

Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

Schriftleitung: Dr. Klaus Schmidt und Hans Joachim Spiegelhalter,
Palmengartenstr. 14, 6000 Frankfurt 1

NZA 17/1985

5. September · 2. Jahrgang 1985 · Seite 545–576

Aufsätze und Berichte

Nachträgliche Kürzung von Sozialplanansprüchen?

Von Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Bei schwieriger Wirtschaftslage des Unternehmens kann sich die Frage stellen, ob ein bereits abgeschlossener Sozialplan an die aktuelle Situation angepaßt werden darf. Neben einer Ablösung durch eine neue Betriebsvereinbarung ist dabei insbesondere die Kündigung, die Leistungsminderung wegen Existenzgefährdung des Unternehmens sowie die Berufung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage zu prüfen.

I. Die rechtliche Problematik

1. Die Ausgangssituation

Ansprüche aus Sozialplänen scheinen gegen Kürzungen gefeit zu sein. Der einmal gefundene Kompromiß hat in aller Regel Bestand – wenigstens auf die Abfindungen und andere Ausgleichsleistungen soll allen Überraschungen des Wirtschaftslebens zum Trotz Verlaß sein. Die herrschende Meinung in der Literatur scheint dies zu bestätigen, da sie das Kündigungsrecht des § 77 V BetrVG beim Sozialplan grundsätzlich nicht eingreifen läßt¹. Dennoch sind in der Praxis Konstellationen möglich, die das Selbstverständliche in Frage stellen. Zu denken wäre etwa an eine drastische Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers, der seine Verpflichtungen reduzieren möchte, oder an den bei *Arbed-Saarstahl* praktisch gewordenen Fall, daß die Gewährung staatlicher Subventionen

von einer Kürzung der bereits vereinbarten Sozialplanleistungen abhängig gemacht wird². Der übliche Blick nach Kassel kann dabei nicht weiterhelfen: Das BAG hat lediglich für den Spezialfall einer zeitlich unbefristeten „Wegezeitvergütung“ entschieden, durch neue Betriebsvereinbarung könne diese gegen Entschädigung aufgehoben werden; ob der Arbeitgeber ein Kündigungsrecht besitze, blieb ausdrücklich dahingestellt³.

2. Abgrenzung zur Kontroverse um die verschlechternde Betriebsvereinbarung

Die Kürzung von Sozialplanansprüchen trifft auf eine andere gesetzliche Ausgangslage als die viel diskutierte „verbösernde“ Betriebsvereinbarung⁴. Während es dort darum geht, ob eine *einheitsvertragliche* Regelung durch Betriebsvereinbarung zu Lasten von Arbeitnehmern abgeändert werden kann, ist hier am *kollektivvertraglichen* Cha-

1) Dietz-Richardi, BetrVG, 6. Aufl. (1982), § 112 Rdnr. 89; Fabricius, GK-BetrVG, 2. Bearb. (1982), § 112 Rdnr. 72; Galperin-Löwisch, BetrVG, 6. Aufl. (1982), § 112 Rdnr. 43; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 14. Aufl. (1984), § 112 Rdnr. 18; Kaven, Das Recht des Sozialplans, 1977, S. 136; Ohl, Der Sozialplan, 1977, S. 71; anders Harald Fuchs, Der Sozialplan nach dem BetrVG 1972, 1977, S. 118; Teubner, BB 1974, 987.

2) S. FAZ v. 30. 6. 1983, Nr. 148, S. 11, sowie insb. Zechlin, NJW 1985, 585 f. Vgl. weiter den allgemeinen Hinweis bei Bleckmann, 55. DJT, S. D 106.

3) BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 12.

4) Aus der Literatur s. etwa Däubler, AuR 1984, 1 ff.; Pfarr, BB 1983, 2001 ff.; Richardi, RdA 1983, 201 ff., jeweils m. w. Nachw.

rakter des den Ausgangspunkt bildenden Sozialplans kein Zweifel möglich⁵. Offen bleibt dabei das mögliche Mittel der Rechtseinschränkung – dieses muß nicht notwendigerweise in einer neuen Betriebsvereinbarung bestehen.

