente Versorgungsanwartschaft nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung weiter steigern kann. Die Klägerin kann vielmehr seit dem 1. April 1993 keine Zuwächse ihrer Versorgungsanwartschaft mehr erzielen.

a) Die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, durch Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung auf die Versorgungsanwartschaften der begünstigten Arbeitnehmer einzuwirken, gehen nicht weiter, als die Möglichkeiten der Betriebspartner im Rahmen von Aufhebungs- oder Abänderungsvereinbarungen.

Bei Betriebsvereinbarungen ist zwar für den Arbeitnehmer erkennbar, daß die Versorgungszusage verschlechternden Eingriffen ausgesetzt ist, bei denen er nicht beteiligt werden muß und vor deren Wirkungen er nicht durch individualvertragliche Bestandsschutzregeln geschützt ist. Andererseits kann der Arbeitnehmer aber grundsätzlich erwarten, daß er für die von ihm erbrachten Vorleistungen durch Be-



triebstreue, die er nur einmal erbringen kann, auch die ihm in Aussicht gestellte Gegenleistung erhält, soweit dem nicht Gründe auf Seiten des Arbeitgebers entgegenstehen, die seine schützenswerten Interessen überwiegen.

Es entspricht deshalb der ständigen Rechtsprechung des Senats, die aufgrund einer Betriebsvereinbarung erworbenen Versorgungsbesitzstände nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes gegenüber einer Kündigung ebenso zu schützen wie gegenüber ablösenden Betriebsvereinbarungen. Je stärker durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung in Besitzstände eingegriffen werden soll, desto gewichtiger müssen die Gründe des kündigenden Arbeitgebers für diesen Eingriff sein. Aus diesem Grund kann durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung der bereits erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG errechnete Teilbetrag nur aus wichtigem Grund, und damit nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben, können nur aus triftigem Grund geschmälert werden, soweit sie zeitanteilig verdient sind. Will die Kündigung nur in Zuwachsraten eingreifen, die noch nicht verdient worden sind, genügen sachlich-proportionale Gründe (BAG Urteil vom 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - BAGE 61, 323, 330 f. = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung, zu III 1 c der Gründe; Beschluß vom 10. März 1992 - 3 ABR 54/91 - BAGE 70, 41, 46 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung, zu II 2 c der Gründe; zum dreiteiligen Prüfungsschema für Eingriffe in Versorgungsansprüchen vgl. zuletzt BAG Urteil vom 26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - BAGE 86, 216, 221 f. = AP Nr. 27 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B III 2 a der Gründe, m.w.N.).

Im Umfang dieser Beschränkung, die auch schon in der Kündigungserklärung des Arbeitgebers selbst zum Ausdruck kommen kann, bleibt die Betriebsvereinbarung als kollektiv-rechtliche Grundlage von Versorgungsansprüchen und Ver-



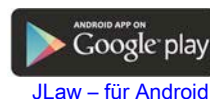
sorgungsanwartschaften erhalten. Die nach Kündigung der Betriebsvereinbarung verbleibenden Rechtspositionen genießen auch unverändert den Schutz des § 77 Abs. 4 Satz 2 bis 4 BetrVG.

Nach Auffassung des Senats werden auf diesem Weg die schützenswerten Interessen der Arbeitnehmer gewahrt, ohne daß das Regelungssystem verlassen werden muß, das bei Begründung des Versorgungswerks privatautonom gewählt worden ist.

