

Aktenzeichen: 3 AZR 385/07
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 9. Dezember 2008
- 3 AZR 385/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 10. Mai 2006
- 22 Ca 19939/05 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 8. Mai 2007
- 11 Sa 721/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Teilwiderruf einer Unterstützungskassenversorgung

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 6, § 87 Abs. 1 Nr. 8; BetrAVG § 1 Ablösung, § 7 Abs. 2,
§ 9 Abs. 2; BGB § 613a Abs. 1; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - (führend) und
- 3 AZR 385/07 - (vorliegend)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 385/07

11 Sa 721/06

Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 2008

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 2008 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie den ehren-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

amtlichen Richter Dr. Schmidt und die ehrenamtliche Richterin Trunsch für
Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Mai 2007 - 11 Sa 721/06 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung des monatlichen Differenzbetrages zwischen der ihm vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) als bis zum 30. Juni 1994 erdient bezahlten und der ihm seiner Ansicht nach zustehenden Betriebsrente.

Der am 12. April 1944 geborene Kläger war vom 1. September 1958 bis zum 31. Januar 2005 bei den Rechtsvorgängerinnen der Beklagten beschäftigt. Zunächst war er für die F AG tätig. Diese hatte ihm eine Versorgungszusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß der Satzung und den Richtlinien des Unterstützungsvereins der F vom 27. April 1962 (*im Folgenden: Satzung 1962 und Richtlinien 1962*) erteilt.

Die Satzung 1962 lautete auszugsweise wie folgt:

„§ 1

Name, Sitz und Zweck des Vereins

...

Der Verein ist eine soziale und gemeinnützige Einrichtung der Firma F. Er hat den ausschließlichen Zweck, Personen, die dem Unternehmen angehören (Betriebsangehörige), früher angehört haben oder Angehörige dieser Personen in allen Fällen der Not und Bedürftigkeit, insbesondere wenn diese durch Alter, Arbeitsunfähigkeit oder



Tod hervorgerufen worden sind, einmalige, wiederholte oder laufende Unterstützungen zu gewähren, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob diese Personen Vereinsmitglieder sind oder nicht.

...

Sämtliche Leistungen des Vereins sind freiwillig und erfolgen nach Maßgabe der verfügbaren Mittel, ohne daß einer der Beteiligten einen Rechtsanspruch besitzt.

§ 2

Mitglieder des Vereins

Mitglieder des Vereins können die Betriebsmitglieder werden, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienst der Firma eine 10-jährige Dienstzeit zurückgelegt haben. ...

Alle Zahlungen erfolgen freiwillig und mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs. Jeder Leistungsempfänger hat eine schriftliche Erklärung darüber abzugeben, daß ihm die freiwillige Natur der Leistungen bekannt ist. Die Erklärung hat sich darauf zu erstrecken, daß der Leistungsempfänger mit dem Ausschluß jeden Rechtsanspruches und dem Ausschluß auch der Möglichkeit des Erwerbs von Rechtsansprüchen durch wiederholte und regelmäßige Zahlungen einverstanden ist. ...

§ 3

Mittel des Vereins

Dem Verein steht als Mittel zur Erfüllung seiner Zwecke das Vermögen zur Verfügung, das der Verein aus Leistungen ansammelt, die der oder die jeweiligen Inhaber der Firma F, dem Verein freiwillig zuweisen. ...

...

§ 11

Gewährung der Unterstützung

Über die Gewährung, Art und Weise und Höhe der Unterstützungen und der sonstigen Leistungen des Vereins beschließt der Ausschuß Richtlinien.

...



Eine Änderung der Richtlinien erfolgt durch den Ausschuß; diese bedarf des einstimmigen Beschlusses des Ausschusses. Änderungen sind den Mitgliedern in Form eines achttägigen Aushanges an der Firmentafel oder in sonst geeigneter Weise bekanntzugeben. ...“

Die Richtlinien 1962 hatten ua. den folgenden Inhalt:

4

„...“

Ein Rechtsanspruch auf Zuwendungen besteht nicht. Die in § 2 der Satzung vorgesehene Erklärung ist daher von jedem Leistungsempfänger vor der erstmaligen Auszahlung einer Zuwendung zu unterzeichnen.

...

§ 3

Wartezeit

1. Alters- und Invalidenunterstützung, Witwen- und Waisenunterstützung darf der Unterstützungsverein nur bewilligen, wenn der Arbeiter oder Angestellte das 28. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen mindestens 10 Jahre fortlaufend angehört hat. ...

§ 4

Alters- und Invaliden-Unterstützung

...

3. Als Unterstützungsleistung (Alters- und Invalidenunterstützung) kann bewilligt werden:
 - a) Ein Grundbetrag für die ersten 10 Dienstjahre in Höhe von 10 % des während des letzten Jahres vor Eintritt des Unterstützungsfalles durchschnittlich bezogenen Monatseinkommens, wobei Mehrverdienst für Überarbeit und Sondervergütung außer Ansatz bleiben.
 - b) Ein Steigerungsbetrag für jedes vollendete weitere Dienstjahr in Höhe von 1 % des durchschnittlichen Monatseinkommens. Dabei gilt das Dienstjahr vollendet, wenn der Betriebsangehörige bis zum Eintritt des Unterstützungsfalles mindestens neun Monate im Unternehmen tätig war.
 - c) Die laufende Unterstützung darf 40 % des anrechnungsfähigen Monatseinkommens nicht übersteigen.“



Am 26. September 1978 schlossen die F AG und der Gesamtbetriebsrat die Gesamtbetriebsvereinbarung „Unterstützungsverein der F - Änderung der Satzung und Richtlinien“ (im Folgenden: GBV 1978) ab. Darin heißt es ua.:

5

- „3. Nachdem zwischen den Sozialversicherten-Renten langjähriger Mitarbeiter und dem Netto-Einkommen heute etwa eine Versorgungslücke von 10 % besteht, soll diese bei langjährigen Mitarbeitern geschlossen werden.