Eine Kollision mit einheitsvertraglichen „Ordnungen“ wäre allerdings dann denkbar, wenn der Arbeitgeber mit einer größeren Anzahl von Beschäftigten Aufhebungsverträge geschlossen hat und die darin vorgesehenen Abfindungen in den nachfolgenden Sozialplanverhandlungen wieder verringern möchte. Soweit ersichtlich, ist diese Frage in der Praxis noch nie aufgetaucht. Dies mag damit zusammenhängen, daß die Arbeitgeberseite den reibungslosen individualrechtlichen Weg des Personalabbaus unter keinen Umständen in Frage stellen möchte. Auch wären die Erfolgsaussichten begrenzt, da der Sozialplan von vornherein darauf programmiert ist, wirtschaftliche Nachteile auszugleichen oder zu mildern, nicht aber bestehende Rechte zu schmälern⁶.

3. Denkbare Konstellationen

Die Kürzung von Sozialplanansprüchen kann zum einen dann eine Rolle spielen, wenn ein Rahmensozialplan existiert, von dem anläßlich einer konkreten Betriebsänderung zu Lasten der Beschäftigten abgewichen werden soll (unten II). Zum zweiten ist daran zu denken, daß Arbeitgeber und Betriebsrat freiwillig eine bescheidenere Regelung vereinbaren, die den bisherigen Sozialplan ablösen soll (unten III). Schließlich könnte ein einseitiges Lösungsrecht des Arbeitgebers in Betracht kommen – sei es, daß er kündigt, sei es, daß er sich auf die Existenzgefährdung des Unternehmens oder auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage beruft (unten IV).

II. Verschlechterung eines Rahmensozialplans

Die Praxis kennt bisweilen Sozialpläne, die eine Mehrzahl von künftigen Betriebsänderungen erfassen⁷. Sie sollen die Auseinandersetzungen nach Möglichkeit versachlichen und berechenbarer machen. Inhaltlich können sie sich zum einen auf eine Modellfunktion beschränken: Sie skizzieren eine für angemessen erachtete Lösung, legen ggf. weitere Verhandlungsgegenstände fest und sehen ein bestimmtes Verfahren wie etwa die Zuziehung von Sachverständigen vor⁸. Ansprüche werden erst durch den auf die einzelne Betriebsänderung bezogenen Sozialplan begründet, so daß sich im hier interessierenden Zusammenhang keine weiteren Probleme ergeben. Zum zweiten kann der Rahmen- oder besser: Dauersozialplan⁹ auch verbindliche Regelungen enthalten, die beispielsweise jedem wegen Personalabbau gekündigten Arbeiter und Angestellten einen bestimmten Abfindungsanspruch einräumen. In diesem hier allein relevanten Fall kann sich das Problem der Verschlechterung stellen, wenn anläßlich einer bestimmten Betriebsänderung erneut verhandelt wird.

Die Möglichkeit, vorgesehene Ansprüche zu kürzen, bestimmt sich zunächst einmal danach, ob der Rahmensozialplan überhaupt noch weitere Verhandlungen nach § 112 BetrVG zuläßt oder ob er das Mitbestimmungsrecht für alle während seiner Laufzeit anfallenden Betriebsänderungen bereits ausgeschöpft hat. Ist letzteres der Fall, so käme höchstens eine freiwillige Änderung in Betracht. Die ganz herrschende Auffassung in der Literatur geht davon aus, daß die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG bei jeder Betriebsänderung neu entstehen¹⁰. Dafür spricht die Tatsache, daß § 111 BetrVG sehr unterschiedliche Sachverhalte unter den Begriff der „Betriebsänderung“ faßt, eine „Einheitslösung“

