

Verschlechternde Ablösung einer Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung

Leitsätze

1. Zu den betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten iSd § 2a Abs 1 Nr 1 ArbGG gehört auch der Streit darüber, ob eine Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung wirksam abgelöst worden ist.
2. Ein kollektiver Günstigkeitsvergleich (BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42) zwischen einem durch Gesamtzusage begründeten Versorgungswerk, das durch Widerruf für neu in den Betrieb eintretende Mitarbeiter geschlossen worden war, und einer geänderten Versorgungsordnung, die wieder für alle Mitarbeiter geöffnet ist, kann nicht ohne weiteres in der Weise vorgenommen werden, daß dem Aufwand für das geschlossene Versorgungswerk mit der naturgemäß sinkenden Zahl von Versorgungsberechtigten der Aufwand gegenübergestellt wird, der auf unbestimmte Zeit für das wieder geöffnete Versorgungswerk aufzubringen ist.

Tenor

Auf die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 2. wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. April 2002 - 20 TaBV 1/00 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Beteiligten zu 1., 3., 4. und 5. gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Ulm - Kammern Ravensburg - vom 30. März 2000 - 8 BV 3/99 - wird zurückgewiesen.

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darum, ob durch Betriebsvereinbarungen betriebliche Versorgungsrechte, die auf der Grundlage einer Gesamtzusage entstanden waren, wirksam abgelöst worden sind.

Die Antragstellerinnen, die Beteiligten zu 1., 3. und 4., sind Unternehmen des früheren D-Konzerns, die seit einigen Jahren zum Konzern der D A AG (DA) gehören. Sie bilden in I einen Gemeinschaftsbetrieb mit rund 2.800 Mitarbeitern. In diesem Betrieb, dessen Betriebsrat der Beteiligte zu 2. ist, galt seit dem Jahre 1961 eine vom Arbeitgeber festgelegte und bekanntgemachte Versorgungsordnung, die zwischenzeitlich mehrfach, zuletzt 1972, 1978 und 1992, geändert wurde. In den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter des Gemeinschaftsbetriebes wurde stets auf die zum Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsschlusses geltenden D-Versorgungsordnungen verwiesen.

Die ursprüngliche Fassung der Versorgungsordnung vom 22. Dezember 1961 wurde im damaligen D-Konzern durch die Mitteilung der Geschäftsleitung Nr. 102/61 bekanntgemacht, in der es am Ende heißt:

"Die Versorgungsordnung vom 22. Dezember 1961 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1961 in Kraft und ist in ihrer jeweils gültigen Fassung für die Firma und die Betriebsangehörigen verbindlich."

In § 15 Abs. 1 und 2 dieser Versorgungsordnung aus dem Jahre 1961 sind die steuerunschädlichen Widerrufsvorbehalte für eine Änderung oder Aufhebung der Versorgungszusage enthalten. Abs. 3, der in die in der Folgezeit geänderten Fassungen der Versorgungsordnung nicht mehr aufgenommen worden ist, hatte den folgenden Wortlaut:

"Darüber hinaus kann die Versorgungsordnung jederzeit geändert oder aufgehoben werden; eine Änderung hat jedoch nur Wirkung für diejenigen Betriebsangehörigen, die nach dem Inkrafttreten der Änderung in den Dienst der Firma treten."

In der letzten Fassung der D-Versorgungsordnung aus dem Jahre 1992 ist festgelegt, daß die Betriebsangehörigen als Betriebsrente einen bestimmten Prozentsatz des Durchschnittseinkommens der letzten drei Jahre vor der Pensionierung erhalten, der von einem Grundbetrag von 10 % nach einer Wartezeit von 10 Jahren um 0,5 % pro weiterem anrechnungsfähigen Dienstjahr auf höchstens 25 % des ruhegeldfähigen Einkommens ansteigt. Das so ermittelte Ruhegeld darf bei seiner erstmaligen Festsetzung zusammen mit der Sozialrente 75 % des ruhegeldfähigen Einkommens nicht überschreiten.

Die Konzernunternehmen des DA-Konzerns, bei dem der Beteiligte zu 6. gebildet ist und der unter der Leitung der Beteiligten zu 5. steht, entschlossen sich im Jahre 1994, ihre betrieblichen Versorgungssysteme insgesamt zusammenzuführen und einheitlich zu gestalten. Dabei ergab sich aus Arbeitgebersicht nicht nur ein Harmonisierungsbedarf. Die Kostendynamik sollte auch auf wieder kalkulierbare Formen zurückgeführt werden. Die Beteiligten zu 1., 3. und 4. haben in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, es habe zwischen 1994 und

1996 im Konzern einen Verlust von 4,8 Milliarden DM und bei den Beteiligten zu 1., 3. und 4. einen Verlust von 690 Mio. DM gegeben. Im Hinblick darauf seien die Betriebsrenten im Jahre 1996 nicht nach § 16 BetrVG angepaßt worden. Die Konzernunternehmen seien im Hinblick auf ihre wirtschaftliche Lage von Erstattungspflichten nach § 128 AFG befreit gewesen.

Vor diesem Hintergrund wurde die D-Versorgungsregelung zum 31. Dezember 1995 für neu eintretende Mitarbeiter geschlossen. In den Verhandlungen mit dem Betriebsrat zeigte sich, daß kein Einvernehmen dahin erreicht werden konnte, ob die neue Versorgungsregelung konzerneinheitlich durch Konzernbetriebsvereinbarung oder für jeden Betrieb gesondert abzuschließen war. Wegen dieses Konflikts entschied man sich dafür, sowohl Einzelbetriebsvereinbarungen als auch Konzernbetriebsvereinbarungen abzuschließen.