Mit der Klarstellung, daß die Rechtsgrundlage für die auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung erdienten Versorgungsanwartschaften und -ansprüche durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht verändert wird, wird zugleich einem vom Landesarbeitsgericht nachvollziehbar erhobenen Einwand gegen die Rechtsprechung des Senats weitgehend die Grundlage entzogen. Zwar ist das vom Senat entwickelte dreiteilige Prüfungsschema für Eingriffe in Versorgungsbesitzstände nicht derart konkret gefaßt, daß die unmittelbar Beteiligten von vornherein und ohne weiteres erkennen können, ob vorgenommene Eingriffe wirksam sind oder nicht. Die Betriebspartner können aber in einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren feststellen lassen, welche Wirkungen die Kündigung hat und in welchem Umfang die Betriebsvereinbarung noch fortgilt.

b) Die Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 sollte entsprechend der von der Beklagten bei ihrer Erklärung vorausgesetzten Rechtsprechung zu den Folgen einer solchen Kündigung bewirken, daß die Arbeitnehmer der Beklagten ab dem 1. April 1993 ihre Versorgungsanwartschaften nicht mehr steigern konnten. Die bis zu diesem Zeitpunkt erdienten Anwartschaften sollten ungekürzt erhalten bleiben.

Damit ging es der Beklagten bei der Kündigung der Betriebsvereinbarung nur darum, in die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch nicht erdienten Zu-



wachsraten einzugreifen. Die verdienten Besitzstände sollten erhalten bleiben. Variable Berechnungsfaktoren für die Ermittlung des Versorgungsanspruchs sieht die Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 nicht vor, so daß ein Eingriff in eine erdiente Dynamik von vornherein nicht in Betracht kam.

c) Die Kündigung der Beklagten hat die von ihr beabsichtigte Wirkung, weil es für einen solchen Eingriff einen ausreichenden sachlich-proportionalen Grund gibt.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Hilfsbegründung einen Rechtfertigungsgrund für den beabsichtigten Eingriff verneint. Der Wunsch, in einer schlechten wirtschaftlich Lage vorübergehende Gewinneinbrüche auszugleichen, sei kein sachlicher Grund im Sinne der Rechtsprechung des Senats. Es ergebe sich aus dem Vortrag der Beklagten nicht, daß sie befürchten müsse, ihr Eigenkapital nicht dauerhaft angemessen verzinsen zu können.

bb) Mit diesen Ausführungen hat das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff des sachlich-proportionalen Grundes verkannt. Hierfür genügen nach der ständigen Rechtsprechung des Senats willkürfreie nachvollziehbare und aner kennenswerte Gründe, die auf einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens oder einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung beruhen können (BAG Urteil vom 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 69 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 3 c (3) der Gründe; BAG Urteil vom 16. Juli 1996 - 3 AZR 398/95 - BAGE 83, 293, 298 f = AP Nr. 21 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu II 2 b der Gründe).

Zur Rechtfertigung eines Eingriffs in Zuwachsraten, die noch nicht verdient worden sind, ist es nicht erforderlich, daß ohne den Eingriff eine angemessene Eigenkapitalverzinsung dauerhaft gefährdet ist. In einem solchen Fall wäre die wirt-



schaftliche Situation des Unternehmens in einem Umfang beeinträchtigt, daß auch eine Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen nach § 16 BetrAVG verweigert werden dürfte. In diesem Fall bestünden sogar triftige Gründe, welche die Schmälerung einer zeitanteilig erdienten Dynamik rechtfertigen würden (BAG Urteil vom 18. April 1989 - 3 AZR 299/87 - BAGE 61, 273, 280 = AP Nr. 23 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B 2 der Gründe). Auch der Hinweis des Landesarbeitsgerichts, die Entwicklung des Jahres 1994 lasse erkennen, daß es sich nicht um eine dauerhafte Krise, sondern nur eine vorübergehende Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten gehandelt habe, zeigt, daß das Landesarbeitsgericht die Anforderungen an die Rechtfertigung eines Eingriffs in Zuwachsraten überspannt hat, für die der Arbeitnehmer noch nicht vorgeleistet hat, die also noch nicht erdient sind.

cc) Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte für den durch ihre Kündigung vorgenommenen Eingriff die erforderlichen sachlich-proportionalen Gründe.