Däubler, Nachträgliche Kürzung von Sozialplanansprüchen?

daher wenig sachgerecht wäre. Selbst wenn der „Dauersozialplan“ auf bestimmte gleichartige Betriebsänderungen beschränkt wäre, bestünde weiter das Bedenken, daß die Kriterien der Leistungsbemessung „einzelfallbezogen“ sind: § 112 V 1 BetrVG verpflichtet die im Streitfall entscheidende Einigungsstelle, sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Wie stark Arbeitnehmer etwa von Kündigungen betroffen sind, hängt u. a. von der Entwicklung des Arbeitsmarkts und damit von einem sich wandelnden Faktor ab. Noch deutlicher wird dies bei der „wirtschaftlichen Vertretbarkeit“ für das Unternehmen; was heute ohne Schwierigkeiten verkraftbar ist, kann in ein oder zwei Jahren große Probleme bereiten. Hinzu kommt, daß die Verhandlungen über den Interessenausgleich an Bedeutung verlieren, wenn von vornherein feststeht, welche Folgekosten die Durchführung der Betriebsänderung mit sich bringt: Eine einverständliche Lösung ist leichter erreichbar, wenn die wirtschaftliche Tragweite des abzuschließenden Sozialplans noch im Dunkeln liegt¹¹. Schließlich würde ein für eine unbestimmte Vielzahl von Betriebsänderungen geltender Sozialplan einem Verzicht auf das sonst in jedem Fall neu entstehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gleichkommen; Mitbestimmungsrechte haben jedoch treuhänderischen Charakter und sind anders als vermögenswerte Rechte schon der Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber wegen nicht verzichtbar¹². Das BAG hat in bezug auf den Interessenausgleich denselben Standpunkt eingenommen, dabei jedoch Formulierungen verwandt, die alle Rechte aus den §§ 111, 112 BetrVG erfassen¹³. Auch in anderem Zusammenhang hat es eine Ausübung von Mitbestimmungsrechten „auf Vorrat“ zurückgewiesen und eine Ausnahme lediglich für den Fall gemacht, daß es sich um eine Vielzahl eilbedürftiger Maßnahmen handelte, bei denen die Einschaltung des Betriebsrats in jedem Einzelfall außerordentliche Schwierigkeiten bereitet hätte¹⁴.

5) Ohne Bedeutung ist dabei, ob der Sozialplan eine Betriebsvereinbarung ist oder als Kollektivvertrag sui generis gem. § 112 I 3 BetrVG nur wie eine solche behandelt wird – zur Diskussion um die Rechtsnatur s. die Nachw. bei Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 80.

6) Vgl. BAG, AP § 242 BGB – Ruhegehalt – Nr. 169 Ls 2, wonach der Sozialplan keine Regelungen enthalten darf, die ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer wirken.

7) S. den Fall BAG, AP § 113 BetrVG Nr. 10, und das bei Vogt (Sozialpläne in der betrieblichen Praxis, 2. Aufl. [1981], S. 287 ff.) abgedruckte Beispiel.

8) Darin sieht Fuchs (o. Fußn. 1), S. 95, die einzig zulässige Form des Rahmensozialplans.

9) So Ohl (o. Fußn. 1), S. 63. Von „Schubladensozialplänen“ spricht Kaven (o. Fußn. 1), S. 136.

10) Dietz-Richardi, § 112 Rdnr. 39; Fitting-Auffarth-Kaiser, § 112 Rdnr. 11; Fuchs, S. 94; Galperin-Löwisch, § 112 Rdnr. 23a; Ohl, S. 63 ff. (alle o. Fußn. 1); anders Hartung, Betr 1976, 2065.

11) Vgl. Galperin-Löwisch (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 2.

12) So schon BAG, AP § 56 BetrVG 1952 – Wohlfahrtseinrichtungen – Nr. 9; zur Natur der Beteiligungsrechte s. näher Däubler, AuR 1982, 6 ff.

