
Datum: 27.06.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 319/13
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2013:0627.6SA319.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 2 Ca 361/12
Parallelentscheidung(en): vollständig (6 Sa 151/13)
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Parallelsache zu 6 Sa 151/13

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das am 09.01.2013 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Bonn– 2 Ca 361/12 EU – abgeändert:

- 1 Die Klage wird abgewiesen.
 - 2 Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
 - 3 Die Revision wird zugelassen.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 1973 und späterer Änderungen.

1

2

3

Der am 1965 geborene Kläger war vom 15.11.1996 bis zum 28.02.2011 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen im Betrieb M als Arbeitnehmer beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthält keine Zusage auf Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung und keine Bezugnahme auf eine entsprechende betriebliche Regelung.

Im Betrieb der Beklagten in M besteht bzw. bestand seit 1969 durchgängig ein Betriebsrat. Die Beklagte beschäftigt dort gegenwärtig ca. 430 Arbeitnehmer. Ursprünglich war das Werk M Teil der L AG f E , die mehrere Werke betrieb. Durch Einbringungsvertrag vom 17.12.1993 wurde der Betrieb M auf die P GmbH übertragen, die ebenfalls mehrere Betriebe und einen Gesamtbetriebsrat hatte. Vereinbarungsgemäß erfolgte der Betriebsübergang mit Wirkung bereits zum 04.10.1993 („Stichtag“). Im Jahre 2000 wurde der Betrieb M von der P GmbH abgespalten und von der neu gegründeten T M GmbH übernommen. Nach einer Umfirmierung in R M GmbH erfolgte im Jahr 2005 eine weitere Umfirmierung in die jetzige Firma der Beklagten, die auch mit einem Gesellschafterwechsel verbunden war. 4

Bei der L AG f E bestand ein Gesamtbetriebsrat. Am 01.01.1973 trat eine mit diesem abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung in Kraft, bezeichnet als „Richtlinien für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der L AG“ (Kopie Blatt 11 ff. d. A.). Diese Richtlinien wurden durch weitere Gesamtbetriebsvereinbarungen vom 22.06.1977 (Kopie Blatt 16 ff. d. A.) und 05.10.1984 (Kopie Blatt 28 ff. d. A.) abgeändert und abgelöst. Die letzte Fassung der Versorgungsordnung vom 30.06.1987 trägt die Bezeichnung „Betriebsvereinbarung für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der L AG“. 5

Unter dem 21.04.2005 schlossen der Betriebsrat und die damals als R M GmbH firmierende Beklagte folgende Betriebsvereinbarung (Kopie Blatt 42 d. A.): 6

„Das Werk M gehörte bis zum 04. Oktober 1993 (Stichtag) zur L AG, bei der eine Gesamtbetriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung galt („Betriebsvereinbarung für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung“ vom 30.06.1987). 7

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 die betriebliche Altersversorgung im Sinne einer Besitzstandswahrung nur für die bis zum Stichtag eingestellten Mitarbeiter gelten. 8

Der anstehende Desinvestitionsprozess gibt Anlass, dieses von Anfang an bestehende gemeinsame Verständnis der guten Ordnung halber noch einmal zu dokumentieren und folgende Vereinbarung zu treffen: 9

- 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 „Betriebsvereinbarung für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung vom 30.06.1987 weiterhin als Inhalt Ihrer Arbeitsverhältnisse individualrechtlich fort. 1101

•

2 Die „Betriebsvereinbarung für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung“ vom 30.06.1987 galt nur bei der L AG. Sie findet als Betriebsvereinbarung bei der R M keine Anwendung und wird vorsorglich rückwirkend zum Stichtag aufgehoben. Nach dem 04. Oktober 1993 eingestellte Mitarbeiter haben keine Ansprüche auf der Grundlage der genannten Betriebsvereinbarung erworben“.

