

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 153

Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen

Von

Marcus Sommer



Duncker & Humblot · Berlin

MARCUS SOMMER

**Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen
über betriebliche Sozialleistungen**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 153

Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen

Von

Marcus Sommer



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Sommer, Marcus:

Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen / von Marcus Sommer. – Berlin : Duncker und Humblot, 1997

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 153)

Zugl.: München, Univ., Diss., 1996

ISBN 3-428-09002-0

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten

© 1997 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-09002-0

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Meinen Eltern

Vorwort

Diese Arbeit lag im Sommersemester 1996 der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München als Dissertation vor.

Ausgangspunkt war die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Literatur behandelte Problematik der Beendigung von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen, die zugleich die Frage nach dem Verhältnis von Individualarbeitsrecht und kollektivem Arbeitsrecht bei der Gestaltung materieller Arbeitsbedingungen im Betrieb aufwirft. Im Mittelpunkt der Diskussion steht dabei die Frage eines Bestandsschutzes kollektivrechtlich gewährter betrieblicher Sozialleistungen.

Die vorliegende Arbeit greift diese Fragestellung auf und versucht zu klären, ob und in welchem Umfang ein Bestandsschutz kollektivrechtlich begründeter Individualrechte der Arbeitnehmer bei der Kündigung von Entgeltbetriebsvereinbarungen überhaupt geboten ist und wie ein Ausgleich widerstreitender Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen bei der Beendigung oder Verschlechterung betrieblicher Entgeltnormen erfolgen kann.

Zu besonderem Dank verpflichtet bin ich meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Götz Hueck, der mich bei der Erstellung der Arbeit in vielfältiger Weise unterstützt hat.

Ganz herzlichen Dank sage ich auch meiner Familie für die geduldige Begleitung des Promotionsvorhabens, Herrn Dipl.-Ing. Bernd Rüffer für die Betreuung bei der Erstellung des Manuskripts und insbesondere meiner Frau, Britta Weisel, die mich vom Beginn bis zum Abschluß des Promotionsvorhabens als engagierte Gesprächspartnerin sehr unterstützt hat.

Dresden, im Januar 1997

Marcus Sommer

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	17
B. Kündigung und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen	23
I. Kündigung gemäß § 77 V BetrVG	23
1. Ordentliche Kündigung	23
2. Außerordentliche Kündigung	25
3. Änderungskündigung	26
4. Teilkündigung	29
5. Kündigung im Insolvenzfall	31
II. Nachwirkung gemäß § 77 VI BetrVG	32
1. Rechtswirkung und sachlicher Geltungsbereich	32
2. "Andere Abmachung" im Sinne des § 77 VI BetrVG	33
3. Persönlicher Geltungsbereich	37
4. Dispositivität der Nachwirkung	42
C. Diskussion um Kündigung und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen	44
I. Problematik	44
II. Kündigung der Betriebsvereinbarung über betriebliche Sozialleistungen	47

1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	47
a) Betriebsvereinbarungen über freiwillige Arbeitgeberleistungen	47
b) Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung	47
aa) Voraussetzungen der Kündigung	48
bb) Rechtsfolgen der Kündigung	48
2. Herrschende Meinung im Schrifttum	51
a) Betriebsvereinbarungen über freiwillige Arbeitgeberleistungen	51
b) Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung	51
3. Abweichende Auffassungen im Schrifttum	52
a) Bindung der Kündigung an die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes und an das ultima-ratio-Prinzip	52
b) Kündigung von Betriebsvereinbarungen und Rückwirkungsverbot	53
c) Doppelwirkung der Kündigung von Betriebsvereinbarungen	55
III. Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung über betriebliche Sozialleistungen	56
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	56
a) Beendigungskündigung	56
b) Änderungskündigung	57
2. Herrschende Meinung im Schrifttum	58
3. Abweichende Auffassungen im Schrifttum	59
a) Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen gemäß § 4 V TVG analog	59

b) Nachwirkung infolge voller Erzwingbarkeit von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen	60
c) Nachwirkung kraft Parteivereinbarung	60
IV. Zusammenfassung	61
D. Stellungnahme	65
I. Individualschutz durch Einschränkung des Grundsatzes freier Kündbarkeit von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen	65
1. Kollektiver Kündigungsschutz von Betriebsvereinbarungen	65
a) Bindung der Betriebsparteien an die Grundsätze des Rechts im Sinne des § 75 I 1 BetrVG	65
aa) Abschluß von Betriebsvereinbarungen	65
bb) Kündigung von Betriebsvereinbarungen	67
b) Schranken freier Kündbarkeit?	69
aa) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	69
bb) Ultima-ratio-Prinzip	71
cc) Grundsatz des Vertrauenschutzes	72
2. Beschränkung der "individualrechtlichen" Kündigungswirkung	76
a) "Latent-individualrechtlicher Kern" der Betriebsvereinbarung?	76
aa) Rechtswirkung der Betriebsvereinbarung	76
bb) Rechtsnatur der Kündigung	81
b) Schutzzweck der Betriebsvereinbarung	85