Die Regelungen hierzu sind folgende:

- 3.1 Wartezeit: 10 Jahre

nach dem 25. Lebensjahr gerechnet

- 3.2 Versorgungsfähige Dienstjahre: Ab dem 25. Lebensjahr

- 3.3 Höhe der monatlichen Leistung:

Für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit ab dem 25. Lebensjahr

1/3 % des durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommens des letzten Jahres.

Höchstbetrag: 10 % nach 30 versorgungsfähigen Dienstjahren.

...

7. Die Neuregelung der Versorgungsordnung tritt am 1. Januar 1979 in Kraft.

...

9. Änderungen der Richtlinien, welche das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrates berühren, bedürfen dessen Zustimmung durch eine ergänzende Betriebsvereinbarung.

10. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Bis zum Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung behält diese ihre Gültigkeit.“

Diese Änderungen wurden mit der Neufassung der Satzung und der Richtlinien vom 10. November 1978 umgesetzt und den Mitarbeitern durch ein Rundschreiben des Vorstandes des Unterstützungsvereins der F vom 1. März 1979 im Anschluss an eine Mitgliederversammlung und Betriebsversammlung

6



bekannt gegeben. Am 23. Juni 1981 vereinbarten der Vorstand der F AG und der Gesamtbetriebsrat im „1. Nachtrag zur Betriebsvereinbarung vom 26.9.1978“ eine Änderung der Nr. 6 GBV 1978 (*Übergangsregelung*).

Mit einem an den Gesamtbetriebsrat der F AG, den Sprecherausschuss der leitenden Angestellten der F AG, den Vorstand des Unterstützungsvereins der F und alle Arbeitnehmer der F AG gerichteten Schreiben vom 25. September 1991 kündigte die F AG „die Betriebsvereinbarung vom 26.09.1978 sowie 1. Nachtrag vom 23.06.1981“ sowie die „Satzung und Richtlinien für die Gewährung laufender Unterstützungen des Unterstützungsvereins der F“ zum 31. Dezember 1991. Zugleich widerrief sie „die zugesagten Leistungen für alle zukunftsbedingten Zuwächse (nach dem 31.12.1991) dem Grunde und der Höhe nach“. Ferner wies sie darauf hin, dass mit der „Kündigung und dem Widerruf ... alle nach Ablauf des 31.12.1991 noch verfallbaren Anwartschaften widerrufen (werden) und ersatzlos wegfallen“ und schloss das Versorgungswerk mit sofortiger Wirkung für alle neu eintretenden Mitarbeiter. Der letzte Absatz des Schreibens lautet wie folgt:

„Wir schlagen vor, daß über eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung eine neue Betriebsvereinbarung geschlossen wird, die der veränderten Situation entspricht. Gleichzeitig sollen notwendige Anpassungen der Versorgungsregelungen an Veränderungen aufgrund gesetzlicher Maßnahmen und höchstrichterlicher Rechtsprechung vereinbart werden.“

Der Gesamtbetriebsrat widersprach mit Schreiben vom 11. Dezember 1991 der Kündigung und dem Widerruf. Mit weiterem Schreiben vom 13. Juli 1992 teilte er der Arbeitgeberin mit, dass er von einer Weitergeltung der Betriebsvereinbarung vom 26. September 1978 nebst Anhang ausgehe. Er kündigte an, dieses Schreiben durch Aushang am „Schwarzen Brett“ bekannt zu geben, weil in der Belegschaft eine Verunsicherung über den augenblicklichen Sachstand entstanden sei.

Mit Schreiben vom 27. November 1992 beantragte der Vorstand der F AG wegen einer wirtschaftlichen Notlage beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) die Übernahme von Pensionsverpflichtungen der Unterstützungskasse



iHv. 20 Mio. DM im Gegenzug für den von den Banken in Aussicht gestellten Forderungsverzicht über dieselbe Summe. Der PSV lehnte dies ab. Im Jahre 1993 fusionierte die F AG mit der M AG und wurde zur D AG.

Mit Beschluss vom 28. Oktober 1993 hat das Arbeitsgericht München in dem Verfahren - 7 BV 100/93 - rechtskräftig festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 26. September 1978 mit der hierzu vereinbarten Änderung durch den ersten Nachtrag vom 23. Juni 1981 über den 31. Dezember 1991 hinaus aufgrund der vereinbarten Nachwirkung fortgilt. Unter II 3 der Gründe hat es ausgeführt, dass „über die zwischen den Beteiligten streitige Frage, inwieweit der Widerruf der zugesagten Rentenleistungen für alle zukunftsbedingten Zuwächse wirksam ist“, nicht zu entscheiden war. Zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung oder zu einem Einigungsstellenverfahren kam es nicht.

