

BAG v. 06.11.2007 – 1 AZR 826/06

 Hoffmann

 Arbeitsrecht im Betrieb 11/2008

 Ab Seite 616

BAG – 06.11.2007 – 1AZR82606

- 1. Die Betriebsparteien können in einer Betriebsvereinbarung die Zulässigkeit einer Teilkündigung ausschließen oder vorsehen.**
- 2. Regeln die Betriebsparteien die Frage der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung nicht, so ist diese regelmäßig dann zulässig, wenn sie einen selbständigen Regelungskomplex betrifft, der ebenso Gegenstand einer eigenständigen Betriebsvereinbarung sein könnte.**
- 3. Das Äquivalenzgefüge einer Betriebsvereinbarung wird anders als bei Tarifverträgen und Arbeitsverträgen durch die Teilkündigung selbständiger Regelungskomplexe in der Regel nicht gestört.**

§§ 77, 50, 58, 87 BetrVG

Teilbarkeit einer Betriebsvereinbarung

(Nichtamtliche Orientierungssätze)

Sachverhalt

Die Parteien streiten über einen Fahrtkostenzuschuss. Der Kläger wurde 1986 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der MuK AG, als Expedient eingestellt. Bereits 1974 hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten, Gesellschaft für MuK, und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über zahlreiche verschiedene Gegenstände wie Arbeitskleidung, Arbeitsplatzwechsel, Dienstreisen, dienstliche Nutzung eines privaten PKW, Schichtarbeit, Essengeldzuschuss, Lohn- und Gehaltszahlung, Lohngruppen und Arbeitszeit (BV 1974) abgeschlossen. Die Betriebsvereinbarung war mit dreimonatiger Frist jeweils zum Quartalsende für beide Seiten kündbar.

In einer Bekanntmachung vom 20.3.1979, die auch der Betriebsrat mit unterzeichnete, gab die Gesellschaft für MuK den Mitarbeitern bekannt, dass sie ab 1.4.1979 die Kontoführungsgebühr in Höhe von 2,50 DM pro Monat erstatte und ferner allen vollbeschäftigten Betriebsangehörigen, die für den Weg zur Arbeit ein Verkehrsmittel benutzen müssen, als Fahrgeldzuschuss den Betrag bezahle, um den die Monatskarte 2. Klasse für ein öffentliches Verkehrsmittel 50 DM übersteige. Am 29.2.1980 vereinbarten die Gesellschaft

und der Betriebsrat einen »Nachtrag 1« zur BV 1974, worin es auszugsweise heißt: »Entstehen einem Betriebsangehörigen für die Fahrt zum Arbeitsplatz bei Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels höhere Aufwendungen als der überwiegenden Anzahl der Mitarbeiter der Gesellschaft für MuK, so erhält er einen Fahrtkostenzuschuss entsprechend der Bekanntmachung vom 20.3.1979, die dieser Betriebsvereinbarung beigelegt ist.« Seit Beginn seines Arbeitsverhältnisses erhielt der Kläger einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss, der regelmäßig den Fahrgeldentwicklungen angepasst wurde und zuletzt 53,44 € betrug. Zum 1.1.1995 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Am 20.12.2004 kündigte die Beklagte gegenüber dem Gesamtbetriebsrat und den örtlichen Betriebsräten sowohl die »Betriebsvereinbarung Fahrtkostenzuschuss« als auch die »Betriebsvereinbarung Kontoführungsgebühr« zum 31.3.2005. Ab dem 1.4.2005 zahlte die Beklagte keinen Fahrtkostenzuschuss mehr. Hiergegen richtet sich die Klage mit der Begründung die Kündigung sei zu unbestimmt und es handele sich um eine unzulässige Teilkündigung.

Entscheidungsgründe

Das BAG hat die Teilkündigung der Betriebsvereinbarung durch die Beklagte für wirksam befunden. Dem Kläger steht somit kein Fahrtkostenzuschuss zu. Das BAG hält eine Teilkündigung grundsätzlich für möglich, wenn der gekündigte Teil eine selbständige betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit betrifft. § 77 Abs. 5 BetrVG lässt es zu, dass die Betriebsparteien eine Teilkündigung gestatten oder aber auch ausschließen. Wird eine solche Regelung in der Betriebsvereinbarung nicht getroffen, kommt es darauf an, ob das der Betriebsvereinbarung zugrunde liegende Ordnungsgefüge oder ein von den Betriebsparteien ausdrücklich vereinbartes Äquivalenzgefüge gestört würde. Dies ist durch Auslegung der Betriebsvereinbarung zu ermitteln. Enthält eine Betriebsvereinbarung mehrere verschiedene Regelungskomplexe, die mehr oder weniger zufällig zu einer einheitlichen Regelung zusammengefasst wurden, liegt durch eine Teilkündigung keine Beeinträchtigung des Ordnungsgefüges vor. Eine Störung des Äquivalenzgefüges ist demgegenüber anzunehmen, wenn in der Betriebsvereinbarung nur ein Gegenstand geregelt ist, der aus rechtlichen und/oder tatsächlichen Gründen notwendig in ein und derselben Betriebsvereinbarung geregelt werden muss. Dies liegt insoweit anders als bei Tarif- und Arbeitsverträgen, wo bei einer Teilkündigung eine Störung des Äquivalenzgefüges anzunehmen ist. Sie sind regelmäßig das Ergebnis eines von der wechselseitigen Verhandlungsstärke und Kampfkraft der Vertragsparteien abhängigen Aushandelns von Leistung und Gegenleistung. Beide haben in der Regel Kompromisscharakter und sind gerade in ihrer Gesamtheit Ausdruck gegenseitigen Nachgebens. Teilkündigungen einzelner Bedingungen in Tarif- und Arbeitsverträgen sind demnach grundsätzlich nicht zulässig. Dies gilt für Betriebsvereinbarungen über mehrere selbständige Angelegenheiten nicht in gleicher Weise. Sie sind typischerweise keine auf den Ausgleich gegenseitiger Leistungspflichten angelegte Verträge. Die in ihnen geregelten Angelegenheiten stehen nicht zwingend in einem wechselseitigen Austauschverhältnis.

