
Datum: 23.12.2009
Gericht: Arbeitsgericht Bonn
Spruchkörper: 2.Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 1628/09 EU
ECLI: ECLI:DE:ARBGBN:2009:1223.2CA1628.09EU.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Leitsatz

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die außerordentliche und hilfsweise ausgesprochene ordentliche (Teil-) Kündigung der Beklagten vom 26.05.2009 unwirksam ist und dem Kläger insbesondere weiterhin – auch über den 31.12.2009 hinaus – alle Ansprüche aus der Sozialvereinbarung der M. vom 11. September 1992 zustehen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird für das Urteil auf 4.000,00 € festgesetzt.

TATBESTAND

- | | |
|--|---|
| Die Parteien streiten um die Fortgeltung einer im Betrieb der Beklagten langjährig angewendeten Sozialvereinbarung. | 1 |
| Der im Jahre 1949 geborene Kläger ist seit Juni 1978 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern, die am Standort N. etwa 500 Arbeitnehmer hat, beschäftigt und erzielt eine Bruttomonatsvergütung von ca. 3009,61 €. Er befindet sich in der Freistellungsphase der | 2 |
| | 3 |

vereinbarten Altersteilzeit (Kopie des ATZ-Vertrages Bl. 6 ff GA). Auf das Arbeitsverhältnis sind die Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW sowie ergänzende bzw. abändernde Firmentarifverträge anzuwenden.

Bei dem Betrieb der Beklagten handelte es sich ursprünglich um einen Betrieb der M. (j.). Am 11.09.1992 schlossen die M. und der bei ihr bestehende Gesamtbetriebsrat eine Sozialvereinbarung. Zuvor hatte bereits eine Arbeits- und Sozialordnung vom 1.1.1969 bestanden, welche durch eine Sozialvereinbarung vom 15.12.1975 abgelöst worden war. 4

Auf die Sozialvereinbarung vom 11.09.1992, welche insbesondere Geburts- und Heiratsbeihilfen sowie "Weihnachtstvergütungen" und Jubiläumsgaben regelt, wird ihres näheren Inhalts wegen Bezug genommen (Anlage K4, Bl. 19 ff. GA). 5

Mit Einbringungsvertrag vom 17.12.1993 wurde der Betrieb N. von der M. auf die Q. übertragen. Die Arbeitsverhältnisse der betriebsangehörigen Arbeitnehmer gingen im Wege des Betriebsübergangs auf die Q. über. Zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestand im Betrieb N. – wie jedenfalls seit 1969 durchgängig – ein Betriebsrat. Bei der Q. bestand zudem ein Gesamtbetriebsrat. 6

Im Jahr 2000 wurde der Betrieb N. von der Q. abgespalten und von der neu gegründeten U., Sitz N., aufgenommen. Die Arbeitsverhältnisse der aktiven Arbeitnehmer gingen im Wege des Betriebsübergangs auf die U. über. Im Betrieb N. bestand weiterhin ein Betriebsrat. In der Folgezeit firmierte die U. zunächst um in S. und im Jahr 2005 dann in E., die heutige Beklagte. 7

Am 21.04.2005 schlossen die S. und deren Betriebsrat folgende Betriebsvereinbarung: 8

"Das Werk N. gehörte bis zum 4. Oktober 1993 (Stichtag) zur M., bei der eine Sozialvereinbarung in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung vom 11. September 1992 galt. Mit Einbringungsvertrag vom 17.12.1993 wurde der Betrieb in N. auf die Q. übertragen. Die dortigen Arbeitsverhältnisse sind zum Stichtag auf die Q. übergegangen. 9

Alle bis zum Stichtag eingestellten Mitarbeiter haben gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB ihre Rechte und Pflichten aus dieser Betriebsvereinbarung individualrechtlich behalten. Nach dem Stichtag eingestellte Mitarbeiter sind hingegen nicht in diese Regelung einbezogen worden. Nach Auffassung aller Beteiligten – einschließlich des Betriebsrates – sollte der Inhalt der Sozialvereinbarung im Sinne einer Besitzstandswahrung nur für die bis zum Stichtag eingestellten Mitarbeiter gelten.

Der anstehende Desinvestitionsprozess gibt Anlass, dieses von Anfang an bestehende gemeinsame Verständnis noch einmal zu dokumentieren und folgende Vereinbarung zu treffen: 11

1. Die Betriebsparteien bekräftigen entsprechend des bisherigen allseitigen Verständnisses, dass der Besitzstand der bis zum Stichtag eingestellten Mitarbeiter durch § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB abgesichert ist. Für diese gilt entsprechend des von Anfang an dokumentierten übereinstimmenden Verständnisses der Betriebsparteien die Sozialvereinbarung vom 11. September 1992 weiterhin als Inhalt ihrer Arbeitsverhältnisse individualrechtlich fort. 12
2. Die Sozialvereinbarung vom 11. September 1992 galt nur bei der M.. Sie findet als Betriebsvereinbarung bei der S. keine Anwendung und wird vorsorglich rückwirkend zum Stichtag aufgehoben. Nach dem 4. Oktober 1993 eingestellte Mitarbeiter haben keine 13

Ansprüche auf der Grundlage der genannten Betriebsvereinbarung erworben."

