

Inhaltsverzeichnis

A. Sachverhalt	2
I. Ausgangssituation	2
II. Der Abschluss der beiden Konzernbetriebsvereinbarungen	2
1. Das Geheimhaltungsschreiben	2
2. Die KBV 01	3
3. Die KBV 02	6
4. Praktische Konsequenzen	8
III. Die „höchstvorsorgliche“ Kündigung	8
B. Rechtliche Würdigung	10
I. Überblick	10
II. Probleme des Zustandekommens der ablösenden Betriebsvereinbarungen	11
1. Unzulässige Behinderung der Betriebsräte und Gesamt- Betriebsräte in den Gerling-Unternehmen?	11
a) Wann liegt eine unzulässige Behinderung vor?	11
b) Die Situation im konkreten Fall	13
c) Rechtliche Konsequenzen	14
2. Anfechtung der Konzernbetriebsvereinbarungen nach § 123 BGB?	15
a) Das angebliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnis	16
b) Die subjektive Seite	18

**Ablösung und Kündigung der Gerling-Altersversorgung
durch die Talanx AG?**

Rechtsgutachten

erstattet von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

c) Beeinflussung des KBR	18
d) Konsequenzen	18
3. Verstoß gegen demokratische Grundsätze des Betriebsverfassungsrechts?	19
III. Fehlende Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats?	21
1. Die Grundsätze der Kompetenzabgrenzung	21
2. Der Sonderfall „freiwillige Leistungen“	22
3. Übertragbarkeit auf den konkreten Fall?	23
IV. Bestandsschutz	25
1. Die Grundsätze des BAG	25
2. Der „sachlich-proportionale“ Grund	27
3. Anwendung auf den konkreten Fall	28
V. Die Variante „Kündigung“	29
VI. Verfahrensfragen	30

A. Sachverhalt

I. Ausgangssituation

Die Talanx AG hat Ende 2005 einen Kaufvertrag über den Erwerb sämtlicher Gesellschaftsanteile der Gerling Beteiligungs-GmbH geschlossen. Diese ist ihrerseits Allein- oder Mehrheitsgesellschafterin bzw. -aktionärin zahlreicher Gerling-Unternehmen. Die Übertragung der Anteile und damit die Eingliederung von Gerling in den Talanx-Konzern erfolgte Ende April 2006. Im Gerling-Konzern sind ca. 6.500 Arbeitnehmer, im bisherigen Talanx-Konzern etwa 5.500 Arbeitnehmer beschäftigt.

II. Der Abschluss der beiden Konzernbetriebsvereinbarungen

Am 23. und 24. März 2006 wurden zwischen dem Vorstand der Talanx AG und dem Konzernbetriebsrat (KBR) der Talanx AG zwei Konzernbetriebsvereinbarungen geschlossen, die die Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung innerhalb des Talanx-Konzerns, insbesondere aber die Ablösung der in den Gerling-Unternehmen bestehenden Versorgungsordnungen zum Gegenstand haben.

1. Das Geheimhaltungsschreiben

Dem Abschluss dieser beiden Konzernbetriebsvereinbarungen ging ein undatiertes Schreiben des Vorstands an den Konzernbetriebsrat voraus, das von einem Vorstandsmitglied, Herrn Werner Dettmer, unterzeichnet war. Es hatte folgenden Wortlaut:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten hiermit ausdrücklich darauf hinweisen, dass sämtliche Überlegungen der Talanx AG zur Errichtung einer konzernweit einheitlichen betrieblichen Altersversorgung sowie die in diesem Zusammenhang angestellten Überlegungen zur möglichen Ablösung der bei der Gerling Beteiligungs-GmbH und ihren Tochterunternehmen bestehenden betrieblichen Altersversorgung bis zum Abschluss des Erwerbs der Gerling Beteiligungs-GmbH zu den geheimhaltungsbedürftigen Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen im Sinne des § 79 Abs. 1 Satz 1 zählen.

Gemäß § 79 Abs. 2 i. V. m. § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind Sie daher verpflichtet, sämtliche Ihnen in diesem Zusammenhang bekannt gewordenen Umstände nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt insbesondere für den Inhalt von Konzernbetriebsvereinbarungen, die in diesem Zusammenhang abgeschlossen werden sollten, sowie für die bloße Tatsache des Abschlusses solcher Vereinbarungen. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass diese Geheimhaltungspflicht auch gegenüber Vertretern von Gewerkschaften sowie gegenüber betrieblichen Arbeitnehmervertretern in bislang nicht zum Konzern der Talanx AG gehörenden Unternehmen besteht. Ein Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht wird gemäß § 120 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als Straftat geahndet und kann Schadensersatzansprüche in nicht unbeträchtlicher Höhe begründen.

Mit freundlichen Grüßen"

Der Brief trägt einen Empfangsvermerk vom 23.03.2006, der vermutlich vom Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats stammt; die Unterschrift ist ersichtlich mit der unter den beiden Konzernbetriebsvereinbarungen für den KBR stehenden identisch.

2. Die KBV 01

Abgeschlossen wurde einmal die „Konzernbetriebsvereinbarung 01 zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung im Talanx Konzern“ (im Folgenden KBV 01), die am 23. März 2006 vom KBR und am 24. März 2006 vom Vorstand unterzeichnet wurde.

In der Präambel der KBV 01 wird darauf hingewiesen, die Talanx AG habe ein „besonderes unternehmerisches Interesse an der konzernweit einheitlichen Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung über den HDI Unterstützungskasse e. V.“. Demgemäß werde die für die wesentlichen Gesellschaften des Talanx Konzerns bereits auf der Grundlage von Gesamtbetriebsvereinbarungen geltende betriebliche Altersversorgung auf Konzernebene vereinheitlicht. Auch bislang unversorgten Arbeitnehmern werde damit nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen eine betriebliche Altersversorgung gewährt.

In ihrem § 1 Abs. 1 umschreibt die KBV 01 ihren Geltungsbereich in dem Sinne, dass auch Arbeitsverhältnisse erfasst sind, die erst nach ihrem In-Kraft-Treten begründet werden. Abs. 2 enthält eine Ausnahme für diejenigen Arbeitnehmer, die eine Zusage außerhalb der HDI-Unterstützungskasse besitzen und deren Versorgungsordnung für Neueintritte bereits geschlossen ist. Abs. 3 lässt Individualzusagen unberührt. Von besonderer Bedeutung ist im vorliegenden Zusammenhang die Bestimmung des § 1 Abs. 4, wo es heißt:

„Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt auch für Gesellschaften, die nach dem In-Kraft-Treten dieser Konzernbetriebsvereinbarung in den Talanx-Konzern eintreten, sowie für deren Arbeitnehmer, ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Gesellschaft, soweit im Einzelfall nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Insoweit steht der Eintritt der neuen Gesellschaft in den Talanx-Konzern dem In-Kraft-Treten dieser Konzernbetriebsvereinbarung gleich.“

§ 2 betrifft den Leistungsplan, der sich durch Verweisung auf die Leistungsrichtlinien der Unterstützungskasse und deren Satzung ergibt.