Dies geschah zunächst unter dem 30. November 1998. An diesem Tag schlossen die Beteiligten zu 1. bis 4. drei Betriebsvereinbarungen. Die Betriebsvereinbarung über die Versorgungsordnung im Konzern D A (im folgenden: VO 1997) gilt nach § 1 für Mitarbeiter, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einem DA-Unternehmen stehen, sowie deren Angehörige. Die sich aus dieser Versorgungsordnung ergebende Rente wird aus dem Produkt eines Renten-eckwertes von 22,50 DM, den rentenfähigen Dienstjahren und dem Verhältnis des rentenfähigen Einkommens zur Beitragsbemessungsgrenze ermittelt. Für Mitarbeiter, die am 1. Januar 1998 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einem DASA-Unternehmen stehen, und deren Angehörige gilt die VO 1997 nach ihrem § 1 Abs. 2 nach Maßgabe der Besitzstands- und Übergangsregelung vom 30. November 1998 (im folgenden: BV-Besitzstand). In ihr wird einerseits festgelegt, daß die VO 1997 an die Stelle der bisherigen Versorgungsregelungen tritt; andererseits werden die Besitzstände einschließlich eines etwa versprochenen Endgehaltsbezugs der Betriebsrentenberechnung für die zum Ablösungstichtag bereits Beschäftigten aufrechterhalten. Die Möglichkeiten, die erreichte Versorgungsanwartschaft nach der Ablösung zu steigern, werden allerdings reduziert.

In einer Protokollnotiz zur BV-Besitzstand heißt es, die Parteien dieser Betriebsvereinbarung gingen davon aus, alle bisherigen Versorgungsregelungen im DA-Konzern - "zunächst mit Ausnahme der Versorgungsordnung D, für die eine Sonderregelung gilt" - würden durch die VO 1997 mit der Besitzstands- und Übergangsregelung vom 30. November 1998 abgelöst.

Als Sonderregelung für die Mitarbeiter der Antragstellerinnen schlossen die Beteiligten zu 1. bis 4. unter dem 30. November 1998 schließlich eine weitere Betriebsvereinbarung (im folgenden: BV-Sonderweg). In ihr heißt es ua.:

"1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Mitarbeiter der D GmbH/D S GmbH/D S GmbH/E GmbH und wird vor dem Hintergrund der vom Da-Konzern angestrebten konzerneinheitlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung geschlossen. Damit soll der Situation Rechnung getragen werden, dass die beiden Vertragsparteien unterschiedliche Rechtsauffassungen hinsichtlich der Ablösbarkeit der D-Versorgungszusage durch eine Betriebsvereinbarung haben.

2. Die Vertragsparteien befürworten deshalb eine Klärung dieser Rechtsfrage in einem von Arbeitgeberseite eingeleiteten Verfahren vor den Arbeitsgerichten.

3. Die in der Anlage beigelegte Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung (dies sind die ,VO 1997 und die BV-Besitzstand') tritt für Arbeitnehmer mit einer in dieser Ziffer in Abs. 2 definierten D-Versorgungszusage mit Wirkung zum 01. Januar 1998 in Kraft, vorbehaltlich einer rechtskräftigen Entscheidung der Arbeitsgerichte dahingehend, dass die bisherigen D-Versorgungszusagen durch die Neuregelung wirksam abgelöst worden sind.

Zur Herbeiführung einer solchen arbeitsgerichtlichen Entscheidung werden, stellvertretend für alle anderen Zusagen, die Zusagen nach der D-Versorgungsordnung der gerichtlichen Überprüfung unterworfen, die gegenüber Arbeitnehmern der D GmbH bestehen, und zwar nach der D-Versorgungsordnung in der letzten Fassung mit der allgemeinen Zusage von 0,5 % pro Dienstjahr, maximal 25 %. Auch darüber hinausgehende Zusagen, die diese Prozentsätze überschreiten, sind Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung.

...

4. Wird rechtskräftig festgestellt, dass die D-Versorgungszusage durch die Neuregelung nicht wirksam abgelöst wird, wird die D-Versorgungsordnung in ihrer letzten Fassung (01. Januar 1992) für die davon begünstigten Arbeitnehmer weiter angewendet.

Für Neueintritte ab 01.01.1998 gilt ebenso wie für die Arbeitnehmer, die nach Schließung des D-Versorgungswerkes (zum 31.12.1995) eingetreten sind, ausschließlich die neue Da-Versorgungsordnung in der Fassung vom 30.11.1998.

5. Wird durch die Arbeitsgerichte rechtskräftig die Ablösung der D-Versorgungsordnung durch die in Ziffer 3 genannte Neuregelung festgestellt, gilt für die bis zum Zeitpunkt der rechtskräftigen Entscheidung ausgeschiedenen Arbeitnehmer mit D-Versorgungszusage Folgendes:

a) Für Versorgungsfälle bis zum Zeitpunkt der rechtskräftigen Entscheidung wird die jeweilige bisherige Versorgungszusage erfüllt; eine Ablösung findet nicht statt.

b) Für alle übrigen bereits ausgeschiedenen Mitarbeiter gilt die in Ziffer 3 beschriebene Neuregelung.

6. Individuelle Arbeitsverträge werden im Punkte D-Versorgungszusage nicht verändert, auch nicht bei Neugestaltung/Änderung des Arbeitsvertrages. Allerdings behält sich das Unternehmen vor, bei Vertragsänderungen, bei denen die bisherige D-Versorgungszusage übernommen wird, auf den Vorbehalt der möglichen Änderung hinzuweisen."