Am 30. Juni 1994 wurde nach Ablehnung eines von der D AG beantragten Vergleichsverfahrens das Anschlusskonkursverfahren über deren Vermögen eröffnet. Am 30. Juli 1994 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf die neu gegründete D GmbH über. Aus dieser entstanden im Jahre 1997 durch Spaltung die D P GmbH und die D G GmbH. Bei dieser war der Kläger zuletzt beschäftigt. Die D G GmbH ist inzwischen durch Umwandlung erloschen. Rechtsnachfolgerin ist die D P GmbH, die nunmehrige Beklagte.

Der Kläger bezieht seit dem 1. Februar 2005 Altersrente für schwerbehinderte Menschen iHv. monatlich 1.575,33 Euro und vom PSV aufgrund des Konkurses der D AG eine Altersversorgungsleistung iHv. 333,10 Euro.

Der Kläger nimmt die Beklagte als Rechtsnachfolgerin der F AG auf Zahlung einer weiteren Betriebsrente iHd. Differenz zwischen der ihm vom PSV als bis zum 30. Juni 1994 erdient bezahlten und der ihm seiner Ansicht nach zustehenden Betriebsrente iHv. monatlich 431,25 Euro für die Zeit von Februar 2005 bis März 2006 in Anspruch und begehrt entsprechende Feststellung für die Zeit ab April 2006. Er hat die Auffassung vertreten, er habe bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft auch



für die Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens (1. Juli 1994) bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (31. Januar 2005) erworben. Er hat behauptet, das Widerrufs-/Kündigungsschreiben sei ihm nicht zugegangen. Es sei weder den Arbeitnehmern zugeschickt noch durch einen Aushang bekannt gemacht worden. Allerdings sei der Belegschaft durch den Betriebsrat zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt mitgeteilt worden, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahre 1978 nebst Nachtrag gekündigt worden sei, der Gesamtbetriebsrat dagegen jedoch erfolgreich geklagt habe. Der Kläger ist der Ansicht, seine Betriebsrentenansprüche bestünden bereits deshalb ungekürzt fort, weil die GBV 1978 sowohl wegen der unter Nr. 9 getroffenen Vereinbarung als auch kraft Gesetzes nachwirke. Die GBV 1978 habe normative Wirkung entfaltet, in den Richtlinien sei nur die Umsetzung erfolgt. Um die Nachwirkung der GBV 1978 zu beseitigen, hätte die Arbeitgeberin die Einigungsstelle anrufen müssen. Im Übrigen habe die F AG das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats missachtet. Bei einer wirtschaftlichen Notlage, auf die sich die Beklagte berufen habe, eröffne die Insolvenzsicherung Umverteilungen zu Lasten der unverfallbaren Anwartschaften. Hierdurch sei der Regelungsspielraum der Betriebspartner erweitert worden. Eine verteilungsfähige Masse sei auch aufgrund der Ankündigung der F AG, eine neue Betriebsvereinbarung über die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung abschließen zu wollen, vorhanden gewesen. Der Widerruf sei in der Sache nicht gerechtfertigt. Mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der D AG stehe fest, dass die Sanierungsbemühungen gescheitert seien. Hierdurch sei das Widerrufsrecht entfallen.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

14

die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn 980,15 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. Dezember 2005 zu zahlen,
2. an ihn 392,60 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hinaus seit dem 1. April 2006 zu zahlen,
3. an ihn weiterhin monatlich eine Betriebsrente iHv. derzeit 98,15 Euro zu zahlen, die nach den gesetz-



lichen Vorschriften jeweils zu dynamisieren ist,
beginnend ab April 2006.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Teilwiderruf der Versorgungszusage sei wirksam. Bei der vorliegenden Unterstützungskassenversorgung habe ein Schreiben an den Betriebsrat genügt. Auf die tatsächliche Kenntniserlangung der einzelnen Versorgungsberechtigten komme es nicht an. Jedenfalls reiche eine im Unternehmen übliche Bekanntgabe des Widerrufs und die Möglichkeit der Kenntnisnahme aus. Aus einer Reihe von Indizien ergebe sich, dass dies der Fall sei. Der Widerruf der Versorgungszusage habe nicht dem Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats unterlegen. Die F AG habe alle Leistungen widerrufen, die nicht insolvenzgesichert gewesen seien und damit den gesetzlichen Höchstrahmen ausgeschöpft. Darüber hinaus habe es nichts zu verteilen gegeben. Die Klageforderung könne nicht auf eine Nachwirkung der GBV 1978 gestützt werden. Sie habe die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nicht normativ geregelt. Ihre Bedeutung erschöpfe sich in der Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu der beabsichtigten Änderung der Richtlinien. Sie enthalte lediglich schuldrechtliche Verpflichtungen und besage auch nur, dass Änderungen der Richtlinien nicht durch eine Regelungsabrede getroffen werden könnten, sondern des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung bedürften. Die Gesamtbetriebsvereinbarung enthalte keine die Mitbestimmung erweiternde Regelung, sondern setze ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats voraus. Sie lasse das Recht der Beklagten unangetastet, bei vollständiger Reduzierung des Gesamtvolumens die Leistungen mitbestimmungsfrei zu widerrufen. Die Voraussetzungen für den Widerruf lägen vor. Die F AG habe sich in einer sehr bedrängten wirtschaftlichen Situation befunden. Sie sei ein Sanierungsfall gewesen. Die dramatische wirtschaftliche Entwicklung in den Jahren 1989 bis 1991 habe die F AG schließlich veranlasst, beim PSV den Antrag auf Anerkennung einer wirtschaftlichen Notlage zu stellen.