§ 3 Abs. 1 legt die Ablösung aller bisherigen Versorgungszusagen fest. Bereits erworbene Besitzstände werden als „Versorgungsbaustein 1“ nach Maßgabe des § 3 Abs. 3 geschützt. Dort ist bestimmt:

„Sämtliche bis zum In-Kraft-Treten dieser Konzernbetriebsvereinbarung von Versorgungsbegünstigten erworbenen und entsprechend § 2 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes („BetrAVG“) berechneten Besitzstände auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einschließlich der erworbenen dienstzeitunabhängigen Dynamik bleiben in vollem Umfang aufrecht erhalten („Versorgungsbaustein 1“). Für diesen Versorgungsbaustein 1 gelten die bisher anwendbaren Bestimmungen der jeweiligen Versorgungszusage unverändert fort.“

Im Folgenden werden dann Kappungsgrenzen in dem Sinne eingeführt, dass durch die Versorgung nach der neuen Ordnung kein höheres Niveau als bei Fortführung der alten erreicht werden kann. Für sehr lang unter der neuen Versorgungsordnung tätige Arbeitnehmer wird weiter eine sog. Kappungsgrenze 2 vorgesehen, wonach ausschließlich die nach der neuen Ordnung erdienten Beträge geschuldet sind, sofern diese höher liegen als die Kappungsgrenze 1. Individuelle Zusagen bleiben auch hier unberührt.

§ 4 enthält Regelungen über den Schutz rentennaher Jahrgänge sowie zur Behandlung von Härtefällen.

Alle drei Jahre soll gemäß § 5 über die Anhebung des Dotierungsrahmens verhandelt werden.

§ 8 Abs. 1 enthält die übliche salvatorische Klausel, wonach bei ganzer oder teilweiser Unwirksamkeit einer Bestimmung die übrigen Vorschriften der Konzernbetriebsvereinbarung ihre Gültigkeit behalten. An die Stelle der unwirksamen Regelung soll eine zulässige Regelung treten, die dem mit der

unwirksamen Regelung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. § 8 Abs. 2 geht hierüber hinaus und bestimmt, dass für den Fall der Unwirksamkeit der gesamten Vereinbarung keine Ablösung eintritt, sondern die bisherigen Versorgungszusagen „unverändert Bestand haben.“

3. Die KBV 02

Die ebenfalls vom KBR am 23.3.2006 und vom Vorstand am 24.3.2006 unterzeichnete „Konzernbetriebsvereinbarung 02 zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung im Talanx Konzern“ (im Folgenden: KBV 02) befasst sich ausschließlich mit der Ablösung der in den Gerling-Unternehmen bestehenden Versorgungsregelung.

Ihrer Präambel nach gilt die KBV 02 „für die hinzukommenden Gesellschaften, sofern sie zum Kreis der bislang von der KR 03 bzw. von der KR 05 erfassten Gesellschaften zählen.“ Diese sind in der Anlage 1 zur KBV 02 nur beispielhaft („insbesondere“) aufgeführt. Die KBV 02 diene der Sicherung einer einheitlichen betrieblichen Altersversorgung im Talanx Konzern auch nach Eintritt der Gerling-Gesellschaften. Dies solle insbesondere durch die Ablösung der noch nicht geschlossenen Gerling-Versorgungsordnungen durch die im Talanx Konzern einheitlich geltende betriebliche Altersversorgung erreicht werden.

§ 1 umschreibt den Geltungsbereich. Erfasst sind ausschließlich sog. Gerling-Arbeitnehmer, die in § 1 Abs. 5 im Einzelnen definiert sind. Nach § 1 Abs. 2 werden nicht nur KR 03 und KR 05, sondern auch etwaige weitere Versorgungsordnungen abgelöst, soweit diese für Neueintritte

noch offen sind. Individuelle Zusagen sind nach § 1 Abs. 4 auch hier ausgenommen.

Bemerkenswert ist die Vorschrift des § 1 Abs. 7, wo es im Einzelnen heißt:

„Andere im Rahmen des Erwerbs der Gerling Beteiligungs GmbH in den Talanx Konzern eintretende Gesellschaften als die Gerling-Gesellschaften und ihre Arbeitnehmer werden weder von der vorliegenden Konzernbetriebsvereinbarung noch von der Konzernbetriebsvereinbarung 01 erfasst, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Die Beschränkung des Geltungsbereichs der Konzernbetriebsvereinbarung 01 hat auch dann Gültigkeit, wenn die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung im Übrigen nicht wirksam sein sollte.“

Welche Gesellschaften damit im Einzelnen gemeint sind, ist aus dem Text der Vereinbarung nicht ersichtlich. Auch ist die Formulierung, dass die Zugehörigkeit zum Talanx-Konzern „im Rahmen des Erwerbs der Gerling Beteiligungs-GmbH“ begründet werde, wenig konturenscharf. Weiter fällt auf, dass hier erneut auch für den Fall Vorsorge getroffen wird, dass die gesamte Konzernbetriebsvereinbarung unwirksam sein sollte.

Inhaltlich folgt die KBV 02 weitestgehend dem Vorbild der KBV 01. § 2 Abs. 1 ordnet die Ablösung aller bislang bestehenden Versorgungszusagen bei den Gerling-Unternehmen an. Der Besitzstand wird nach § 2 Abs. 3 in gleicher Weise zu einem „Versorgungsbaustein 1“ gemacht. Auch hier ist davon die Rede, dass die Besitzstände „einschließlich der erworbenen dienstzeitunabhängigen Dynamik“ aufrechterhalten bleiben sollen. Die dienstzeitabhängige Dynamik ist ersichtlich nicht einbezogen.

§ 2 Abs. 4 regelt andere Durchführungswege wie Direktversicherungen, Pensionskassen usw., § 2 Abs. 5 nimmt

individuelle Zusagen von der Regelung aus, § 3 betrifft rentennahe Jahrgänge und Härtefälle. § 4 sieht die Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit auf die Dienstzeiten nach der HDI Unterstützungskasse e. V. vor.

§ 7 Abs. 1 regelt gleichlautend mit der KBV 01 den Fall, dass eine einzelne Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam ist.

§ 7 Abs. 2 bestimmt:

„Die Talanx AG schließt die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung höchstvorsorglich auch im Namen sowie mit Wirkung für und gegen die Gerling-Gesellschaften. Dieses Rechtshandeln mit Wirkung für und gegen die Gerling-Gesellschaften steht unter der aufschiebenden Bedingung der Zugehörigkeit der Gerling-Gesellschaften zum Talanx-Konzern sowie der Zustimmung durch die Gerling-Gesellschaften zu diesem Rechtshandel.“

4. Die praktischen Konsequenzen

Für die Gerling-Beschäftigten hätte die Ablösung ihrer bisherigen Altersversorgung durch die HDI-Richtlinien drastische Verluste zur Folge. Nach einer vorliegenden Berechnung würden die Betriebsrenten um ca. 50 % sinken. Sollten die Beiträge zum HDI nicht regelmäßig an die Gehaltsentwicklungen angepasst werden, wäre das Niveau noch sehr viel niedriger. Einzelheiten sind hier nicht darzustellen. Für die Gerling-Beschäftigten ist diese Entwicklung besonders schmerzlich, weil ihre eigene Versorgung bereits im Jahre 2003 erheblich reduziert wurde.