Nachdem die Beklagte in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten war, über welche sich insbes. ein Kurzgutachten der J. vom 27.03.2009 verhält und die zum Abschluss eines Sanierungs- und Beschäftigungssicherungstarifvertrages vom 07.10.2008 nebst einer Ergänzung von Mai 2009 und zur Einführung von Kurzarbeit im Betriebe der Beklagten führten, beschloss die Geschäftsführung der Beklagten am 20.05.2009, die Sozialvereinbarung der M. zu kündigen. 14

Mit Schreiben vom 26.05.2009 kündigte die Beklagte gegenüber dem Kläger – wie auch gegenüber sämtlichen anderen vor dem 04.10.1993 eingetretenen Mitarbeitern (ca. 185 an der Zahl) – die "als Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses individualrechtlich fortgeltende Sozialvereinbarung" fristlos und hilfsweise "fristgemäß mit Wirkung zum 31. Dezember 2009". 15

Vorsorglich kündigte die Beklagte die Sozialvereinbarung unter dem 20.05.2009 auch gegenüber dem Betriebsrat. 16

Der Kläger beantragt, 17

festzustellen, dass die außerordentliche und hilfsweise ausgesprochene ordentliche (Teil-) Kündigung der Beklagten vom 26.05.2009 unwirksam ist und ihm, dem Kläger, insbesondere weiterhin – auch über den 31.12.2009 hinaus – alle Ansprüche aus der Sozialvereinbarung der M. vom 11. September 1992 zustehen.

Die Beklagte beantragt, 19

die Klage abzuweisen. 20

Sie behauptet, bereits Anfang Mai 2009 habe ihre Geschäftsführung feststellen müssen, dass die E. für die Monate Januar bis April 2009 einen kumulierten EBT (Ergebnis vor Steuern) von minus 4,1 Millionen Euro aufgewiesen habe; linear hochgerechnet auf das gesamte Jahr ergebe dies einen Verlust von 12,5 Millionen Euro; noch im Februar 2009 sei sie von folgenden Erwartungen ausgegangen: EBIT: minus 7,7 Millionen Euro, EBT minus 8,3 Millionen Euro; Ende Mai 2009 sei von einem erwarteten Jahresverlust von 5 Millionen Euro auszugehen gewesen; allein die sich aus der Sozialvereinbarung ergebenden Zahlungsansprüche der berechtigten Mitarbeiter stellten für das Jahr 2009 eine Gesamtbelastung von 240.000 € dar; nach Ausspruch der Kündigung habe sich ihre wirtschaftliche Situation weiter verschlechtert; nach derzeitigem Forecast werde sich das Ergebnis EBT zum 31.12.2009 auf minus 6,2 Millionen Euro belaufen. 21

Die Beklagte ist der Ansicht, die Sozialvereinbarung als Gesamtbetriebsvereinbarung habe mit dem Ausscheiden des Betriebs N. aus dem Unternehmen der M. ihre Geltung verloren; dem stehe auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2002 zur Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach Betriebsübergang nicht entgegen, denn sie, die Beklagte, habe im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29.10.1985 – 3 AZR 485/03 – auf die gegenteilige Auffassung, die auch dem eindeutigen Gesetzeswortlaut entspreche, vertraut. Hierzu behauptet sie, die Anwendung der geänderten Rechtsfolge bedeute für sie eine unzumutbare Härte; sie hätte nämlich auch die nach dem 04.10.1993 bei ihr eingetretenen Mitarbeiter in den Geltungsbereich der Sozialvereinbarung einbeziehen und Rückstellungen für diese bilden müssen. 22

Ferner meint die Beklagte, eine originär individualrechtliche Geltung der Sozialvereinbarung für das Arbeitsverhältnis der Parteien bestehe nicht; eine kollektivrechtliche Fortgeltung der Sozialvereinbarung – wollte man sie entgegen ihrer Auffassung annehmen – sei durch die Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 nicht beendet worden, jedenfalls hätten die Betriebsparteien aber keinen originären individualvertraglichen Anspruch der einzelnen Arbeitnehmer schaffen können; es liege vielmehr eine durch § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in die individualrechtlichen Beziehungen der Parteien transferierte kollektivrechtliche Bindung vor, von der sie sich nach kollektivrechtlichen Prinzipien durch einseitige Erklärung gegenüber allen Betroffenen lossagen könne.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die vorbereitenden Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen. 24

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 25

Die Klage ist zulässig und begründet. 26

A. Die Klage ist zulässig. Das gemäß §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht, weil die Beklagte gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 26.05.2009 ausdrücklich erklärt hat, sie kündige die Sozialvereinbarung fristlos und hilfsweise fristgerecht und zudem im vorliegenden Verfahren eine Fortgeltung der Sozialvereinbarung für das Arbeitsverhältnis der in Abrede gestellt hat. Auf die Möglichkeit, Leistungsklage zu erheben, ist der Kläger nicht zu verweisen. Die Sozialvereinbarung begründet eine Vielzahl unterschiedlicher Ansprüche zugunsten der von ihr begünstigten Arbeitnehmer, die – wie etwa die in Ziff. 8 der Sozialvereinbarung vorgesehene Jubiläumsgabe – teilweise nur unregelmäßig zu zahlen sind. Vor diesem Hintergrund würde eine Leistungsklage bezüglich einzelner fälliger Ansprüche die Auseinandersetzung der Parteien nicht in ihrer Gesamtheit regeln können, sondern Rechtsklarheit nur hinsichtlich einzelner Ansprüche schaffen. Zum anderen wäre mit einem Urteil nur bezüglich einzelner Ansprüche (etwa bezüglich der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2009) die Auseinandersetzung der Parteien für die Folgejahre nicht geklärt. Dies ist nur durch ein Feststellungsurteil möglich. 27

B. Die Klage hat auch in der Sache Erfolg. Der Kläger hat Anspruch auf die begehrte Feststellung, da die Sozialvereinbarung der M. vom 11.09.1992 trotz der Kündigung der Beklagten vom 26.05.2009 weiterhin – auch über den 31.12.2009 hinaus – innerhalb des Arbeitsverhältnisses der Parteien Geltung beanspruchen kann. 28

I. Bei der zwischen der M. und dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat am 11.09.1992 geschlossenen Sozialvereinbarung handelt es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Diese hat auch über den Betriebsübergang auf die Q. im Jahr 1993 hinaus kollektivrechtlich als solche bzw. als Einzelbetriebsvereinbarung fortgegolten. 29

1. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 18.09.2002 – 1 ABR 54/01 klargestellt, dass eine Gesamtbetriebsvereinbarung auch nach einem Betriebsübergang jedenfalls dann also solche weitergilt, wenn der Betrieb bei der rechtsgeschäftlichen Übernahme oder dem gesetzlichen Übergang seine Identität bewahrt hat. 30

Eine Gesamtbetriebsvereinbarung wird nach § 50 Abs. 1 BetrVG vom Gesamtbetriebsrat in Angelegenheiten abgeschlossen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Im Bereich der zwingenden Mitbestimmung ist dieser überbetriebliche Bezug für die 31

Begründung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats unabdingbar. Eine Ausnahme bildet nur der Fall, dass der Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragt hat, eine Angelegenheit zu behandeln. Dann aber handelt es sich der Sache nach um eine vom Gesamtbetriebsrat anstelle des Betriebsrats geschlossene Einzelbetriebsvereinbarung. Im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung auch dann möglich, wenn der Arbeitgeber eine Regelung nur unter der Voraussetzung treffen will, dass sie für mehrere oder alle Betriebe des Unternehmens einheitlich gilt, und der Gesamtbetriebsrat sich dem nicht verschließt.

Auch wenn eine Gesamtbetriebsvereinbarung für sämtliche oder doch mehrere Betriebe eines Unternehmens abgeschlossen wird, betrifft und regelt sie keine Angelegenheit auf der Rechtsebene "des Unternehmens" als solchen. Ihr Bezugsobjekt und Regelungssubstrat sind vielmehr die einzelnen Betriebe. Es geht um betriebliche Angelegenheiten, unabhängig davon, wie viele Betriebe die Regelung betrifft. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung gilt daher nicht "im Unternehmen", sondern in den Betrieben des Unternehmens. Für ihr wirksames Zustandekommen, d.h. für die Zuständigkeit des handelnden Gesamtbetriebsrats ist zwar das Erfordernis oder, im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung, der Wunsch nach überbetrieblicher oder ggf. unternehmensweiter Regelung Voraussetzung. Dazu muss die zu regelnde Angelegenheit nicht nur einen einzigen, sondern mehrere oder alle Betriebe des Unternehmens betreffen. Das bedeutet aber nicht, dass auf diese Weise eine Art "Betriebsverbund" als entsprechendes überbetriebliches Bezugsobjekt und Regelungssubstrat entstünde. Dem Gesamtbetriebsrat entspricht kein Gesamtbetrieb. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung gestaltet die kollektive Ordnung des von ihr betroffenen Betriebs – und nur des Betriebs – nicht anders als eine Einzelbetriebsvereinbarung. Dass sie zugleich in anderen Betrieben des Unternehmens gilt, ändert daran nichts (BAG 18.09.2002, 1 ABR 54/01 unter Verweis auf u.a. Hanau/Vossen, in: FS Hilger/Stumpf, S. 271, 275 f.).

32

Das Betriebsverfassungsgesetz trifft keine ausdrückliche Bestimmung über das Schicksal einer Einzelbetriebsvereinbarung und einer Gesamtbetriebsvereinbarung im Falle eines Rechtsträgerwechsels. Auch § 21a BetrVG regelt unmittelbar nur die Amtsfortdauer und Kompetenzen des Betriebsrats als Organ, falls es im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung zu einer Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen kommt. Dennoch gelten die Einzelbetriebsvereinbarungen gegenüber einem neuen Rechtsträger des Betriebs normativ fort, wenn der Betrieb bei der rechtsgeschäftlichen Übernahme oder dem gesetzlichen Übergang seine Identität bewahrt hat. Dementsprechend bleiben bei Wahrung der Betriebsidentität auch die im übertragenen Betrieb geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen als normative Regelungen in Kraft (BAG, Beschluss v. 18.09.2002, 1 ABR 54/01).

33

Insbesondere ist nicht ersichtlich, weshalb der Wegfall der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den übertragenen Betrieb zur Folge haben soll, dass die von ihm abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen nach dem Übergang in diesem Betrieb nicht mehr gelten. Dies wäre nur dann verständlich, wenn durch den Betriebsübergang nicht nur das bisherige Regelungssubjekt, sondern auch das Regelungsobjekt der Gesamtbetriebsvereinbarung entfallen wäre. Dies ist bei Wahrung der Betriebsidentität regelmäßig nicht der Fall. Auch eine Gesamtbetriebsvereinbarung gilt nur im jeweils einzelnen Betrieb. Sie gilt damit nach einem identitätswahrenden Betriebsübergang im übertragenen Betrieb kollektivrechtlich weiter; des Auffangtatbestandes des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bedarf es nicht. Wenn das erwerbende Unternehmen im Zeitpunkt des Betriebsübergangs keinen eigenen Betrieb besaß und nur einen einzigen Betrieb übernimmt, gilt eine bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung als Einzelbetriebsvereinbarung fort. Sie steht

34

damit auch einer inhaltlichen Änderung durch den neuen Arbeitgeber und den Betriebsrat offen (BAG 18.09.2002 – 1 ABR 54/01).