13) BAG, AP § 113 BetrVG 1972 Nr. 10 (Bl. 3): „Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG knüpfen an die jeweilige konkrete Betriebsänderung an. Durch die Vereinbarung eines Sozialplans, der alle künftigen, bei seiner Aufstellung noch gar nicht absehbaren Betriebsänderungen erfaßt, kann der Betriebsrat nicht von vornherein sein Einverständnis mit allen diesen ihrer Art und ihrem Ausmaß nach völlig ungewissen Betriebsänderungen geben. Das liefe letztlich auf einen unzulässigen Verzicht des Betriebsrats auf seine Beteiligungsrechte hinsichtlich der Herbeiführung eines Interessenausgleichs für künftige Fälle hinaus. Auf seine gesetzlichen Beteiligungsrechte kann der Betriebsrat nicht verzichten.“

14) BAG, AP § 87 BetrVG 1972 – Arbeitszeit – Nr. 6. Im konkreten Fall ging es darum, daß bei immer wieder auftretenden Störfällen einzelne Beschäftigte Überstunden machen mußten. Hier könne der Betriebsrat seine Zustimmung ausnahmsweise auch im Voraus erteilen.

Der Fortbestand des Mitbestimmungsrechts aus § 112 BetrVG macht den Dauersozialplan nicht unzulässig¹⁵. Vielmehr ist er als freiwillige Betriebsvereinbarung gem. § 88 BetrVG zu qualifizieren¹⁶, da er sich ja auf die Regelung der sozialen Folgen einer unternehmerischen Entscheidung beschränkt. Der vorhandenen Abmachung kommt daher dieselbe normative Wirkung wie einem Sozialplan zu, so daß bei den Verhandlungen anläßlich einzelner Betriebsänderungen nur noch eine Verbesserung in Betracht kommt¹⁷. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Dauersozialplan selbst in Frage gestellt wird. Neben den allgemeinen, im Folgenden zu erörternden Gründen¹⁸ kommt dabei insbesondere das gesetzliche Kündigungsrecht nach § 77 V BetrVG in Betracht. Es ist deshalb ein besonders wirksames Mittel, weil bei freiwilligen (anders als bei erzwingbaren) Betriebsvereinbarungen nach § 77 VI BetrVG keine Nachwirkung eintritt¹⁹. Über den Umweg einer Kündigung ist daher in solchen Fällen eine Kürzung der ursprünglich vorgesehenen Ansprüche möglich. Anders verhält es sich nur, wenn das Kündigungsrecht ausdrücklich ausgeschlossen wurde.

III. Ablösung des Sozialplans durch eine schlechtere Betriebsvereinbarung?

1. Der Grundsatz

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber dahingehend verständigen, daß die Leistungen aus einem bestehenden Sozialplan nachträglich herabgesetzt werden? Eine solche Einigung hätte von vornherein nur den Charakter einer freiwilligen Betriebsvereinbarung: Solange der Sozialplan besteht, ist in bezug auf die erfaßte Betriebsänderung das Mitbestimmungsrecht aus § 112 IV BetrVG konsumiert²⁰. Die „Freiwilligkeit“ ist allerdings nur eine rein rechtliche in dem Sinne, daß dem Betriebsrat eine Neuregelung nicht durch die Einigungsstelle aufgezwungen werden kann. Faktisch ist eine solche Abmachung am ehesten dann denkbar, wenn der Auflage einer Subventionsbehörde Rechnung getragen werden soll oder wenn sich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens drastisch verschlechtert hat und der Betriebsrat einen Beitrag zur Rettung der Arbeitsplätze leisten oder im Hinblick auf weitere Sozialpläne die zur Verfügung stehenden Mittel gerechter verteilen will.