Zeitgleich schlossen die Betriebsparteien eine weitere, auf die daneben bestehende sog. L Sozialvereinbarung bezogene Betriebsvereinbarung mit weitgehend gleichem Wortlaut; diese war – nach zusätzlich erfolgter Kündigung der Sozialvereinbarung durch die Arbeitgeberin – Gegenstand mehrerer bei dem Arbeitsgericht Bonn und dem Landesarbeitsgericht Köln geführter Verfahren, welche die Parteien in Bezug genommen haben (u. a. LAG Köln vom 13.07.2010 – 9 Sa 588/10). 14

Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung für die Alters- und Hinterbliebenen-Versorgung der La Aktiengesellschaft f E B H mit Schreiben an den Betriebsrat vom 30.11.2010 außerordentlich und fristlos, hilfsweise ordentlich und fristgerecht zum 28.02.2011; weiterhin mit Schreiben an den Betriebsrat vom 29.02.2012 nochmals außerordentlich und fristlos, hilfsweise ordentlich und fristgerecht zum 28.05.2012. 15

Nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten mit Wirkung zum 28.02.2011 hat der Kläger mit seiner am 10.02.2012 bei Gericht eingegangenen Klage u.a. die Feststellung begehrt, dass ihm ein Betriebsrentenanspruch zustehe. 16

Der Kläger hat beantragt, 17

- 1 festzustellen, dass er, der Kläger, bei Eintritt des Versorgungsfalles Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Richtlinien für Alters- und Hinterbliebenenversorgung der L AG vom 01.07.1973, 22.06.1977, der Betriebsvereinbarungen vom 05.10.1984 und der Besitzstandsregelung vom 05.10.1984 hat; 18
- 2 die Beklagte zu verurteilen, ihm, dem Kläger, Auskunft zu erteilen, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht. 20

Die Beklagte hat beantragt, 22

die Klage abzuweisen. 23

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 09.01.2013 stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger könne Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der zuletzt vor dem Betriebsübergang bei der L AG geltenden betrieblichen Regelungen beanspruchen. Die damalige Gesamtbetriebsvereinbarung habe nach dem Betriebsübergang als Einzel-Betriebsvereinbarung fortgegolten, weil der Betrieb M seine betriebliche Identität gewahrt habe. Diese Beurteilung folge aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.09.2002(1 ABR 54/01). Auch Gesichtspunkte des Vertrauensschutzes und das Rückwirkungsverbot stünden einer kollektivrechtlichen Fortgeltung der alten Versorgungsordnung nicht entgegen. Sie sei auch nicht durch die 24

Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 für die nach dem Stichtag eingestellten Mitarbeiter wirksam aufgehoben worden.

Mit ihrer Berufung macht die Beklagte geltend, das Versorgungswerk sei zum 04.10.1993 für alle Neueintritte geschlossen worden. Von einer kollektivrechtlichen Fortgeltung der vor dem Betriebsübergang geltenden Versorgungsordnung könne im Einklang mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29.10.1985 (3 AZR 485/83) nicht ausgegangen werden. Jedenfalls sei ihr deswegen Vertrauensschutz zu gewähren, zumal die Rückwirkung der geänderten Rechtsprechung aus dem Jahre 2002 existenzbedrohende Folgen haben würde. 25

Die Beklagte beantragt, 26

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 09.01.2013– 2 Ca 361/12 EU – abzuändern und die Klage abzuweisen. 27

Der Kläger beantragt, 28

die Berufung zurückzuweisen. 29

Er verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen. 30

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes haben die Parteien auf die von ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 31

Entscheidungsgründe 32

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 33

II. Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg. 34

Der Kläger, dessen Arbeitsverhältnis erst nach dem Betriebsübergang am 04.10.1993 bei der Beklagten begründet wurde, kann keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus der zuvor bei der L AG geltenden Versorgungsordnung beanspruchen. Die zugrundeliegende Gesamtbetriebsvereinbarung galt entgegen der Ansicht des Klägers und ihm folgend des Arbeitsgerichts nicht ohne weiteres kollektivrechtlich bei der Beklagten fort. Da der Arbeitsvertrag des Klägers auch keine individuelle Bezugnahme auf dieses Regelwerk oder gar eine besondere Altersversorgungszusage enthält, gibt es für sein Begehren keine Anspruchsgrundlage. 35

1. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits in der grundlegenden Entscheidung vom 18.09.2002 (1 ABR 54/01) ausgeführt hat, trifft das Betriebsverfassungsgesetz keine ausdrückliche Bestimmung über das Schicksal einer Einzelbetriebsvereinbarung und einer Gesamtbetriebsvereinbarung im Fall eines Rechtsträgerwechsels. Dennoch werde zu Recht ganz überwiegend angenommen, dass Einzelbetriebsvereinbarungen gegenüber einem neuen Rechtsträger des Betriebs normativ fortgälten, wenn der Betrieb bei rechtsgeschäftlicher Übernahme oder dem gesetzlichen Übergang seine Identität bewahrt habe. Dementsprechend blieben bei Wahrung der Betriebsidentität auch die im übertragenen Betrieb geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen als normative Regelungen in Kraft. Dieses Verständnis entspreche den schützenswerten Interessen der Beteiligten und sei systemkonform. Die Aufrechterhaltung der kollektiven Ordnung diene zum einen dem Schutz 36

der Arbeitnehmer, auch wenn deren Interesse an der Weitergeltung der bestehenden Regelungen wegen § 613 a Abs. 1 BGB und den entsprechenden Vorschriften des Umwandlungsgesetzes nicht notwendig den Fortbestand einer Gesamtbetriebsvereinbarung als kollektives und normatives Regelungswerk verlange: Es sei ein Unterschied, ob die Interessenwahrnehmung auch künftig durch den Betriebsrat oder nur noch individuell erfolgen könne. Der Fortbestand der betrieblichen Ordnung als Kollektivordnung diene zum anderen dem potentiellen Veränderungsinteresse des Arbeitgebers. Er könne die bestehenden betrieblichen Regelungen gemeinsam mit dem Betriebsrat an veränderte Gegebenheiten anpassen. Es bestehe deshalb zusammenfassend kein Anlass, einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang oder einer Umwandlung generell die Fortgeltung als Einzelbetriebsvereinbarung zu versagen, wenn ein einzelner Betrieb unter Wahrung seiner Identität aus der Rechtsträgerschaft des bisherigen Unternehmens ausscheide (BAG vom 18.09.2002 – 1 ABR 54/01, juris, Randzahl 49, 51).

2. Die vorstehend skizzierte neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat nicht ungeteilte Zustimmung erfahren. So wird etwa eingewandt, es überzeuge nicht, die Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung als Einzelbetriebsvereinbarung im Ergebnis unabhängig vom Fortbestand der betrieblichen Strukturen zu beurteilen (HWK/Willemsen/Müller-Bonanni, 5. Auflage, § 613 a BGB, Randzahl 258 m. w. N.). Gegen eine solche Fortgeltung als Einzelbetriebsvereinbarung spreche auch, dass der abschließende Gesamtbetriebsrat gegenüber dem neuen Rechtsträger – anders als der fortbestehende Betriebsrat – nicht mehr als Vertragspartner auftrete. Halte man diese Kontinuität des zuständigen Betriebsrats als abschließendes Organ für notwendig, so scheidet eine kollektivrechtliche Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen aus, wenn nicht alle Betriebe auf den Erwerber übertragen wurden. Die – individualrechtliche – Weitergeltung nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB habe ferner den Vorteil klarer Konkurrenzverhältnisse (APS/Steffan, 4. Auflage, § 613 a BGB, Randzahl 115 m. w. N.). Den Streit über eine kollektiv- oder individualrechtliche Fortgeltung vermeidet schließlich das sogenannte Sukzessionsmodell, wonach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB keine Transformation kollektiven Rechts, sondern die Rechtsnachfolge des Erwerbers in die kollektivrechtlichen Bindungen des Veräußerers anordne (vgl. Sagan, RdA 2011, 163, 167; ErfK/Preis, 12. Auflage, § 613 a BGB, Randzahl 112, 115). Weder der Wortlaut der Norm noch der Wille des Gesetzgebers stünden einer solchen Auslegung im Wege, wenn man die Fortgeltung auf die im Zuge des Betriebsübergangs übernommenen Arbeitsverhältnisse und die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden kollektiven Rechte und Pflichten beschränke (Sagan, RdA 2011, 163, 173).