III. Die „höchstvorsorgliche“ Kündigung

Durch Schreiben vom 3. Mai 2006 hat der Vorstand der Talanx AG die Gerling-Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung „höchstvorsorglich“ gekündigt. Das an den Konzernbetriebsrat der Talanx AG gerichtete Schreiben lautet:

„Hiermit kündigen wir gegenüber dem Konzernbetriebsrat der Talanx AG als dem seit 1. Mai 2006 auch für die Gerling Beteiligungs GmbH (GBG) und deren Tochterunternehmen zuständigen Konzernbetriebsrat höchstvorsorglich die zwischen der Gerling-Konzern-Versicherungsbeteiligungs AG (GKB) und den von ihr vertretenen Tochterunternehmen sowie dem bei der GKB gebildeten Konzernbetriebsrat abgeschlossene ‚Konzernbetriebsvereinbarung zur Neuordnung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung im Gerling-Konzern‘ vom 18. Dezember 2003 sowie die ‚Konzernbetriebsvereinbarung zur Neuordnung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung im Gerling-Konzern‘ vom 22. April 2005 in der Fassung vom 9. Dezember 2005 zum nächstmöglichen Termin. Ferner kündigen wir mit der gleichen Frist und mit der gleichen Wirkung höchstvorsorglich alle weiteren, von der GKB oder ihren Tochterunternehmen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen über eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.

Diese Kündigung hat zur Folge, dass jedenfalls die nach Ablauf der Kündigungsfrist neu in die GBG oder ihre Tochtergesellschaften eintretenden Arbeitnehmer keine Anwartschaften oder Ansprüche nach den hiermit gekündigten Vereinbarungen mehr erwerben können (sog. ‚Schließung der Versorgungsordnungen für Neueintritte‘).

Wir weisen noch einmal ausdrücklich darauf hin, dass diese Kündigung nur höchstvorsorglich erklärt wird und etwaige bereits anderweitig eingetretene Beendigungsgründe (einschließlich der Ablösung durch von der Talanx AG abgeschlossene Konzernbetriebsvereinbarungen) unberührt lässt.

Mit freundlichen Grüßen“

B. Rechtliche Würdigung

I. Überblick

Die rechtliche Bewertung muss sich zunächst auf die Wirksamkeit von KBV 01 und KBV 02 konzentrieren.

Was die Art und Weise des Zustandekommens betrifft, so fällt auf, dass der Zeitpunkt für die Abmachungen so gewählt wurde, dass die Interessenvertretungen der Gerling-Beschäftigten keinerlei Möglichkeit hatten, ihre Interessen irgendwie zur Geltung zu bringen. Es wird zu untersuchen sein, inwieweit hierin eine unerlaubte Behinderung ihrer Tätigkeit liegt, zumal selbst eine Information durch Talanx-Betriebsräte aufgrund der „Geheimhaltungsverpflichtung“ unmöglich gemacht wurde. Weiter stellt sich das Problem, inwieweit die „Vergatterungserklärung“ durch das am 23.03. eingegangene Schreiben des Talanx-Vorstands zugleich eine arglistige Täuschung darstellte, die eine Anfechtung der geschlossenen Betriebsvereinbarungen ermöglichen könnte. Schließlich ist zu prüfen, inwieweit die Betriebsvereinbarungen nicht deshalb unwirksam sind, weil sie gegen Grundprinzipien des Betriebsverfassungsrechts, insbesondere das Mehrheitsprinzip verstoßen. Näher zu allen diesen Fragen unten II.

Bedenken ergeben sich außerdem im Hinblick auf die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats Talanx, da es im konkreten Fall auf Gesamtkonzernebene nicht um die Gewährung, sondern allein um die Verschlechterung einer betrieblichen Sozialleistung ging (unten III).

Weiter stellen sich inhaltliche Fragen in der Richtung, ob eine Ablösung der bisherigen Versorgungsregelungen den durch

diese begründeten Bestandsschutz ausreichend respektieren würde (unten IV).

Die „höchst hilfsweise“ erklärte Kündigung der Gerling-Versorgungsregelungen sieht sich möglicherweise ähnlichen Einwänden wie die ablösenden Betriebsvereinbarungen ausgesetzt (unten V).

II. Probleme des Zustandekommens der ablösenden Betriebsvereinbarungen

1. Unzulässige Behinderung der Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte in den Gerling-Unternehmen?

a) Wann liegt eine unzulässige Behinderung vor?

Nach § 78 Satz 1 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Dies gilt nach allgemeiner Auffassung auch für die Gremien als solche.

BAG NZA 2004, 278, 280; Kania, in: Dieterich u.a., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (im Folgenden: ErfK), 6. Aufl., München 2006, § 78 Rn. 4; Richardi-Thüsing, BetrVG, 10. Aufl. München 2006, § 78 Rn. 8; Kreutz, in: Kraft u.a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG (im Folgenden: GK), 8. Aufl., Neuwied 2005, § 78 Rn 17: In der Behinderung einzelner (oder aller) Mitglieder liegt zugleich eine solche des Gremiums

Dabei stellt die „Behinderung“ den weiteren Begriff dar, der die „Störung“ mitumfasst.

GK-Kreutz, aaO, § 78 Rn. 25

Dabei genügt es, wenn eine Behinderung objektiv vorliegt; eine entsprechende Absicht oder auch nur ein vorwerfbares Verhalten wird nicht vorausgesetzt.

ErfK-Kania § 78 Rn. 4; GK-Kreutz § 78 Rn. 29; Richardi/Thüsing, aaO, § 78 Rn. 16; Worzalla, in: Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock, Kommentar zum BetrVG, 6. Aufl., München-Unterschleißheim 2003, § 78 Rn. 7

Erfasst ist jede unzulässige Erschwerung, Störung oder Behinderung der Betriebsratstätigkeit.

Fitting, BetrVG, 23. Aufl., München 2006, § 78 Rn. 9

Dabei spielt es keine Rolle, ob die fraglichen Handlungen vom Arbeitgeber oder von betriebsfremden Stellen wie z. B. einer Gewerkschaft ausgehen.

ErfK-Kania § 78 Rn. 2; Fitting, aaO, § 78 Rn. 7; GK-Kreutz, § 78 Rn. 19; Richardi-Thüsing § 78 Rn. 11

Ausdrücklich wird in der Literatur betont, dass auch konzernverbundene oder sonstige „befreundete“ Unternehmen bzw. ihre Repräsentanten als „Störer“ in Betracht kommen.