Das Gesetz trifft zur nachträglichen Änderung von Sozialplänen keine ausdrückliche Aussage. Mittelbar ergibt sich die Ablösbarkeit jedoch aus § 112 I 3 BetrVG, wo dem Sozialplan die „Wirkung einer Betriebsvereinbarung“ beigelegt wird: Daß eine Betriebsvereinbarung durch eine andere, die Arbeitnehmer weniger begünstigende ersetzt werden kann, ist in Rechtsprechung²¹ und Literatur²² bisher nicht bestritten worden. Die insoweit vorgetragenen Argumente²³ gelten auch hier: Der Wille der Betriebspartner ist die eigentliche Grundlage der Vereinbarung, so daß sie grundsätzlich auch nachträglich verändert werden kann. Dem entspricht die wirtschaftliche Erwägung, wonach Betriebsvereinbarungen einen „marktförmigen“ Ausgleich darstellen und schon von daher keinen Ewigkeitscharakter haben können. Auch das BAG hatte deshalb keine Bedenken, die Ablösung der in einem Sozialplan vorgesehenen unbefristeten Wegezeitvergütung durch einen Abfindungsanspruch zuzulassen²⁴.

2. Schranken

Die grundsätzliche Ablösbarkeit von Sozialplänen bedeutet nicht, daß auf diese Weise entstandene Ansprüche einzelner Arbeitnehmer ohne weiteres hinfällig gemacht

werden könnten. Die verschlechternde Betriebsvereinbarung kann sich vielmehr nur innerhalb des allgemeinen Rahmens der Autonomie der Betriebspartner bewegen. Daraus folgen drei wichtige Schranken.

a) Bereits entstandene Ansprüche können grundsätzlich nicht mehr entzogen werden. Dies folgt nicht so sehr daraus, daß es sich um „bereits entstandene, aus dem Arbeitsverhältnis herausgetretene Individualansprüche“ der Arbeitnehmer²⁵ handelt, als vielmehr aus der Tatsache, daß die Parteien der Betriebsvereinbarung an die Grundrechte gebunden sind. Zu diesen zählt aber auch Art. 14 GG, der den Eigentumsschutz auf alle vermögenswerten Ansprüche erstreckt²⁶. Auf die Fälligkeit kommt es dabei nicht an; es reicht aus, daß sämtliche Tatbestandsmerkmale erfüllt sind, etwa die für einen Abfindungsanspruch vorausgesetzte Kündigung bereits ausgesprochen ist. Einer Kürzung können daher normalerweise nur künftige Ansprüche unterworfen werden.

Der Rückgriff auf Art. 14 GG macht allerdings zugleich deutlich, daß der Bestandsschutz schwerlich ein absoluter sein kann. Wenn Art. 14 I 2 GG „Inhalt und Schranken“ der gesetzgeberischen Entscheidung überläßt und Art. 14 II GG die Sozialpflichtigkeit statuiert, wird auch gegenüber der Normsetzungsinstantz „Betriebspartner“ kein absoluter Schutz möglich sein²⁷. Die arbeitsrechtliche Literatur läßt Eingriffe sogar in bereits fällige Ansprüche zu, wenn sie „unumgänglich“ sind²⁸ oder wenn sie sich auf „eng umgrenzte Sonderfälle“ beschränken²⁹. Maßstäbe für die Bestimmung dieser Ausnahmesituationen können der Rechtsprechung des BAG zur Kürzung von betrieblichen Altersrenten³⁰ entnommen werden: Danach kommt eine Kürzung nur dann in Betracht, wenn dadurch die Existenz des Unternehmens gesichert oder der Abbau weiterer Arbeitsplätze verhindert wird³¹.

b) Eine weitere Schranke ergibt sich dadurch, daß Betriebsrat und Arbeitgeber nicht in die Rechte ausgeschiedener Arbeitnehmer eingreifen können. Ähnlich wie im Verhältnis zu den Pensionären³² fehlt es insoweit an einer ausreichenden demokratischen Legitimation des Betriebsrats. Wollte man anders entscheiden, müßte man in Kauf nehmen, daß sich gegebenenfalls der „Betriebsegoismus“ der (noch) aktiven Belegschaft zu Lasten der Ausgeschiedenen durchsetzt, denen insoweit keine organisierte Inter-

15) So aber *Fuchs* (o. Fußn. 1), S. 94, für die Einräumung von Ansprüchen.