Die Beklagte hat seit Beginn des Jahres 1992 Personal abgebaut, Tarifierhöhungen teilweise auf übertarifliche Zulagen angerechnet und AT-Angestellten keine Gehaltserhöhung gewährt. Weitere Kosten hat sie durch eine Straffung der Hierarchieebenen, das Aufschieben von Investitionen und eine Einschränkung ihrer Kantinenbewirtschaftung vermindert. Sie hat damit ein Einsparvolumen von mindestens 2,3 Mio. DM erzielt. Diese Maßnahmen lassen den Schluß zu, daß einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens entgegengewirkt werden mußte. Daß diese Maßnahmen nicht lediglich auf die Erzielung höherer Gewinne gerichtet waren, wie das Landesarbeitsgericht unterstellt hat, ergibt sich daraus, daß der Gewinn der Beklagten von 1 Mio. DM im Jahre 1990 auf rund 500.000,00 DM im Jahre



1992 und 330.000,00 DM im Jahre 1993 gefallen ist. Damit sind die Gewinne trotz der seit 1992 erfolgten Entlassungen, Entgeltkürzungen und sonstigen Einschränkungen weiter gesunken. Unter diesen Umständen war es nachvollziehbar und nicht willkürlich, wenn die Beklagte durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 versuchte, ihre Belastung durch das Versorgungswerk in dem von ihr beabsichtigten Umfang zu verringern. Ein Eingriff in Zuwachsraten, die noch nicht verdient sind, ist dann sachlich gerechtfertigt, wenn auf die andauernde Verschlechterung der Ertragskraft mit einem Bündel von Maßnahmen reagiert wird und, nachdem diese Maßnahmen noch nicht ausreichend gegriffen haben, zur Kostensenkung auch das betriebliche Versorgungswerk herangezogen wird.

IV. Die Klägerin hat in der Zeit nach dem 31. März 1993 auch nicht deshalb weitere Steigerungen ihrer Versorgungsanwartschaft verdient, weil die im beabsichtigten Umfang wirksam gekündigte Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 bis zu einer Neuregelung des betrieblichen Versorgungswerks nachwirkt.

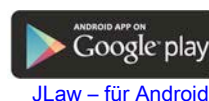
1. Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten nur die Regelungen von Betriebsvereinbarungen über Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Hierzu gehören Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung nicht. Sie sind nur teilmitbestimmt. Der Arbeitgeber kann allein darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und für welchen Arbeitnehmerkreis er finanzielle Mittel zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stellt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nur, soweit es um die Verteilung dieser Mittel geht. Der Betriebsrat kann mithin auch nicht erzwingen, daß betriebliche Versorgungsregelungen fortgelten. Damit scheidet auch deren Nachwirkung bis zu einer Neuregelung aus (BAG Urteil vom 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - BAGE 61, 323, 328 f. = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung, zu III 1 b der



Gründe). Die Rechtslage ist hier nicht anders als bei der Kündigung von Betriebsvereinbarungen über sonstige freiwillige soziale Leistungen (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1989 - 8 AZR 310/87 - BAGE 61, 87 = AP Nr. 40 zu § 77 BetrVG 1972; Beschluß vom 21. August 1990 - 1 ABR 73/89 - BAGE 66, 8 = AP Nr. 5 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung).

Die Nachwirkung einer gekündigten Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung ist nicht nur ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung die Ansprüche der Arbeitnehmer völlig beseitigen will (BAG Urteil vom 18. April 1989, aaO; kritisch Blomeyer, DB 1990, 173, 174; Hanau/Preis, NZA 1991, 81, 83). Nichts anderes gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber lediglich bestimmte Besitzstände der Arbeitnehmer entfallen lassen will und innerhalb des auf diese Weise mitbestimmungsfrei verringerten Dotierungsrahmens kein Raum für eine Neuverteilung bleibt.