Dieses Verständnis entspricht den schützenswerten Interessen der Beteiligten und ist systemkonform. Die Aufrechterhaltung der kollektiven Ordnung dient zum einen dem Schutz der Arbeitnehmer, auch wenn deren Interesse an der Weitergeltung der bestehenden Regelungen wegen § 613a Abs. 1 BGB und den entsprechenden Vorschriften des Umwandlungsgesetzes nicht notwendig den Fortbestand einer Gesamtbetriebsvereinbarung als kollektives und normatives Regelungswerk verlangt: Es ist ein Unterschied, ob die Interessenwahrnehmung auch künftig durch den Betriebsrat oder nur noch individuell erfolgen kann. Der Fortbestand der betrieblichen Ordnung als Kollektivordnung dient zum anderen dem potentiellen Veränderungsinteresse des Arbeitgebers. Er kann die bestehenden betrieblichen Regelungen gemeinsam mit dem Betriebsrat an veränderte Gegebenheiten anpassen (BAG 18.09.2002, 1 ABR 54/01, mwN.). 35

Zweifel daran, dass der Betrieb N. der M. bei dem Betriebsübergang auf die Q. im Jahre 1993 seine Identität bewahrt hat, bestehen im vorliegenden Fall nicht. Es ist daher von einer kollektivrechtlichen Fortgeltung der Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 auch nach dem Betriebsübergang auf die Q. auszugehen. 36

2. Gesichtspunkte des Vertrauensschutzes oder das Rückwirkungsverbot stehen einer kollektivrechtlichen Fortgeltung der Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 nicht entgegen. 37

a. Die Beklagte möchte im Wortlaut des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB wie auch in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Vertrauenstatbestand erblicken und nimmt insoweit auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.10.1985, 3 AZR 485/83 Bezug. Sie verkennt dabei jedoch, dass auch die Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach erfolgtem Betriebsübergang nicht vom Wortlaut des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ausgeschlossen wird. Bei dieser Regelung handelt es sich nämlich lediglich um einen Auffangtatbestand für den Fall, dass eine Fortgeltung der genannten Kollektivnormen aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Dass die Beklagte vor der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.09.2002, 1 ABR 54/01 den Charakter des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB als Auffangtatbestand nicht erkannt hat und dieser auch im juristischen Schrifttum teilweise nicht anerkannt worden ist, vermag kein schutzwürdiges Vertrauen zu begründen. Dies gilt umso mehr, als bereits lange vor der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.09.2002 im juristischen Schrifttum die Auffassung vertreten worden ist, dass Gesamtbetriebsvereinbarungen nach erfolgtem Betriebsübergang kollektivrechtlich fortgelten, so im Jahr 1983 von Hanau/Vossen (in: Dieterich u.a. [Hrsg.], Festschrift für Marie Luise Hilger und Hermann Stumpf, München 1983, S. 271 ff.). 38

b. Auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29.10.1985, 3 AZR 485/83 stellt keinen tauglichen Vertrauenstatbestand dar. Dort hat das Bundesarbeitsgericht ohne nähere Begründung lediglich in einem obiter dictum bezogen auf einen konkreten Einzelfall ausgeführt, eine bestimmte Gesamtbetriebsvereinbarung habe mit dem Ausscheiden eines bestimmten Werks aus einem bestimmten Unternehmen ihre Geltung verloren (vgl. BAG, aaO.). 39

Höchststrichterliche Rechtsprechung ist kein Gesetzesrecht und erzeugt damit keine vergleichbare Rechtsbindung (BAG 18.04.2007, 4 AZR 652/05). Deshalb kann ein Gericht grundsätzlich ohne Verstoß gegen Art 20 Abs. 3 GG von einer früheren Rechtsprechung abweichen, selbst wenn eine wesentliche Änderung der Verhältnisse oder der allgemeinen Anschauung nicht eingetreten ist. Ein Verstoß gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes 40

liegt in einer solchen Rechtsprechungsänderung jedenfalls dann nicht, wenn diese sich im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung hält (vgl. nur BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 06.05.2008, 2 BvR 1926/07).

Die Kammer geht davon aus, dass das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 18.09.2002 nicht von einer bis dahin bestehenden höchstrichterlichen Rechtsprechung abgewichen ist. Denn der im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.10.1985, 3 AZR 485/83 enthaltene Satz, eine bestimmte Gesamtbetriebsvereinbarung habe mit dem Ausscheiden eines bestimmten Werks aus einem bestimmten Unternehmen ihre Geltung verloren, begründet keine gefestigte – abweichungsfähige – höchstrichterliche Rechtsprechung. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung setzt nach Auffassung der erkennenden Kammer eine gewisse Festigung voraus. Damit soll nicht gemeint sein, dass eine höchstrichterliche Rechtsprechung erst dann vorliegt, wenn eine bestimmte Rechtsprechung mehrfach höchstrichterlich bestätigt worden ist. Es ist jedoch erforderlich, dass die von einem obersten Bundesgericht bekundete Rechtsauffassung in zumindest einem Fall tatsächlich entscheidungserheblich war. Solange das oberste Bundesgericht seine Auffassung lediglich in einem obiter dictum bekundet hat, liegt keine "höchststrichterliche Rechtsprechung" vor, da das obiter dictum für die Entscheidung des dem obersten Bundesgericht vorliegenden Rechtsstreits eben gerade nicht erheblich war. 41

Selbst wenn man in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.09.2002, 1 ABR 54/01 aber eine Abweichung von einer höchstrichterlichen Rechtsprechung erblicken wollte, hätte diese sich im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung gehalten. Denn die Rechtsprechung, von der abgewichen wurde (das obiter dictum des Bundesarbeitsgerichts vom 29.10.1985 in dem Urteil 3 AZR 485/83), war weder gefestigt, noch mit einer Begründung versehen, obwohl die zugrundeliegende Rechtsfrage im Schrifttum umstritten war. Angesichts dieser Situation war zu erwarten, dass sich das Bundesarbeitsgericht in Zukunft noch mit der umstrittenen Rechtsfrage der Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang würde auseinandersetzen müssen. Vor diesem Hintergrund war nicht anzunehmen, dass das Bundesarbeitsgericht sich durch ein nicht näher begründetes obiter dictum faktisch zumindest insoweit habe binden wollen, dass es einen Rechtssatz als Vertrauenstatbestand habe aufstellen wollen. 42