16) *Galperin-Löwisch* (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 23a; ähnlich wohl *Dietz-Richardi* (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 39, und *Fitting-Auffarth-Kaiser* (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 16. Auch *BAG*, AP § 113 BetrVG Nr. 10, ließ den Rahmensozialplan als solchen unbeanstandet.

17) Vgl. *Ohl* (o. Fußn. 1), S. 65.

18) Unten III und IV.

19) Ebenso für den vorliegenden Fall *Galperin-Löwisch* (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 43a; *Ohl* (o. Fußn. 1), S. 71; wohl auch *Rumpff*, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, 2. Aufl. (1978), S. 309.

20) Zur Kündigung des Sozialplans durch den Arbeitgeber s. unten IV.

21) *BAG*, AP § 57 BetrVG 1952 Nr. 1; *BAG*, AP § 242 BGB - Ruhegehalt - Nr. 142.

22) Vgl. *Dietz-Richardi* (o. Fußn. 1), § 77 Rdnr. 118; *Fitting-Auffarth-Kaiser* (o. Fußn. 1), § 77 Rdnr. 39; *Hueck-Nipperdey*, Lehrb. d. ArbR II/2, 7. Aufl. (1970), S. 1293; *Thiele*, GK-BetrVG, § 77 Rdnr. 56.

23) Näher dazu *Däubler*, AuR 1984, 3f.

24) *BAG*, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 12.

25) So *BAG*, AP § 399 BGB Nr. 1.

26) Näher dazu *Däubler*, AuR 1984, 6ff. m. w. Nachw.

27) Nachw. bei *Däubler*, AuR 1984, 7ff.

28) *Söllner*, Grundriß d. ArbR, 8. Aufl. (1984), S. 195 m. S. 148.

29) *Thiele*, GK-BetrVG, § 77 Rdnr. 80.

30) *BAG*, AP § 242 BGB - Ruhegehalt - Nrn. 154, 175, 177.

31) Näher zu dieser Rechtsprechung unten IV 3.

32) *Dazu v. Hoyningen-Huene*, RdA 1983, 226 m. eingehenden Nachw. (Fußn. 2).

essenvertretung mehr möglich ist. Auch die Tatsache, daß der Sozialplan als solcher nach ganz herrschender Auffassung die aufgrund derselben Betriebsänderung Ausgeschiedenen mitberücksichtigen kann³³, spricht nicht gegen diese Feststellung. Hinter der Ausdehnung der Normsetzungskompetenz steht in diesem Fall der Gedanke, das Mitbestimmungsrecht des § 112 BetrVG wirksam werden zu lassen, hätte es der Arbeitgeber doch sonst in der Hand, durch zögerliche Verhandlungsführung den Anwendungsbereich des Sozialplans immer mehr einzuengen³⁴. Eine entsprechende Grundlage fehlt, wenn es um die freiwillige Herabsetzung einmal vereinbarter Leistungen geht. Auch wirkt sich bei der Aufstellung des Sozialplans die erweiterte Kompetenz der Betriebspartner potentiell zugunsten und nicht zu Lasten der nicht organisierbaren Interessen aus³⁵.