GK-Kreutz § 78 Rn. 19; ähnlich Buschmann, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), BetrVG, 10. Aufl., Frankfurt/Main 2006, § 78 Rn. 9 (im Folgenden: DKK-Buschmann)

Beispiele, in denen die Rechtsprechung eine „Behinderung“ angenommen hat, sind zahlreich.

Umfassende Darstellung bei DKK-Buschmann, § 78 Rn. 14

Erfasst ist etwa die Verweigerung jeder Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat genauso wie die Untersagung des Zutritts zum

Betrieb oder eine Verknüpfung von Betriebsratskosten und Sozialleistungen in der Art, dass Letztere „wegen des teuren Betriebsrats“ nicht mehr voll gewährt werden könnten. Voraussetzung ist immer, dass die vom Betriebsrat für erforderlich gehaltenen Aktivitäten nicht oder nicht in dem vom Gesetz gedeckten Umfang möglich sind und der Arbeitgeber (oder ein dritter „Störer“) sich nicht auf einen Rechtfertigungsgrund berufen kann. Kann etwa ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied wegen einer Dienstreise nicht an einer Betriebsratssitzung teilnehmen, so wäre dies keine Behinderung im Rechtssinne, da die Arbeitspflicht nicht generell hinter der Ausübung der Betriebsratstätigkeit zurückstehen muss. Würde die Dienstreise aber ohne betriebliche Notwendigkeiten zeitlich so gelegt, dass die Sitzungsteilnahme unmöglich würde, oder hätte man genauso einen nicht dem Betriebsrat angehörenden Arbeitskollegen mit der auswärtigen Aufgabe betrauen können, liegt eine Behinderung vor.

Fitting § 78 Rn. 12; Richardi/Thüsing § 78 Rn. 18

Auch Eingriffe in die freie Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft werden als Behinderung qualifiziert. Dies gilt etwa für die Entfernung von Mitteilungen des Betriebsrats aus dem Intranet,

BAG NZA 2004, 278, 280

für das Verbot, in die Sprechstunde des Betriebsrats zu gehen,

Beispiel bei GK-Kreutz § 78 Rn. 27

sowie für die Verpflichtung, über bestimmte Dinge dem Betriebsrat gegenüber Stillschweigen zu bewahren.

b) Die Situation im konkreten Fall

Im vorliegenden Fall sind die Mitglieder der Gerling-Betriebsräte sowie die Gremien selbst in zweifacher Weise in ihrer Tätigkeit behindert worden.

Zum einen führte das am 23.03.2006 beim Konzernbetriebsrat Talanx eingegangene Schreiben des Vorstands dazu, dass die Gerling-Betriebsräte keine Kenntnis von den sie betreffenden Regelungen erhalten konnten. Ohne eine solche Maßnahme hätten sie mit hinreichender Sicherheit von dem Vorhaben erfahren, zumal sie derselben Gewerkschaft (ver.di) und dort demselben Fachbereich angehören. Die Abschottung machte es den Gerling-Betriebsräten unmöglich, die geplante „Neuordnung“ der betrieblichen Altersversorgung mit ihren Belegschaften auf Betriebsversammlungen oder in anderem Rahmen zu diskutieren und dabei eigene Vorstellungen zu entwickeln. Die vom Gesetz gewollte Kommunikation konnte nicht stattfinden. Die von Talanx beabsichtigte „Geheimpolitik“ hinderte die Betriebsräte weiter daran, sich an den Gerling-Vorstand zu wenden und diesen um eine Intervention bei Talanx zu bitten. Auch die Möglichkeit, die zuständige Gewerkschaft einzuschalten sowie Gespräche mit Medienvertretern zu führen, blieb ihnen verschlossen.

Vgl. BAG NZA 1992, 315: Wenn ein Bezug zu konkreten Aufgaben des Betriebsrats gegeben ist, ist ein Treffen mit Journalisten sogar im Betriebsratsbüro zulässig. Zu den „Außenbeziehungen“ des Betriebsrats s. DKK-Wedde, Einl., Rn. 119 und Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 16. Aufl., Reinbek 2006, Rn. 925a ff.

Zum zweiten führte der seitens des Talanx-Vorstandes gewählte Zeitpunkt dazu, dass das Mitbestimmungsrecht der Gerling-

Betriebsräte aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zur Geltung kommen konnte, da sie in dem Moment, in dem die KBV 01 und die KBV 02 geschlossen wurden, noch nicht zum Talanx-Konzern gehörten. Zwar steht es der Arbeitgeberseite frei, sich mit der jeweils bestehenden Interessenvertretung zu einem beiden Seiten genehmen Termin zu verständigen. Geschieht dies aber gerade innerhalb eines „Zeitfensters“ zwischen dem Kauf der Anteilsrechte und deren Übertragung, so liegt die Annahme einer gezielten Unterlaufungsstrategie nahe. Dies gilt um so mehr, als im KBR nach der Zahl der jeweils vertretenen Mitarbeiter abgestimmt wird, so dass die aus den Gerling-Unternehmen kommenden Arbeitnehmer in der Mehrheit gewesen wären, wenn man einen Zeitpunkt nach der Integration in den Talanx-Konzern gewählt hätte.

Betrachtet man beide Handlungsweisen - die Geheimhaltung *und* die Wahl des Zeitpunkts - im Zusammenhang, wird die Absicht deutlich, die Gerling-Betriebsräte in einer für die Beschäftigten zentralen Frage auszuschalten. Das Verhalten des Talanx-Vorstands stellt einen (im Ergebnis erfolglosen) Versuch dar, die Gerling-Betriebsräte von jeder, auch der kleinsten Einflussmöglichkeit fernzuhalten, sie - umgangssprachlich formuliert - „auszutricksen“. Dies ist eine Verhaltensweise, für die es in der veröffentlichten Literatur keine Vorbilder gibt, deren Zielrichtung jedoch völlig eindeutig ist. Irgendwelche Rechtfertigungsgründe dafür, die Interessenvertretungen der Belegschaftsmehrheit vor vollendete Tatsachen zu stellen, sind nicht ersichtlich.

c) Rechtliche Konsequenzen

§ 78 Satz 1 BetrVG stellt unbestrittenermaßen ein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB dar.

DKK-Buschmann § 78 Rn. 17; Fitting § 78 Rn. 12; GK-Kreutz § 78 Rn. 38; Richardi/Thüsing § 78 Rn. 35; Worzalla, in: Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock, aaO, § 78 Rn. 9

Dies hat zur Folge, dass Anweisungen wie auch andere rechtsgeschäftliche Handlungen, die gegen das Behinderungsverbot verstoßen, ohne rechtliche Wirkung bleiben; ausdrücklich wird in der Literatur betont, dass auch verbotswidrig geschlossene Betriebsvereinbarungen nichtig seien.