Am 9. Dezember 1998 wurde zwischen den Beteiligten zu 5. und 6. zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung im DA-Konzern die Vereinbarung getroffen, daß die in einer Anlage aufgeführten Konzernunternehmen, darunter die Antragstellerinnen auf der Grundlage der neuen Versorgungsordnung 1997 sowie der Besitzstands- und Übergangsregelung zur Einführung der VO 1997 ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebliche Versorgungsleistungen gewähren. Für Mitarbeiter mit Anwartschaften nach der D-Versorgungsordnung gilt nach dieser Konzernbetriebsvereinbarung ergänzend die Regelung über den "Sonderweg D".

Die Antragstellerinnen haben geltend gemacht, die VO 1997 und die dazugehörige BV-Besitzstand hätten die vorangegangene D-Versorgungsregelung in der letzten Fassung des Jahres 1992 wirksam abgelöst. Sie haben den Standpunkt eingenommen, das Beschlußverfahren sei die richtige Verfahrensart zur Klärung der umstrittenen Ablösungswirkung der VO 1997. Hierüber könne nur einheitlich und nicht in einer Vielzahl von Individualverfahren entschieden werden. Sie, die Antragstellerinnen, seien auch berechtigt, den Vorbehalt nach der BV-Sonderweg beseitigen zu lassen. Diese Regelung betreffe nur die dem ehemaligen D-Konzern zugehörigen Unternehmen. Die VO 1997 und die BV-Besitzstand seien auch auf vor dem 1. Januar 1996 eingetretene Mitarbeiter anzuwenden. Die vorangegangenen Versorgungsordnungen seien zwar keine Betriebsvereinbarungen, sondern Gesamtzusagen. Diese hätten aber unter einem "Jeweiligkeitsvorbehalt" gestanden, wie die Mitteilung Nr. 102/61 belege. Im übrigen hätten Einzelbetriebsrat und Konzernbetriebsrat auch jeweils Anregungen und Änderungsvorschläge zu der ursprünglichen D-Versorgungszusage unterbreiten können. Die ursprüngliche Gesamtzusage habe jedenfalls deshalb durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden können, weil die Neuregelung bei kollektiver Betrachtung günstiger als die ursprüngliche Regelung sei. Nach einem von ihr vorgelegten versicherungsmathematischen Gutachten sei die Gesamtbelegschaft der D-Unternehmen durch die VO 1997, mit der die Neuordnung und Wiedereröffnung der betrieblichen Versorgungsregelung erfolgt sei, und die Besitzstandsregelung hierzu gegenüber der Versorgungsregelung aus dem Jahre 1992 besser gestellt worden. Auf der Grundlage der arbeitgeberseitigen Verpflichtungen nach 30 Jahren bezogen auf den Stichtag 1. Januar 1998 belaufe sich die Verbesserung auf insgesamt mehr als 60 Mio. DM. Für den gesamten Konzern ergebe sich eine Besserstellung um 638 Mio. DM. Für die aus der ursprünglichen Versorgungsregelung begünstigten Arbeitnehmer sei eine Abflachung der noch nicht erdienten Steigerungssätze erforderlich geworden, durch die etwa 272 Mio. DM frei geworden seien. Von Unternehmensseite seien zusätzlich 400 Mio. DM zur Verfügung gestellt worden. Mit dem Gesamtbetrag sei es möglich geworden, die bei Wirksamwerden der VO 1997 nicht mehr begünstigten neu eingetretenen und neu eintretenden Arbeitnehmer in das Versorgungswerk einzubeziehen. Insgesamt sei die ausufernde dynamische Kostenbelastung der Altregelungen zugunsten einer verlässlichen, betriebswirtschaftlich verkraftbaren Neuregelung abgelöst worden. Zugleich habe durch die Einbeziehung aller Mitarbeiter dem Gleichbehandlungs- und Fürsorgegedanken Rechnung getragen werden können.

Die Antragstellerinnen haben zuletzt sinngemäß beantragt

festzustellen, daß die VO 1997 und die BV-Besitzstand in Verbindung mit der Konzernbetriebsvereinbarung vom 9. Dezember 1998 die für die Mitarbeiter der Antragstellerinnen bis zum 31. Dezember 1997 geltende Versorgungsordnung 1992 abgelöst haben.

Der Beteiligte zu 2. und der vom Landesarbeitsgericht als weiterer Beteiligter festgestellte Konzernbetriebsrat (Beteiligter zu 6.) haben beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Nach ihrer Auffassung ist der Antrag unzulässig. Die Antragstellerinnen müßten im Individualverfahren gegen die von der alten Regelung begünstigten einzelnen Arbeitnehmer vorgehen. Die Versorgungsordnung D sei nicht betriebsvereinbarungsoffen. Die vorangegangenen Gesamtzusagen seien nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt worden. Die Neuregelung sei auch nicht kollektiv günstiger als die D-Versorgungsregelung. Die Ersparnis im Verhältnis zu den bisher Begünstigten sei höher als der Aufwand für die neu Eintretenden. Das vorgelegte versicherungsmathematische Gutachten sei in

mehrfacher Hinsicht unrichtig. Es gebe auch keine sachlichen Gründe für die Neuregelung. Die VO 1997 gelte für einige der Konzernunternehmen nicht und für viele Mitarbeiter in den übrigen Unternehmen nur eingeschränkt. Die Neuregelung sei auch weder überschaubar noch kalkulierbar. Sie enthalte Eckwerte, deren zukünftige Ausgestaltung nicht vorhergesehen werden könne. Die Begünstigung der neu Eintretenden erfordere keine Schlechterstellung der bisher Begünstigten.

Während das Arbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberseite zurückgewiesen hat, hat das Landesarbeitsgericht ihm nach Beweisaufnahme zum Inhalt des versicherungsmathematischen Gutachtens entsprochen. Mit seiner zugelassenen Rechtsbeschwerde strebt der beteiligte Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung an. Der ebenfalls beteiligte Konzernbetriebsrat hat keinen Antrag gestellt.