15

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte

16



als Rechtsnachfolgerin der D G GmbH das Begehren nach Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). Aufgrund des bisherigen Vortrags der Parteien und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann noch nicht entschieden werden, ob dem Kläger die geltend gemachten Ansprüche zustehen. 17

Die Klage ist zulässig. Ob sie begründet ist, hängt von der Wirksamkeit des Teilwiderrufs der Versorgungszusage gegenüber dem Kläger ab. Dazu bedarf es noch weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. 18

I. Der Kläger ist Inhaber des Teils des Versorgungsanspruchs geblieben, den er in der Zeit vom 1. Juli 1994 bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Januar 2005 erworben hat. Da die Versorgungswartschaft des Klägers bereits im Zeitpunkt der Eröffnung des Anschlusskonkursverfahrens über das Vermögen der D AG am 30. Juni 2004 unverfallbar war, ist sie insoweit nach § 9 Abs. 2 iVm. § 7 Abs. 2 BetrAVG auf den PSV als Träger der Insolvenzversicherung übergegangen. Soweit der Kläger seine Versorgungswartschaft bereits bei Eintritt des Sicherungsfalls verdient hatte, kann er sich nur noch an den PSV halten. Die Beklagte als Rechtsnachfolgerin der D AG muss jedoch für den nach Konkurseröffnung verdienten und nicht vom Insolvenzschutz erfassten Teil des Versorgungsanspruchs einstehen (vgl. BAG 17. Januar 1980 - 3 AZR 160/79 - zu III 1 der Gründe, BAGE 32, 326; 29. Oktober 1985 - 3 AZR 485/83 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 50, 62; 11. Februar 1992 - 3 AZR 117/91 - zu III 2 b der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsveräußerung Nr. 13 = EzA BGB § 613a Nr. 97). Nur auf diesen Teil des Versorgungsanspruchs bezieht sich die vorliegende Klage. 19



II. Die Beklagte haftet als Betriebserwerberin auch für den in der Zeit vom 1. Juli 1994 bis 30. Juli 1994 erdienten Versorgungsanspruch des Klägers. Daran ändert nichts, dass die in § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB vorgesehenen haftungsrechtlichen Folgen einer rechtsgeschäftlichen Betriebsveräußerung insoweit nicht eintreten, als es sich um eine rechtsgeschäftliche Betriebsübernahme nach Eröffnung des Konkursverfahrens handelt und § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB die Haftung des Betriebserwerbers für bis zur Konkurseröffnung bereits erworbene Ansprüche auslösen würde. Die Einschränkung der Haftung des Betriebserwerbers beruht auf dem konkursrechtlichen (*nunmehr: insolvenzrechtlichen*) Grundsatz der gleichmäßigen Gläubigerbehandlung und -befriedigung (*st. Rspr. des BAG, vgl. ua. 13. Juli 1994 - 7 ABR 50/93 - zu B II 2 a der Gründe mwN, BAGE 77, 218*). Für Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bedeute dies, dass der Betriebserwerber für den Teil der Betriebsrentenansprüche haftet, der nach Eröffnung des Konkursverfahrens erdient worden ist. Soweit bei Verfahrenseröffnung Versorgungsansprüche bereits entstanden waren, nehmen sie an der Verteilung als Konkursforderung teil. Maßgeblich für die konkursrechtliche Einschränkung der Erwerberhaftung nach § 613a BGB ist demnach allein der Zeitpunkt der Eröffnung des Konkursverfahrens (*vgl. ua. BAG 19. Mai 2005 - 3 AZR 649/03 - zu B I 2 d dd der Gründe mwN, BAGE 114, 349*). Da der im vorliegenden Rechtsstreit geltend gemachte Anspruch nach Konkurseröffnung entstanden ist, tritt eine Haftungsbeschränkung nach konkursrechtlichen Grundsätzen nicht ein.

III. Der Versorgungsanspruch des Klägers hat sich jedoch durch die nach Konkurseröffnung zurückgelegte Beschäftigungszeit nur dann erhöht, wenn die Beklagte die ihr zustehende individualrechtliche Befugnis zum Teilwiderruf der Unterstützungskassenversorgung nicht ordnungsgemäß ausgeübt hat oder keine ausreichenden Widerrufsgründe vorgelegen haben. Dies hat das Landesarbeitsgericht noch weiter aufzuklären.

1. Die GBV 1978 änderte mit normativer Wirkung punktuell den Inhalt der durch die Unterstützungskasse abzuwickelnden betrieblichen Altersversorgung, beseitigte jedoch nicht das Recht des Arbeitgebers, die zugesagte Unter-



stützungskassenversorgung unter Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu widerrufen.