3.	Individualrechtliche Verselbständigung kollektivrechtlich begründeter Rechte	88
a)	Lehre vom kollektivfreien Individualbereich	90
b)	Individualrechtliche Fortgeltung der Betriebsvereinbarung über betriebliche Sozialleistungen gem. § 613a Abs. I Satz 2 BGB analog?	92
c)	Versorgungsrechte ausgeschiedener Arbeitnehmer	95
d)	Novation	97
4.	Individualschutz nach dem Vorbild einer Rechtskontrolle verschlechternder Betriebsvereinbarungen	98
II.	Individualschutz durch Erstreckung der Nachwirkung auf teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen	101
1.	Grammatikalische Auslegung des § 77 VI BetrVG	101
2.	Historische Auslegung des § 77 VI BetrVG	102
3.	Systematische Auslegung des § 77 VI BetrVG	106
a)	Mitbestimmungsordnung	106
aa)	Streichung der betrieblichen Sozialleistung	108
bb)	Kürzung der betrieblichen Sozialleistung	111
b)	"Andere Vereinbarung" im Sinne des § 77 V BetrVG	112
4.	Teleologische Auslegung des § 77 VI BetrVG	114
III.	Zusammenfassung	116
E.	Beschränkung des Grundsatzes freier Kündbarkeit von Betriebsvereinbarungen zur Aufrechterhaltung unverfallbarer Versorgungsrechte	118

I.	Voraussetzungen eines Bestandsschutzes auf Betriebsvereinbarung beruhender Individualrechte auf betriebliche Sozialleistungen	118
1.	Betriebsvereinbarung als temporäres, objektives Recht	118
2.	Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage subjektiver Rechte der Arbeitnehmer	121
a)	Individualrechte aus Versorgungsordnungen	124
aa)	Versorgungsansprüche	124
bb)	Versorgungsanwartschaften	128
b)	Individualrechte aus Betriebsvereinbarungen über sonstige be- triebliche Sozialleistungen	130
aa)	Entstandene, fällige Ansprüche	131
bb)	Anwartschaften auf periodisch gewährte Leistungen	132
cc)	Aussichten auf künftigen Rechtserwerb	133
3.	Zwischenergebnis	134
II.	Umsetzung des Bestandsschutzes	134
1.	Versorgungsansprüche der Ruheständler und unverfallbare Vorsor- gungsanwartschaften ausgesiedelter Arbeitnehmer	134
2.	Unverfallbare Versorgungsanwartschaften betriebsangehöriger Arbeitnehmer	136
3.	Entstandene, fällige Ansprüche auf sonstige betriebliche Sozial- leistungen	140
III.	Konsequenzen für die Kündigung von Betriebsvereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen	142
1.	Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung	142

a) Kündigungsvoraussetzungen	142
b) Feststellung der Kündigungsvoraussetzungen	145
2. Betriebsvereinbarungen über sonstige betriebliche Sozialleistungen	148
IV. Ergebnis	148
F. Schlußbetrachtung	149
Literaturverzeichnis	150
Sachwortregister	162

Abkürzungsverzeichnis

AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift, zitiert nach Band und Seite; in Klammern Erscheinungsjahr des jeweiligen Bandes)
aM	anderer Meinung
AOGö	Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei, Handbuch für die Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGegw	Arbeitsrecht der Gegenwart (Zeitschrift)
ARS	Arbeitsrechtssammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und des Reichsgerichtshofs, der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte
ASiG	Gesetz über Betriebsräte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12.12.1973 (BGBl. I S. 1885)
AuR	Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG E	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAG GS	Großer Senat des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (BGBl. I. S. 3610)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 23.12.1988 (BGBl I S. 1)
BetrVR	Betriebsverfassungsrecht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch v. 18.08.1896 (RGBl. S. 195)
BTDrucks.	Drucksache des Deutschen Bundestages

BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
EG	Europäische Gemeinschaft
Einl.	Einleitung
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
EzA	Entscheidungen zum Arbeitsrecht, herausgegeben von Stahlhache
FS	Festschrift
GG	Grundgesetz
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
GK-KSchG	Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	Juristenzeitung (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz vom 25.08.1969 (BGBl. I S. 1317)
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 18.04.1968 (BGBl. I S. 315)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- (und Sozial-)recht
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
Sgb	Die Sozialgerichtsbarkeit (Zeitschrift)
TVG	Tarifvertragsgesetz vom 15.08.1969 (BGBl. I S. 1323)
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZGR	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht (früher Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Konkursrecht)

A. Einleitung

Unter dem Sammelbegriff "betriebliche Sozialleistungen"¹ versteht man alle diejenigen vermögenswerten Leistungen des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis aus besonderem Anlaß freiwillig gewährt werden, und die nicht Bestandteil der gewöhnlichen Vergütung in Form der laufenden Bezüge (Lohn/Gehalt) sind.²

Gegenstand solcher betrieblicher Sozialleistungen in der betrieblichen Praxis sind insbesondere Zusagen des Arbeitgebers über eine betriebliche Versorgung im Alter, Gratifikationen aus verschiedenen Anlässen, schließlich Sonderzuwendungen und Vergünstigungen bei der Inanspruchnahme betrieblicher Sozialeinrichtungen (Kantine, Werkskindergarten usw.).³ Die gesetzliche Regelung betrieblicher Versorgungsleistungen im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) bewirkt eine Sonderstellung betrieblicher Versorgungsleistungen innerhalb der betrieblichen Sozialleistungen insofern, als dort ein partieller Bestandsschutz für diese Leistungen geregelt ist, der auch Bedeutung für die Kündbarkeit von Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hat.⁴ Deshalb soll im folgenden zwischen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und sonstigen betrieblichen Sozialleistungen unterschieden werden.

Wegen ihrer rechtlichen Verknüpfung mit dem Arbeitsverhältnis können die betrieblichen Sozialleistungen auch als Arbeitsentgelt im weiteren Sinn bezeichnet werden.⁵ Davon grenzt das Bundesarbeitsgericht Sonderzuwendungen ab, die "in das im vertraglichen Synallagma stehende Vergütungsgefüge eingebaut sind, ausschließlich die Entlohnung erbrachter Arbeitsleistung zum Gegenstand haben

¹ Grundlegend zum Begriff Bues, Freiwillige betriebliche Sozialleistungen, 1 ff.; Huhle, Die betrieblichen Sozialleistungen, 32, 38 ff.

² Jahnke, ZfA 1980, 863 ff., 870.

³ Vgl. Magula-Lösche, Umfang betrieblicher Mitbestimmung, 17; Jahnke, ZfA 1980, 863 ff., 863.

⁴ Vgl. zur Unverfallbarkeit und zum Insolvenzschutz von Versorgungsrechten §§ 1,2,7 BetrAVG.

⁵ Vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, § 87 RN 386; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG § 87 RN 94; Jahnke, ZfA 1980, 863 ff., 871.

und keinen darüber hinausgehenden Zweck verfolgen".⁶ Vom Arbeitsentgelt im engeren Sinn unterscheiden sich die betrieblichen Sozialleistungen dadurch, daß ihnen eine "soziale Zweckbestimmung" eigen ist, die gerade nicht den Charakter einer Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung hat.⁷

Betriebliche Sozialleistungen werden heute infolge der vom Bundesarbeitsgericht teilweise auf freiwillige Leistungen ausgedehnten erzwingbaren Mitbestimmung über Arbeitsentgelte⁸ zunehmend auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen gewährt. Betriebliche Sozialleistungen stellen soziale Angelegenheiten im Sinne der §§ 87 ff. BetrVG dar.⁹ Auf der Grundlage freiwilliger Einigung können die Betriebsparteien Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 88 BetrVG über alle mit der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen zusammenhängenden Fragen abschließen.¹⁰ Sie haben eine umfassende Regelungskompetenz. Der Betriebsrat kann nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sogar den Abschluß einer Betriebsvereinbarung erzwingen und braucht sich nicht mit einer formlosen Regelungsabrede zu einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung zu begnügen.¹¹

Anders als die umfassende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien im Bereich der betrieblichen Sozialleistungen ergeben sich die hierauf bezogenen erzwingbaren Beteiligungsrechte des Betriebsrats enumerativ aus dem Katalog des § 87 I BetrVG.¹² Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Umfang betrieblicher Mitbestimmung bei der Vergabe betrieblicher Sozialleistungen kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, ob er die betriebliche Sozialleistung einführt oder streicht, ferner den Zweck der Leistung, die finanzielle Ausstattung (sog. Dotierungsrahmen), die Höhe der Einzelleistung an den Arbeitnehmer, den begünstigten Personenkreis sowie im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zusätzlich die Auswahl und Form der Versorgungsleistung

⁶ BAG Urteil vom 24.10.1990 - 6 AZR 156/89 - E 66, 169 ff., 174.