GK-Kreutz § 78 Rn. 21; ähnlich Richardi/Thüsing § 78 Rn. 16

Dies bedeutet, dass jedenfalls die KBV 02, die lediglich die Gerling-Unternehmen betraf, als unmittelbare Folge des behindernden Verhaltens keine rechtliche Anerkennung finden kann. Geheimhaltungspflicht und Wahl des Zeitpunkts hätten ohne Abschluss der KBV 02 ihren eigentlichen Sinn verloren. Dasselbe ist auch für § 1 Abs. 4 der KBV 01 anzunehmen, da sie den Geltungsbereich ausdrücklich auf neu hinzukommende Unternehmen erstreckt: Unter den konkreten Umständen besitzt auch eine solche (ansonsten durchaus „neutrale“) Vorschrift einen Behinderungszweck.

2. Anfechtung der Konzernbetriebsvereinbarungen nach § 123 BGB?

Nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen ist es nicht ausgeschlossen, dass eine unwirksame oder nichtige Erklärung angefochten wird.

Palandt-Heinrichs, BGB, 65. Aufl. 2006, Überblick vor § 104 Rn. 35

Im vorliegenden Fall könnte der am 23.03.2006 eingegangene Brief des Vorstands der Talanx AG ein Mittel zur arglistigen Täuschung des Konzernbetriebsrats gewesen sein.

Voraussetzung ist, dass dem Adressaten der Erklärung unrichtige Tatsachen vorgespiegelt werden.

a) Das angebliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnis

In dem genannten Schreiben wurde behauptet, alle Überlegungen zur Ablösung der Gerling-Altersversorgung würden ein „geheimhaltungsbedürftiges Betriebs- und Geschäftsgeheimnis“ darstellen. Dies gelte auch für den Inhalt der Konzernbetriebsvereinbarungen; die Vertraulichkeit sei „bis zum Abschluss des Erwerbs der Gerling Beteiligungs-GmbH zu wahren.“

Nach allgemeiner Auffassung setzt ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis voraus, dass die fraglichen Tatsachen nur wenigen Personen bekannt sind und dass an ihrer Geheimhaltung ein berechtigtes Arbeitgeberinteresse besteht. Dieses ist insbesondere dann gegeben, wenn Konkurrenten durch bestimmte Informationen einen Vorteil erlangen könnten.

BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Betriebsgeheimnis; BAG AP Nr. 2 zu § 79 BetrVG 1972

Dies betrifft beispielsweise Kundenlisten und technische Verfahren; auch wirtschaftliche Schwierigkeiten und dadurch bedingte Einsparmaßnahmen sollen ggf. nicht frühzeitig bekannt werden.

Ein derartiges „berechtigtes Interesse“ der Talanx AG ist im vorliegenden Fall nicht ersichtlich. Die in der KBV 01 vorgenommene konzernweite Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung ist ein seiner Struktur nach auch in anderen Fällen zu beobachtender Vorgang, über dessen Zweckmäßigkeit man aus Arbeitnehmersicht sicherlich unterschiedlicher Auffassung sein kann, der jedoch die Stellung des Arbeitgebers auf dem Markt in keiner Weise negativ beeinflusst. Die KBV 02 nicht bekannt werden zu lassen, hat - wie ausgeführt - nur den Sinn, eine Meinungsbildung unter den Gerling-Beschäftigten und Stellungnahmen ihrer Betriebsräte zu verhindern. Die Stellung der Talanx AG im Wirtschaftsleben wird ersichtlich nicht dadurch beeinflusst, dass die Ablösung der Gerling-Altersversorgung erst nach durchgeführter Eingliederung der Gerling-Unternehmen und nicht bereits im März bekannt wird. Die „Abschirmung“ gegenüber den Gerling-Beschäftigten ist aber rechtswidrig; schon aus Gründen der Einheit der Rechtsordnung kann daher insoweit kein „berechtigtes Interesse“ der Talanx-AG bestehen.

Zu rechtswidrigen Vorgängen ebenso GK-Oetker § 79 Rn. 10; ähnlich DKK-Buschmann § 79 Rn. 6b; ErfK-Eisemann, 6. Aufl., München 2006, § 79 Rn. 6; Preis/Reinfeld AuR 1989, 363

Im vorliegenden Zusammenhang kommt hinzu, dass sogar der Abschluss und der Inhalt von Konzernbetriebsvereinbarungen zu einem „Betriebs- und Geschäftsgeheimnis“ erklärt wurde. Dies steht in offenem Gegensatz zu § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, wonach Betriebsvereinbarungen „an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen“, d. h. bekannt zu machen sind. Zwar handelt es sich dabei nur um eine Ordnungsvorschrift, deren Verletzung die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung unberührt lässt,

Fischer BB 2000, 1143 unter Bezugnahme auf eine nicht veröffentlichte Entscheidung des BVerfG; Fitting § 77 Rn. 25; GK-Kreutz § 77 Rn. 50

doch ändert dies nichts daran, dass die Publizitätspflicht als solche eine unbedingte ist und keine Ausnahmen vorsieht. Betriebsvereinbarungen können als Teil der Rechtsordnung im Rechtsstaat niemals „Geheimcharakter“ haben; vielmehr müssen sie insbesondere für die Normunterworfenen zugänglich sein. Dies war hier für einen bestimmten Zeitraum, d. h. bis zur vollzogenen Eingliederung weder für die Gerling- noch für die Talanx-Beschäftigten der Fall. Zum fehlenden „berechtigten Interesse“ des Unternehmens an der Geheimhaltung kommt also noch ein Verstoß gegen zwingende rechtsstaatliche Prinzipien hinzu, soweit Abschluss und Inhalt der Konzernbetriebsvereinbarungen betroffen sind.

b) Die subjektive Seite

Dass in Wirklichkeit kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vorlag, musste für die mit der Angelegenheit befassten Vorstandsmitglieder der Talanx AG evident sein. Als geschäftserfahrene Mitglieder des Vorstands eines großen Versicherungskonzerns wussten sie, dass kein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse vorlag und dass Rechtsnormen nicht zur „Verschlussache“ gemacht werden können. Gleichwohl haben sie gegenüber dem Konzernbetriebsrat den Eindruck erweckt, es liege ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vor, dessen Nichtbeachtung schwere haftungsrechtliche Folgen sowie strafrechtliche Sanktionen mit sich bringen würde.

c) Beeinflussung des KBR

Das „Vergatterungsschreiben“ hat ersichtlich seine Wirkung nicht verfehlt, da für einige Zeit von den Vorgängen nichts

bekannt wurde. Ohne dieses Schreiben hätten sich aller Erfahrung nach Diskussionsprozesse innerhalb und außerhalb des Talanx-Konzerns entwickelt, die dazu geführt hätten, dass die beiden Konzernbetriebsvereinbarungen jedenfalls nicht zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen worden wären. Die Voraussetzungen einer arglistigen Täuschung nach § 123 Abs. 1 BGB sind daher erfüllt.

d) Konsequenzen

Der Konzernbetriebsrat Talanx hat das Recht, innerhalb eines Jahres (§ 124 BGB) sein Einverständnis mit den Konzernbetriebsvereinbarungen anzufechten. Die §§ 123, 124 BGB sind auch auf Betriebsvereinbarungen anwendbar.