Die GBV 1978 enthält nach ihrem Wortlaut und ihrer Systematik keine in sich geschlossene, eigenständige Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung, sondern baut auf dem Regelungswerk der Unterstützungskasse auf und modifiziert es lediglich, ohne das bestehende Widerrufsrecht zu beschneiden. 23

Zu Beginn der GBV 1978 heißt es: „Unterstützungsverein der E - Änderung der Satzung und Richtlinien“. Dadurch werden die Richtlinien in ihrer bisherigen Fassung in Bezug genommen. Die Betriebspartner haben damit zum Ausdruck gebracht, dass es ihnen nicht um die Ersetzung der Richtlinien, sondern um eine Neuordnung im Rahmen des bestehenden Systems ging. 24

Die maßgebliche Versorgungsordnung ist in den Richtlinien des Unterstützungsvereins enthalten, bei dem es sich um eine Unterstützungskasse handelt. Die GBV 1978 dient der Modifizierung dieser Richtlinien. Folgerichtig bestimmt Nr. 9 GBV 1978, dass „Änderungen der Richtlinien, welche das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrates berühren, ... dessen Zustimmung durch eine ergänzende Betriebsvereinbarung (bedürfen)“. Mitbestimmungsfreie Änderungen sollten demnach ohne Betriebsvereinbarung möglich sein. Da Nr. 9 GBV 1978 ein Mitbestimmungsrecht voraussetzt und damit an die gesetzlichen Vorschriften anknüpft, ist die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht erweitert worden. Ebenso wenig wurden mitbestimmungsfreie, individualrechtliche Widerrufsrechte beseitigt. 25

2. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers benötigte die F AG für den mit der Teilkündigung der GBV 1978 sowie des 1. Nachtrags vom 23. Juni 1981 verbundenen Teilwiderruf der Versorgungszusage nicht die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats. 26

a) Bei der von der F AG gegründeten Unterstützungskasse handelt es sich zwar um eine Sozialeinrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG (vgl. dazu BAG 26. April 1988 - 3 AZR 168/86 - zu II 3 a der Gründe mwN, BAGE 58, 156). § 87 27



Abs. 1 Nr. 8 BetrVG eröffnet ein Mitbestimmungsrecht aber nur hinsichtlich der Form, der Ausgestaltung und der Verwaltung der Sozialeinrichtung. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden kann, ob und in welcher Form er in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung einführen will, welche finanziellen Mittel (*Dotierungsrahmen*) er dafür bereitstellt und welche Zwecke er verfolgt und welchen Arbeitnehmerkreis er begünstigen will. Mitbestimmungspflichtig sind demgegenüber alle Regelungen, mit denen die zur Verfügung stehenden Mittel auf die Begünstigten verteilt werden, sowie die Verwaltung der vom Trägerunternehmen eingeschalteten Sozialeinrichtung (*BAG 10. März 1992 - 3 AZR 221/91 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 70, 26; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu IV 1 der Gründe, BAGE 91, 310; 26. September 2000 - 3 AZR 570/99 - zu III 1 der Gründe*).

b) Diese Grundsätze gelten entsprechend, wenn es um die Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen geht. So, wie der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei eine Sozialeinrichtung errichten kann, kann er sie auch ohne Mitwirkung des Betriebsrats schließen oder ihren Zweck ändern. Der Betriebsrat soll nicht über § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG den Fortbestand einer Sozialeinrichtung gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen können. Deshalb darf der Arbeitgeber auch die Mittel für die Sozialeinrichtung mitbestimmungsfrei einschränken und ein Versorgungswerk teilweise schließen (*vgl. ua. BAG 26. April 1988 - 3 AZR 168/86 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 58, 156*). Zwar führt die Reduzierung des Dotierungsrahmens häufig zu der - von einer solchen Maßnahme nicht trennbaren - Aufgabe, die verbliebenen Mittel nach durchschaubaren und den Gerechtigkeitsvorstellungen der Betriebspartner entsprechenden Kriterien auf die begünstigten Arbeitnehmer zu verteilen. Wenn der Arbeitgeber jedoch bestimmte Besitzstände der Arbeitnehmer vollständig beseitigen will und innerhalb des auf diese Weise mitbestimmungsfrei verringerten Dotierungsrahmens kein Raum für eine Neuverteilung mehr verbleibt, scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus.

28

c) So liegt der Fall hier. Die F AG hatte mit dem Teilwiderruf nicht nur alle nach Ablauf des 31. Dezember 1991 noch verfallbaren Anwartschaften,

29



sondern auch „alle zukunftsbedingten Zuwächse dem Grunde und der Höhe nach“ widerrufen. Damit sollten sowohl Zuwächse aufgrund von weiteren Betriebszugehörigkeitszeiten als auch Zuwächse aufgrund von Vergütungsveränderungen nach dem 31. Dezember 1991 bei den zu diesem Zeitpunkt unverfallbaren Versorgungsanwartschaften wegfallen. Lediglich der erdiente Besitzstand der Versorgungsanwartschaften aus den bis zum 31. Dezember 1991 zurückgelegten Betriebszugehörigkeitszeiten sollte erhalten bleiben. Da die F AG mit dem Teilwiderruf ihre Eingriffsmöglichkeiten bis an die Grenze des rechtlich Möglichen ausgeschöpft hatte, blieb für eine der Mitbestimmung unterliegende anderweitige Neuverteilung kein Raum.

aa) Der Ausschluss des Rechtsanspruchs auf Leistungen der Unterstützungskasse ist nach ständiger, durch das Bundesverfassungsgericht gebilligter Rechtsprechung (*BVerfG 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - BVerfGE 74, 129*) des Senats nur als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht anzuerkennen. Bei Ausübung dieses Widerrufsrechts sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (*vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310; 17. November 1992 - 3 AZR 76/92 - zu II 2 der Gründe, BAGE 71, 372; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 92, 203*). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach allenfalls aus zwingenden Gründen, also nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (*erdiente Dynamik*), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe. Die Eingriffe dürfen nicht willkürlich sein. Sie müssen nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände und Erwägungen zur Änderung der Versorgungs-

30

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



zusage Anlass gegeben haben (*BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - zu II 1 der Gründe, BAGE 100, 76*).