⁷ Jahnke, ZfA 1980, 863 ff., 871.

⁸ BAG Beschlüsse vom 12.06.1975 - 3 ABR 13/74 - E 27, 195 ff. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung; vom 12.06.1975 - 3 ABR 137/73 -, - 3 ABR 66/74 - AP Nr. 2,3 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung.

⁹ GK-BetrVG Wiese vor § 87 RN 3.

¹⁰ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, § 88 RN 2; GK-BetrVG Wiese § 88 RN 37.

¹¹ BAG Beschuß vom 08.08.1989 - 1 ABR 62/88 -, NZA 1990, 322 ff., 324.

¹² Wegen der Erweiterung erzwingbarer Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag und freiwillige Betriebsvereinbarung vgl. Streitstand bei GK-BetrVG Wiese § 87 RN 7 ff. m.w.N.

bestimmen.¹³ Dagegen sind die sogenannten Bezugsbedingungen¹⁴ zur Gewährleistung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit¹⁵ mitbestimmungspflichtig.¹⁶ Die Bezugsbedingungen umfassen die Modalitäten der Leistungsvergabe bei Einführung und Änderung der Leistung (sog. Verteilungsrahmen).

Deshalb enthält eine Betriebsvereinbarung, die sowohl Rechtsgrundlage betrieblicher Sozialleistungen als auch Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung ist, einerseits mitbestimmungsfreie, andererseits mitbestimmungspflichtige Regelungsgegenstände. Man spricht in diesem Zusammenhang von teilmitbestimmten Betriebsvereinbarungen.

Ein viel diskutiertes Problem an der Schnittstelle zwischen Individual- und kollektivem Arbeitsrecht betrifft die Frage, welche Auswirkung die Beendigung der normativen Wirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung, die bisher Rechtsgrundlage von Ansprüchen und Anwartschaften der Arbeitnehmer war, auf das einzelne Arbeitsverhältnis hat. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält in § 77 V und VI Regelungen zur Kündbarkeit und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen, die diese Verzahnung von kollektivvertraglicher Rechtsgrundlage und Individualanspruch des einzelnen Arbeitnehmers bei der Beendigung der Betriebsvereinbarung betreffen. Dabei wirkt die Nachwirkungsregelung des § 77 VI BetrVG für mitbestimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen als besonderer Schutz für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer.¹⁷ Individualrechtspositionen der Arbeitnehmer sind nämlich - soweit Gegenstand der erzwingbaren Mitbestimmung - gegen einen Eingriff des Arbeitgebers in Form der Kündigung der Betriebsvereinbarung bestandsgeschützt, bis sie durch eine andere Abmachung im Sinne des § 77 VI BetrVG ersetzt werden.

¹³ Magula-Lösche, Umfang betrieblicher Mitbestimmung, 43; BAG in ständiger Rechtsprechung seit BAG Beschlüssen vom 12.06.1975 - 3 ABR 13/74 - - 3 ABR 137/73 -, - 3 ABR 66/74 - AP Nr. 1-3 zu § 87 BetrVG Altersversorgung; BAG Beschuß vom 09.12.1980 - 1 ABR 80/77 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG Beschuß vom 10.06.1986 - 1 ABR 65/84 - AP Nr. 22 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung.

¹⁴ Magula-Lösche, Umfang betrieblicher Mitbestimmung, 43.

¹⁵ Vgl. GK-BetrVG Wiese § 87 RN 593 m.w.N.

¹⁶ Vgl. zum Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung BAG Beschlüsse vom 12.06.1975 oben FN 8 und zum Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei sonstigen freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen BAG vom 09.12.1980 - 1 ABR 80/77 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG vom 22.10.1985 - 1 ABR 38/83 - AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung.

¹⁷ BAG Urteil vom 26.10.1993 - 1 AZR 46/93 - NZA 1994, 572 ff., 573.