Dass das Bundesarbeitsgericht selbst sein obiter dictum vom 29.10.1985 nicht als höchstrichterliche Rechtsprechung versteht, von der lediglich unter Einräumung von Vertrauensschutz abgewichen werden kann, hat es im Übrigen durch seine Entscheidung vom 18.09.2002, 1 ABR 54/01 selbst dokumentiert, indem es seine Auffassung von einer kollektivrechtlichen Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach erfolgtem Betriebsübergang uneingeschränkt auf den zu entscheidenden Fall angewandt und nicht etwa – wie in Fällen der Abweichung von gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung – zunächst eine Rechtsprechungsänderung angekündigt hat (so etwa BAG 14.12.2005, 4 AZR 536/04). 43

II. Nach dem Betriebsübergang des Betriebs N. im Wege der Abspaltung von der Q. und der Aufnahme durch die neu gegründete U. galt die Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 als Einzelbetriebsvereinbarung fort. Auch hier hat es sich um einen Fall eines identitätswahrenden Betriebsübergangs gehandelt, so dass es des Auffangtatbestandes des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht bedurfte. Denn wenn – wie hier – das erwerbende Unternehmen im Zeitpunkt des Betriebsübergangs keinen eigenen Betrieb besaß und nur einen einzigen Betrieb übernimmt, gilt eine bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung als Einzelbetriebsvereinbarung fort und steht damit auch einer inhaltlichen Änderung durch den 44

neuen Arbeitgeber und den Betriebsrat offen (BAG 18.09.2002, 1 ABR 54/01).

III. Durch die am 21.04.2005 geschlossene Betriebsvereinbarung haben die S. und der bei ihr bestehende Betriebsrat die bis dahin – als Einzelbetriebsvereinbarung – fortgeltende Sozialvereinbarung einvernehmlich aufgehoben. Dies ist in Ziff. 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 "vorsorglich" rückwirkend zum Stichtag 04.10.1993 geschehen. 45

IV. Die Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 stellt sich zugleich als echter Vertrag zugunsten Dritter, nämlich zugunsten derjenigen Arbeitnehmer dar, die bis zum Stichtag in die M. eingetreten waren und deren Arbeitsverhältnis im Wege der Betriebsübergänge in den Jahren 1993 und 2000 auf die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgänger übergegangen ist. 46

1. Ein Vertrag zu Gunsten Dritter gem. § 328 Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein Vertrag zwischen dem Versprechenden und dem Versprechensempfänger zu Stande kommt, wodurch der Dritte unmittelbar das Recht erwirkt, die Leistung zu fordern. Gem. § 328 Abs. 2 BGB ist aus den Umständen, insbesondere aus dem Zweck des Vertrages, zu entnehmen, ob der Dritte ein solches Recht erwerben soll. 47

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Betriebsvereinbarungen wie Tarifverträge auszulegen. Abzustellen ist deshalb zunächst auf den Wortlaut. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Ferner sind der Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten (vgl. BAG 12.11.2002, 1 AZR 632/01; Kreitner, in: Küttner [Hrsg.], Personalbuch 2008, Betriebsvereinbarung Rdnr. 8 mwN.). Unter mehreren Auslegungsmöglichkeiten ist derjenigen der Vorzug zu geben, die sich als gesetzeskonform erweist (vgl. etwa BAG, aaO., BAG 27.10.1988 – 2 AZR 109/88; vgl. für Tarifverträge BAG 21.07.1993, 7 AZR 468/92). 48

3. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist Ziff. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 als Vertrag zugunsten der vor dem Stichtag eingestellten Arbeitnehmer zu verstehen. 49

a. In der Betriebsvereinbarung bekräftigen die Betriebsparteien zunächst, dass der Besitzstand der bis zum Stichtag 04.10.1993 eingestellten Arbeitnehmer durch § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB abgesichert sei. Die Betriebsparteien führen ergänzend aus, dass entsprechend des von Anfang an dokumentierten übereinstimmenden Verständnisses der Betriebsparteien die Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 weiterhin als Inhalt ihrer Arbeitsverhältnisse individualrechtlich fortgelten solle. Dabei sind die Betriebsparteien indes zu Unrecht von der Annahme ausgegangen, die Gesamtbetriebsvereinbarung habe zuvor bereits infolge der Betriebsübergänge ihre Wirkung verloren und ihre Regelungen gälten gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB als Inhalt der Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer fort. 50

b. Aus der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 ergibt sich zum einen, dass die Betriebsparteien dieses übereinstimmende Verständnis klarstellend dokumentieren wollten. Ferner haben die Betriebsparteien jedoch ausdrücklich bekundet "folgende Vereinbarung zu treffen". Eine Auslegung der Betriebsvereinbarung ergibt daher, dass die Betriebsparteien durch die Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 nicht lediglich ihre Rechtsauffassung dokumentieren wollten, sondern dass zugleich eine Regelung beabsichtigt war. 51

Dies ergibt sich auch unmittelbar aus Satz 2 der Ziff. 1 der Betriebsvereinbarung. Dieser Satz hat seinem Wortlaut nach Regelungscharakter ("Für diese gilt [] die Sozialvereinbarung [] als Inhalt ihrer Arbeitsverhältnisse fort."). Er will sicherstellen, dass die vor dem Stichtag 52

eingestellten Mitarbeiter weiterhin – individualrechtlich – Anspruch auf die Leistungen aus der Sozialvereinbarung haben. Hätten die Betriebsparteien lediglich ihr übereinstimmendes Verständnis der Rechtslage dokumentieren wollen, wäre Satz 2 der Ziff. 1 überflüssig, da dieses bereits in Satz 1 hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt. Satz 2 hat mithin den Zweck, die Fortgeltung für die begünstigten Mitarbeiter anzuordnen.