B. Die Rechtsbeschwerde des beteiligten Betriebsrats ist zulässig und begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Versorgungsordnung D nicht wirksam durch die VO 1997 und die BV-Besitzstand in Verbindung mit der Konzernbetriebsvereinbarung abgelöst worden. Deshalb war der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Entscheidung des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.

I. Die Rechtsbeschwerde des beteiligten Betriebsrats ist zulässig, auch wenn das Landesarbeitsgericht nicht die ablösende Wirkung der Betriebsvereinbarungen vom 30. November 1998, sondern der Konzernbetriebsvereinbarung vom 9. Dezember 1998 in Verbindung mit diesen dort in Bezug genommenen Betriebsvereinbarungen festgestellt hat. Auch durch diese Entscheidung ist der beteiligte Betriebsrat beschwert. Er hatte sich mit seinem Verfahrensantrag in den Vorinstanzen gegen jede Ablösung der Versorgungsordnung D gewendet. Zu einer solchen umfassenden Rechtsverfolgung war und ist der Betriebsrat zumindest auf Grund der BV-Sonderweg befugt. Durch sie haben die Betriebspartner nicht auf Volumen oder Verteilung der Versorgungsleistungen Einfluß genommen, sondern allein eine Regelung gefunden, wie die nur im Gemeinschaftsbetrieb und dort zwischen den Betriebspartnern bestehenden Meinungsunterschiede über die Wirksamkeit der ablösenden Neuregelung geklärt werden sollen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist auch begründet. Der Antrag der Arbeitgeberinnen ist zwar zulässig, aber unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß der Konflikt um die Ablösungswirkung der Versorgungsordnung D nicht in einzelnen Urteilsverfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, sondern in einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durchzuführen ist.

a) Nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig, im Beschlußverfahren über alle Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz mit den im Gesetz genannten Ausnahmen zu entscheiden. Mit dieser Regelung sollte in Abgrenzung zur Vorgängerbestimmung im Arbeitsgerichtsgesetz 1953 eine umfassende Zuständigkeit geschaffen werden: Immer wenn die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung des Betriebs und die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Betriebspartner als Träger dieser Ordnung im Streit stehen, sollen darüber die Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren als der dafür geschaffenen und besonders geeigneten Verfahrensart entscheiden (BAG 16. Juli 1985 - 1 ABR 9/83 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 17 mit Anm. Löwisch/Bernards = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 9, zu B I der Gründe).

b) Zu den betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten gehört auch die Auseinandersetzung über Inhalt, Reichweite oder Wirkung der die betriebliche Ordnung prägenden Betriebsvereinbarungen. Hierdurch werden zwar regelmäßig auch individualrechtliche Rechtspositionen der der normativen Wirkung einer Betriebsvereinbarung unterworfenen Arbeitnehmer betroffen. Zugleich geht es hier aber auch immer um das Verhältnis der Betriebsparteien zueinander. Dessen Klärung ist dem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zugewiesen.

c) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ergibt sich nichts anderes aus der BV-Sonderweg. Diese betriebliche Regelung legt nicht fest, daß eine Klarstellung der Rechtslage nur in einzelnen Urteilsverfahren zwischen den nach der Versorgungsordnung D bisher Begünstigten und deren jeweiligen Arbeitgeberinnen herbeigeführt werden könnte. Aus Ziffer 3 BV-Sonderweg ergibt sich vielmehr, daß jedenfalls im Verhältnis zwischen den Betriebsparteien in einem Verfahren die Rechtslage geklärt werden soll, und daß in diesem Verfahren nicht etwa eine einem einzelnen Arbeitnehmer gegebene Versorgungszusage, sondern "die Zusagen nach der D-Versorgungsordnung der gerichtlichen Überprüfung unterworfen" werden sollen, "die gegenüber Arbeitnehmern der D GmbH bestehen". Berücksichtigt man weiter, daß es in diesem angestrebten Verfahren um die Klärung von unterschiedlichen Rechtsstandpunkten der Betriebspartner geht, können die Regelungen in der BV-Sonderweg bei verständiger Würdigung nur so verstanden werden, daß die Klärung in einem Verfahren erfolgen soll, in dem der Betriebsrat seinen Rechtsstandpunkt einführen und vertreten kann. Dies ist nur das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren, nicht ein einzelnes Urteilsverfahren mit einem von einer Antragstellerin ausgewählten Versorgungsanwärter.

2. Die Antragstellerinnen haben für ihren Antrag auch das erforderliche besondere Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO, einer Vorschrift, die auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren anzuwenden ist (BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - BAGE 90, 288, 293; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 81 Rn. 31).

a) Das Rechtsschutzinteresse für den auf die Feststellung der Wirksamkeit der ablösenden Neuregelungen gerichteten Antrag ist nicht davon abhängig, ob eine antragsgemäße Entscheidung im Verhältnis zu den einzelnen Versorgungsanwärtern präjudiziell wirken würde. Nach Ziffer 3 BV-Sonderweg bedürfen die Antragstellerinnen eine entsprechende Entscheidung allein schon dafür, daß die neuregelnden Betriebsvereinbarungen überhaupt für die von der Versorgungsordnung D bisher Begünstigten formell in Kraft treten kann. Dies allein begründet das erforderliche schützenswerte Interesse, den gestellten Feststellungsantrag zu verfolgen.

b) Der Senat hat auch keine durchgreifenden Bedenken gegenüber der Vorgehensweise der Betriebspartner, das Wirksamwerden der betrieblichen Neuregelung des Versorgungswerks von einer gerichtlichen Entscheidung über die Wirksamkeit der Ablösung der Versorgungsordnung D abhängig zu machen. Es macht keinen verfahrensrechtlich erheblichen Unterschied, ob eine betriebliche Neuregelung von den Beteiligten unbedingt abgeschlossen wird, einer der Betriebspartner sich aber schon beim Abschluß der Betriebsvereinbarung vorbehält, deren Rechtswirksamkeit gerichtlich überprüfen zu lassen, oder ob der Weg zur Klärung einer solchen Meinungsverschiedenheit im einzelnen vorgezeichnet wird, wie dies in der BV-Sonderweg geschehen ist. Beide Wege sind gangbar.