c) Schließlich ist die Ersetzung einer Betriebsvereinbarung durch eine zweite nur dann möglich, wenn die neue Regelung der Billigkeit entspricht³⁶. Dies ist beispielsweise dann nicht der Fall, wenn Kürzungen ausschließlich am Sozialplan ansetzen, andere Positionen wie Sozialleistungen gegenüber der aktiven Belegschaft, aber auch Tantiemen der Vorstandsmitglieder unangetastet bleiben³⁷. Weiter wird einer Regelung dann die Anerkennung versagt, wenn das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand der Leistungen schutzwürdiger ist als die Einspar- und Sanierungsinteressen des Arbeitgebers³⁸. Hier wird sehr viel von den Rahmenbedingungen abhängen. Ein Vorrang wäre etwa bei den sogenannten Werkspensionären denkbar, die im Hinblick auf die im Sozialplan vorgesehenen Zahlungen bis zur Erreichung des Rentenalters ihren Arbeitsplatz aufgeben haben und daher nicht mehr „umdisponieren“ können³⁹. Das andere Extrem stellt der vom BAG entschiedene Fall dar, wo der Wegfall der Wegezeitvergütung 1½ Jahre vor Abschluß der neuen Vereinbarung angekündigt worden war⁴⁰ und wo auch angesichts aller sonstigen Umstände schwerlich von Unbilligkeit die Rede sein konnte.

3. Zusammenfassung

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Ansprüche aus Sozialplänen gekürzt werden, wenn diese erst in der Zukunft entstehen oder wenn andernfalls weitere Arbeitsplätze wegfallen würden oder die Existenz des Unternehmens gefährdet wäre. In die Rechte Ausgeschiedener kann jedoch unter keinen Umständen eingegriffen werden. Auch muß die Regelung der Billigkeit entsprechen.

IV. Einseitige Kürzung durch den Arbeitgeber

Eine einseitige Herabsetzung von Sozialplanleistungen durch den Arbeitgeber ist nur möglich, wenn der Sozialplan als solcher in seiner Wirksamkeit erschüttert, also nicht mehr verbindliche Richtschnur für den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer ist. Grundlage hierfür könnte eine ordentliche Kündigung (unten 1), aber auch eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber (unten 2) sein. Daneben kommt ein einseitiges Kürzungsrecht in Anlehnung an die zur betrieblichen Altersversorgung entwickelten Grundsätze (unten 3) sowie eine Berufung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage in Betracht (unten 4).

1. Ordentliche Kündigung des Sozialplans

Die noch relativ wenig entwickelte Diskussion um die Kündbarkeit von Sozialplänen⁴¹ könnte dadurch entscheidend an Rationalität gewinnen, daß man sich zunächst die

praktischen Folgen vergegenwärtigt, die bei der Zulassung einer Kündigung eintreten.

Entgegen der naheliegenden Vorstellung, der betroffene Sozialplan verliere seine Existenz und könne nicht mehr Grundlage von Ansprüchen sein, wirkt er gem. § 77 VI BetrVG nach – nicht anders als jede andere Betriebsvereinbarung, die in Ausübung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts abgeschlossen wurde⁴². Dies bedeutet, daß er zwar seine zwingende Wirkung verliert, jedoch seine unmittelbare Geltung behält und daher die Arbeitsverhältnisse weiterhin inhaltlich gestaltet. Da sich die von Entlassung bedrohten Arbeitnehmer die Sozialplanleistungen nicht im Wege des Änderungsvertrags abkaufen lassen werden, ändert sich an ihrer Rechtsstellung zunächst nichts. Weiter muß eine etwaige Neuregelung die bereits entstandenen Rechte im oben⁴³ beschriebenen Umfang respektieren, kann also nur insoweit eine Verschlechterung bringen, als es um künftige Ansprüche oder eine extreme wirtschaftliche Notsituation des Unternehmens geht. Andererseits hängt – und hier besteht der entscheidende Unterschied – der Abbau nicht von der freiwilligen Entscheidung des Betriebsrats ab, sondern kann über die Einigungsstelle erzwungen werden: Durch die Kündigung lebt die durch § 112 IV BetrVG eingeräumte Regelungsmacht wieder auf, es liegt erneut ein der Mitbestimmung unterworfenere regelungsbedürftiger Tatbestand vor. Hinzu kommt, daß gegenüber nicht von Entlassung, sondern nur von Versetzung, Abgruppierung usw. bedrohten Arbeitnehmern auch der Verlust der zwingenden Wirkung bedeutsam sein kann, da sie sich einem einzelvertraglichen Änderungsvorschlag des Arbeitgebers nur schwer widersetzen können. Dem Problem der Kündigung kommt somit erhebliche praktische Relevanz zu.