Auch die Systematik der Ziffern 1 und 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 spricht für einen Regelungscharakter des Satzes 2 der ersten Ziffer. So dokumentieren die Betriebsparteien im ersten Satz und im ersten Halbsatz des zweiten Satzes der Ziff. 2 ihre übereinstimmende Auffassung, dass die Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 als Betriebsvereinbarung bei der S. keine Anwendung findet. Sodann, im zweiten Halbsatz des zweiten Satzes und im zweiten Satz der Ziff. 2 treffen sie normative Regelungen in Gestalt der rückwirkenden Aufhebung der Sozialvereinbarung und der Regelung, dass nach dem Stichtag eingestellte Mitarbeiter keine Ansprüche auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung erworben haben. Nicht anders stellt sich die Systematik von Ziff. 1 der Betriebsvereinbarung dar. In Satz eins bekräftigen die Betriebsparteien ihre Rechtsauffassung, der zufolge der Besitzstand der bis zum Stichtag eingestellten Arbeitnehmer durch § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB abgesichert ist. In Satz 2 regeln sie ausdrücklich, dass für diese Mitarbeiter die Sozialvereinbarung weiterhin als Inhalt ihrer Arbeitsverhältnisse individualrechtlich fortgilt.

Mithin kommt Ziff. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 der Charakter einer echten – über die Bestätigung der bisherigen übereinstimmenden Auffassung hinausgehenden – Vereinbarung zu. Die Betriebsparteien haben vereinbart, dass für die bis zum Stichtag eingetretenen Arbeitnehmer die Sozialvereinbarung als Inhalt ihrer Arbeitsverhältnisse individualrechtlich fortgelten soll.

c. Diese Regelung gilt auch nicht nur unter der Rechtsbedingung, dass die in der Betriebsvereinbarung dokumentierte Rechtsauffassung der Betriebsparteien bezüglich der individualrechtlichen Fortgeltung der Sozialvereinbarung sich als zutreffend erweist.

aa. Insofern heißt es zwar in Satz 2 der Ziff. 1, dass die individualrechtliche Fortgeltung entsprechend des von Anfang an dokumentierten übereinstimmenden Verständnisses der Betriebsparteien gelte. Diese Formulierung kann aber nicht so verstanden werden, dass eine Fortgeltung nur unter der Rechtsbedingung der Richtigkeit der Rechtsauffassung der Betriebsparteien gewollt war.

bb. Der Wortlaut von Ziff. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 stellt sich insofern als nicht eindeutig dar.

cc. Der wirkliche Wille der Betriebsparteien, welche Wirkung die Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 entfalten soll, wenn sich das übereinstimmende Verständnis über die Fortgeltung der Sozialvereinbarung als unzutreffend herausstellen sollte, hat in der Betriebsvereinbarung keinen Niederschlag gefunden.

dd. Berücksichtigt man jedoch den Gesamtzusammenhang und den Sinn und Zweck der Regelung, ergibt sich, dass Ziff. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 als Vertrag zugunsten der vor dem Stichtag eingestellten Arbeitnehmer zu verstehen ist.

So haben die Betriebsparteien zum einen vorsorglich – für den von ihnen nicht angenommenen Fall ihrer kollektivrechtlichen Fortgeltung – die Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 rückwirkend zum 04.10.1993 aufgehoben und klargestellt, dass die nach dem

04.10.1993 eingestellten Mitarbeiter keine Ansprüche auf Grundlage der genannten Betriebsvereinbarung erworben haben. Diese Regelung entsprach im Kern den Interessen der Beklagten, da sie durch die Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 nunmehr sicher sein konnte, keinen Ansprüchen von nach dem 04.10.1993 eingestellten Arbeitnehmern ausgesetzt zu sein, auch wenn sich das übereinstimmende Verständnis der Betriebsparteien über die Fortgeltung der Sozialvereinbarung als unzutreffend herausstellen sollte.

Demgegenüber ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 auch, dass dem Betriebsrat an der Absicherung der Ansprüche der vor dem 04.10.1993 eingetretenen Mitarbeiter gelegen war. Dies kommt in Ziff. 1 der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck. Betrachtet man nun die Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 insgesamt, stellt sie sich zum einen als Klarstellung der übereinstimmenden Rechtsansichten der Betriebsparteien dar. Zum anderen treffen die Betriebsparteien aber gerade auch Regelungen für den Fall, dass ihr übereinstimmendes Verständnis (individualrechtliche Fortgeltung der Sozialvereinbarung über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB; keine kollektivrechtliche Fortgeltung seit 1993) sich als unzutreffend darstellen sollte. Einerseits hat der Betriebsrat mit Ziff. 2 einer Regelung im Interesse des Arbeitgebers zugestimmt, um diesen vor Ansprüchen der nach dem Stichtag eingetretenen Arbeitnehmer zu schützen. Andererseits haben die Betriebsparteien die individualrechtliche Fortgeltung der Sozialvereinbarung für die bis zum Stichtag eingetretenen Arbeitnehmer vereinbart. Diese Zusage des Arbeitgebers kann daher nur so verstanden werden, dass den bis zum Stichtag eingetretenen Arbeitnehmern ein hohes Schutzniveau zugesagt werden sollte. Nur auf diese Weise werden die in der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 zum Ausdruck kommenden Interessen beider Betriebsparteien hinreichend ausgewogen gewahrt.

Wollte man Ziff. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung anders verstehen, würde zwar durch Ziff. 2 der Betriebsvereinbarung für den Fall, dass sich das übereinstimmende Verständnis der Betriebsparteien als unzutreffend erweist, eine Regelung getroffen, die den Arbeitgeber für diesen Fall absichert (Ausschluss der kollektivrechtlichen Fortgeltung der Sozialvereinbarung durch rückwirkende Aufhebung), eine Absicherung der vom Betriebsrat vertretenen Interessen wäre aber nicht vorgesehen.