III. Der zulässige Antrag ist nicht begründet. Die VO 1997 und die BV-Besitzstand haben weder allein noch in Verbindung mit der Konzernbetriebsvereinbarung vom 9. Dezember 1998 die Versorgungsordnung D wirksam abgelöst. Dabei kann auch in diesem Zusammenhang unentschieden bleiben, ob der Konzernbetriebsrat oder der Einzelbetriebsrat für die in eine konzernweite Regelung eingebettete Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung im Betrieb der Antragstellerinnen zuständig war. Die in Form von Betriebsvereinbarungen getroffenen Neuregelungen sind entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts von vornherein nicht geeignet, die als Gesamtzusage geschaffene Versorgungsordnung D verschlechternd abzulösen.

1. Die VO 1997 stellt auch unter Berücksichtigung der BV-Besitzstand für die von der Versorgungsordnung D ursprünglich begünstigten Versorgungsanwärter nach übereinstimmendem Vortrag der Beteiligten eine Verschlechterung dar. Die Antragstellerinnen haben selbst vorgetragen, es sei bei der Neuregelung auch um eine "Abflachung der Dynamisierung", und darum gegangen, die "Kostendynamik auf wieder kalkulierbare Formen zurückzuführen".

2. Die Versorgungsordnung D ist im Jahre 1961 von der damaligen Arbeitgeberin einseitig aufgestellt und bekannt gemacht worden. Auch die durchgängig verbessernden Änderungen des Versorgungswerks in der Folgezeit bis zum Jahre 1992 einschließlich sind auf diese Weise zustande gekommen. Es handelt sich bei der Versorgungsordnung D damit um eine Gesamtzusage, deren Inhalt über § 151 BGB Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge geworden ist.

Eine durch eine Gesamtzusage begründete und deshalb auf einzelvertraglicher Grundlage beruhende betriebliche Ordnung ist gegen Verschlechterungen grundsätzlich durch das Günstigkeitsprinzip geschützt. Dieses in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Prinzip ist Ausdruck des aus dem arbeitsrechtlichen Schutzprinzip hergeleiteten Grundsatzes, daß arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge im Verhältnis zu rangniedrigeren Regelungen wie insbesondere einzelvertraglichen Abmachungen Verbesserungen nicht ausschließen können. Sie können nur einseitig zwingendes Recht schaffen. Damit bleiben günstigere arbeitsvertragliche Regelungen auch dann, wenn sie auf eine Gesamtzusage zurückgehen, grundsätzlich gegenüber nachträglichen verschlechternden Betriebsvereinbarungen wirksam (BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 55 f., 60 ff. mwN; 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, 192 f.).

Von diesem Grundsatz läßt das Bundesarbeitsgericht seit der Entscheidung des Großen Senats vom 16. September 1986 nur die folgenden Ausnahmen zu: Eine Verschlechterung der durch Gesamtzusage begründeten Rechte durch Betriebsvereinbarung kommt in Betracht, wenn die Geschäftsgrundlage der Gesamtzusage gestört ist, der Arbeitgeber sich den Widerruf der Gesamtzusage vorbehalten oder sie unter dem Vorbehalt einer abändernden Neuregelung durch Betriebsvereinbarung gestellt hat, oder wenn die Neuregelung durch Betriebsvereinbarung zumindest bei kollektiver Betrachtung insgesamt nicht ungünstiger als die abgelöste Gesamtzusage ist.

Kommt auf Grund einer der genannten Alternativen eine verschlechternde Ablösung durch Betriebsvereinbarung an sich in Betracht, ist auf einer zweiten Stufe weiter zu prüfen, ob die Neuregelung bei der Ablösung der durch die Gesamtzusage geschaffenen Ordnung die Gebote des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt hat (BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 69; 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, 196).

3. Für eine Störung der Geschäftsgrundlage der Versorgungsordnung D gibt es keine Anhaltspunkte. Eine verschlechternde Ablösung dieser Gesamtzusage durch die Betriebsvereinbarungen aus dem Jahre 1998 scheidet aber auch unter dem Gesichtspunkt eines Widerrufs- oder Änderungsvorbehalts oder auf der Grundlage eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs aus.

a) Die Versorgungsordnung D enthält weder einen ausdrücklichen noch einen stillschweigenden Abänderungsvorbehalt zugunsten einer einseitigen Regelung des Arbeitgebers oder einer ablösenden Betriebsvereinbarung. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

aa) Die Gesamtzusagen sind seit dem Jahre 1961 durchgängig als einseitige Arbeitgeberversprechen schriftlich niedergelegt worden und an die Betriebsöffentlichkeit gelangt. Ein Verschlechterungsvorbehalt gegenüber einmal begünstigten Mitarbeitern ist in keine der Regelungen aufgenommen worden. Die steuerunschädlichen Vorbehalte in § 15 Abs. 1 und Abs. 2, die vorliegend ohnehin nicht einschlägig sind, begründeten keine eigenständigen Rechte, sondern verwiesen nur auf die nach dem allgemeinen Recht bestehenden Möglichkeiten. Damit spricht schon die Auslegungsregel, wonach schriftliche Bestimmungen, besonders wenn in ihnen zahlreiche Einzelheiten geregelt sind, die Vermutung der Vollständigkeit für sich haben, gegen die Annahme, die Versorgungsordnung D sei für verschlechternde Neuregelungen offen.