Betriebsvereinbarungen sind nach der Konzeption des BetrVG nicht – wie Tarif- und Arbeitsverträge – auf das kompromisshafte Aushandeln von Leistung und Gegenleistung gerichtet. Sie dienen der gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG am Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zu orientierenden Ausgestaltung bestimmter Regelungsgegenstände. Zwar können die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung über unterschiedliche Regelungsgegenstände eine Angelegenheit mit Rücksicht auf eine andere in bestimmter Weise gestalten. Ohne entsprechende Vereinbarungen der Betriebsparteien oder anderweitige hinreichend

zuverlässige Anhaltspunkte kann in der Regel aber nicht angenommen werden, der Regelung mehrerer eigenständiger Angelegenheiten in einer Betriebsvereinbarung liege eine Einigung zu Grunde, die nur insgesamt oder gar nicht Bestand haben solle. Vielmehr wird die Zusammenfassung der Regelung mehrerer selbständiger Angelegenheiten in einer Urkunde häufig auf äußeren, praktischen Gründen – etwa dem zufällig zeitgleichen Abschluss mehrerer Vereinbarungen oder dem Wunsch nach Übersichtlichkeit – beruhen. Besonders deutlich wird dies, wenn die Gegenstände in keinem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang zueinander stehen. Die Annahme, auch bei einer Betriebsvereinbarung über unterschiedliche Angelegenheiten handele es sich regelmäßig um ein Gesamtpaket, dessen einzelne Regelungsgegenstände ohne Störung des Äquivalenzgefüges keinem gesonderten Schicksal zugänglich sind, widerspräche der Rechtsprechung zur Teilnichtigkeit von Betriebsvereinbarungen. Nach dieser bleiben die übrigen Regelungen einer Betriebsvereinbarung aufrechterhalten, wenn einzelne Regelungen wegen nachfolgender tariflicher Regelungen nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unanwendbar geworden sind. Damit wäre es kaum zu vereinbaren, wenn der Arbeitgeber in Fällen, in denen die Betriebsparteien mehrere freiwillige Leistungen mit unterschiedlichen Leistungszwecken urkundlich in einer Betriebsvereinbarung jeweils selbständig geregelt haben, gezwungen wäre, die gesamte Betriebsvereinbarung zu kündigen, obwohl er nur eine der freiwilligen Leistungen mitbestimmungsfrei einstellen will.

Die Zulässigkeit der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung setzt daher neben der Selbständigkeit des Regelungskomplexes nicht zusätzlich den erkennbaren Willen der Betriebsparteien voraus, ein rechtlich eigenständiges Schicksal der Regelungskomplexe zu ermöglichen. Vielmehr müssen umgekehrt Betriebsparteien, welche die Teilkündigung von selbständigen Regelungen zu unterschiedlichen Angelegenheiten in einer Betriebsvereinbarung verhindern wollen, dies in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck bringen.

Anmerkung

Für Betriebsvereinbarungen galt bis dato, dass diese wie Tarif- und Arbeitsverträge nur im Ganzen kündbar sind. Eine Teilkündigung war nur ausnahmsweise unter besonderen Bedingungen möglich. Dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis wurde durch das BAG nun umgedreht.

Auch wenn einiges – entgegen der Ansicht des BAG – für die Auffassung spricht, dass auch eine Betriebsvereinbarung ein ausgehandelter Kompromiss aus Leistung und Gegenleistung ist, so ist das Urteil dennoch zu beachten.

Bestehende Betriebsvereinbarungen sind nun dahin gehend zu überprüfen, ob gegebenenfalls eine Teilkündigung zulässig wäre. Dies ist der Fall, wenn es sich beim zu kündigenden Teil um einen eigenständigen Regelungskomplex handelt und eine Vereinbarung über die Teilkündbarkeit fehlt. Aus der Entscheidung geht klar hervor, dass die Betriebsparteien zukünftig ausdrücklich eine Regelung vereinbaren müssen, wenn sie die Teilkündigung einer, mehrere Regelungsinhalte behandelnden, Betriebsvereinbarung ausschließen wollen. Für bereits bestehende Betriebsvereinbarungen gilt, dass, wenn eine Teilkündigung eine Paketlösung nicht aufbrechen soll, die Kündigungsklausel ergänzt werden muss. Zu bedenken bleibt, dass jeder Partei die Möglichkeit

verbleibt auch den nicht gekündigten Teil zu kündigen und so den Betriebspartner erneut zur Verhandlung über alle Regelungsinhalte an den Verhandlungstisch zu bringen.

Michael Hoffmann Rechtsanwalt INFO-Beratungs-GmbH, Saarbrücken

– Rechtsprechung