- bb) Eine das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats auslösende Neuverteilung des verbliebenen Dotierungsrahmens wäre nur möglich gewesen, wenn die F AG Mittel für eine Neuverteilung dadurch frei gemacht hätte, dass sie in besser geschützte Besitzstände eingegriffen und sich auf stärkere Eingriffsgründe berufen hätte, als sie wollte. Einen solchen Eingriff, der von dem Betriebsrat nicht erzwungen werden kann, hat die F AG nicht vorgenommen. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit war sie gehalten, zunächst die Besitzstände der niedrigeren Stufen abzubauen, bevor sie in stärker geschützte Besitzstände eingriff (*vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310; 26. September 2000 - 3 AZR 570/99 - zu III 3 b der Gründe*). Damit blieb aus rechtlichen Gründen kein Verteilungsspielraum für die verbliebenen Versorgungsmittel; ein abweichender Leistungsplan konnte nicht aufgestellt werden (*vgl. BAG 26. September 2000 - 3 AZR 570/99 - zu III 3 b der Gründe*). 31
- d) Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob ausreichende Gründe für den Eingriff in die Versorgungsrechte des Klägers vorlagen. 32
- aa) Der Widerruf der zugesagten Unterstützungskassenversorgung ließ den bis zum 31. Dezember 1991 erdienten Teil der Versorgungsanswartschaften unberührt, falls sie zu diesem Zeitpunkt bereits unverfallbar waren. Dies traf beim Kläger zu. Der Teilwideruf sollte jedoch „alle zukunftsbedingten Zuwächse (nach dem 31. Dezember 1991) dem Grunde und der Höhe nach“ beseitigen. Davon waren sowohl die nach diesem Zeitpunkt erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse als auch die zu diesem Zeitpunkt bereits zeitanteilig erdiente Dynamik bei späteren Veränderungen des Bruttomonatseinkommens betroffen. Die Beklagte hat sich zur Rechtfertigung dieses Eingriffs auf triftige wirtschaftliche Gründe berufen. 33
- bb) Derartige Gründe lagen nur vor, wenn bei Weitergeltung der bisherigen Versorgungsregelung der Bestand des Unternehmens der Versorgungs- 34



schuldnerin langfristig gefährdet gewesen wäre (vgl. ua. BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 81/02 - zu I 1 b der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 38 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 35). Dies ist dann der Fall, wenn ohne den Eingriff in die erdiente Dynamik künftige Versorgungsansprüche voraussichtlich nicht aus den Erträgen des Unternehmens finanziert werden können und hierfür auch keine hinreichenden Wertzuwächse des Unternehmens zur Verfügung stehen (vgl. ua. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu II 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 34). Als Orientierungshilfe können die Kriterien dienen, die bei der Verweigerung einer Anpassung der laufenden Betriebsrenten wegen schlechter wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers zu beachten sind. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Anforderungen an den triftigen Grund wegen des unterschiedlichen Beurteilungszeitraums tendenziell höher sind. Bei der Anpassungsentscheidung kommt es auf die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung in den drei Jahren bis zum nächsten Anpassungstichtag an. Der Eingriff in die erdiente Dynamik einer Versorgungsanwartschaft ist längerfristig angelegt.

cc) Der Kläger hat den Tatsachenvortrag der Beklagten zu den von ihr geltend gemachten wirtschaftlichen Gründen bestritten. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu - von seinem Rechtsstandpunkt aus gesehen folgerichtig - keine weiteren Feststellungen getroffen. Eine weitere Prüfung erübrigt sich entgegen der Rechtsauffassung des Klägers nicht schon deshalb, weil am 30. Juni 1994 nach Ablehnung eines von der D AG beantragten Vergleichsverfahrens das Anschlusskonkursverfahren über deren Vermögen eröffnet wurde.

35

Zwar hat der Senat in seiner Entscheidung vom 10. November 1981 (- 3 AZR 1134/78 - zu III 1 der Gründe, AP BetrAVG § 7 Widerruf Nr. 1) unter Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung ausgeführt, dass die Anerkennung einer Widerrufsmaßnahme auflösend bedingt sei durch das Scheitern der Sanierungsbemühungen; dies betraf jedoch den Fall des Widerrufs einer Versorgungszusage wegen wirtschaftlicher Notlage. Die Beklagte beruft sich im vorliegenden Verfahren indes nicht auf eine wirtschaftliche Notlage, sondern auf

36



triftige wirtschaftliche Gründe. Diese hängen nicht vom Sanierungserfolg ab. Die erdiente Dynamik genießt einen deutlich geringeren Schutz als der bereits erdiente Teilbetrag, der nach der früheren Rechtslage bei wirtschaftlicher Notlage unter engen Voraussetzungen widerrufen werden konnte. Die gesetzliche Unverfallbarkeitsregelung schützt wegen der Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG nicht die erdiente Dynamik durch variable Berechnungsfaktoren. Ebenso wenig erstreckt sich der Insolvenzschutz nach § 7 Abs. 2 iVm. § 2 Abs. 5 BetrAVG hierauf.

e) Außerdem hat das Landesarbeitsgericht zu prüfen, ob eine ausreichende Widerrufserklärung vorliegt. 37

aa) Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten reichte die Kündigungserklärung gegenüber dem Gesamtbetriebsrat nicht aus. 38