GK-Kreutz § 77 Rn. 62; Richardi § 77 Rn. 49

Eine Besonderheit besteht nur insoweit, als die Anfechtung keine Rückwirkung entfaltet, soweit dadurch das Vertrauen betroffener Arbeitnehmer enttäuscht würde. Davon kann im vorliegenden Zusammenhang nicht die Rede sein. Selbst wenn es anders wäre, hätte dieser Grundsatz lediglich zur Folge, dass die Wirkung der Anfechtung, nicht aber ihre Zulässigkeit eingeschränkt wäre.

Eine Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung kommt gleichfalls in Betracht, doch wird aus dem Schreiben nicht mit letzter Sicherheit deutlich, dass die Straf- und Schadensersatzsanktionen als Übel in Aussicht gestellt werden, auf das der Erklärende, d.h. der Vorstand unmittelbar Einfluss nehmen will.

3. Verstoß gegen demokratische Grundsätze des Betriebsverfassungsrechts?

Der Abschluss der KBV 02 und der Vorschrift des § 1 Abs. 4 KBV 01 hätten - ihre Wirksamkeit unterstellt - die Konsequenz, dass der von den ca. 5.500 Talanx-Beschäftigten legitimierte Konzernbetriebsrat eine Regelung für die ca. 6.500 Gerling-Beschäftigten treffen würde, die als solche nicht vertreten und damit nicht einbezogen waren. Eine Minderheit würde also über die Rechte der (in Kürze hinzukommenden) Mehrheit entscheiden. Ob dies zulässig ist, wurde von der Rechtsprechung bislang nicht entschieden und - soweit ersichtlich - auch in der Literatur nicht thematisiert.

Für eine Zulässigkeit spricht zunächst, dass bei Übernahme eines ganzen Betriebs durch ein Erwerber-Unternehmen die bisherigen Betriebsvereinbarungen durch die Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen verdrängt werden, die im neuen Unternehmen zum selben Gegenstand bestehen.

S. etwa Hanau/Vossen, Festschrift für Hilger und Stumpf, München 1983, S. 276 ff.; Gussen/Dauck, Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung, 2. Aufl., Bielefeld 1999, Rn. 98 ff. m. w. N.; Gaul/Kühnreich NZA 2002, 495, 497; Lindemann/Simon BB 2003, 2510, 2514

Dabei wird allerdings stillschweigend unterstellt, dass ein Betrieb in eine sehr viel größere Einheit aufgenommen wird.

Auf der anderen Seite hat das BAG bei einigen Fragen sehr wohl darauf abgehoben, dass bestimmte Lösungen im Rahmen von Umstrukturierungen mit demokratischen Grundsätzen nicht zu vereinbaren seien. Werden etwa sämtliche Betriebe eines Unternehmens von einem anderen Unternehmen übernommen, so kann auch der Gesamtbetriebsrat weiterbestehen, sofern das

übernehmende Unternehmen bislang über keine eigenen Betriebe verfügte. War dies jedoch anders, höre der Gesamtbetriebsrat auf zu bestehen, da er ja nicht die schon bisher beim Übernehmer tätigen Beschäftigten repräsentieren würde.

So BAG NZA 2003, 336 = AP Nr. 11 zu § 47 BetrVG 1972

Auf derselben Linie liegt es, wenn das BAG betonte, ein durch Hinzutritt weiterer Betriebe um zwei Personen vergrößerter Gesamtbetriebsausschuss müsse insgesamt neu gewählt werden, da eine bloße Zuwahl die neuen Mitglieder benachteilige und außerdem keinen ausreichenden Minderheitenschutz gewährleiste.

BAG NZA 2005, 1069 = AP Nr. 5 zu § 51 BetrVG 1972

Weiter ist auf § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu verweisen, wonach Neuwahlen zum Betriebsrat stattfinden müssen, wenn sich die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer 24 Monate nach der Wahl um die Hälfte (mindestens aber um 50) erhöht oder verringert hat. Auch hier will man vermeiden, dass eine nur sehr partiell von den Betroffenen legitimierte Interessenvertretung weitere Rechte und Pflichten für die ganz anders zusammengesetzte Belegschaft begründet.

Diese Ansätze sprechen dafür, im vorliegenden Fall der KBV 02 und dem § 1 Abs. 4 KBV 01 die rechtliche Anerkennung zu versagen, weil sich der KBR außerhalb seiner gesetzlichen Funktion („ultra vires“) bewegt hat. Der Fall, dass - wie bei der KBV 02 - eine Vereinbarung ausschließlich zu Lasten von Personen getroffen wird, die das abschließende Gremium auf Arbeitnehmerseite in keiner Weise legitimiert haben und legitimieren konnten, stellt einen Extremfall der Abweichung von demokratischen Grundsätzen der Betriebsverfassung dar. Vom Gedanken gleichberechtigter Teilhabe, der der ganzen Betriebsverfassung zugrunde liegt,

bleibt im Ergebnis nichts mehr übrig. Dies kann von Rechts wegen nicht hingenommen werden.

III. Fehlende Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats?

1. Die Grundsätze der Kompetenzabgrenzung

Nach § 58 Abs. 1 BetrVG ist der Konzernbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und die nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Diese Zuständigkeitsabgrenzung stimmt mit der für das Verhältnis zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräten nach § 50 Abs.1 BetrVG bestehenden überein, so dass Aussagen der Rechtsprechung im Rahmen von § 50 Abs. 1 hierher übertragen werden können.

Die strukturelle Gleichheit bejaht ausdrücklich BAG AP Nr. 1 zu § 58 BetrVG 1972; ebenso Buchner, FS Zöllner, München 1998, S. 707 ff.; Fitting § 58 Rn. 10; Richardi-Annuß § 58 Rn. 21

Während das Betroffensein mehrerer Konzernunternehmen bzw. mehrerer Betriebe in der Regel keine Probleme aufwirft, erscheint eher unklar, wann die Regelungsmöglichkeit innerhalb der einzelnen Unternehmen bzw. Betriebe fehlt. Bei wörtlicher Auslegung hätten Konzern- bzw. Gesamtbetriebsrat überhaupt keine Kompetenzen, da ein gleichförmiges Verhalten der jeweiligen unteren Ebene immer möglich ist. Rechtsprechung und Literatur sind sich deshalb einig darüber, dass eine so enge Auslegung nicht Platz greifen kann; vielmehr ist der Konzern- bzw. Gesamtbetriebsrat dann zuständig, wenn eine Regelung auf

Konzern- bzw. Unternehmensebene „zwingend erforderlich“ ist; bloße Zweckmäßigkeit genügt nicht.