3. Legt man das Vertragspartner- oder das Sukzessionsmodell zugrunde, wofür beachtliche Argumente sprechen, so könnte die als Gesamtbetriebsvereinbarung beim Betriebsveräußerer geltende Versorgungsordnung für die nach dem Betriebsübergang neu eintretenden Arbeitnehmer keine Wirkung mehr entfalten. Aber auch dann, wenn man der weitergehenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Grundsatz folgt, führt dies im Streitfall zu keinem anderen Ergebnis. Denn das Bundesarbeitsgericht selbst hat einschränkend erkannt, dass im Einzelfall eine Fortgeltung der Gesamtbetriebsvereinbarung daran scheitern könne, dass die betreffende Regelung nach ihrem Inhalt die Zugehörigkeit zum bisherigen Unternehmen zwingend voraussetze und nach dem Betriebsübergang die gegenstandslos sei (BAG vom 18.09.2002 – 1 ABR 54/01, juris, Randzahl 51).

Ein derartiger Sonderfall liegt bei der Gesamtbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der L AG vor. Sie sieht in Ziffer I ausdrücklich vor, dass – nur – Betriebsangehörige, die in einem ungekündigten Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnis

zur L Aktiengesellschaft, F a M , stehen, eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (Versorgungszusage) erhalten. Die unternehmensbezogene Ausrichtung der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich auch aus der Einleitung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 05.10.1984, in der es heißt, dass die Neuregelung zum Ziel habe, die Finanzierbarkeit der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der L AG langfristig sicherzustellen. Dieses strikt unternehmensbezogene Verständnis entspricht im Ergebnis auch dem der Betriebsparteien bei der Beklagten, wie es in Ziffer 2) der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 seinen Niederschlag gefunden hat. Sie lautet:

„Die ‚Betriebsvereinbarung für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung‘ vom 30.06.1987 galt nur bei der L AG. Sie findet als Betriebsvereinbarung bei der R M keine Anwendung und wird vorsorglich rückwirkend zum Stichtag aufgehoben. Nach dem 04.10.1993 eingestellte Mitarbeiter haben keine Ansprüche auf der Grundlage der genannten Betriebsvereinbarung erworben.“ 40

Zwar konnte eine rückwirkende Aufhebung zum Stichtag rechtswirksam nicht durchgeführt werden, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Die Betriebsvereinbarung belegt aber die übereinstimmende Feststellung der Betriebsparteien, dass das Versorgungswerk zum 04.10.1993 geschlossen wurde und neu eingestellte Mitarbeiter keine Ansprüche aus der Versorgungsordnung der L AG erwerben sollten. Mangels normativer Fortgeltung dieser Versorgungsordnung bedurfte es auch keiner besonderen Aufhebungsvereinbarung mit dem Betriebsrat. 41

Nur ergänzend sei darauf hingewiesen, dass in der faktischen Herausnahme der neu eingestellten Arbeitnehmer durch die „Schließung des Versorgungswerks“ und die spätere Bestätigung in der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG) gesehen werden kann. Die Ungleichbehandlung ist durch die besondere Situation, in der sich der Betrieb nach dem Betriebsübergang befunden hat, sachlich gerechtfertigt (vgl. BAG vom 19.01.2010 – 3 ABR 19/08, juris). 42

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 43

IV. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen. 44

Rechtsmittelbelehrung 45

Gegen dieses Urteil kann von klagenden Partei 46

REVISION 47

eingelegt werden. 48

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 49

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 50

Bundesarbeitsgericht 51

Hugo-Preuß-Platz 1 52

53

Fax: 0361 2636 2000	54
eingelegt werden.	55
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	56
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	57
<ul style="list-style-type: none">• 1 Rechtsanwälte,	58
• 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,	60
• 3 Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	61
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	62
Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	63
Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.	64
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	65