Dem steht auch nicht die Formulierung in der ersten Bekanntmachung der Versorgungsordnung aus dem Jahre 1961 entgegen, in der von der Versorgungsordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung die Rede ist. Es ist schon fraglich, ob dieser einmalige Hinweis, der in der Folgezeit bei den mehrfachen Änderungen nicht wiederholt wurde, zum Zeitpunkt der Ablösung der Versorgungsordnung noch eine rechtliche Bedeutung haben konnte. Daß aber auch schon mit der ursprünglichen Erklärung nicht eine Abänderbarkeit der Versorgungsordnung zu Lasten der einmal Begünstigten gemeint war, zeigt § 15 Abs. 3 der ursprünglichen Versorgungsordnung aus dem Jahre 1961. Danach sollte die Versorgungsordnung zwar jederzeit geändert oder aufgehoben werden können; eine Änderung sollte jedoch nur Wirkung für diejenigen Betriebsangehörigen haben, die nach dem Inkrafttreten der Änderung in den Dienst der Firma treten. Dadurch wurde jedenfalls 1961 zweifelsfrei deutlich gemacht, daß die einmal erhaltene Versorgungszusage in der Zukunft durch Neuregelungen nicht mehr verschlechtert werden würde.

bb) § 15 Abs. 3 der Versorgungsordnung 1961 ist zwar in den abgeänderten Neufassungen der Versorgungsordnung in der Folgezeit nicht mehr enthalten. Bei den von der Versorgungsordnung D begünstigten Arbeitnehmern wurde jedoch ein gleichartiges Vertrauen darauf begründet, ohne eigene Zustimmung nicht schlechter behandelt zu werden, als nach der ihnen einmal erteilten Versorgungszusage: Alle im Gemeinschaftsbetrieb abgeschlossenen Formulararbeitsverträge enthalten den Hinweis auf die jeweils bei Vertragsschluß aktuell geltende Versorgungsordnung D, und keine Erklärung, daß die jeweils konkret benannten Versorgungsordnungen in ihrer jeweiligen Fassung gelten sollen.

cc) Dagegen, daß die Versorgungsordnung D für eine verschlechternde Betriebsvereinbarung offen sein sollte, spricht insbesondere auch die Praxis im D-Konzern. Dort ist zwar mit dem Betriebsrat regelmäßig über die Versorgungsregelungen gesprochen worden. Die Versorgungsordnung und ihre Abänderungen, die vom Betriebsrat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Tatsächlichen nur sehr eingeschränkt einflußbar waren, sind dann aber in der formalisierten allgemeinen Zusage nicht als Betriebsvereinbarung, sondern als ausschließlich arbeitgeberseitiges Versorgungsversprechen in die Betriebsöffentlichkeit gegeben worden. Besonders deutlich wurde dies bereits in der ursprünglichen Zusage aus dem Jahre 1961 dadurch, daß in deren Bekanntmachung ausdrücklich auf eine Entscheidung von Herrn Professor Dr. D als Grundlage des Versorgungswerks hingewiesen wurde. Den Betriebsrat erwähnt die Versorgungsordnung nicht.

dd) Die Auffassung der Antragstellerinnen, das durch die Gesamtzusage entstandene "kollektiv-rechtliche Bezugssystem" müsse als solches betriebsvereinbarungsoffen sein, greift Wertungsgesichtspunkte auf, die für die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts maßgeblich waren und zur Begründung des sogenannten Ordnungsprinzips herangezogen wurden. Diese Wertungen stehen jedoch seit dem Beschluss des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. September 1986 (- GS 1/82 - BAGE 53, 42) aus den genannten Gründen im Widerspruch zur seither ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Verschlechterung der Versorgungsordnung D durch die Betriebsvereinbarungen des Jahres 1998 sei auf der Grundlage eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs an sich möglich.

aa) Hat eine Gesamtzusage ein Recht ohne Widerrufs- oder Abänderungsvorbehalt eingeräumt, bleibt es nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich bei der herkömmlichen Rangfolge von Ansprüchen aus Vertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag und Gesetz. Praktische Schwierigkeiten bei der

Ablösung vertraglicher Einheitsregelungen berechtigen für sich allein nicht dazu, die Unterscheidung von vertragsrechtlichen und kollektiv-rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten aufzugeben. Zur Klärung der Kollisionswirkung kommt es auf das Günstigkeitsprinzip an, das der günstigeren Individualrechtsgrundlage den Vorrang vor der ungünstigeren Rechtsgrundlage aus dem kollektiven Arbeitsrecht, auch aus dem Betriebsverfassungsgesetz, einräumt.

Das Günstigkeitsprinzip ist jedoch bei vertraglichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen über freiwillige soziale Leistungen in besonderer Weise anzuwenden. In einem solchen Fall werden Ansprüche für alle Arbeitnehmer oder für eine nach bestimmten Kriterien abgrenzbare Gruppe von Arbeitnehmern des Betriebs begründet. Die individuelle Lage eines einzelnen Arbeitnehmers, seine persönlichen Umstände oder seine besonderen individuellen Verdienste, spielen bei der Zusage keine Rolle. Vertragliche Einheitsregelungen verschaffen einer generellen Regelung durch eine Vielzahl abgestimmter Vertragsabsprachen Geltung. Die betroffenen Arbeitnehmer werden durch allgemeine Vertragsbedingungen zusammengefaßt. Auch die Gründe, die den Arbeitgeber als Vertragspartei zu einer Änderung des Geregelter veranlassen, stammen bei vertraglichen Einheitsregelungen nicht aus den individuellen Rechtsbeziehungen. Es geht vielmehr um die generellen Maßstäbe, nach denen freiwillige soziale Leistungen des Arbeitgebers verteilt werden sollen. Auch etwaige Änderungsbedürfnisse ergeben sich häufig aus solchen allgemeinen Erwägungen. 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 Änderungswünschen hervortreten.

Nach der Rechtsprechung des Großen Senats wird durch diesen kollektiven Bezug auch die geschützte Rechtsposition des einzelnen Arbeitnehmers aus der Gesamtzusage gekennzeichnet. Der Bezugsrahmen bestimmt die Kriterien des Vergleichsmaßstabs bei der Anwendung des Günstigkeitsprinzips. Dessen Schutzzweck entspricht es, wenn bei der Ablösung vertraglicher Einheitsregelungen nur ein kollektiver Günstigkeitsvergleich angestellt wird. Bestimmen kollektive Voraussetzungen und der Verteilungsplan das Bild einer vertraglichen Einheitsregelung, dürfen bei der Anwendung des Günstigkeitsprinzips nicht die einzelnen Zusagen und individuellen Besitzstände als Maßstab zugrunde gelegt werden. Entscheidend kann es nur auf den wirtschaftlichen Wert der Zusagen insgesamt ankommen. Anderenfalls müßte das System einer Einheitsregelung scheitern. Eine Umstrukturierung oder Anpassung an veränderte Umstände wäre auch dann nicht möglich, wenn eine Verringerung der vorgesehenen Dotierung, des gesamten Versorgungsaufwandes, gar nicht beabsichtigt ist. Jede Neuregelung müßte zu Widersprüchen und Ungereimtheiten führen. Deshalb kann es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur auf die Vor- oder Nachteile ankommen, welche 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 hiernach einer Ablösung nicht entgegen, auch wenn einzelne Arbeitnehmer dadurch schlechter gestellt werden.

bb) Diese Rechtsprechung hat Zustimmung (Moll NZA 1988 Beilage 1 S. 17 ff.; im wesentlichen auch Richardi NZA 1987, 185), aber auch Kritik (Blomeyer DB 1987, 634; Joost RdA 1989, 7; Däubler AuR 1987, 349; Löwisch SAE 1987, 185; Otto Anm. EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 17) erfahren. Der Senat muß sich mit ihr und den zwischenzeitlich deutlich gewordenen Anwendungsproblemen des kollektiven Günstigkeitsvergleichs (vgl. etwa 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, 194 f.; 18. März 2003 - 3 AZR 101/02 - zVv., zu B II 1 b der Gründe) nicht im einzelnen auseinandersetzen. Die Neuregelung des Versorgungswerks im bisherigen Regelungsbereich der Versorgungsordnung D durch die VO 1997 und die BV-Besitzstand ist auch bei kollektiver Betrachtung in jedem Falle ungünstiger als das Versorgungswerk auf der Grundlage der Gesamtzusage. Dies ergibt sich, wenn man die Dotierungsrahmen einander gegenüberstellt, die nach den Grundsätzen des Großen Senats für den Günstigkeitsvergleich einander gegenüberzustellen sind.

Es kann nicht, wie der Betriebsrat im Ergebnis meint, nur auf einen Vergleich des Versorgungsaufwands ankommen, der von Arbeitgeberseite für die bisher Begünstigten nach der Alt- und nach der Neuregelung aufzubringen ist. Dieser nur die individualrechtlichen Positionen der bisher Begünstigten in den Blick nehmende Vergleichsmaßstab steht im Widerspruch dazu, daß die besondere Art der Gesamtzusage als eines kollektiven Regelungspaketes nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts eine Einschränkung des Individualschutzes zur Folge haben kann. Der einzelne von einer Gesamtzusage Begünstigte muß damit rechnen, daß auf Grund veränderter Gerechtigkeitsvorstellungen im Gesamtpaket Umschichtungen stattfinden, die auch zu seinen Lasten gehen können.

Es ist aber auch ausgeschlossen, entsprechend den Vorstellungen der Antragstellerinnen und des Landesarbeitsgerichts den Aufwand aus der zum Zeitpunkt der Ablösung geschlossenen Versorgungsordnung D mit dem aus einem auf unbestimmte Zeit geltenden Versorgungswerk auf der Grundlage der VO 1997 und der BV-Besitzstand zu vergleichen. Dem stehen sowohl besondere Umstände des Einzelfalls als auch der Umstand entgegen, daß ein solcher Vergleich die Schließungsmöglichkeit, die sich bei der Versorgungsordnung D realisiert hat, bei der ablösenden Neuregelung unberücksichtigt läßt.

(1) Bereits aus den Umständen des Einzelfalls ergibt sich, daß die zwischenzeitliche Schließung des D-Versorgungswerks außer Betracht zu bleiben hat. Das bedeutet: Der Versorgungsaufwand nach der älteren Versorgungsordnung, der sich ohne die Schließung ergeben hätte, ist mit dem nach der VO 1997 und der BV-Besitzstand vorhersehbaren Aufwand zu vergleichen.