(1) Es entspricht ständiger Rechtsprechung des Senats, dass durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung nicht nur das Versorgungswerk für Neueintretende geschlossen wird, sondern auch Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung durch die Betriebsvereinbarung begünstigt waren, davon betroffen sind. Mit dem Wegfall der unmittelbaren und zwingenden Wirkung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung entfällt die Rechtsgrundlage für die Entstehung eines Vollanspruchs bei allen betriebsangehörigen Arbeitnehmern, die noch nicht durch Erreichen des Versorgungsfalls im Betrieb einen Vollanspruch erdient haben. Der Anspruchserwerb setzt nämlich voraus, dass dessen Voraussetzungen unter der Geltung einer Versorgungszusage erworben wurden. Ist die Zusage aufgehoben, können deren Bedingungen nicht mehr erfüllt werden (*BAG 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 b cc der Gründe, BAGE 99, 75; 25. Mai 2004 - 3 AZR 145/03 - zu I 1 der Gründe mwN, EzA BetrAVG § 2 Nr. 21*). Dies gilt auch, wenn die Betriebsvereinbarung - wie hier - nur teilweise gekündigt wird. 39

(2) Durch den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 28. Oktober 1993 - 7 BV 100/93 - steht jedoch rechtskräftig fest, dass die GBV 1978 mit der 40



hierzu vereinbarten Änderung durch den 1. Nachtrag vom 23. Juni 1981 über den 31. Dezember 1991 aufgrund der vereinbarten Nachwirkung fortgilt. Damit konnte die Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht zum Fortfall der Ansprüche des Klägers führen, es bedurfte vielmehr eines individualrechtlichen Widerrufs.

bb) Der Teilwiderruf der zugesagten Unterstützungskassenversorgung musste dem Kläger nicht zugehen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht es im Falle der Änderung von Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse aus, wenn diese Änderungen im Betrieb oder Unternehmen allgemein bekannt gemacht werden. Es genügt, dass der betroffene Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, von der Änderung Kenntnis zu nehmen. Eine konkrete Kenntnisnahme ist nicht erforderlich (*vgl. BAG 14. Dezember 1993 - 3 AZR 618/93 - zu II 3 der Gründe, BAGE 75, 196*). An die Verlautbarung des Teilwiderrufs einer Unterstützungskassenversorgung sind keine höheren Anforderungen zu stellen.

Die Beklagte hat im vorliegenden Verfahren eine Reihe von (Indiz)Tatsachen angeführt, die - nach weiterer Aufklärung oder sofern unstreitig - für sich allein betrachtet oder in ihrer Gesamtschau dafür sprechen können, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind. Das Kündigungs- und Widerrufsschreiben vom 25. September 1991 war nicht nur an den Gesamtbetriebsrat, den Sprecherausschuss der leitenden Angestellten und den Vorstand des Unterstützungsvereins, sondern auch an alle Arbeitnehmer der F AG adressiert. Dies allein reicht zwar nicht aus. Sollte dieses Schreiben aber tatsächlich an die Arbeitnehmer abgesandt worden sein, so wäre ohne Weiteres von der erforderlichen Verlautbarung des Widerrufs auszugehen. Ein an alle Arbeitnehmer gerichtetes Schreiben ist nicht weniger zur Bekanntgabe geeignet als ein Anschlag am „Schwarzen Brett“.

Einen Hinweis darauf, dass der Widerruf der Belegschaft bekannt gemacht wurde, kann das Schreiben des Gesamtbetriebsrats an die F AG vom 13. Juli 1992 liefern. Darin wies der Gesamtbetriebsrat auf eine Verunsicherung in der Belegschaft hin. Ein weiteres Indiz wäre es auch, wenn der Gesamt-



betriebsrat entsprechend seiner Ankündigung in seinem Schreiben vom 13. Juli 1992 tatsächlich einen Aushang des Schreibens am „Schwarzen Brett“ veranlasst hätte.

3. Ob der individualrechtliche Widerruf ordnungsgemäß erklärt wurde und tragfähige Widerrufsgründe vorlagen, ist entscheidungserheblich. Dem Widerruf steht eine Nachwirkung der GBV 1978 nicht entgegen. 44

a) Eine den Widerruf ausschließende gesetzliche Nachwirkung der GBV 1978 ist nicht eingetreten. 45

aa) § 77 Abs. 6 BetrVG ordnet die Nachwirkung nur für Betriebsvereinbarungen über Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung an. Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder 10 BetrVG nur insoweit, als es um die Verteilung der zur Verfügung gestellten Mittel geht. Der Betriebsrat kann nicht einen höhen Dotierungsrahmen und damit auch nicht die Fortgeltung der bisherigen Versorgungsregelungen erzwingen (vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 91, 310; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 5 a der Gründe, BAGE 92, 203; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 b dd (1) der Gründe, BAGE 99, 75). Soweit kein Verteilungsspielraum besteht, scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit auch eine Nachwirkung aus. Denn Sinn der Nachwirkung ist - zumindest auch - die kontinuierliche Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte (BAG 17. Januar 1995 - 1 ABR 29/94 - zu II A 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Nachwirkung Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 54; 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 15 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 16). 46

Im vorliegenden Fall war die Kündigung der Betriebsvereinbarung durch die Beklagte darauf gerichtet, die Besitzstände „erdiente Dynamik“ und „künftige Zuwächse“ für die Zeit nach dem 31. Dezember 1991 vollständig zu beseitigen. Da die Kündigung keine mitbestimmungspflichtigen Verteilungsfragen aufwarf, löste sie auch keine Nachwirkung aus. Entgegen der Auffassung des Klägers 47



ermöglicht der gesetzliche Insolvenzschutz nicht eine Umverteilung zu Lasten unverfallbarer Versorgungsanwartschaften. Dies widerspräche dem Zweck der Insolvenzsicherung und den betriebsrentenrechtlichen Grundwertungen.