Für diese Auslegung spricht auch, dass die Betriebsparteien die individualrechtliche Fortgeltung der Betriebsvereinbarung festgelegt haben. Für diesen Fall bedarf es gerade keines Rückgriffs auf die Auffangnorm des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB. Dieser greift nur ein, wenn es an einer Regelung fehlt. Den Betriebsparteien, die gerade eine Regelung durch Betriebsvereinbarung treffen, kann daher nicht unterstellt werden, ihre Regelung wolle die Rechtsfolgen einer Rechtsnorm herbeiführen, die gerade nur in dem Fall eingreift, in dem es an einer kollektiven Regelung fehlt.

Betrachtet man Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 würde sich andernfalls auch die Frage stellen, weshalb die Betriebsparteien, die sich auf eine individualrechtliche Fortgeltung der Sozialvereinbarung für die vor dem Stichtag eingestellten Arbeitnehmer verständigen, eine Fortgeltung minderen Rechts vereinbaren sollten. Als solche Fortgeltung minderen Rechts stellt sich die Fortgeltung gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gegenüber der Fortgeltung als Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrags aber dar. Denn von einer solchen Fortgeltung kann sich der Arbeitgeber einseitig nach kollektivrechtlichen Prinzipien lossagen (vgl. LAG Köln v. 08.04.2003 – 1 Sa 1219/02). Die individualrechtliche Fortgeltung gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB greift nur ein, wenn eine kollektivrechtliche Fortgeltung der Betriebsnormen aus tatsächlichen Gründen nicht in Betracht kommt. Daher bedarf es auch der Möglichkeit einseitiger Lossagung, damit die Arbeitnehmer im Fall des §

613a Abs. 1 Satz 2 BGB nach Ablauf der Jahresfrist nicht stärker geschützt wären, als vor dem Betriebsübergang.

Gilt die Betriebsvereinbarung demgegenüber – wie im vorliegenden Fall – kollektivrechtlich fort und heben die Betriebsparteien sie unter Vereinbarung einer individualrechtlichen Fortgeltung der Betriebsvereinbarung, beschränkt auf bestimmte Arbeitnehmer, auf, so kann nicht unterstellt werden, sie wollten bezüglich derjenigen Arbeitnehmer, zugunsten derer sie eine Fortgeltung vereinbart haben, lediglich die Rechtslage herstellen, die bestünde, wenn weder die Betriebsvereinbarung fortgälte noch eine sonstige Regelung getroffen worden wäre. 65

Ziff. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 kann daher nur als Vertrag zugunsten der bis zum Stichtag bei der M. eingetreten Arbeitnehmer verstanden werden, deren Arbeitsverhältnisse im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen sind. Ihnen gewährt die Betriebsvereinbarung vom 21.04.2009 Anspruch darauf, dass die Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 insgesamt Bestandteil ihres Arbeitsvertrages wird und weiterhin auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. 66

V. Da sich der Anspruch der begünstigten Arbeitnehmer, und damit auch der klagenden Partei des vorliegenden Verfahrens, auf eine Einbeziehung der gesamten Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 in ihren Arbeitsvertrag bezieht, ist auch das in Ziff. 9 der Sozialvereinbarung vorgesehene Kündigungsrecht Bestandteil des Arbeitsvertrags der klagenden Partei geworden. 67

1. Damit aber läge ein Fall einer ausdrücklich vereinbarten Möglichkeit zur Teilkündigung vor. 68

Entscheidendes Merkmal der Teilkündigung ist – wie bei jeder Kündigung des Arbeitsverhältnisses – die einseitige Änderung von Vertragsbedingungen gegen den Willen der anderen Vertragspartei. Gegenüber der Kündigung unterscheidet sich die Teilkündigung nur dadurch, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis in seinem ganzen Bestand erfasst, mit der Teilkündigung eine Vertragspartei sich dagegen unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses im Übrigen nur von einzelnen Rechten oder Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis lösen will. Eine solche Teilkündigung ist grundsätzlich unzulässig, weil durch sie das von den Parteien vereinbarte Äquivalenz- und Ordnungsgefüge gestört wird und sie nicht darauf Rücksicht nimmt, dass Rechte und Pflichten der Parteien in vielfachen inneren Beziehungen stehen; durch die Teilkündigung entzieht sich somit eine Vertragspartei der Vertragsbindung, ohne gleichzeitig auf ihre Rechte aus der Bindung der anderen Partei zu verzichten. 69

Ist hingegen einem Vertragspartner das Recht eingeräumt, einzelne Vertragsbedingungen einseitig zu ändern, so handelt es sich – unabhängig von der gewählten Bezeichnung – um einen Widerrufsvorbehalt (vgl. BAG 07.10.1982, 2 AZR 455/80; BGH 2.5.2007, XII ZR 109/04, dort ‚Anfechtung‘). Das Kündigungsrecht gem. Ziff. 9 der Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 ist durch das in der Betriebsvereinbarung vom 21.05.2005 enthaltene Angebot der Beklagten an alle bis zum 04.10.1992 in die M. eingetretenen und auf sie, die Beklagte, übergegangenen Arbeitnehmer, die Regelungen der Sozialvereinbarung in den Arbeitsvertrag zu übernehmen und die konkludente Annahme dieses Angebots durch die klagende Partei Bestandteil des Arbeitsvertrags der Parteien geworden. 70

Die Vereinbarung eines solchen Widerrufsvorbehaltes, d.h. eines Rechts zur einseitigen Änderung einzelner Vertragsbedingungen, ist grundsätzlich zulässig. Sie ist nur dann gemäß § 134 BGB nichtig, wenn sie zur Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Das 71

wird in aller Regel dann der Fall sein, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung unterliegen sollen, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört würde (vgl. BAG 07.10.1982, 2 AZR 455/80).