Ein solcher Gestaltungsspielraum fehlt hinsichtlich der zum 31. März 1993 gekündigten Betriebsvereinbarung Nr. 01/82. Die Beklagte hatte für ihren Eingriff sachliche Gründe, die sie berechtigten, die Betriebsvereinbarung mit der Wirkung zu kündigen, daß Steigerungen der erdienten Versorgungsanwartschaften nicht mehr erreicht werden konnten. Der danach verbliebene Dotierungsrahmen könnte nur umverteilt werden, indem bei einer Arbeitnehmergruppe in erdiente Besitzstände eingegriffen würde, um anderen Arbeitnehmern die Aussicht zu erhalten, weiterhin Steigerungen ihrer Versorgungsanwartschaften zu verdienen. Für einen solchen Eingriff fehlen der Beklagten und damit auch den Betriebsparteien aber die erforderlichen besonderen Rechtfertigungsgründe. Eine mitbestimmungspflichtige Neuverteilung des mitbestimmungsfrei verringerten Dotierungsrahmens ist damit von Rechts wegen ausgeschlossen (vgl. auch BAG Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BA-



GE 69, 134, 167 f. = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu C III 6 der Gründe).

2. Eine Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 über den 31. März 1993 hinaus ergibt sich auch nicht daraus, daß die Beklagte durch ihren Personalleiter nach Ausspruch der Kündigung noch in Aussicht gestellt hat, über eine Betriebsvereinbarung zur weiteren Einschränkung der Kündigungsfolgen zu verhandeln.

a) Nach der Rechtsprechung des Ersten Senats wirkt eine teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung über die Zahlung eines Weihnachtsgeldes nach, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung nur eine Verringerung des Leistungsvolumens und die Änderung des Verteilungsplanes erreichen wollte (BAG Urteil vom 26. Oktober 1993 - 1 AZR 46/93 - BAGE 75, 16 = AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung). Es kann dahinstehen, ob dieser Rechtsprechung für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung zu folgen ist. Eine so begründete Nachwirkung kommt jedenfalls nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber nicht nur vorübergehend bereit ist, über eine Abmilderung der mit der Kündigung verbundenen Nachteile zu verhandeln, sondern schon mit seiner Kündigung die auch später nicht aufgegebene Absicht verfolgt, an die Stelle der bisherigen Versorgungsregelung ein anderes Versorgungswerk zu setzen mit zwar verringertem, aber einer mitbestimmungspflichtigen Umverteilung zugänglichen Dotierungsrahmen.

b) Eine solche Regelungsabsicht hat die Beklagte mit ihrer Kündigung nicht verbunden. Sie hat zwar nach Zugang der Kündigung noch im Januar/Februar 1993 in Aussicht gestellt, daß möglicherweise eine Betriebsvereinbarung zur Einschränkung der Kündigungsfolgen geschlossen werden könne. Nachdem im März 1993



aber das Ergebnis des Geschäftsjahres 1992 festgestanden hatte, hat die Geschäftsführung der Beklagten dem Betriebsrat mitgeteilt, daß weitere Verhandlungen ausgeschlossen seien. Damit stand bei Ablauf der Betriebsvereinbarung fest, daß das Versorgungswerk auf der Grundlage des verringerten, einer Neuverteilung nicht zugänglichen Dotierungsrahmens fortgeführt werden sollte. Es blieb kein Raum für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

V. Nach der Kündigung der Betriebsvereinbarung ist für die Klägerin die abgelöste Versorgungsordnung 64/65 schon deshalb nicht wieder aufgelebt, weil diese Versorgungsordnung bereits vor ihrem Eintritt in das Unternehmen der Beklagten abgelöst worden war und deshalb nie das Arbeitsverhältnis der Klägerin gestaltet hat.

B. Die Wirksamkeit der Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 zum 31. März 1993 ändert nichts daran, daß die Klägerin entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten noch eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erlangen konnte.

I. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1, 2. Alternative BetrAVG behält ein Arbeitnehmer seine Versorgungsanwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern er in diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat, der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. Mit der Erfüllung dieser Fristen genießt die Versorgungsanwartschaft Insolvenzschutz nach § 7 BetrAVG. Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Unverfallbarkeitsfristen kann nicht mehr zum Verlust des erdienten Versorgungsbesitzstandes führen.



Nach der 2. Alternative des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist es nicht erforderlich, daß die Versorgungszusage in den letzten drei Jahren des Arbeitsverhältnisses bestanden hat. Die notwendige Betriebszugehörigkeit kann auch erreicht werden, wenn die Versorgungszusage nicht mehr besteht. Zwar sollte durch das Erfordernis der dreijährigen Dauer der Zusage neben der zwölfjährigen Betriebszugehörigkeit in erster Linie verhindert werden, daß neue Versorgungszusagen bei länger Beschäftigten sofort unverfallbar und damit insolvenzgeschützt werden. Dieser Regelungsschwerpunkt läßt jedoch nicht den Rückschluß zu, daß die Zusage von Altersversorgung bei Ablauf der Frist für die notwendige Betriebszugehörigkeit noch bestanden haben muß. Das Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Kreis der von einer Versorgungszusage Begünstigten nach der erforderlichen Minstdauer der Geltung der Versorgungszusage verhindert nicht, daß er aufgrund seiner fortdauernden Betriebszugehörigkeit noch eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erwerben kann (BAG Urteil vom 6. April 1982 - 3 AZR 134/79 - BAGE 38, 232, 238 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu I 2 c der Gründe). Ebenso kann die nach § 1 Abs. 1 Satz 1, 2. Alternative BetrAVG notwendige Betriebszugehörigkeit auch noch erfüllt werden, nachdem die Versorgungszusage vom Arbeitgeber für die Zukunft wirksam beseitigt worden war, sofern sie für den betreffenden Arbeitnehmer nur drei Jahre bestanden hat (Höfer, BetrAVG, Band I, Stand 1999, § 1 Rn. 1579; Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, BetrAVG, Band I, 2. Aufl., § 1 Rn. 148; a.A. MünchArbR - Ahrend/Förster, Band 1, § 104 Rn. 21).

II. Bei Wirksamwerden der Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 01/82 am 31. März 1993 war die Versorgungsanwartschaft der Klägerin zwar noch verfallbar. Sie war zu diesem Zeitpunkt noch keine zehn Jahre im Betrieb der Beklagten beschäftigt. Die Versorgungszusage hatte für sie jedoch bereits mehr als drei Jahre



bestanden. Deshalb genügte es für den Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft, daß sie am 15. August 1995 im Alter von 48 Jahren dem Betrieb der Beklagten zwölf Jahre angehört hatte.

Die Beklagte hat demgegenüber in ihrem Kündigungsschreiben die Auffassung vertreten, mit dem Wirksamwerden der Kündigung am 31. März 1993 gingen alle zu diesem Zeitpunkt noch verfallbaren Versorgungsanwartschaften verloren. Dabei handelte es sich aber erkennbar nur um einen Rechtsirrtum, was die Reichweite des § 1 Abs. 1 Satz 1, 2. Alternative BetrAVG angeht. Sie wollte damit erkennbar nicht zum Ausdruck bringen, daß sie mit ihrer Kündigung in erdiente Besitzstände eingreifen wollte, aus denen sich allein durch weitere Betriebszugehörigkeit eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft entwickeln konnte. Für einen solchen Eingriff hatte sie offensichtlich keinen ausreichenden Rechtfertigungsgrund.

III. Da die Betriebsvereinbarung zum 31. März 1993 wirksam gekündigt worden ist, kann bei der Berechnung der von der Klägerin erreichbaren Betriebsrente nur die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegte Beschäftigungszeit berücksichtigt werden.

C Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 2 ZPO.

Kremhelmer

Kreft

Bepler

Furchtbar

der ehrenamtliche Richter
Lohre ist durch Urlaub an
der Unterschrift verhindert.

Kremhelmer





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)