BAG AP Nr. 29 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung Bl. 3; aus der Literatur s. etwa Buchner, a. a. O., S. 708; Fitting § 58 Rn. 11; Richardi-Annuß § 58 Rn. 9

Im konkreten Fall ist eine „zwingende Erforderlichkeit“ für eine Regelung im gesamten vergrößerten Talanx-Konzern nicht ersichtlich; möglich wäre, im Alt-Talanx-Konzern unternehmenseinheitliche Regeln bestehen zu lassen, während bei Alt-Gerling eine konzerneinheitliche Ordnung bestünde.

Für eine derartiges Nebeneinander Reinecke AuR 2004, 328, 335

2. Der Sonderfall „freiwillige Leistungen“

Bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gelten andere Grundsätze. Ist der Arbeitgeber nur bereit, die fragliche Leistung unternehmens- oder konzerneinheitlich zu gewähren, ist eine Vereinbarung auf anderer Ebene „subjektiv unmöglich“. Er kann sich insoweit die Regelungsebene aussuchen.

Vgl. etwa BAG NZA 2005, 892, 893 re. Sp.: „Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für eine unternehmenseinheitliche Regelung kann auch auf der ‚subjektiven Unmöglichkeit‘ einer betrieblichen Regelung beruhen. Ein solcher Fall liegt vor, wenn der Arbeitgeber im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung zu einer Maßnahme nur unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend bereit ist. Dies gilt vor allem bei der Gewährung freiwilliger Zulagen. Wenn der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er eine Leistung überhaupt erbringt, kann er sie von einer überbetrieblichen Regelung abhängig machen und so die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung herbeiführen.“ Ebenso BAG NZA 2005, 234, 236 und BAG AP Nr. 70 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung Bl. 2R; in der Literatur GK-

Kreutz § 58 Rn. 24; Reinecke AuR 2004, 328, 335; Richardi-Annus § 50 Rn. 16 u. a.

Da es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine freiwillige Sozialleistung handelt, hätte der Talanx-Vorstand die Möglichkeit, sie auf der Ebene des „neuen“ Gesamtkonzerns einzuführen.

3. Übertragbarkeit auf den konkreten Fall?

Im hier zu untersuchenden Sachverhalt steht nicht die Gewährung von Sozialleistungen in Rede. Vielmehr geht es bei der KBV 02 allein darum, die durch die KBV 01 geschaffene Alt-Talanx-Ordnung und die Gerling-Ordnung auf ein einheitliches Niveau zu bringen: Dieses soll aber nicht etwa in der Mitte, sondern auf der Alt-Talanx-Höhe liegen. Von daher geht es bei der KBV 02 alleine um den Abbau einer freiwilligen Leistung. Schon von ihren tatbestandlichen Voraussetzungen her ist die „Sozialleistungsrechtsprechung“ deshalb nicht anwendbar. Existieren bereits freiwillige Sozialleistungen der fraglichen Art, kann über deren Kürzung allein auf der Ebene verhandelt werden, auf der bisher entsprechende Abmachungen getroffen wurden.

Das BAG teilt diesen Standpunkt. So hat es einerseits den Begriff der freiwilligen Sozialleistung weit aufgefasst und auch einen freiwilligen Rahmensozialplan auf betrieblicher Ebene darunter gefasst. Im Einzelnen führte es aus (BAG NZA 2005, 234, 236 re. Sp.):

„Wenn der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er eine Leistung überhaupt erbringt, kann er sie von einer überbetrieblichen Regelung abhängig machen und so die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung herbeiführen. Dies gilt vor allem bei der Gewährung freiwilliger Zulagen ..., aber auch bei anderen

Gegenständen, die nicht der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen ..., also insbesondere bei Maßnahmen nach § 88 BetrVG.“

Weiter befasste es sich in seiner Entscheidung vom 11.12.2001 (NZA 2002, 688) unmittelbar mit der hier interessierenden Frage, ob bereits gewährte Sozialleistungen durch Abmachung mit der „höheren Ebene“ verschlechtert oder abbedungen werden können. Das BAG führte aus (a. a. O., S. 690 re. Sp.):

„Die Befugnis zur Änderung oder Aufhebung einer Betriebsvereinbarung ist Teil der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien. Hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat in einer Angelegenheit, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegt, eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so muss er sich wegen deren Aufhebung durch eine neue freiwillige Vereinbarung an den Betriebsrat wenden. Er kann sein Ziel nicht durch das Auswechseln des Vertragspartners erreichen, indem er sich mit dem Gesamtbetriebsrat über die Aufhebung der Betriebsvereinbarung verständigt. Das folgt aus der den jeweiligen Betriebsverfassungsorganen zugewiesenen Regelungszuständigkeit. Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat dem Betriebsrat nicht übergeordnet. In den Angelegenheiten der freiwilligen Mitbestimmung fehlt dem Gesamtbetriebsrat deshalb die Kompetenz, in Vereinbarungen der betrieblichen Ebene verschlechternd einzugreifen und sie durch abweichende überbetriebliche Regelungen zu ersetzen.“

Dasselbe, was das BAG im Verhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsebene angenommen wird, gilt auch für das Verhältnis zwischen Konzern- und Unternehmensebene. Insoweit gibt es gleichfalls keine Möglichkeit, die auf der Grundlage freiwilliger Betriebsvereinbarungen auf „unterer Ebene“ (bisherige Konzerne) geschaffenen Regelungen über die betriebliche Altersversorgung durch Konzernbetriebsvereinbarung zu verschlechtern. Der Abbau von Leistungen kann eine Zentralisierung der Verhandlungskompetenz nicht rechtfertigen.

Als Ergebnis ist daher festzuhalten, dass die KBV 02 sowie § 1 Abs. 4 der KBV 01 auch inhaltlich nicht zu halten sind. Wegen Verstoßes gegen die Kompetenzordnung des BetrVG können sie keine Wirksamkeit entfalten.

IV. Bestandsschutz

Nach der Rechtsprechung des BAG kann in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nicht beliebig eingegriffen werden. Dies ist im vorliegenden Zusammenhang praktisch nur für die Variante „Kündigung“ von Bedeutung, soll jedoch aus systematischen Gründen hier erläutert werden.

1. Die Grundsätze des BAG

Nach der Rechtsprechung müssen die Gründe um so gewichtiger sein, je weiter der Eingriff geht. Dabei sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Zusammenfassend zuletzt Reinecke DB 2005, 1963, 1971

Dabei hat die Rechtsprechung ein sog. Drei-Stufen-Modell entwickelt.

Grundlegend BAG AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG
Unterstützungskassen = NZA 1986, 57; seither ständige
Rechtsprechung

Danach können die bis zum Stichtag (z. B. zum In-Kraft-Treten einer neuen Betriebsvereinbarung) erdienten Anwartschaften nur unter ganz engen Voraussetzungen, insbesondere bei wirtschaftlicher Existenzkrise des Unternehmens geschmälert oder entzogen werden. Ihre Höhe bestimmt sich nach § 2 Abs. 1 BetrAVG; ob sie unverfallbar sind oder nicht, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle.