2. Versteht man Ziff. 9 der Sozialvereinbarung, die wie die gesamte Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 Bestandteil des Arbeitsvertrags der Parteien geworden ist, als Widerrufsvorbehalt, so ist dieser grundsätzlich zulässig. 72

Das in einen Widerrufsvorbehalt umzudeutende (Teil-) Kündigungsrecht der Ziff. 9 der Sozialvereinbarung vom 11.09.1992 ist erst nach dem 01.01.2002 – nämlich durch das in Ziff. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 enthaltene und von der klagenden Partei konkludent angenommene Angebot – Bestandteil des Arbeitsvertrags der Parteien geworden. Im Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien stellt sich das Vertragsangebot des Arbeitgebers, das dieser zuvor mit dem Betriebsrat ausgehandelt hat, als seitens des Arbeitgebers gestallt dar. Es muss sich daher an §§ 307, 308 BGB messen lassen. 73

3. Diesen Anforderungen hält das in einen Widerrufsvorbehalt umzudeutende Kündigungsrecht nicht stand. 74

Was die Vertragsregelung enthalten muss, richtet sich nicht allein nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die Bestimmung muss nicht nur klar und verständlich sein. Sie darf auch als solche nicht unangemessen benachteiligen; die Vereinbarung des konkreten Widerrufsrechts muss zumutbar sein. Das bedeutet: Die Bestimmung muss die Angemessenheit und Zumutbarkeit erkennen lassen. Der Maßstab von § 307 Abs. 1, Abs. 2, § 308 Nr. 4 BGB muss nach dem Text der Klausel zum Ausdruck kommen. Es muss sich aus der Regelung selbst ergeben, dass der Widerruf nicht ohne Grund erfolgen darf. 75

Voraussetzungen und Umfang der vorbehaltenen Änderungen müssen möglichst konkretisiert werden. Die widerrufliche Leistung muss nach Art und Höhe eindeutig sein, damit der Arbeitnehmer erkennen kann, was ggf. "auf ihn zukommt". Diese Anforderung lässt sich auch angesichts der Besonderheiten des Arbeitsrechts (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) im Regelfall erfüllen. Bei den Voraussetzungen der Änderung, also den Widerrufsgründen, lässt sich zumindest die Richtung angeben, aus der der Widerruf möglich sein soll (wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers). Welches die Gründe sind, ist keineswegs selbstverständlich und für den Arbeitnehmer durchaus von Bedeutung. Der Grad der Störung (wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, nicht ausreichender Gewinn, Rückgang der bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung, unterdurchschnittliche Leistungen des Arbeitnehmers, schwerwiegende Pflichtverletzungen) muss konkretisiert werden, wenn der Verwender hierauf abstellen will und nicht schon allgemein auf die wirtschaftliche Entwicklung, die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers gestützte Gründe nach dem Umfang des Änderungsvorbehalts ausreichen und nach der Vertragsregelung auch ausreichen sollen. 76

Wenngleich die inhaltlichen Regelungen der Sozialvereinbarung selbst aus dem Jahre 1992 stammen, handelt es sich nicht um einen "Altvertrag" mit der Maßgabe, dass eine ergänzende Vertragsauslegung hinsichtlich etwaiger Widerrufsgründe erwogen werden könnte (was das Gericht im Hinweisbeschluss vom 17.07.2009 unter Bezug auf BAG 12.01.2005, 5 AZR 364/04 angesprochen hatte). Abzustellen ist auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages zugunsten Dritter vom 21.04.2005. 77

Die Vereinbarung vom 21.04.2005 beinhaltet keine Widerrufsgründe. Die in den Arbeitsvertrag der Parteien transformierte Ziff. 9 der Sozialvereinbarung nennt ebenfalls keine Widerrufsgründe. Vielmehr soll die Beklagte das Recht haben, die genannten Leistungen jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährlichen Frist ganz oder teilweise zu kündigen, also zu widerrufen. Dieser Änderungsvorbehalt ist nicht zumutbar und fällt daher gem. § 306 Abs. 2 BGB ersatzlos weg.	
Die Beklagte konnte sich also auch dann nicht durch die Kündigung vom 26.05.2009 gegenüber der klagenden Partei von den Regelungen der Sozialvereinbarung lösen, wenn man die Kündigung in eine Widerrufserklärung umdeutet. Unerheblich bleibt aufgrund dessen, ob der Arbeitgeber im konkreten Fall womöglich einen ausreichenden Widerrufsgrund vorweisen kann (BAG 21.1.2005, 5 AZR 364/04); die im Hinweisbeschluss vom 17.07.2009 vorsorglich angesprochene Ausübungskontrolle im Einzelfall entfällt.	79
Die Beklagte konnte sich somit auch dann nicht durch die Kündigung vom 26.05.2009 gegenüber der klagenden Partei von den Regelungen der Sozialvereinbarung lösen, wenn man die Kündigung in eine Widerrufserklärung umdeutet.	80
C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 Hs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.	81
Die Streitwertfestsetzung im Urteil beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG, §§ 3 ff. ZPO.	82
Dabei ist zugrunde gelegt, dass die durchschnittliche Belastung der Beklagten mit Leistungen aus der Sozialvereinbarung bei ca. 185 begünstigten Personen mit rd. 240.000,00 € p.a. (zzgl. weiterer nicht quantifizierter Beträge) angegeben wird. Angesetzt ist die – aufgerundete - dreijährige durchschnittliche Belastung der Beklagten.	83
<u>Rechtsmittelbelehrung</u>	84
Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei	85
<u>B e r u f u n g</u>	86
eingelegt werden.	87
Für die Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	88
Die Berufung muss	89
<u>innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat</u>	90
bei dem Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein.	91
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung	92
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	93
1. Rechtsanwälte,	94
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	

3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 95

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 96