bb) Eine Nachwirkung der gekündigten GBV 1978 sowie des 1. Nachtrags vom 23. Juni 1981 folgt auch nicht daraus, dass die F AG in ihrem an den Gesamtbetriebsrat, den Sprecherausschuss der leitenden Angestellten und den Vorstand des Unterstützungsvereins der F gerichteten Kündigungs- und Widerrufsschreiben vorgeschlagen hat, über eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung eine neue Betriebsvereinbarung abzuschließen, die der veränderten Situation entspricht, und zugleich darauf hingewiesen hat, dass gleichzeitig notwendige Anpassungen der Versorgungsregelungen an Veränderungen aufgrund gesetzlicher Maßnahmen und höchstrichterlicher Rechtsprechung vereinbart werden sollen. 48

(1) Zwar hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts bei einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung angenommen, dass diese nachwirke, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung seine finanziellen Leistungen nicht völlig einstellen, sondern nur eine Verringerung des Volumens der insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel und zugleich eine Veränderung des Verteilungsplanes erreichen will. Anders als bei der vollständigen Streichung aller Leistungen verbleibe in diesem Fall ein Finanzvolumen, bei dessen Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen habe (BAG 26. Oktober 1993 - 1 AZR 46/93 - zu 2 b der Gründe, BAGE 75, 16; 18. November 2003 - 1 AZR 604/02 - zu I 3 c cc der Gründe, BAGE 108, 299; siehe auch 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 17, AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 15 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 16). 49

(2) Ebenso wie in früheren Entscheidungen des Senats (11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 91, 310; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 5 b der Gründe, BAGE 92, 203; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 b dd (2) der Gründe, BAGE 99, 75) kann auch im vorliegenden Verfahren offenbleiben, ob diese Rechtsprechung in den Bereich der betrieb- 50



lichen Altersversorgung übertragen werden kann. Jedenfalls hängt der Umfang der Nachwirkung vom Inhalt der gekündigten Betriebsvereinbarung ab. Die GBV 1978 modifizierte lediglich die Richtlinien der Unterstützungskasse, ohne das Recht der Arbeitgeberin zu beseitigen, die Unterstützungskassenversorgung individualrechtlich zu widerrufen. Von diesem Recht hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit Schreiben vom 25. September 1991 Gebrauch gemacht.

b) Auch die in Nr. 10 GBV 1978 vereinbarte Nachwirkung steht dem individualrechtlichen Widerruf nicht entgegen. 51

aa) Die Betriebspartner können selbst bei einer freiwilligen Betriebsvereinbarung grundsätzlich eine Nachwirkung vereinbaren. Eine derartige Vereinbarung ist ergänzend dahin auszulegen, dass bei Scheitern der Verhandlungen über eine Neuregelung die Einigungsstelle einseitig angerufen werden und diese verbindlich entscheiden kann (*BAG 28. April 1998 - 1 ABR 43/97 - zu B II 2 b aa und cc der Gründe, BAGE 88, 298*). Auch die vereinbarte Nachwirkung baut jedoch auf dem Inhalt der GBV 1978 auf und lässt dementsprechend den individualrechtlichen Widerruf unberührt. 52

bb) An diesem Ergebnis ändert der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 28. Oktober 1993 - 7 BV 100/93 - nichts. Durch ihn ist rechtskräftig festgestellt worden, dass die GBV 1978 mit der hierzu vereinbarten Änderung durch den 1. Nachtrag über den 31. Dezember 1991 aufgrund der vereinbarten Nachwirkung fortgilt. Es kann offen bleiben, inwieweit sich die materielle Rechtskraft einer im Beschlussverfahren zwischen den Betriebspartnern getroffenen Feststellung überhaupt auf ein Individualverfahren erstrecken kann (*vgl. dazu BAG 15. Januar 1987 - 6 AZR 589/84 - zu III 1 der Gründe, AP BPersVG § 75 Nr. 21 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 14; 10. März 1998 - 1 AZR 658/97 - zu III 2 a bb der Gründe, AP ArbGG 1979 § 84 Nr. 5 = EzA ArbGG 1979 § 84 Nr. 2; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 92, 203*). Das Arbeitsgericht München hat in der Entscheidung unter II 3 der Gründe ausdrücklich ausgeführt, dass über die zwischen den Beteiligten streitige Frage, inwieweit der Widerruf der zugesagten Rentenleistungen für alle 53



zukunftsbedingten Zuwächse wirksam ist, nicht zu entscheiden war. Damit ist der individualrechtliche Widerruf der Versorgungszusagen vom Streitgegenstand des Beschlussverfahrens nicht erfasst worden.

4. Zu den bisher nicht näher geprüften Fragen, ob der Widerruf ordnungsgemäß erklärt wurde und tragfähige Widerrufsgründe vorlagen, hat das Landesarbeitsgericht die noch erforderlichen Feststellungen zu treffen. Die Zurückverweisung gibt den Parteien auch Gelegenheit, insoweit ihren Sachvortrag und ihre Beweisangebote zu ergänzen.

54

Kremhelmer

Koch

Schlewing

Schmidt

Trunsch



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

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