Darstellung im Einzelnen bei Blomeyer-Rolfs-Otto, Betriebsrentengesetz. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 4. Aufl., München 2006, Anh. zu § 1 Rn. 619 ff.

Zweite Stufe ist die sog. erdiente Anwartschaftsdynamik. Sie meint insbesondere eine Bezugsgröße wie das Gehalt, das sich bis zum Rentenbeginn voraussichtlich nach oben entwickeln würde. Eingriffe in diese Dynamik (beispielsweise das „Einfrieren“ der Rente auf dem heutigen Gehalt als Bezugsgröße) ist nur aus sog. triftigen Gründen möglich. Man spricht insoweit von dienstzeitunabhängiger Dynamik, weil nicht vorausgesetzt ist, dass man seine Tätigkeit beim Arbeitgeber auch in der Zukunft fortsetzt.

Die dritte Stufe betrifft die Rententeile, die man durch Weiterarbeit zu den alten (Renten-) Bedingungen erwerben konnte. In diese künftig zu „erdienenden“ Anwartschaften kann bereits aus „sachlich-proportionalen Gründen“ eingegriffen werden.

So zuletzt BAG DB 2005, 1527

Der geringere Bestandsschutz hängt damit zusammen, dass angesichts der Wandelbarkeit wirtschaftlicher Verhältnisse das Vertrauen in die Fortsetzung des Status quo als weniger schutzwürdig angesehen wird.

Im vorliegenden Zusammenhang sind die erworbenen Anwartschaften nach § 2 Abs. 1 BetrAVG und die dienstzeitunabhängige Dynamik nicht tangiert. Es geht also ausschließlich darum, ob für die von Talanx beschlossenen Kürzungen „sachlich proportionale Gründe“ vorhanden sind.

2. Der „sachlich-proportionale“ Grund

In der Terminologie des BAG muss es sich um „willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Gründe“ handeln, die auf einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens

So der Fall BAG NZA 2002, 575 = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung

oder auf einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung wie z. B. einer planwidrigen Überversorgung beruhen.

Vgl. BAG NZA 2000, 322 = AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung

Der mit der Regelung verfolgte Zweck und das Mittel der Kürzung müssen in einem „vernünftigen Verhältnis“ zueinander stehen,

BAG NZA 1986, 746 = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen

doch wird auch in Fällen wirtschaftlicher Schwierigkeiten kein Sanierungsplan verlangt. Im Rahmen des „sachlich-proportionalen Grundes“ gilt allerdings wie auch sonst die Erwägung, dass die Gründe um so schwerwiegender sein müssen, je tiefer in die Versorgung eingegriffen wird.

BAG NZA 1986, 57 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; BAG NZA 1989, 845 = AP Nr. 23 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen

Ein sachlicher Grund ist auch eine Harmonisierung der Altersversorgung für das gesamte Unternehmen oder den Konzern, sofern die allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Vgl. die Nachweise bei Blomeyer/Rolfs/Otto Anh. zu § 1 Rn. 634

Auch der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Beschäftigten kann hier eine wesentliche Bedeutung spielen.

BAG NZA 1998, 605 = AP Nr. 14 zu § 1 BetrAVG Besitzstand

3. Anwendung auf den konkreten Fall

Eine generelle Kürzung ist nur dann „sachlich proportional“, wenn sich die wirtschaftliche Situation der Arbeitgeberseite schlechter als in der Vergangenheit darstellt. Wird nur ein Vereinheitlichungszweck verfolgt, würde die Rechtsprechung allenfalls kleinere Korrekturen des Gesamtaufwands nach unten zulassen. Dieser Rahmen ist jedoch bei weitem überschritten, wenn die Versorgung von mehr als der Hälfte aller Beschäftigten halbiert oder sogar noch stärker abgesenkt wird. Eine Rechtfertigung besteht hierfür um so weniger, als Talanx ja die Möglichkeit hatte, die zu übernehmenden „Versorgungslasten“ in die Bestimmung des Kaufpreises eingehen zu lassen. Eine als unangemessen hoch empfundene Belastung hätte sich daher unschwer vermeiden lassen. Die Konsequenzen einer selbst gewählten Situation nunmehr auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, kann nicht als „sachlich proportionaler Grund“ angesehen werden.

Auch inhaltlich können KBV 02 und § 1 Abs. 4 KBV 01 daher im Falle der Gerling-Beschäftigten keinen Bestand haben.

V. Die Variante „Kündigung“

Nach der Rechtsprechung des BAG können Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung nach allgemeinen

Grundsätzen gekündigt werden. Allerdings ist die Kündigung in ihrer Wirkung beschränkt; nur unter den eben skizzierten besonderen Voraussetzungen kann in Anwartschaften eingegriffen werden. Ansonsten hat die Kündigung nur die „Schließung“ der Einrichtung in dem Sinne zur Folge, dass neu eingestellte Arbeitnehmer nicht mehr einbezogen werden: Freiwillige Betriebsvereinbarungen wie die hier bisher vorliegenden entfalten mangels abweichender Festlegung keine Nachwirkung.

Vgl. BAG NZA 2000, 498 = AP Nr. 79 zu § 77 BetrVG 1972

Ein Unterschied zur Ablösung durch Betriebsvereinbarung besteht insoweit, als allein diese, d.h. eine freiwillige Einigung „Indiz“ für Ausgewogenheit ist.

BAG AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Besitzstand; zustimmend Reinecke AuR 2004, 328, 329

Insoweit ist es nachvollziehbar, dass der Vorstand der Talanx nur „höchst hilfsweise“ gekündigt hat. Allerdings wird angesichts der konkreten Umstände auch bei größtem Wohlwollen niemand auf den Gedanken verfallen, die KBV 02 könne eine „Vermutung der Ausgewogenheit“ für sich in Anspruch nehmen.

VI. Verfahrensfragen

Der Konzernbetriebsrat des Talanx-Konzerns hat die Möglichkeit, die Unwirksamkeit der KBV 02 in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren feststellen zu lassen. Dasselbe gilt für die Unanwendbarkeit des § 1 Abs.4 KBV 01 auf die Gerling-Beschäftigten.

Bezogen auf die Kündigung ist ein Beschlussverfahren mit dem Ziel möglich, die Weiterwirkung der bisherigen Gerling-

Betriebsvereinbarungen für die bei Übergang bereits Beschäftigten feststellen zu lassen.

Für diese Verfahrensform in solchen Fällen BAG AP Nr. 6 und 8 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung

Gesamtbetriebsräte können gleichfalls entsprechende Anträge stellen, da ja in ihre Kompetenzen eingegriffen wurde.

BAG AP Nr. 12 zu § 81 ArbGG 1979; vgl. weiter BAG NZA 1992, 1089

Einzelne Beschäftigte haben ein berechtigtes Interesse daran, den Umfang ihrer zu erwartenden betrieblichen Altersversorgung gerichtlich klären zu lassen. Über ihre Feststellungsanträge ist im Urteilsverfahren zu entscheiden.

Dußlingen, 6.10.2006.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler