

Aktenzeichen: GS 1/82
Bundesarbeitsgericht
Großer Senat

Beschluß vom 16. September 1986
- GS 1/82 -

Vorlegender Senat:
Fünfter Senat

Beschluß vom 8. Dezember 1982
- 5 AZR 316/81 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ablösende Betriebsvereinbarung

Gesetz: BetrVG § 77 Abs. 4 Satz 1, § 77 Abs. 3 und 6, §§ 87, 88;
TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 und 3; BGB §§ 145, 151, 242

Leitsätze:

1. Vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist.
2. Ist demgegenüber die nachfolgende Betriebsvereinbarung insgesamt ungünstiger, ist sie nur zulässig, soweit der Arbeitgeber wegen eines vorbehaltenen Widerrufs oder Wegfalls der Geschäftsgrundlage die Kürzung oder Streichung der Sozialleistungen verlangen kann.
3. Es kommt nicht darauf an, ob die in einer solchen Betriebsvereinbarung geregelten Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen (§ 87 Abs. 1 BetrVG) oder nur als freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG) zustandekommen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

GS 1/82

Ausgangsverfahren: 5 AZR 316/81

17 Sa 262/81 Düsseldorf

Verkündet am
16. September 1986

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. September 1986 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel als Vorsitzenden, den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich und Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing, Dr. Müller, Mager und Kehrmann beschlossen:



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



1. Vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist.
2. Ist demgegenüber die nachfolgende Betriebsvereinbarung insgesamt ungünstiger, ist sie nur zulässig, soweit der Arbeitgeber wegen eines vorbehaltenen Widerrufs oder Wegfalls der Geschäftsgrundlage die Kürzung oder Streichung der Sozialleistungen verlangen kann.
3. Es kommt nicht darauf an, ob die in einer solchen Betriebsvereinbarung geregelten Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen (§ 87 Abs. 1 BetrVG) oder nur als freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG) zustandekommen.



4. Die Beantwortung der Vorlagefrage zu 3)
entfällt.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Arbeitnehmer streiten im Ausgangsverfahren darüber, ob dem Arbeitnehmer (Kläger) aus Anlaß seines 10-jährigen Dienstjubiläums eine Jubiläumssonderzuwendung und ein freier Tag zustehen.

Der Kläger ist seit dem 2. März 1970 bei der Beklagten beschäftigt. Sein 10-jähriges Dienstjubiläum erreichte er am 2. März 1980.

Die zum Bereich der A D P GmbH gehörenden Betriebe und Gesellschaften haben seit langer Zeit auf der Grundlage von konzerninternen, sogenannten A-Mitteilungen bei 10-, 20-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläen an ihre Mitarbeiter Sonderzuwendungen gezahlt. Die Richtlinien wurden im Laufe der Jahre mehrfach umgestaltet. Zuletzt wurden nach der A-Mitteilung 041/72 ab 1. Januar 1973 in Abänderung einer früheren Richtlinie u.a. bei 10-jährigen Dienstjubiläen eine Zuwendung in Höhe von 75 v.H. eines Monatslohns gezahlt sowie ein freier bezahlter Tag gewährt. In der Mitteilung wird ausgeführt, die Regelung sei mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt.



Wegen der seit dem Geschäftsjahr 1973/74 kontinuierlich zurückgehenden Umsätze und Gewinne und der gleichzeitig ständig ansteigenden Kosten suchte die Geschäftsleitung seit dem Jahre 1978 nach Möglichkeiten, die Kosten zu senken. Auch im Bereiche der freiwilligen sozialen Leistungen sollte gespart werden. Im Zuge der darüber geführten Verhandlungen kamen Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat überein, daß die Leistungen aus Anlaß der 10-jährigen Dienstzugehörigkeit entfallen sollten. In Vollzug dieser Einigung schlossen der Gesamtbetriebsrat und die P GmbH am 27. September 1979 drei Betriebsvereinbarungen ab. Nach der Betriebsvereinbarung Nr. 14 entfallen die Zuwendungen aus Anlaß des 10-jährigen Dienstjubiläums. Zuwendungen werden nach der Betriebsvereinbarung nur noch aus Anlaß der 25-, 40- und 50-jährigen Arbeitsjubiläen gewährt. In den Schlußbestimmungen der Betriebsvereinbarung heißt es:

- "1. Diese Vereinbarung tritt am 1. 1. 1980 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresschluß, frühestens zum 31. 12. 1983, schriftlich gekündigt werden.
2. Diese Vereinbarung tritt an die Stelle betrieblicher und überbetrieblicher Regelungen in bezug auf Arbeitsjubiläen."

Die drei Betriebsvereinbarungen wurden Ende September/Anfang Oktober 1979 in allen Betrieben des P -Konzerns bekanntgegeben.

Nachdem die Beklagte sich unter Hinweis auf die Betriebsvereinbarung Nr. 14 geweigert hatte, dem Kläger aus Anlaß seines 10-jährigen Dienstjubiläums am 2. März 1980 nach Maßgabe der



Regelung in der A-Mitteilung 041/72 eine Jubiläumszuwendung und einen freien Tag zu gewähren, machte der Kläger seinen Anspruch darauf mit Schreiben vom 4. März 1980 erfolglos geltend.

Mit seiner am 2. September 1980 zugestellten Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung in Höhe von 1.733,-- DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 31. März 1980 und Gewährung eines freien Tages in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, es bestünden grundsätzliche rechtliche Bedenken dagegen, mit einer kollektiven Regelung zum Nachteil der Arbeitnehmer in Einzelarbeitsverträge einzugreifen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die eingeklagten Ansprüche hätten keine Grundlage mehr, weil die Zusage durch die Betriebsvereinbarung Nr. 14 wirksam abgelöst worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am 8. Dezember 1982 beschlossen (BAG 41, 118 = AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972):

Gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG soll eine Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zu folgenden Fragen herbeigeführt werden:

1. Können vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer, die auf eine vom Ar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit aufgehoben oder beschränkt werden (hier: Zahlung einer Jubiläumszuwendung nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit) ?

2. Muß dabei unterschieden werden zwischen Betriebsvereinbarungen, die im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 BetrVG) abgeschlossen werden, und Betriebsvereinbarungen, die im Bereich der freiwilligen Mitwirkung des Betriebsrats (§ 88 BetrVG) zustandekommen ?
3. Falls die Frage zu 2 bejaht wird:
 - a) Hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn eine von mehreren Jubiläumszuwendungen (bei 10-, 20-, 40- und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit) wegfallen soll ?
 - b) Hat er dann mitzubestimmen, wenn bei einem geringeren Dotierungsrahmen durch den Wegfall der Jubiläumszuwendung andere Leistungen (Weihnachtsgratifikation, vermögenswirksame Leistungen) aufrechterhalten oder verbessert werden ?

Der Große Senat hat bereits abgesondert über die Zulässigkeit dieser Anrufung verhandelt und entschieden. Er hat die Zulässigkeit der Anrufung des Großen Senats durch den Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts bejaht (Beschuß vom 2. November 1983, BAG 44, 211 = AP Nr. 1 zu § 45 ArbGG 1979). Inzwischen haben die Parteien erfolglos Vergleichsverhandlungen geführt.

B. Die Vorlage der Fragen 1) und 2) ist zulässig. Auf die Beurteilung der Frage 3) kommt es nicht an, da die Frage 2) nicht bejaht wird.



I. Die Vorlage des Fünften Senats betrifft nur Ansprüche der Arbeitnehmer auf soziale Leistungen des Arbeitgebers. Um solche sozialen Leistungen handelt es sich immer dann, wenn die Zuwendung nicht unmittelbar das Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung darstellt. Gemeint sind Gratifikationen, Jubiläumszuwendungen, wie sie im Ausgangsfall versprochen wurden, auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und ähnliches. Die in der Anfrage ausdrücklich erwähnte Jubiläumszuwendung ist einerseits Beispiel für die Art der Ansprüche, für die das Verhältnis zur Betriebsvereinbarung geklärt werden soll; andererseits ist die Anfrage nicht auf den Fall einer Jubiläumszuwendung beschränkt. Die Entscheidung des Großen Senats betrifft daher die Ablösung von Sozialleistungen.

II. Mit diesem Inhalt ist die Vorlage zulässig.

Der Fünfte Senat hat die Anrufung des Großen Senats auf § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG gestützt. Nach dieser Vorschrift kann der erkennende Senat, wenn nach seiner Auffassung die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung es erfordern, in einer Frage von grundsätzlicher Bedeutung die Entscheidung des Großen Senats herbeiführen. Die Voraussetzungen für eine Entscheidung des Großen Senats sind gegeben. Die vorgelegten Rechtsfragen haben grundsätzliche Bedeutung.

Eine Rechtsfrage hat dann grundsätzliche Bedeutung, wenn das Bedürfnis besteht, sie über den Einzelfall hinaus für eine Vielzahl gleich oder ähnlich liegender Fälle richtungsweisend zu lö-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sen, oder wenn es sich um eine umstrittene Frage von wesentlichem Gewicht für die Rechtsordnung und das Rechtsleben handelt (BAG GS 20, 175, 180 = AP Nr. 13 zu Art. 9 GG, zu II 1 der Gründe).

Die vom Fünften Senat vorgelegten Fragen erfüllen diese Voraussetzungen. Die Frage, inwieweit Betriebsvereinbarungen vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer einschränken oder aufheben können, betrifft das Verhältnis von Privatautonomie und kollektiver Regelungsmacht. Es ist eine der Grundfragen des Arbeitsrechts (vgl. Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München 1968; Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972; Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, München 1979).

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind unterschiedliche Lösungen des Problems gewählt worden. Der Erste Senat (vgl. BAG 3, 274, 277 = AP Nr. 1 zu § 32 SchwBeschG, AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt), der Zweite Senat (BAG 23, 257, 275 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG) und der Dritte Senat (vgl. BAG 22, 252, 258 ff. = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt und seitdem in ständiger Rechtsprechung) halten Betriebsvereinbarungen, die in einheitsvertragliche Ansprüche eingreifen, grundsätzlich in den Grenzen der Billigkeit und ohne Rücksicht auf die Regelungsmaterie für möglich. Der Sechste Senat (BAG 39, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972) hält einen Eingriff in die durch vertragliche Einheitsregelungen gestalteten Ansprüche durch eine Betriebsvereinbarung nur dann für möglich, wenn es sich um Angelegenheiten



handelt, die zum Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG gehören. Bei Betriebsvereinbarungen, die im Rahmen der freiwilligen betrieblichen Mitwirkung nach § 88 BetrVG abgeschlossen werden, fehle dem Betriebsrat die Kompetenz zur Einwirkung auf einzelvertragliche Ansprüche.

Die veränderte wirtschaftliche Lage unterstreicht die Bedeutung der hier zu behandelnden Rechtsfrage. In den Jahren der Hochkonjunktur und der Vollbeschäftigung haben Arbeitgeber zahlreiche Sonderleistungen, vom Essenszuschuß bis zur Altersversorgung, von der Gratifikation bis zum Darlehen zugesagt. Nur in wenigen Fällen wurde die Form der Betriebsvereinbarung gewählt. Häufig kam es zu Gesamtzusagen des Arbeitgebers oder zu individual-rechtlichen Verweisungen auf einen vom Arbeitgeber aufgestellten Leistungsplan. Jetzt sollen in vielen Fällen die Sozialleistungen - auch mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen - eingeschränkt oder eingestellt werden.

Nicht immer geht es aber um Kürzungen. Häufig drängen der Arbeitgeber, Betriebsräte oder beide gemeinsam auf eine Abänderung des ursprünglich vom Arbeitgeber allein festgelegten Leistungsplans, weil sich entweder die rechtlichen Rahmenbedingungen geändert haben oder die Auffassungen darüber, wie Sozialleistungen zu verteilen sind (Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten, von Männern und Frauen). Die Antwort der im Ausgangsverfahren aufgeworfenen Rechtsfragen ist daher richtungsweisend für eine Vielzahl gleich oder ähnlich liegender Fälle.



III. Weitere Voraussetzungen sind nicht zu prüfen.

Ob die Entscheidung der vorgelegten Fragen durch den Großen Senat zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung erforderlich ist, hat allein der vorlegende Senat zu beurteilen (§ 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG).

Ebensowenig hat der Große Senat zu prüfen, ob es für die vom vorlegenden Senat zu treffende Revisionsentscheidung auf die vorgelegten Fragen rechtlich ankommt. Der vorlegende Fünfte Senat als der zur Entscheidung des Rechtsstreits berufene gesetzliche Richter hat im Vorlagebeschluß dargelegt, daß er die vorgelegten Fragen für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreites für erheblich hält (BAG 41, 118, 121 = AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe). Er geht davon aus, daß der Arbeitnehmer im Ausgangsfall einen vertraglich begründeten Anspruch auf Zahlung der Jubiläumssonderzuwendung und auf einen Tag zusätzlichen Urlaubs hatte. Daran ist der Große Senat gebunden (ständige Rechtsprechung des Großen Senats, vgl. zuletzt Beschluß vom 27. Februar 1985 - GS 1/84 - AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu B 3 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

C. Vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können im Grundsatz nicht gegen den Willen der begünstigten Arbeitnehmer einge-



schränkt werden. Solche Ansprüche sind vertragliche Ansprüche. Für das Verhältnis vertraglicher Ansprüche zu den Normen einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip. Dieses steht jedoch wegen des kollektiven Bezugs einheitsvertraglicher Regelungen einer Einschränkung einzelner Ansprüche dann nicht entgegen, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist. Maßgebend ist insoweit ein kollektiver Günstigkeitsvergleich.

Hatte sich der Arbeitgeber den Widerruf der Sozialleistungen vorbehalten oder rechtfertigt der Wegfall der Geschäftsgrundlage eine Kürzung der Ansprüche, muß der Betriebsrat bei der Neuregelung der Leistungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beteiligt werden. Kommt dabei eine Betriebsvereinbarung zustande, so tritt diese an die Stelle der durch das Vertragsrecht nicht mehr unabdingbar gesicherten vertraglichen Einheitsregelung. Weitergehende kollektiv-rechtliche Eingriffe in vertraglich begründete Ansprüche sind nicht zulässig.

I. Zur Frage, ob vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung aufgehoben oder beschränkt werden können, werden in Rechtsprechung und Literatur verschiedene Auffassungen mit unterschiedlicher Begründung vertreten.

1. Das Bundesarbeitsgericht hat sich mehrfach mit der Ablösbarkeit (Einschränkung oder Aufhebung) vertraglicher Einheitsre-



gelungen durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung befaßt.

a) Vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 sind mehrere Entscheidungen zu diesem Fragenkreis ergangen (vgl. hierzu Richardi, RdA 1983, 201, 212 f.). Im Urteil vom 1. Februar 1957 ging es um Inhalt und Reichweite einer Regelung über Kurzarbeit in einer Betriebsvereinbarung. Ein von der Einführung der Kurzarbeit betroffener Arbeitnehmer (Schwerbeschädigter) hatte geltend gemacht, daß eine die Kurzarbeit zulassende Betriebsvereinbarung nicht in seine vertragliche Rechtsstellung zu seinen Lasten eingreifen könne. Diesen Einwand hielt der Erste Senat nicht für begründet. An die Stelle einer bestehenden allgemeinen Arbeitszeitregelung im Arbeitsvertrag trete die neue durch Betriebsvereinbarung geschaffene Gestaltung, "und zwar auch dann, wenn sie sich auf das von dem einzelnen Arbeitnehmer bisher erzielte Arbeitsentgelt nachteilig auswirkt ... Der Arbeitnehmer kann sich gegenüber einer solchen Betriebsvereinbarung nicht auf das Günstigkeitsprinzip berufen" (vgl. BAG 3, 274, 277 = AP Nr. 1 zu § 32 SchwBeschG). Zweifelhaft ist jedoch, ob individualrechtliche und kollektivrechtliche Regelungen hier miteinander kollidierten. Die Abrede über eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit schließt weitere Abreden über die vorübergehende Einführung von Kurzarbeit in der Regel nicht aus. Beide Regelungen betreffen einen unterschiedlichen Gegenstand.

Im Urteil vom 26. Oktober 1962 (BAG AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt) stellte der Erste Senat auf das Ordnungsprinzip ab, das bei generellen, nicht individuellen Regelungen auf arbeits-



vertraglicher Grundlage dann eingreife, wenn die neue kollektive, normative Ordnung den gleichen Geltungsbereich habe. Es waren Versorgungsrichtlinien durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst worden. Die Parteien stritten darüber, ob für die Kapitalabfindung die bisherigen Versorgungsrichtlinien oder die nachfolgende Betriebsvereinbarung maßgebend waren. Zusätzlich verwies der Erste Senat jedoch darauf, daß sich das Ordnungsprinzip "regelmäßig ... aus der Auslegung der vorhergehenden Einheitsregelung bei Berücksichtigung ihres der Sache nach kollektiven Ursprungs" ergebe. Die Einheitsregelung stehe "unter dem Vorbehalt, daß die bestehende Ordnung dann ihre Geltung verliert, wenn im gleichen Geltungsbereich eine andere allgemeine Ordnung in Kraft tritt". Für die Entscheidung des Rechtsstreits kam es aber auf die Anwendung eines Ordnungsprinzips nicht an. Nach Auffassung des Senats konnte selbst dann, wenn die Einheitsregelung durch die Betriebsvereinbarung abgelöst war, nicht in die Rechtsposition eines Arbeitnehmers eingegriffen werden, der kurz vor der Pensionierung stand.

Auch der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat anfänglich das Ordnungsprinzip als Kollisionsnorm angewendet. Es spiele keine Rolle, "ob die generelle Ordnung, die von der Betriebsvereinbarung abgelöst wird, ebenfalls auf einer solchen beruht oder ob es sich um eine vertragliche Einheitsgestaltung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber handelt" (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip). Fraglich ist auch hier, ob es sich tatsächlich um eine Kollision handelte. Streitig war nur, ob der Arbeitnehmer eine Ausschußfrist einhalten mußte.



b) In seiner Entscheidung vom 30. Januar 1970 (BAG 22, 252 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt) hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts das Ordnungsprinzip als Kollisionsnorm praktisch aufgegeben. Der Dritte Senat hatte darüber zu entscheiden, ob Ruhegeldrichtlinien des Arbeitgebers über die Anrechnung der Sozialversicherungsrenten durch eine Betriebsvereinbarung zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden konnten. Dies hat der Dritte Senat auch für den Fall bejaht, daß der Ruhegeldanspruch des Arbeitnehmers "auf einer Gesamtzusage, d. h. auf einzelvertraglicher Grundlage, beruhte" (aaO, S. 258). Die Ablösung einer betrieblichen Ruhegeldordnung in der Rechtsform einer vertraglichen Einheitsregelung durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung ist nach Auffassung des Dritten Senats im gleichen Umfang zulässig wie die Ablösung einer Ruhegeldordnung in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung durch eine spätere Betriebsvereinbarung (aaO, S. 264). Zur Begründung zieht der Dritte Senat nicht mehr das Ordnungsprinzip heran. Müsse auf das Ordnungsprinzip wegen der dazu in der Literatur vorgebrachten Bedenken verzichtet werden, bestehe eine anfängliche offene Regelungslücke, die wegen des unabweisbaren Bedürfnisses der Praxis geschlossen werden müsse. Eine Regelungslücke bestehe, weil vertragsrechtliche Mittel sich in der Regel als untauglich erwiesen, die vielfältigen individuellen Besitzstände einer neuen kollektiven Regelung sinnvoll anzupassen (vgl. BAG 27, 194, 207 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung; BAG AP Nr. 2 und 3 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung; ebenso Hilger/Stumpf, Festschrift für Gerhard Müller, 1981, S. 209, 212). Diese weitreichende Befugnis der Parteien einer Betriebsvereinbarung, in



vertraglich begründete Ansprüche eingreifen zu können, wird dadurch abgemildert, daß der Inhalt der nachfolgenden Betriebsvereinbarung und damit auch die Ablösung selbst der gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterworfen wird (vgl. auch Zweiter Senat, BAG 23, 257, 275 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG). Allerdings hatte der Dritte Senat nur Fälle zu entscheiden, in denen es nicht um Kürzungen ging, sondern nur um die Anpassung an geändertes Sozialversicherungsrecht.

Diese Rechtsprechung hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts für das Betriebsverfassungsgesetz 1972 - nur für Fälle der Umstrukturierung - bestätigt (Beschluß vom 8. Dezember 1981 - BAG 36, 327 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Er geht davon aus, daß Ansprüche aus einseitig erlassenen Versorgungsrichtlinien durch Vertrag begründet werden. Dennoch blieben solche Ansprüche eine Einheitsregelung, "die mit vertragsrechtlichen Begriffen nicht vollkommen zu erfassen ist, sondern kollektivrechtlichen Charakter trägt". Die vielfältigen individuellen Besitzstände müßten auch durch kollektiv-rechtliche Mittel sinnvoll angepaßt werden. Mit individual-rechtlichen Mitteln sei dies nicht möglich. Arbeitgeber und Betriebsrat könnten eine beiden Seiten gerecht werdende Lösung finden. Mit dem Ablösungsprinzip untrennbar verbunden sei die Billigkeitskontrolle.

c) Demgegenüber will der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts den Parteien einer Betriebsvereinbarung Ablösungskompetenz nur zubilligen, wenn ein Mitbestimmungsrecht besteht (Urteil vom 12. August 1982 - BAG 39, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972).



Ein Eingriff in vertraglich begründete einheitliche Ansprüche durch Betriebsvereinbarung ist danach nur insoweit zulässig, wie die Betriebsvereinbarung Angelegenheiten regelt, die zum Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG gehören. Bei Betriebsvereinbarungen, die im Rahmen der freiwilligen betrieblichen Mitwirkung nach § 88 BetrVG abgeschlossen werden, fehlt dem Betriebsrat nach dieser Auffassung die Kompetenz zur Ablösung durch eine Betriebsvereinbarung. Im entschiedenen Fall wurde durch Betriebsvereinbarung das vertraglich geregelte Recht der Arbeitnehmer auf Barabgeltung eines Deputats abgelöst. Die betroffenen Arbeitnehmer hielten dies für unzulässig; sie hatten mit ihrer Klage Erfolg. Die Regelung, anstelle der Deputatkohle eine jährliche Barabgeltung zu verlangen, betrifft die Art und Weise der Gewährung von Entgeltleistungen und unterliegt daher der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Danach wäre nach den Grundsätzen des Sechsten Senats eine Ablösung möglich gewesen. Im entschiedenen Fall kam es aber nicht darauf an, über das Mitbestimmungsrecht eine Ablösungskompetenz zu begründen. Denn der Wegfall des Wahlrechts entsprach jedenfalls nicht der Billigkeit. Die Wirksamkeit der ablösenden Betriebsvereinbarung scheiterte also an der Billigkeitskontrolle. Der Dritte und der Sechste Senat wären im konkreten Rechtsstreit zum gleichen Ergebnis gelangt. Das war der Grund, weshalb der Sechste Senat über die abweichend beurteilte Rechtsfrage keine Entscheidung des Großen Senats herbeigeführt hat (§ 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG). Diese Divergenz hat den Fünften Senat jedoch veranlaßt, das vorliegende Verfahren nach § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG einzuleiten.



2. Auch in der Literatur werden sehr unterschiedliche Auffassungen zur Ablösbarkeit vertraglicher Einheitsregelungen durch nachfolgende Betriebsvereinbarungen vertreten.

a) Die Anwendung des Ordnungsprinzips als Kollisionsnorm geht auf Nipperdey zurück ("Mindestbedingungen und günstigere Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsordnungsgesetz (Ordnungsprinzip und Leistungsprinzip)", Festschrift für Heinrich Lehmann, 1937, S. 257 ff.). Nach dieser Lehre konnte ursprünglich nur eine kollektive Regelung durch ein kollektives Gestaltungsmittel desselben Ranges abgelöst werden. Nipperdey erweiterte später diesen Ansatz. Er wollte das Ordnungsprinzip auch dann anwenden, wenn der Arbeitgeber an die Stelle allgemeiner von ihm gestalteter Arbeitsbedingungen eine Betriebsordnung setzte (aaO, S. 268). Die Betriebsordnung war nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 eine vom Arbeitgeber einseitig erlassene Satzung, die objektives Recht für alle Arbeitsverhältnisse im Betrieb erzeugte. Tarifordnung und Betriebsordnung waren nach damaligem Recht in besonderem Maße vom Ordnungsgedanken beherrscht, weil sie nicht als Ausgleich eines Interessengegensatzes, sondern als Bestandteile einer Gemeinschaftsordnung angesehen wurden (Richardi, RdA 1983, 201, 207). Die Betriebsordnung wurde nicht Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags. Andererseits konnte sie jederzeit zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden. Nipperdey setzte eine Betriebsordnung gleich mit allgemeinen vom Arbeitgeber gestalteten Arbeitsbedingungen. Darunter verstand er solche, die der "Betriebsführer regelmäßig nicht individuell und unabänderlich zusichern, sondern nach den Betriebsnotwendig-



keiten gestalten wollte" (vgl. Nipperdey in Hueck/Nipperdey/
Dietz, AOG, 4. Aufl. 1943, § 30 Rz 18 e). Andererseits schloß
Nipperdey die Anwendung des Günstigkeitsprinzips nicht aus:

"Wenn eine eindeutige Vereinbarung die Bestimmungen einer Betriebsordnung gerade deshalb arbeitsvertraglich für einen Beschäftigten festlegt, um ihnen unabhängig von Änderungen der Betriebsordnung einzelvertragliche Geltung zu verschaffen, dann, aber auch nur dann gewinnen die Arbeitsbedingungen den Charakter besonderer Leistungsbedingungen i.S. des § 29 (AOG) und bleiben als günstigere Abmachung gegenüber einer ungünstigeren neuen Betriebsordnung bestehen." (Nipperdey, aaO, § 30 a Rz 18 e).

Der Wille der Parteien des Arbeitsvertrags sollte also dafür maßgebend sein, ob eine einzelvertragliche Regelung bestehen blieb oder abgelöst werden konnte.

Siebert entwickelte diese Lehre weiter zu einem Kollisionsprinzip. Kollektivverträge - Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung - sollen gleichmäßige Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer einer Branche oder eines Betriebs schaffen. Die Schutzfunktion der Kollektivvereinbarungen wird ergänzt durch die Ordnungsfunktion dieser Verträge. Der Einzelvertrag soll dagegen das Leistungsprinzip, aber auch den Bedürftigkeitsgedanken oder andere individuelle Momente bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zur Geltung bringen. Der funktionswidrige Einsatz des Einzelvertrags soll im Verhältnis zu den kollektiv-rechtlichen Gestaltungsmitteln nicht den Bestandsschutz eines Einzelvertrags genießen. Das Günstigkeitsprinzip soll deshalb nur für individuelle Sondervereinbarungen, nicht dagegen dann gelten, wenn wegen des



generellen Charakters einer einzelvertraglichen Ordnung kein individuelles Moment berücksichtigt sei. In diesem Fall soll die Ordnungsfunktion des Tarifvertrags und der Betriebsvereinbarung den Vorrang haben. Diese treten an die Stelle der bisherigen einzelvertraglichen Ordnung (vgl. Siebert, Die deutsche Arbeitsverfassung, 1942, S. 80 ff.; ders., Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis, in: Festschrift für Nipperdey, 1955, S. 119, 126). Siebert unterscheidet damit kollektiv-rechtliche und individual-rechtliche Positionen des Arbeitnehmers nach ihrem Inhalt, nicht nach der Rechtsform, in der sie begründet werden.

Hilger hatte diese Lehre übernommen. Auch sie unterschied zwischen dem Einzelvertrag für bestimmte Regelungen und der Gesamtzusage für Regelungen im betrieblichen Kollektivbereich. Neben der Betriebsvereinbarung sah sie die Gesamtzusage als einen weiteren Gestaltungsfaktor auf betrieblicher Ebene an (vgl. Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 51 ff., insbesondere S. 66 f.). Hilger verstand die Gesamtzusage als eine einseitige kollektiv-rechtliche Verpflichtung (aaO, S. 68 ff.). Für die Ablösung genereller Regelungen durch Kollektivvertrag soll deshalb nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern das Ordnungsprinzip maßgebend sein.

b) Zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat sich der überwiegende Teil der Literatur für eben diesen kollektiv-rechtlichen Lösungsansatz entschieden. Danach wird die vertragliche Einheitsregelung, soweit sie sich nicht als ausdrückliche Einzelabrede



darstellt, entweder als kollektiv-rechtliche Norm behandelt oder dieser zumindest gleichgestellt (vgl. zum Meinungsstreit zuletzt Blomeyer, NZA 1985, 641, 642). So qualifiziert Reuter die vertragliche Einheitsregelung als kollektiv-rechtliche Norm. Er stützt sich vor allem auf die faktische Ähnlichkeit der betrieblichen Ordnungen, die durch eine vertragliche Einheitsregelung und durch Betriebsvereinbarung geschaffen werden (vgl. Reuter, SAE 1983, 201, 202 f.). Andere Autoren behandeln die vertraglichen Einheitsregelungen als "quasi-kollektiv-rechtliche" Regelungen und stellen sie – was ihre Abänderbarkeit zum Nachteil der Arbeitnehmer betrifft – der Betriebsvereinbarung gleich. Dabei stellen einige Autoren auf das kollektive Erscheinungsbild der vertraglichen Einheitsregelung ab, die sie als generelles Regelungswerk auffassen (vgl. Schuln, DB 1984, Beilage 10, S. 10 f.; Falkenberg, DB 1984, 875, 879; Höhne, BetrAV 1983, 217, 224; Ahrend/Förster/Rühmann, DB 1982, 224, 226; Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972, S. 91 f. und 313 f.). Buchner verweist auf § 87 BetrVG, wonach das Aufstellen des Regelungswerks der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (Buchner, DB 1983, 877, 883). Stelle man auf den Vertrauensschutz ab, gebe es keinen Unterschied zwischen Betriebsvereinbarung und vertraglicher Einheitsregelung.

Die Autoren, die von einem individual-rechtlichen Lösungsansatz ausgehen, kommen mit unterschiedlicher Begründung zu abweichenden Lösungen. Nicht bestritten wird die Möglichkeit des Arbeitgebers, durch Änderungskündigungen eine Anpassung der Verträge zu erreichen. Doch erscheint allen Autoren diese Lösung



kaum praktikabel, vor allem im Hinblick auf den höchst unterschiedlich gestalteten gesetzlichen Bestandsschutz, den einzelne Arbeitnehmer genießen (unkündbare Arbeitnehmer, unterschiedliche Kündigungsfristen). Däubler meint, die Änderungskündigung könne als Massenänderungskündigung ausgesprochen werden. Er verkennt aber nicht, daß die bei jeder Änderungskündigung gebotene Individualisierung des Kündigungsschutzes die gebotene Einheitlichkeit der Änderung verhindern werde (Däubler, AuR 1984, 1, 17). Däubler erörtert auch die Möglichkeit, wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage dem Arbeitgeber das Recht zuzubilligen, die zugesagten Sozialleistungen widerrufen zu dürfen (Däubler, aaO, S. 18). Lieb will dieses Widerrufsrecht schon dann einräumen, wenn sachliche Gründe für die Ausübung vorliegen (Lieb, SAE 1983, 130, 132 ff.). Auch Coester befürwortet das Widerrufsrecht bei Wegfall der Geschäftsgrundlage (Coester, BB 1984, 797, 800 f.). Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei individual-rechtlichem Lösungsansatz wird dadurch sichergestellt, daß der Betriebsrat einem neuen Leistungsplan, der einer Änderungskündigung mit Änderungsvertragsangebot zugrunde liegt, nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustimmen muß. Daraus wird teilweise eine Regelungsbefugnis des Betriebsrats abgeleitet, die derjenigen in Qualität und Intensität nicht nachsteht, zu der auch der kollektiv-rechtliche Ansatz kommt.

Richardi vertritt am nachdrücklichsten die individual-rechtliche Lösung. Für ihn bildet das Günstigkeitsprinzip eine Schranke der kollektiv-rechtlichen Ablösungskompetenz. Er will keine Ausnahme vom Grundsatz der Vertragstreue bei generellen



Vertragsabreden zulassen (vgl. Richardi, RdA 1983, 201, 210 und 214 ff.). Blomeyer (NZA 1985, 641, 645) will zwischen dem kollektiv-rechtlichen und dem individual-rechtlichen Lösungsansatz vermitteln. Er meint, jede individual-rechtliche Zusage müsse bei kollektivem Bezug auch einem kollektiven Änderungsvorbehalt unterliegen. Im Hinblick auf das Initiativrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung allgemeiner Leistungen könne kein Arbeitnehmer darauf vertrauen, daß eine kollektive Regelung zu seinen Gunsten auf Dauer erhalten bleibt. Mit der Anerkennung eines gesetzlichen Änderungsvorbehalts könne der Betriebsvereinbarung zwingende Wirkung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern eingeräumt werden. Für die Anwendung des Günstigkeitsprinzips sei insofern kein Raum mehr.

II. Der Große Senat sieht in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die maßgebende Kollisionsnorm. Nach dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend. Die Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung verdrängen danach vertragliche Regelungen. Doch schließt diese Bestimmung das Günstigkeitsprinzip nicht aus. Dieses Prinzip gilt auch für das Verhältnis von vertraglichen Ansprüchen zu den Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung.

1.a) Bei den Ansprüchen der Arbeitnehmer, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, handelt es sich um vertragliche Ansprüche. Die Kennzeichnung als vertragliche Einheitsregelungen und Gesamtzusagen besagt nichts über die Rechtsnatur der durch sie begründeten An-



sprüche; die Bezeichnung weist zunächst nur auf die Besonderheiten bei der Begründung der Ansprüche hin. Bei einer vertraglichen Einheitsregelung unterbreitet der Arbeitgeber in den hier interessierenden Fällen, in denen eine freiwillige soziale Leistung versprochen werden soll, den Arbeitnehmern ein Angebot, das von den Arbeitnehmern ausdrücklich angenommen wird. Eine Gesamtzusage richtet sich an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder an abgrenzbare Gruppen; das Angebot wird in allgemeiner Form, etwa am "Schwarzen Brett" bekanntgemacht. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung wird nicht erwartet.

Die Besonderheiten bei der Begründung der Ansprüche haben keinen Einfluß auf deren Rechtsnatur. Eine vertragliche Einheitsregelung enthält in allen Einzelfällen übereinstimmende Willenserklärungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern (§ 145 BGB). Bei einer Gesamtzusage, die den Arbeitnehmern zusätzliche Ansprüche in Form von freiwilligen sozialen Leistungen verspricht, kommt der Vertrag auch dann zustande, wenn die Annahme dem Arbeitgeber gegenüber nicht ausdrücklich erklärt wurde; eine solche Erklärung ist nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten (§ 151 BGB). Dabei kann es sein, daß der Arbeitnehmer bei Abschluß des Vertrags noch nicht absehen kann, ob er später die Leistungsvoraussetzungen erfüllen wird. Der Bezug der Leistung kann von Wartezeiten, von Merkmalen des Arbeitsplatzes und von besonderen Sozialdaten abhängen (vgl. etwa im Recht der Altersversorgung BAG 38, 268, 273 ff. = AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu 2 der Gründe, zur Frage, wann bei einer generellen Versorgungsordnung der Arbeitnehmer eine Versorgungszusage im Sinne von § 1



Abs. 1 BetrAVG erhalten hat; vgl. zu diesem Fragenkreis auch BAG 38, 232, 236 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu I 2 a und b der Gründe).

Um vertraglich begründete Ansprüche handelt es sich auch dann, wenn sich der Arbeitnehmer zur Begründung eines Anspruchs auf eine betriebliche Übung beruft. Für die betriebliche Übung gehen Rechtsprechung und Literatur überwiegend von einem stillschweigenden Vertrag oder von einer Vertrauenshaftung aus (vgl. die Übersicht bei Gamillscheg, in: Festschrift für Hilger/Stumpf, 1983, S. 227, 238 ff.).

b) Damit ist noch nichts über den Inhalt dieser Ansprüche gesagt. Er ist durch weitere Besonderheiten gekennzeichnet.

Der Inhalt der vertraglichen Einheitsregelung ist nur in seiner Gesamtheit verständlich und entsprechend den verfolgten Zielen sinnvoll zu ermitteln. Die dem einzelnen Arbeitnehmer zukommenden Leistungen bilden untereinander ein Bezugssystem (vgl. Hilger/Stumpf, in: Festschrift für Gerhard Müller, 1981, S. 209). Dieses Bezugssystem beruht auf zwei Grundentscheidungen, die der Einzelregelung vorangehen müssen: der Entscheidung über die Höhe der einzusetzenden finanziellen Mittel und der Bestimmung der Verteilungsgrundsätze. Während die erste Grundentscheidung vor allem von wirtschaftlichen Erwägungen bestimmt ist, geht es bei der zweiten Grundentscheidung um die Verteilungsgerechtigkeit. Beide Grundentscheidungen sind nur in einem geschlossenen Regelungssystem erreichbar und müssen notwendigerweise ver-



fehlt werden, wenn nur noch einzelne Ansprüche der begünstigten Arbeitnehmer isoliert betrachtet werden. Ähnlich hebt auch Coester (BB 1984, 797, 799) die Besonderheiten der Einheitsregelung hervor. Er meint, die vertragliche Zusage in Form einer Einheitsregelung habe einen "Kollektivbezug". Jeder Arbeitnehmer kenne den kollektiven Charakter der Zusage und wisse seinen Anspruch eingebunden in ein Leistungssystem.

Doch haben die inhaltlichen Besonderheiten vertraglicher Einheitsregelungen keinen Einfluß auf die Rechtsnatur der daraus erwachsenden Ansprüche. Diese sind vertragliche Ansprüche und unterscheiden sich insoweit nicht von individual-vertraglich begründeten Ansprüchen.

Abzulehnen sind deshalb alle Versuche, in den Einheitsregelungen eine selbständige kollektiv-rechtliche Gestaltungsmöglichkeit auf betrieblicher Ebene neben der Betriebsvereinbarung zu sehen. Eine solche Annahme wäre weder mit den Grundsätzen des Betriebsverfassungsrechts noch mit allgemeinen Rechtsgrundsätzen vereinbar (vgl. Richardi, RdA 1983, 201, 211). Die individual-rechtliche Begründung der Ansprüche und die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung des Betriebsrats müssen unterschieden werden. Besteht ein Betriebsrat im Betrieb, kann der Arbeitgeber seine Vorstellungen von der Verteilungsgerechtigkeit nicht einseitig durchsetzen. Er muß sich mit dem Betriebsrat einigen. Erst dann kann er, wenn er die individual-rechtliche Möglichkeit wählt, dieses Verteilungskonzept in vertragliche Ansprüche umsetzen. Für Abänderungsmöglichkeiten gilt dann zunächst allge-



meines Vertragsrecht (Änderungsvertrag, Änderungskündigung, Anpassung aufgrund eines Wegfalls der Geschäftsgrundlage). Das kann in der Praxis zu Schwierigkeiten führen. Diese Schwierigkeiten vermeidet der Arbeitgeber dann, wenn er schon bei der Einführung freiwilliger sozialer Leistungen nicht die einzelvertragliche Gestaltungsform wählt, sondern die Form einer Betriebsvereinbarung, die den kollektiven Charakter genereller Regelungen widerspruchsfrei gewährleistet und auch die Anpassung an veränderte Verhältnisse erleichtert.

c) Der kollektive Bezug der Zusagen legt die Prüfung nahe, ob sich der Arbeitgeber in der von ihm formulierten Einheitsregelung oder Gesamtzusage das Recht vorbehalten wollte, die vertraglichen Zusagen durch später nachfolgende Betriebsvereinbarungen in den Grenzen von Recht und Billigkeit abändern zu können.

Im Ausgangsfall und damit auch in seinen Vorlagefragen geht der Fünfte Senat davon aus, daß der Anspruch des Arbeitnehmers aus der vertraglichen Einheitsregelung unbedingt und vorbehaltlos ohne Rücksicht auf später mögliche Betriebsvereinbarungen begründet wurde. Das muß nicht immer so sein. Häufig wird der Arbeitgeber in die von ihm formulierte Einheitsregelung oder in seine Gesamtzusage den Vorbehalt aufnehmen, daß eine spätere betriebliche Regelung den Vorrang haben solle. Dieser Vorbehalt kann ausdrücklich, aber bei entsprechenden Begleitumständen auch stillschweigend erfolgen. Ob das der Fall ist, ist eine Frage der Auslegung der Zusagen, die der Arbeitgeber erteilt hatte (vgl. bereits Neumann-Duesberg, JZ 1960, 525; Isele, JZ 1964, 113).



ff.). Diese Überlegung hat dem Ersten Senat als Hilfsbegründung bei der Ablösung einer betrieblichen Versorgungsordnung gedient (AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Auch der Sechste Senat hat zutreffend darauf hingewiesen, Einzelarbeitsverträge könnten "betriebsvereinbarungsoffen" sein (BAG 39, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972).

Soweit ein solcher Vorbehalt nicht gemacht wurde, bleibt es bei der herkömmlichen Rangfolge von Ansprüchen aus Vertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag und Gesetz. Praktische Schwierigkeiten bei der Ablösung vertraglicher Einheitsregelungen berechtigen für sich allein genommen nicht dazu, die Unterscheidung von vertragsrechtlichen und kollektiv-rechtlichen Gestaltungsmitteln aufzugeben (vertragliche Einheitsregelung als "quasi-kollektiv-rechtliches Gestaltungsmittel").

2. Nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gelten Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend. Diese gesetzliche Regelung ist unvollständig. Sie wird durch das Günstigkeitsprinzip ergänzt.

a) Die Regelung wurde durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 neu geschaffen. Sie lehnt sich eng an § 4 Abs. 1 TVG an. Nach dieser Bestimmung gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Dabei hat das Gesetz nur das klargestellt, was ohnehin Rechtsprechung und Literatur schon vor Inkrafttreten des § 77



Abs. 4 Satz 1 BetrVG 1972 für die Betriebsvereinbarung nach altem Recht angenommen hatten (vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl. 1982, Bd. 2, § 77 Rz 90 mit weiteren Nachweisen).

b) Die unmittelbare und zwingende Wirkung von Normen eines Tarifvertrags wird vielfach als Unabdingbarkeit bezeichnet (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, § 4 Rz 169 mit weiteren Nachweisen). Entsprechendes gilt auch für § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Diese Unabdingbarkeitswirkung kommt allein für den normativen Teil der Betriebsvereinbarung in Betracht. Dazu gehören jedenfalls diejenigen Bestimmungen, die objektives Recht für den Inhalt und für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schaffen (Inhaltsnormen). Auf Abschluß- und Betriebsnormen kommt es in diesem Zusammenhang nicht an.

"Unmittelbare Wirkung" bedeutet, daß die Bestimmungen des normativen Teils der Betriebsvereinbarung – wie anderes objektives Recht auch – den Inhalt der Arbeitsverhältnisse unmittelbar (automatisch) gestalten, ohne daß es auf Billigung oder Kenntnis der Vertragsparteien ankommt. Es bedarf keiner Anerkennung, Unterwerfung oder Übernahme dieser Normen durch die Parteien des Einzelarbeitsvertrags (vgl. für den Tarifvertrag Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 169; für die Betriebsvereinbarung Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 95). "Zwingende Wirkung" bedeutet, daß abweichende einzelvertragliche Abmachungen nicht getroffen werden können. Für den Tarifvertrag heißt das: Die Parteien des Arbeitsvertrages können nichts vereinbaren, was gegen den Tarifvertrag verstößt (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 200). Ent-



sprechendes gilt für die Betriebsvereinbarung: Die Parteien des Arbeitsvertrags können keine entgegenstehenden einzelvertraglichen Abmachungen treffen (Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 95). Damit müßten sich die Inhaltsnormen der Betriebsvereinbarung gegenüber allen vertraglichen Abreden durchsetzen.

3. Doch ist der Inhalt der Kollisionsnorm des § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG durch die angeordnete unmittelbare und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung noch nicht vollständig beschrieben. § 77 BetrVG sagt nicht ausdrücklich, ob abweichende günstigere Abmachungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die vor oder nach Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, rechtswirksam oder nichtig sind. Ob und in welchem Umfang günstigere Abreden unberührt bleiben, muß daher durch Auslegung des Gesetzes erschlossen werden.

a) § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ist § 4 TVG nachgebildet. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG ordnet für Inhaltsnormen ebenso wie § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG deren unmittelbare und zwingende Wirkung an. Nach § 4 Abs. 3 TVG sind jedoch abweichende Abmachungen zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Diese gesetzliche Vorschrift ist nach allgemeiner Auffassung zu eng gefaßt. Nach ihrem Wortlaut sichert sie den Tarifvertrag nur gegen spätere vertragliche Absprachen, die ungünstiger sind als der Tarifvertrag (vgl. eingehend Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, S. 49 f.), wobei offenbar nur an Inhaltsnormen gedacht worden sein kann (vgl. Wiedemann/



Stumpf, aaO, § 4 Rz 223 ff.). Nach gefestigter Rechtsprechung und Lehre können aber auch bereits bestehende einzelvertraglich begründete Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht nachträglich durch ungünstigere Tarifverträge verdrängt oder verschlechtert werden (BAG AP Nr. 26 zu Art. 44 Truppenvertrag; BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 226 mit weiteren Nachweisen).

Das in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Günstigkeitsprinzip ist Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle und auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes Geltung beansprucht. Alle arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren können im Verhältnis zu rangniedrigeren Regelungen, soweit solche nicht von vornherein ausgeschlossen sind (§ 77 Abs. 3 BetrVG), Verbesserungen nicht ausschließen, sie können nur einseitig zwingendes Recht schaffen (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 214). Wiedemann begründet diesen Grundsatz einleuchtend mit dem arbeitsrechtlichen Schutzprinzip; es bestehe kein Grund, rangniedrigere und damit in der Regel sachnähere Abreden zu sperren, wenn sie die Arbeitnehmer begünstigen, also besser schützen (Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, 1966, S. 22 f.). Andere Autoren leiten den Grundsatz aus dem Sozialstaatsprinzip ab (vgl. Gerhard Müller, DB 1967, 903, 905; Ramm, JZ 1966, 214, 218). Soweit es um den Vorrang einzelvertraglicher Regelungen geht, wird das Günstigkeitsprinzip auch als Ausdruck der Privatautonomie gedeutet (Martens, RdA 1983, 217, 222; Säcker, Gruppenautonomie und Überwachungskontrolle im Arbeitsrecht, 1972, S. 293 f.). Das Bundes-



arbeitsgericht hat das Günstigkeitsprinzip einmal im Anschluß an Hueck/Nipperdey (Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II 1, § 13 VII 2, S. 232) als "verfassungsmäßig anerkannten Grundsatz des kollektiven Arbeitsrechts" bezeichnet (BAG 10, 247, 256 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Angleichungsrecht, unter II 2 a der Gründe).

b) Als allgemeiner Grundsatz gilt das Günstigkeitsprinzip auch für das Verhältnis von Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung zu günstigeren vertraglichen Abreden. Der Wortlaut des § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG steht nicht entgegen. Die Norm muß wegen der Bedeutung des Günstigkeitsprinzips für die gesamte Arbeitsrechtsordnung und im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte und systematische Überlegungen um die Kollisionsnorm des Günstigkeitsprinzips ergänzt und damit im Ergebnis eingeschränkt werden. Das entspricht der bisherigen Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (mit Ausnahme der Entscheidung des Sechsten Senats vom 12. August 1982 - BAG 39, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972) und der nahezu einhelligen Auffassung im Schrifttum. Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung sind danach nur einseitig zwingend und haben zugunsten der Arbeitnehmer stets dispositiven Charakter (vgl. Belling, DB 1982, 2513; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 98; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl. 1984, § 77 Rz 40; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., Bd. II, § 77 Rz 94; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 77 Rz 46; Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, 1979, S. 224; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl. 1981, § 77 Rz 30; Sacker, ZfA-Sonderheft 1972, S. 53 f.).



Der Gedanke an einen Umkehrschluß, wonach das Schweigen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 als Ablehnung des Günstigkeitsprinzips zu verstehen wäre, wird mit guten Gründen verworfen (Säcker, AR-Blattei "Betriebsvereinbarung I", unter D II 2 b; GK-Thiele, § 77 Rz 159 f.; Martens, RdA 1983, 217, 222 f.). Nur Hess (vgl. Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl. 1986, § 77 Rz 51) glaubt, das Gesetz im Sinne einer Ablehnung des Günstigkeitsprinzips verstehen zu müssen. Er räumt aber ein, daß die Bedenken der herrschenden Meinung gegen die Ausschaltung des Günstigkeitsprinzips jedenfalls rechtspolitisch nicht unbegründet seien.

Wäre das Günstigkeitsprinzip nicht auf das Verhältnis vertraglicher Abreden zu Normen einer Betriebsvereinbarung anwendbar, hätten die Betriebspartner das Recht, die von ihnen getroffene Regelung als Höchstbedingung festzulegen. Ihre Regelungskompetenz reichte demnach weiter als die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Bei einer tariflichen Regelung von Arbeitsbedingungen blieben günstigere einzelvertragliche Abreden wirksam, nicht aber bei einer betrieblichen Regelung. Andererseits könnte die Verdrängung einer Betriebsvereinbarung durch den Tarifvertrag nach § 77 Abs. 3 BetrVG dazu führen, daß die Wirksamkeit einer einzelvertraglichen Abrede wiederhergestellt wird. Ein Verzicht auf das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis der Individualabrede zur Betriebsvereinbarung führt also zu unlösbaren Wertungswidersprüchen (vgl. Richardi, RdA 1983, 201, 216; Däubler, AuR 1984, 1, 11).



c) Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts schließt dagegen aus dem Fehlen einer ausdrücklichen Erwähnung des Günstigkeitsprinzips in § 77 Abs. 4 BetrVG, daß dieser Grundsatz für das Verhältnis von Einzelvertrag und Betriebsvereinbarung - im Gegensatz zum Verhältnis von Einzelvertrag und Tarifvertrag (§ 4 Abs. 3 TVG) - nicht gelten solle. Das folge aus der betrieblichen Regelungskompetenz, die Arbeitgeber und Betriebsrat in Anspruch nehmen könnten. Die Arbeitnehmer brauchten zwar nicht mit einer Verschlechterung ihrer Abmachungen durch tarifvertragliche Regelungen rechnen, wohl aber müßten sie mit verschlechternden Betriebsvereinbarungen rechnen, soweit es um mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten gehe. Dieser verminderte Bestandschutz soll nach Auffassung des Sechsten Senats nicht auf vertragliche Einheitsregelungen beschränkt sein, sondern auch solche Ansprüche betreffen, die auf individuellen Absprachen beruhen (aaO, zu II 4 der Gründe vor a). Andererseits soll im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung der Inhalt des Einzelvertrags den Umfang der Kompetenz des Betriebsrats zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen bestimmen, mit denen zu Lasten der Arbeitnehmer in ihre Arbeitsverträge eingegriffen werden kann. Insoweit fehle dem Betriebsrat die Regelungsmacht (ähnlich auch Leinemann, DB 1985, 1394, 1395 ff.).

Die Rechtsprechung des Sechsten Senats hat nur Widerspruch gefunden (vgl. Belling, DB 1982, 2513; Buchner, Anm. zu EzA § 77 BetrVG 1972, Nr. 9; Fastrich, Anm. zu AR-Blattei "Betriebsvereinbarung: Entsch. 28"; Hanau, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972; Lieb, SAE 1983, 130 ff.; Löwisch, DB 1983,



1709 f.; Martens, RdA 1983, 217, 222 ff.; Pfarr, BB 1983, 2001, 2004, unter II; Richardi, RdA 1983, 278 ff.).

Der Sechste Senat begründet nicht, warum die Arbeitnehmer allein bei einer Betriebsvereinbarung, nicht aber auch bei Tarifverträgen, eine ungünstigere kollektive Regelung befürchten müssen. Der Hinweis auf die unterschiedliche Regelungskompetenz von Arbeitgeber und Betriebsrat kann diese Begründung nicht ersetzen. Der vermeintliche Unterschied läßt sich auch nicht mit der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung begründen. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bestimmt allgemein, daß Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend gelten, und zwar unabhängig davon, ob sie im Bereich erzwingbarer Mitbestimmung abgeschlossen wurden oder als freiwillige Betriebsvereinbarung im Bereich der nicht erzwingbaren betrieblichen Mitwirkung zustande gekommen sind. § 77 Abs. 6 BetrVG bestätigt diesen Befund. Er regelt die Nachwirkung gekündigter Betriebsvereinbarungen. Dabei unterscheidet er zwischen Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, von Angelegenheiten, in denen dies nicht der Fall ist, nämlich im Bereich freiwilliger Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG). Nur hinsichtlich der Nachwirkung werden unterschiedliche Rechtsfolgen angeordnet. Das zeigt, daß im übrigen nicht danach unterschieden werden soll, wie eine Betriebsvereinbarung zustande gekommen ist und welchen Gegenstand sie regelt. Die Abgrenzung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (§ 87 BetrVG) gegenüber freiwilligen Betriebsvereinbarungen betrifft nur das Regelungsverfahren. Im Bereich des



§ 88 BetrVG sind vollwertige Betriebsvereinbarungen möglich, sie können nur nicht erzwungen werden. Die "gesetzzesteleologische Schnittlinie" wäre anders zu ziehen, wenn es in § 87 BetrVG nicht nur um die Frage der Erzwingbarkeit, sondern darüber hinaus darum ginge, ob der Betriebsrat aus eigener Regelungsmacht tätig werden darf (vgl. Martens, RdA 1983, 217, 221; ebenso Hanau, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 4 b der Gründe; Richardi, RdA 1983, 201 und 278 f.).

Der Sechste Senat begründet schließlich die Nichtanwendung des Günstigkeitsprinzips damit, daß in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG in der Regel ein gesteigertes betriebliches Interesse an einer einheitlichen Regelung bestehe. Dieses Interesse an einer einheitlichen Regelung ließe sich nur verwirklichen, wenn einzelvertragliche Rechte der Arbeitnehmer im Einzelfall weichen müßten. Es bestehe sonst die Gefahr, daß die betriebliche Mitbestimmung weitgehend leerlaufe. Richtig ist, daß ein gesteigertes betriebliches Interesse an einer einheitlichen Regelung bestehen kann. Doch rechtfertigt der Schutzzweck der in § 87 BetrVG geregelten Mitbestimmung nicht generell Eingriffe in günstigere vertragliche Abreden. § 87 BetrVG will den gleichberechtigten Einfluß des Betriebsrats auf die Arbeitgeberentscheidungen sicherstellen, nicht aber Eingriffe in vertraglich begründete Ansprüche oder Anwartschaften ermöglichen. Die Verknüpfung von zwingendem Mitbestimmungsrecht und Verlust der privatautonomen Regelungsfreiheit ist im Hinblick auf die gesetzesteleologische Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung nicht vertretbar (Martens, RdA 1983, 217, 219).



Die gesetzliche Mitbestimmung des Betriebsrats in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG muß auch nicht zwangsläufig zu einer Betriebsvereinbarung führen. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es nur, dem Betriebsrat den Einfluß auf die Entscheidungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zu sichern. Wird für freiwillige soziale Leistungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein Verteilungskonzept abgesprochen, kann diese Absprache entweder mit individual-rechtlichen oder mit kollektiv-rechtlichen Gestaltungsmitteln umgesetzt werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats läuft auch dann nicht leer, wenn es der Arbeitgeber übernimmt, das vereinbarte neue Verteilungskonzept mit vertragsrechtlichen Mitteln durchzusetzen. Daraus ergibt sich, daß § 87 Abs. 1 BetrVG nur den Entscheidungsprozeß regelt, nicht aber das kollektiv-rechtliche Gestaltungsmittel, und daß ihm deshalb auch nichts zur Wirkung von Betriebsvereinbarungen entnommen werden kann.

d) Auf das Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen zu Regelungen einer Betriebsvereinbarung ist daher das Günstigkeitsprinzip anzuwenden. Günstigere arbeitsvertragliche Bestimmungen, die vor Abschluß der Betriebsvereinbarung vereinbart worden waren, bleiben - jedenfalls im Grundsatz - wirksam.

4. Mit dem Hinweis auf das Günstigkeitsprinzip bei der Kollision zwischen vertraglich begründeten Ansprüchen und Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung ist die vom Fünften Senat vorgelegte Frage noch nicht beantwortet. Es ist darüber hinaus zu entscheiden, wie das Günstigkeitsprinzip wirkt: ob jeweils ein-



zelne Ansprüche verglichen werden müssen, die den von der vertraglichen Regelung begünstigten und von der nachfolgenden Betriebsvereinbarung betroffenen Arbeitnehmern zustehen (individueller Günstigkeitsvergleich), oder ob nur die Gesamtheit der Leistungen des Arbeitgebers, die aus einem bestimmten Anlaß oder Zweck gewährt werden, vor und nach Abschluß einer Betriebsvereinbarung vergleichsweise gegenübergestellt werden dürfen (kollektiver Günstigkeitsvergleich).

a) Ansprüche auf freiwillige soziale Leistungen können inhaltliche Besonderheiten aufweisen, wenn sie auf vertraglichen Einheitsregelungen oder auf einer Gesamtzusage beruhen. Bei einer solchen Form der vertragsrechtlichen Gestaltung werden Ansprüche für alle Arbeitnehmer oder für eine nach bestimmten Kriterien abgrenzbare Gruppe von Arbeitnehmern des Betriebs begründet. Die individuelle Lage eines einzelnen Arbeitnehmers spielt bei der Zusage keine Rolle, weder persönliche Umstände noch besondere individuelle Verdienste. Vertragliche Einheitsregelungen sind dadurch gekennzeichnet, daß sie einer generellen Regelung durch eine Vielzahl abgestimmter Vertragsabsprachen Geltung verschaffen. Durch solche vertraglichen Einheitsregelungen werden alle Arbeitnehmer eines Betriebs oder bestimmte Gruppen von ihnen durch allgemeine Vertragsbedingungen zusammengefaßt (siehe oben Abschnitt C II 1 b). Ansprüche, die diese inhaltlichen Besonderheiten aufweisen, kann man als vertragliche Ansprüche mit kollektivem Bezug bezeichnen.

Auch die Gründe, die den Arbeitgeber als Vertragspartei zu



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einer Änderung der Vereinbarungen veranlassen, stammen bei vertraglichen Einheitsregelungen (einschließlich der Gesamtzusagen) nicht aus den individuellen Rechtsbeziehungen des einzelnen Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber. Sie betreffen vielmehr die generellen Maßstäbe, nach denen freiwillige soziale Leistungen des Arbeitgebers verteilt werden sollen. So können etwa Korrekturen der rechtlichen Rahmenbedingungen das Regelungsgefüge stören und Änderungen oder Ergänzungen notwendig machen. Die Vorstellungen über die soziale Gerechtigkeit können sich ändern, so daß gerade die Betriebsräte häufig mit Änderungsvorschlägen hervortreten (über Änderungsgründe speziell bei der betrieblichen Altersversorgung vgl. Höhne, RdA 1983, 233 ff.).

b) Durch den kollektiven Bezug der Ansprüche wird die Eigenart der geschützten Rechtsposition eines einzelnen Arbeitnehmers gekennzeichnet. Die inhaltlichen Besonderheiten dieser Ansprüche bestimmen notwendigerweise die Kriterien des Vergleichsmaßstabs bei der Anwendung des Günstigkeitsprinzips. Dem Schutzzweck des Günstigkeitsprinzips entspricht es, wenn bei der Ablösung vertraglicher Einheitsregelungen nur ein kollektiver Günstigkeitsvergleich angestellt werden kann. Wenn die kollektiven Voraussetzungen und der Verteilungsplan das Bild einer vertraglichen Einheitsregelung bestimmen, dürfen bei der Anwendung des Günstigkeitsprinzips nicht die einzelnen Zusagen und individuellen Besitzstände als Maßstab benutzt werden. Entscheidend kann es nur auf den wirtschaftlichen Wert der Zusagen insgesamt ankommen. Würde man anders verfahren, müßte das System der Einheitsregelung scheitern. Eine Neuregelung könnte nur für einzelne Arbeitnehmer



und nur insoweit wirksam werden, wie sie sich für diese vorteilhafter auswirkt. Die alte Regelung müßte bestehen bleiben, soweit sie einzelne Arbeitnehmer begünstigt. Eine Umstrukturierung oder Anpassung an veränderte Umstände wäre auch dann nicht möglich, wenn eine Verringerung der vorgesehenen Dotierung gar nicht beabsichtigt ist. Jede Neuregelung müßte zu Wertungswidersprüchen und Ungereimtheiten führen. Das Bezugssystem, in dem zuvor die einzelnen Ansprüche bestanden, ließe sich nicht aufrechterhalten. Grundsätze der Verteilungsgerechtigkeit wären nicht mehr abänderbar, wenn jeweils der individuelle Besitzstand gewahrt werden müßte.

Diese Überlegungen führen zu einer dem Schutzzweck des Günstigkeitsprinzips entsprechenden Anwendung auf Fälle der vorliegenden Art. Es kann nur auf die Vor- oder Nachteile ankommen, die die Neuregelung für die Belegschaft insgesamt zur Folge hat. Wenn die Leistungen des Arbeitgebers sich insgesamt nicht verringern oder sogar erweitert werden, steht das Günstigkeitsprinzip einer Ablösung nicht entgegen, auch wenn einzelne Arbeitnehmer dadurch schlechter gestellt werden sollten.

Andererseits muß der Arbeitgeber zu seinem Wort stehen. Er kann sich von der wirtschaftlichen Gesamtlast seiner Zusagen im allgemeinen weder einseitig noch mit Hilfe des Betriebsrats ganz oder teilweise befreien. Insoweit darf der Arbeitnehmer auf die Vertragstreue seines Arbeitgebers, die Richardi nachdrücklich betont (RdA 1983, 201, 210 und 278, 283), vertrauen. Ein weiterer Vertrauensschutz ergibt sich aus den Grundsätzen der Billigkeit



(vgl. dazu nachfolgend unter 5).

Der kollektive Günstigkeitsvergleich weicht von dem in § 4 Abs. 3 TVG vorgeschriebenen individuellen Günstigkeitsvergleich ab. Das hat seinen guten Grund. Die unterschiedlichen Regelungen sind Ausdruck eines unterschiedlichen Regelungsbedürfnisses. In der Regel haben Tarifverträge die individuelle Rechtsposition der einzelnen Arbeitnehmer im Auge. Das ergibt sich schon daraus, daß ihre normative Wirkung die beiderseitige Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien voraussetzt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG in Verb. mit § 3 Abs. 1 TVG). Tarifverträge begründen Ansprüche der Arbeitnehmer, ohne ein geschlossenes Verteilungskonzept zu entwickeln (Ausnahmen sind beim Firmentarifvertrag möglich). Anders bei der Betriebsvereinbarung: Der Betriebsrat, der neue Verteilungsgrundsätze für die Gewährung von freiwilligen sozialen Leistungen durchsetzen will, muß sich den mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen entgegenhalten lassen. Nur in dem zuvor festgelegten finanziellen Rahmen kann er eine Umstrukturierung erzwingen. Das wäre aber unmöglich, wenn alle individuellen Besitzstände durch das Günstigkeitsprinzip geschützt wären, gleichgültig wie vorteilhaft sich die geplante Neuregelung für die Gesamtbelegschaft auswirken würde. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG verlangt deshalb einen kollektiven Günstigkeitsvergleich, während § 4 Abs. 3 TVG im Regelfall einen individuellen Günstigkeitsvergleich gebietet.

c) Die Anwendung des modifizierten Günstigkeitsprinzips fügt sich in das System der Mitbestimmung des Betriebsrats ein. Werden



vertragliche Einheitsregelungen durch nachfolgende Betriebsvereinbarung umgestaltet, wird die Verantwortung des Betriebsrats für die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit offen ausgewiesen. Die Ansprüche der Arbeitnehmer, die zuvor auf vertraglicher Grundlage beruhten, ergeben sich nun aus der Betriebsvereinbarung. Für die Ausgestaltung des Leistungssystems haben Arbeitgeber und Betriebsrat die gleiche Verantwortung. Sie können gemeinsam das Leistungssystem an veränderte Rahmenbedingungen anpassen und die abgeschlossene Betriebsvereinbarung durch neue Betriebsvereinbarungen - innerhalb der allgemeinen Grenzen des Bestandsschutzes (vgl. dazu unten 5) - abändern. Vor allem aber können Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG neue Wege zur Verwirklichung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit vorschlagen (Initiativrecht).

Zum gleichen Ergebnis gelangt Pfarr (BB 1983, 2001, 2004 - unter II 1 a -). Sie knüpft an Überlegungen an, die Löwisch und Säcker über Regelungen mit "Drittwirkung" in Betriebsvereinbarungen entwickelt haben (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., Bd. II, § 77 Rz 96; Säcker, AR-Blattei "Betriebsvereinbarung I", Abschnitt D II 2 c). Diese Autoren gehen von der Beobachtung aus, daß in allen Bereichen der betrieblichen Mitbestimmung Regelungen und Entscheidungen getroffen werden können, die notwendigerweise nachteilig für Dritte sind. So kann eine Werkswohnung nur einem Arbeitnehmer zugeteilt werden, zum Nachteil aller übrigen Bewerber. Für Personalentscheidungen und Urlaubspläne gilt das gleiche. Der für einen Sozialplan verfügbare Betrag läßt sich nur einmal verteilen, so daß günstigere Einzelabsprachen zu Lasten



der Gesamtbelegschaft gehen würden. Säcker und Löwisch schlagen deshalb ebenfalls eine "teleologische Reduktion" des Günstigkeitsprinzips vor. Pfarr überträgt diese Überlegungen auf die Kollisionsnorm des § 77 Abs. 4 BetrVG. Da die Verteilungsmasse durch den Dotierungsrahmen begrenzt sei, führe jede Einzelvergünstigung zu nachteiligen Auswirkungen auf Dritte. Der Günstigkeitsvergleich zwischen vertraglicher Einheitsregelung und Betriebsvereinbarung darf deshalb auch nach dieser Auffassung nicht auf Einzelansprüche, sondern nur auf die Gesamtheit der Leistungen abstellen.

d) Entsprechend der hier getroffenen individual-rechtlichen Lösung für die Ansprüche aus vom Arbeitgeber gesetzten Einheitsregelungen oder aus einer Gesamtzusage braucht sich der Arbeitnehmer auf den kollektiven Günstigkeitsvergleich nur dann einzulassen, wenn für ihn die kollektive Ausgestaltung der Leistung erkennbar war. Das wird immer dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber eine Gesamtzusage erteilt. Regelmäßig wird der Arbeitnehmer auch bei vertraglichen Einheitsregelungen erkennen können, daß ihm der Arbeitgeber freiwillige soziale Leistungen nicht aus individuellen Gründen, sondern nur als Mitglied des Betriebs oder einer Arbeitnehmergruppe anbietet. Doch sind auch Fälle denkbar, in denen der Arbeitnehmer von einer individuellen Zusage ausgehen kann. In einem solchen Fall darf der Arbeitnehmer, der von dem kollektiven Bezug seines Anspruchs nichts weiß, auf die Vertragstreue des Arbeitgebers und damit auf seinen Besitzstand vertrauen. Der Arbeitgeber wird deshalb zweckmäßigerweise, falls er für die Zusage sozialer Leistungen die Vertragsform wählt, auf



den Zusammenhang mit einer Einheitsregelung hinweisen.

e) Die Ermittlung der - kollektiv betrachtet - günstigeren Regelung kann im Einzelfall zu Schwierigkeiten führen. Es ist nicht immer auf den ersten Blick erkennbar, ob die abgelöste Regelung mit kollektivem Bezug (vertragliche Einheitsregelung) die günstigere ist oder die spätere kollektiv-rechtliche Regelung (Betriebsvereinbarung). Solche Schwierigkeiten lassen sich jedoch überwinden. Betriebliche Praxis und Rechtsprechung können auf die Grundsätze zurückgreifen, die für den Vergleich von kollektiv-rechtlichen Normen entwickelt wurden. Nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG kann ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulassen. Er kann die Zulassung auf günstigere Betriebsvereinbarungen beschränken. Dann kommt es zu einem Vergleich zwischen Inhaltsnormen der Betriebsvereinbarung mit Inhaltsnormen des Tarifvertrags, der ebenfalls einen generalisierenden Maßstab erfordert. Die gleiche Lage ergibt sich, wenn gesetzliche Regelungen mit tariflichen Regelungen verglichen werden.

In erster Linie wird es darauf ankommen, welchen Zweck Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Neuregelung verfolgen. Geht es um Verbesserung oder Erhaltung von Sozialleistungen, steht das Günstigkeitsprinzip Eingriffen in vertraglich begründete Ansprüche einzelner Arbeitnehmer nicht entgegen. Welche Leistungen und Abreden in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden müssen, hängt ebenfalls vom Regelungsziel der Kollektivvertragsparteien ab. Maßgebend ist der objektiv erkennbare Zusammenhang. Er ergibt



sich häufig aus dem Leistungszweck. Die Klärung von Einzelfragen muß den Fachsenaten überlassen bleiben.

f) Zusammenfassend: Inhaltsnormen einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung können vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer mit kollektivem Bezug, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, einschränken, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung keine Nachteile für die Belegschaft zur Folge hat. Wenn die geplanten Aufwendungen des Arbeitgebers für die Sozialleistung konstant bleiben oder erweitert werden sollen, steht das Günstigkeitsprinzip einer Neuregelung nicht entgegen, selbst wenn einzelne Arbeitnehmer dadurch schlechter gestellt werden. Andererseits gehen vertraglich begründete Ansprüche einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung dann vor, wenn durch die Betriebsvereinbarung der Gesamtaufwand des Arbeitgebers verringert werden soll.

5. Innerhalb der Grenzen, die den Parteien einer Betriebsvereinbarung durch das kollektive Günstigkeitsprinzip gezogen sind, können sie nicht schrankenlos in Besitzstände der Arbeitnehmer eingreifen. Alle Eingriffe müssen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren; sie müssen am Zweck der Maßnahme gemessen geeignet, erforderlich und proportional sein. Insoweit gelten für die umstrukturierende Betriebsvereinbarung dieselben Grundsätze wie für die Ablösung einer Betriebsvereinbarung durch eine zeitlich nachfolgende Betriebsvereinbarung. Auch wenn eine Betriebsvereinbarung durch eine andere Betriebsvereinbarung mit dem



gleichen Regelungsgegenstand abgelöst wird, wenn also nicht das Günstigkeitsprinzip eingreift, sondern die spätere Regelung grundsätzlich die frühere Regelung verdrängt, bleiben die Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer nicht schutzlos.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich bereits mehrfach mit dem Schutz von Besitzständen bei der Ablösung von Versorgungsordnungen befaßt und dabei allgemeine Regeln entwickelt (vgl. BAG 36, 327 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG 37, 217 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; zuletzt Vorlagebeschluß vom 30. April 1985 - 3 AZR 611/83 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Er unterscheidet zwischen dem bereits erdienten und dem noch nicht erdienten Teil eines Versorgungsrechts. Bereits fällige Versorgungsansprüche sind in vollem Umfange erdient; der Betriebsrentner hat sein aktives Arbeitsleben beendet und die erwartete Betriebstreue erbracht. Dagegen müssen die aktiven Arbeitnehmer nach der Versorgungszusage noch bis zum Versorgungsfall weiterarbeiten, um einen Rentenanspruch in voller Höhe erwerben zu können. Zunächst steht ihnen nur eine Anwartschaft zu. Diese wird laufend zu einem anwachsenden Teil erdient, nämlich im Verhältnis der insgesamt erwarteten Betriebszugehörigkeit zur bereits geleisteten Dienstzeit. Die bereits erdiente Teilanwartschaft kann nach dieser Rechtsprechung nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden. Der noch nicht erdiente Teil des Versorgungsanspruchs ist weniger geschützt. Insoweit hat der berechtigte Arbeitnehmer noch nicht vorgeleistet. Immerhin durfte er sich bis zu einem gewissen Grade auch für diesen Teil schon darauf verlassen, daß er ihn noch verdienen



könne. Eine Abwägung der Änderungsgründe einerseits gegenüber den Bestandsschutzinteressen andererseits ist geboten. Rentennahe Jahrgänge werden regelmäßig von Verschlechterungen ausgenommen werden müssen, weil bei ihnen das Schutzbedürfnis besonders schwer wiegt und nur durch ungewöhnlich dringende Änderungsgründe aufgewogen werden kann.

Was für Versorgungsansprüche gilt, kann auch für Ansprüche auf andere Sozialleistungen in Betracht kommen. Der Große Senat braucht diese Rechtsfragen jedoch nicht zu vertiefen. Der Fünfte Senat hat in seiner Anfrage zu Recht darauf hingewiesen, daß jede Abänderung nur in den Grenzen von Recht und Billigkeit zulässig ist. Die Ausgestaltung dieses Schutzes muß den jeweiligen Fachsenaten überlassen werden. So könnte im Ausgangsfall fraglich sein, ob den Arbeitnehmern, die kurz vor Vollendung des 10-jährigen Dienstjubiläums stehen, der Anspruch schlechthin genommen werden konnte.

III. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit dem Günstigkeitsprinzip regelt abschließend die Kollision zwischen vertraglich begründeten Ansprüchen der Arbeitnehmer und den Inhaltsnormen einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung. Damit scheiden andere im wissenschaftlichen Schrifttum diskutierte Kollisionsregeln aus.

1. Das gilt zunächst für das Ordnungsprinzip. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Kollisionsregel für unterschiedliche Normkollisionen angewandt. Drei Urteile befassen sich mit der



Ablösung einer tariflichen Regelung durch eine ungünstigere tarifliche Regelung (BAG 1, 205, 213 f. = AP Nr. 2 zu § 52 RegelungsG; AP Nr. 5 zu § 9 TVG und AP Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip). Ein Beschluß des Großen Senats beruft sich auf das Ordnungsprinzip bei der Ablösung einer tariflichen Regelung durch ein ungünstigeres Gesetz (BAG 8, 285, 311 = AP Nr. 21 zu § 616 BGB). Der Fünfte Senat hat in einem Fall, in dem ein Tarifvertrag eine Betriebsordnung abgelöst hatte, das Ordnungsprinzip herangezogen, um die Rechtsstellung der Außenseiter zu klären (BAG 14, 5 = AP Nr. 11 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip). Einige Urteile betreffen vertragliche Einheitsregelungen, wobei in den meisten Fällen keine Betriebsvereinbarung, sondern ein Tarifvertrag mit Hilfe des Ordnungsprinzips durchgesetzt wurde (AP Nr. 1 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG 5, 130, 133 ff. = AP Nr. 11 zu Art. 44 Truppenvertrag; AP Nr. 7 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip; AP Nr. 1 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip). Nur in zwei Urteilen wurde das Ordnungsprinzip als Kollisionsnorm beim Zusammentreffen von allgemeinen Vertragsbedingungen und Betriebsvereinbarungen angewandt (BAG 3, 274 = AP Nr. 1 zu § 32 SchwBeschG; Urteil vom 26. Oktober 1962 - 1 AZR 8/61 - AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die Begründung dieser Rechtsprechung beschränkte sich auf einen Hinweis auf die Lehre Nipperdeys und die Feststellung, daß im Verhältnis gleich- oder verschiedenrangiger Normen die jeweils spätere maßgebend sein müsse. Dem Rangverhältnis der Normen wurde kaum Bedeutung beigemessen. Das Günstigkeitsprinzip hielt man für unanwendbar. Gerade hiergegen erhob sich gewichtige Kritik, die der Rechtsprechung vorwarf, den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers zu vernachlässigen (Wlotzke,



Das Günstigkeitsprinzip, 1957, S. 47 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1959, Bd. II, S. 429) und besonders bei vertraglichen Einheitsregelungen eine tragfähige Begründung vermissen lasse (G. Hueck, Festschrift für Erich Molitor, S. 203, 221 ff.; Isele, JZ 1964, 113 ff.; Gramm, AuR 1961, 353; Neumann-Duesberg, JZ 1960, 525 ff.; Richardi, RdA 1965, 49 ff., 53 ff.; ders., RdA 1983, 201, 212 ff.). Im Hinblick auf diese Kritik wollte der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 30. Januar 1970 (BAG 22, 252 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt) seine Entscheidung nicht mehr mit dem Ordnungsprinzip begründen. Er hat es damit praktisch aufgegeben. Tatsächlich kann das Ordnungsprinzip nicht erklären, warum vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung aufgehoben oder beschränkt werden können. Für Kollisionen zwischen vertraglicher Regelung und Betriebsvereinbarung kann nur das Günstigkeitsprinzip gelten. Mit Recht wird das Ordnungsprinzip deshalb heute als Kollisionsregel für Fälle der vorliegenden Art nicht mehr herangezogen.

2. Auch das Ablösungsprinzip nach der Rechtsprechung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts scheidet als Kollisionsregel aus.

In der Entscheidung vom 30. Januar 1970 (aaO) hatte der Dritte Senat im Wege der Lückenfüllung eine neue Ablösungsmöglichkeit geschaffen. Er wollte sicherstellen, daß das Regelungsgefüge bei Versorgungsansprüchen und Anwartschaften erhalten blieb. Um eine Erstarrung (Versteinerung) zu verhindern, glaubte



der Dritte Senat auf eine Ablösungsmöglichkeit nicht verzichten zu können. Andererseits gebe es im Arbeitsrecht nur gerichtlich kontrollierte Eingriffe in laufende Vertragsbeziehungen. Individuelle Besitzstände müßten deshalb durch Billigkeitskontrolle gesichert werden. Gedacht war wohl an einen "kollektiven Kündigungsschutz" (vgl. Stumpf, in: Gegenwart und Zukunft der betrieblichen Altersversorgung, 1982, S. 104, unter III 3).

Auf dieses vom Dritten Senat entwickelte Ablösungsprinzip braucht der Große Senat nicht mehr zurückzugreifen. Die vom Dritten Senat angenommene Lücke besteht nicht. Verzichtet der Arbeitgeber auf eine Kürzung des Gesamtaufwandes für die in einer vertraglichen Einheitsregelung zugesagten sozialen Leistungen, kann er zusammen mit dem Betriebsrat ein neues Verteilungskonzept verwirklichen. Beide Seiten können sich auf neue Grundsätze zur innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit bei der Verteilung dieser sozialen Leistungen einigen. Es kann daher zu der beschworenen Gefahr einer Versteinerung von Sozialleistungen nicht kommen.

Es bleiben die Fälle, in denen der Arbeitgeber den Gesamtaufwand für die jeweilige soziale Leistung kürzen will. In diesen Fällen bleiben nach dem Günstigkeitsprinzip des § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG alle vertraglichen Ansprüche, auch solche, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, uneingeschränkt erhalten. Dieses Ergebnis ist hinzunehmen. Vertragliche Ansprüche müssen nach dem Günstigkeitsprinzip jedenfalls solange Vorrang haben, wie sie noch schutzwürdig sind. Das ist nicht mehr der Fall, wenn sie wegen Wegfalls



der Geschäftsgrundlage nach § 242 BGB anzupassen sind (vgl. dazu Abschnitt C IV).

3. Die Lehre von der Normsetzungsprärogative der Parteien einer Betriebsvereinbarung (vgl. Urteil des Sechsten Senats vom 12. August 1982, BAG 39, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972) überzeugt ebenfalls nicht. Eine unterschiedliche Regelungskompetenz für erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen mit unterschiedlichen Rechtsfolgen, was die Ablösbarkeit vertraglicher Einheitsregelungen betrifft, läßt sich mit dem Gesetz nicht begründen (vgl. Abschnitt C II 3 c).

Das gleiche gilt für den Versuch Säckers, die gesamte Ablösungsproblematik als Frage der Regelungskompetenz darzustellen. Zunächst hat Sacker seine Auffassung nur für das Verhältnis von allgemeinen Arbeitsbedingungen und Tarifverträgen dargelegt, wobei sich die Normsetzungsprärogative der Tarifvertragsparteien aus Art. 9 Abs. 3 GG ergeben soll (Gruppenautonomie und Überwachungskontrolle im Arbeitsrecht, 1972, S. 308 ff., 312, 327 ff.). Diesen Ansatz hat Sacker später auf ablösende Betriebsvereinbarungen übertragen (AR-Blattei "Betriebsvereinbarung I", Abschnitt D II 4 d bb). Er meint, das Regelungsinstrument der Betriebsvereinbarung würde stumpf, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat nicht das Recht hätten, vertragliche Einheitsregelungen in ihr gewünschtes Konzept einzubeziehen und gegebenenfalls abzuändern. Diese Annahme Säckers geht jedoch zu weit. Soll nur ein neues Verteilungskonzept ohne Kürzung des finanziellen Gesamtvolumens erreicht werden, steht das Günstigkeitsprinzip nicht ent-



gegen. Die Betriebsvereinbarung wirkt insoweit unmittelbar und zwingend auf alle Arbeitsverhältnisse des Betriebs ein, wie Säcker es mit Recht fordert. Soweit sich der Arbeitgeber hingegen von Lasten aus seinen einheitsvertraglichen Zusagen befreien will, kann er nur unter den strengen Voraussetzungen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage Leistungen kürzen.

4. Ein Sonderproblem ergibt sich, wenn die abgelöste vertragliche Einheitsregelung unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts zustande gekommen war. Aber auch dann ist das Günstigkeitsprinzip zu beachten.

Die Lehre von der erleichterten Abänderbarkeit von vertraglichen Ansprüchen bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts leugnet eine Kollision. Die einzelvertraglichen Regelungen seien bei betriebsverfassungswidrigem Zustandekommen unwirksam, so daß es nicht zu einer Kollision mit der entgegenstehenden Betriebsvereinbarung komme. Die einzelvertragliche Regelung könne vielmehr durch Betriebsvereinbarung abgelöst werden, weil eine rechtsgeschäftlich begründete Verpflichtungswirkung wegen fehlender Beteiligung des Betriebsrats nicht eingetreten sei (vgl. Buchner, DB 1983, 877, 881 ff.).

Die Annahme, die vertraglichen Ansprüche seien unwirksam, ist jedoch nicht in dieser Allgemeinheit richtig. Die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung (kritisch dazu Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 80 ff.) oder die Theorie der notwendigen Mitbestimmung (vgl. GK-Wiese, BetrVG, § 87 Rz 55) sind entwik-



kelt worden, um zu verhindern, daß der Arbeitgeber dem Einigungszwang mit dem Betriebsrat durch Rückgriff auf arbeitsvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten ausweicht. Die Rechtsunwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Maßnahmen und Abreden soll eine Sanktion dafür sein, daß der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat. Derjenige, der sich betriebsverfassungswidrig verhält, soll sich Dritten (hier den Arbeitnehmern) gegenüber nicht auf diese Verletzung berufen können mit dem Ziel, sich so seiner vertraglich eingegangenen Verpflichtungen zu entledigen.

Über die Rechtsfolgen bei Verletzung von Mitbestimmungsrechten besteht keine einheitliche Auffassung. Soweit Maßnahmen des Arbeitgebers mitbestimmungspflichtig sind und ihre Durchführung den Arbeitnehmer belastet, ist die Unwirksamkeitsfolge eine geeignete Sanktion. Bei der Festlegung von Akkord- und Stücklohnsätzen (§ 56 Abs. 1 Buchst. g) BetrVG 1952) mußte das Bundesarbeitsgericht immerhin schon dahin entscheiden, daß die Vergütung für bereits geleistete Dienste nicht von der Unwirksamkeitsfolge betroffen ist (Beschlüsse vom 22. November 1963 - 1 ABR 6/63 - und vom 18. März 1964 - 1 ABR 10/63 - AP Nr. 3 und 4 zu § 56 BetrVG Entlohnung). Richardi schlägt deshalb ein "bewegliches System von Sanktionen" vor. Der Leitgedanke müsse sein, daß dem Arbeitgeber aus einer betriebsverfassungsrechtlichen Pflichtwidrigkeit kein Rechtsvorteil im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erwachsen dürfe (grundlegend ZfA 1976, 1, 37; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 103; ihm folgend Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 87 Rz 23; GK-



Wiese, BetrVG, § 87 Rz 74; Däubler, AuR 1984, 1, 12; auch hier eine kollektive Betrachtung fordernd Pfarr, BB 1983, S. 2001, 2009; ablehnend Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl. 1986, § 87 Rz 74 ff.; nicht ganz eindeutig Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 20, die auf den Gedanken des Vertrauensschutzes abstellen). Danach gibt es keine einheitliche Sanktion, die im Falle einer ablösenden Betriebsvereinbarung Kollisionsregeln entbehrlich machte. Die Rechtsfolgen müssen den unterschiedlichen Fallgestaltungen angepaßt werden.

IV. Die Anfrage des Fünften Senats betrifft auch die Fallgestaltungen, bei denen wirtschaftliche Gründe der Anlaß sind, die vertraglich zugesagten Sozialleistungen zu kürzen oder zu streichen.

1. Um sein Ziel zu erreichen, muß sich der Arbeitgeber vertragsrechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten bedienen. So kann er versuchen, mit den Arbeitnehmern übereinstimmende Änderungsvereinbarungen abzuschließen; er kann zu diesem Zweck gleichlautende Änderungskündigungen aussprechen, was allerdings wegen des individuellen Prüfungsmaßstabs im Kündigungsschutzprozeß kaum zu einem geschlossenen neuen Regelungssystem führen wird. Diese Schwierigkeit besteht nicht im Falle eines vorbehaltenen Widerrufs (vgl. Abschnitt C II 1 c).

2. Vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen sind darüber hinaus kraft Gesetzes anzupassen, wenn die Geschäftsgrundlage für die Zusage nachträglich weggefallen oder



wesentlich erschüttert worden ist mit der Folge, daß dem Arbeitgeber als Schuldner das Festhalten am bisherigen Vertrag nicht mehr zugemutet werden kann (BAG Urteil vom 14. Februar 1956 - 1 AZR 279/54 - AP Nr. 1 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage; BAG 12, 51 = AP Nr. 82 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BGH LM § 242 BGB, Bb Nr. 39 und Nr. 51). Die zu Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Rechtsprechung und Lehre entwickelten Grundsätze sind auch auf die Zusagen von Sozialleistungen anzuwenden (vgl. zuletzt Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Juli 1985 - 3 AZR 546/82 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

Einer Anpassung steht in diesen Fällen das Günstigkeitsprinzip nicht entgegen. Soweit sich der Arbeitgeber auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen kann, braucht er als Schuldner die Ansprüche der Arbeitnehmer nicht in vollem Umfang zu erfüllen. Der Anspruch wird kraft Gesetzes eingeschränkt oder fällt ganz weg.

3. Soweit wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage Leistungen anzupassen sind oder soweit bei einem völligen Wegfall der Leistungsvoraussetzungen Übergangsregelungen zu schaffen sind, muß der Arbeitgeber den Betriebsrat bei der Aufstellung der neuen Verteilungsgrundsätze nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beteiligen. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Damit sind alle vermögenswerten Arbeitgeberleistungen gemeint, bei denen die Bemessung nach bestimmten Grundsätzen oder nach einem System erfolgt. Die Mitbestimmung ist nicht beschränkt auf die unmittelbar lei-



stungsbezogenen Entgelte. Erfasst werden alle Formen der Vergütung, die aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses gewährt werden. Auch bei zusätzlichen sozialen Leistungen soll das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit sicherstellen. Das ist ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt Beschluß vom 10. Juni 1986 – 1 ABR 65/84 – mit weiteren Nachweisen; die Entscheidung ist zur Veröffentlichung bestimmt).

Sein Mitbestimmungsrecht kann der Betriebsrat in Form einer Regelungsabrede oder durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung ausüben. Wählen Arbeitgeber und Betriebsrat die Form der Regelungsabrede, bleibt dem Arbeitgeber überlassen, das mit dem Betriebsrat abgesprochene Verteilungskonzept gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmern mit individual-rechtlichen Mitteln durchzusetzen. Der Arbeitgeber muß sich dann gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmern auf sein Anpassungsrecht gemäß § 242 BGB berufen und, soweit erforderlich, einen generellen Widerruf erklären, um eine Anpassung auf der mit dem Betriebsrat abgesprochenen Grundlage zu erreichen. Entscheiden sich Arbeitgeber und Betriebsrat für eine Betriebsvereinbarung, treten die Normen dieser Betriebsvereinbarung an die Stelle der einheitsvertraglichen Abreden, weil diese mit ihrem bisherigen Inhalt vom Vertragsrecht nicht mehr geschützt werden. Insoweit geht es nicht um einen Günstigkeitsvergleich. Die Kürzung von vertraglich begründeten Ansprüchen zur Anpassung an eine veränderte Geschäftsgrundlage beruht nicht auf einer Kollision verschiedenrangiger Gestaltungsmittel mit unterschiedlichen Regelungszielen. Der Ab-



schluß der Betriebsvereinbarung ist hier vielmehr nur eine Methode, die schon kraft Gesetzes notwendig gewordene Anpassung der vertraglichen Ansprüche an veränderte Verhältnisse mit den Mitteln eines Kollektivvertrags durchzuführen.

Ob und in welchem Umfange vertraglich begründete Ansprüche an eine veränderte Geschäftsgrundlage anzupassen sind, ist eine Rechtsfrage. Sie kann verbindlich nur in einem Rechtsstreit geklärt werden. Dabei kommt nicht nur ein Prozeß zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags in Betracht; auch die Betriebspartner können die Voraussetzungen einer Kürzungsbefugnis im Beschlußverfahren klären lassen, wenn sie die Rechtslage unterschiedlich beurteilen. Der freiwillige Abschluß einer Betriebsvereinbarung, in der der Betriebsrat die Notwendigkeit einer Anpassung infolge Wegfalls der Geschäftsgrundlage anerkennt, wird vielfach ein maßgebliches Indiz dafür sein, daß die gesetzlichen Voraussetzungen für eine notwendig werdende Anpassung der Leistungen erfüllt sind. Andererseits kann der Betriebsrat die Verantwortung für die Beurteilung der Rechtslage ablehnen. Er kann die rechtliche Klärung und Durchsetzung der vertragsrechtlichen Anpassungsbefugnis dem Arbeitgeber zuweisen. Das führt aber nicht dazu, daß er seine Mitwirkung völlig verweigern dürfte. Vielmehr muß der Betriebsrat in einem solchen Fall über die Modalitäten der Neuregelung unter dem Vorbehalt ihrer vertragsrechtlichen Zulässigkeit verhandeln und mitbestimmen (vgl. zu der vergleichbaren Problematik bei arbeitskampfbedingter Kurzarbeit BAG 34, 331, 351 = AP Nr. 70 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, unter C II 2 der Gründe). Er kann aber verlangen, daß die Verantwortung des



Arbeitgebers als Schuldner der vertraglichen Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern deutlich erkennbar bleibt.

Dr. Kissel

Dr. Neumann

Dr. Dieterich

Dr. Thomas

Dr. Heither

Dr. Becker

Gröbing

Dr. Müller

Mager

Kehrmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)