Bis zum Jahre 1995 sollten nach dem Willen der Antragstellerinnen alle Beschäftigten des D-Gemeinschaftsbetriebs nach Maßgabe der Versorgungsordnung D Versorgungsrechte erwerben können. Dies hat sich zwar durch die Schließung des Versorgungswerks für Neueintretende ab dem 1. Januar 1996 dem ersten Anschein nach geändert. Diese Änderung beruhte aber nicht auf einer anderen Einschätzung der Antragstellerinnen, was die Verteilungsgerechtigkeit im Betrieb angeht. Vielmehr hatten die Konzernunternehmen nach dem Vortrag der Antragstellerinnen bereits im Jahre 1994 beschlossen, ihre betrieblichen Versorgungssysteme zusammenzuführen und einheitlich zu gestalten. Die alten bis dahin geltenden Versorgungssysteme sollten harmonisiert und reformiert werden, die Kostendynamik in den bis dahin bestehenden betrieblichen Versorgungsregelungen auf wieder kalkulierbare Formen zurückgeführt werden. Letzteres erschien auch deshalb erforderlich, weil die wirtschaftliche Lage im Konzern zum damaligen Zeitpunkt schwierig war. Vor diesem Hintergrund stellte sich die Schließung des Versorgungswerks zum 31. Dezember 1995 für die Zukunft nur als ersten Schritt eines gestreckten Ablösungsvorganges unter Einschaltung der Betriebsräte dar, der von vornherein darauf gerichtet war, im Ergebnis wiederum für alle Mitarbeiter Versorgungsanswartschaften in Aussicht zu stellen, allerdings auf niedrigerer und besser kalkulierbarer Grundlage. Entsprechend dieser bereits bei Schließung der Versorgungsordnung D bestehenden Planung kam es dann im Jahre 1998 zu den betrieblichen Neuregelungen des Versorgungswerks auch für alle Mitarbeiter des Gemeinschaftsbetriebs. Dieser von den Antragstellerinnen selbst geschilderte Ablauf schließt es aus, allein auf den Zeitpunkt der Neuregelung abzustellen und deren Aufwand mit dem sich aus dem geschlossenen Versorgungswerk ergebenden Aufwand zu vergleichen. Die Antragstellerinnen müssen sich vielmehr auf der Grundlage der Wertungen des Großen Senats in seinem Beschluß vom 16. September 1986 (- GS 1/82 - BAGE 53, 42) im Rahmen des kollektiven Günstigkeitsvergleichs so behandeln lassen, als hätten sie zum Ablösungstichtag die weitergeltende Versorgungsordnung D durch die VO 1997 und die BV-Besitzstand abgelöst.

Dies schließt eine wirksame Ablösung nach den Grundsätzen des kollektiven Günstigkeitsvergleichs aus. Die ursprüngliche Versorgungsordnung war, wie die Antragstellerinnen selbst ausführen und was sich im übrigen auch ohne weiteres aus den Besitzstandsregelungen ergibt, um einiges aufwendiger als die Neuregelung unter Einschluß der Besitzstandsregelungen. Die Privilegierung eines betriebsverfassungsrechtlichen Eingriffs in individualrechtliche Rechtspositionen aus einer Gesamtzusage ist unter solchen Umständen nicht gerechtfertigt. Es ging bei der Ablösung der Versorgungsordnung D nicht um eine Umschichtung auf Grund veränderter sozialer oder rechtlicher Wertungen, sondern um eine Absenkung der Kosten und eine bessere Kalkulierbarkeit der Versorgungssysteme. Diese Ziele können es aber nicht rechtfertigen, das hier bestehende, durch das Mutterunternehmen des D-Konzerns ausgelöste Problem der ungleichgewichtigen Rechtsquellen zu übergehen.

(2) Auch wenn man die besonderen Umstände des Einzelfalls, den gestreckten Ablösungsvorgang zwischen 1995 und 1998, außer Betracht läßt, ergibt sich keine Ablösbarkeit der Versorgungsordnung D durch die Betriebsvereinbarungen aus dem Jahre 1998 auf der Grundlage eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs. Der von den Antragstellerinnen und dem Landesarbeitsgericht angestellte Vergleich berücksichtigt zu Unrecht nur beim bisherigen Aufwand die in der Versorgungsordnung D enthaltene und realisierte Möglichkeit, das Versorgungswerk für Neueintretende zu schließen. Auch die ablösenden Betriebsvereinbarungen sind kündbar. Nach dem Wirksamwerden einer solchen Kündigung neu Eintretende würden keine Versorgungsanswartschaft mehr erwerben. Der Kreis der nach einer Kündigung von betrieblichen Versorgungsregelungen noch zu Versorgenden wird kontinuierlich kleiner. Damit würde bei dem auf den Betriebsvereinbarungen beruhenden Versorgungswerk dieselbe Situation eintreten, wie sie nach der Schließung der Versorgungsordnung D bestanden hat. Da sich bei diesem Versorgungswerk das Risiko der Schließung realisiert hat, muß ein Vergleich des jeweils erforderlichen Versorgungsaufwandes auch bei der ablösenden Neuregelung die Möglichkeit der Realisierung dieses Risikos berücksichtigen. Dies bedeutet, daß dem Aufwand aus der geschlossenen Versorgungsordnung D der Aufwand aus der Neuregelung gegenüber zu stellen ist, der sich bei einer Schließung des durch die Betriebsvereinbarungen aus dem Jahre 1998 zum frühestmöglichen Termin, dem 31. Dezember 2002, ergäbe. Bereits aus einer Schätzung auf der Grundlage der von den Antragstellerinnen vorgelegten Zahlen ergibt sich, daß die Neuregelungen bei kollektiver Betrachtung ungünstiger als die ursprüngliche Versorgungsordnung D sind. Sie konnten diese Versorgungsregelungen daher nicht verschlechternd ablösen.

4. Da nach alledem bereits dem Grunde nach eine wirksame verschlechternde Ablösung der D-Versorgungsordnung durch die Betriebsvereinbarungen aus dem Jahre 1998 ausschiedet, kommt es nicht mehr darauf an, ob bei der Ablösung die auf der Grundlage der abgelösten Regelung erlangten Besitzstände unter Wahrung der Gebote der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes gewahrt worden sind.

Reinecke Bepler Breinlinger

Born Furchtbar