Für ein Recht zur ordentlichen Kündigung könnte zunächst sprechen, daß § 112 I 3 BetrVG dem Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung beimißt, diese aber nach § 77 V BetrVG grundsätzlich unter Wahrung einer Dreimonatsfrist gekündigt werden kann. Die ganz herrschende Meinung in der Literatur ist diesen Weg allerdings nicht gegangen, sondern schließt das Recht zur ordentlichen Kündigung beim Sozialplan aus⁴⁴. Einige Autoren machen jedoch dann eine Ausnahme, wenn

33) BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 9, wonach der Betriebsrat aufgrund seines Restmandats auch nach der Stilllegung des Betriebs noch den Abschluß eines Sozialplans verlangen kann; Nachw. zur Literatur bei Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 73.

34) Richtig Ohl (o. Fußn. 1), S. 75.

35) Die Einbeziehung der Ausgeschiedenen in den Sozialplan dürfte sogar durch den Gleichbehandlungsgrundsatz geboten sein.

36) BAG, AP § 242 BGB – Ruhegehalt – Nr. 142, ständige Rechtsprechung. Dabei wird nicht nur die Ablösung einer einheitsvertraglichen Ordnung, sondern auch die Ersetzung einer Betriebsvereinbarung durch eine andere erfaßt.

37) Ebenso zur Kürzung betrieblicher Altersrenten BAG, AP § 242 BGB – Ruhegehalt – Nrn. 154, 175, 177.

38) Vgl. BAG, AuR 1982, 98 = Betr 1982, 46ff. Dieser Fall wäre allerdings besser mit den Regeln über die sogenannte unechte Rückwirkung zu bewältigen, dazu Däubler, AuR 1984, 25 m. w. Nachw.

39) Vgl. auch Naendrup, AuR 1984, 203.

40) BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 12. Außerdem waren zweimal Wohnungen angeboten worden, um einen Umzug zu ermöglichen.

41) Naendrup, AuR 1984, 194f.

42) BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 12; Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 90; Fabricius, GK-BetrVG (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 54; Fitting-Auffarth-Kaiser (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 18; Galperin-Löwisch (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 43.

43) Unter III.

44) Däubler, ArbRI, 6. Aufl. (1983), S. 327; Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 90; Fabricius, GK-BetrVG (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 73; Fitting-Auffarth-Kaiser (o. Fußn. 1), § 77 Rdnr. 43, § 112 Rdnr. 18; Galperin-Löwisch (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 43; Gnade-Kehrmann-Schneider-Blanke, BetrVG, 2. Aufl. (1983), § 112 Rdnr. 27, 44; Kaven (o. Fußn. 1), S. 136; Naendrup, AuR 1984, 198; Ohl (o. Fußn. 1), S. 71; Rumpff (o. Fußn. 19),

und soweit ein Sozialplan „zeitlich unbegrenzte Leistungsansprüche“ vorsieht⁴⁵: Der entsprechende Teil soll der ordentlichen Kündigung unterliegen. Das BAG hat bislang nicht Stellung genommen, da im einzigen bisher entschiedenen einschlägigen Fall eine ablösende Betriebsvereinbarung vorlag, so daß es auf die Wirksamkeit der vom Arbeitgeber erklärten Kündigung nicht mehr ankam⁴⁶.

Die herrschende Meinung kann sich mit Recht darauf berufen, daß die Kündigungsmöglichkeit nach § 77 V BetrVG dispositiven Charakter trägt: Sie scheidet aus, wenn eine anderweitige Vereinbarung getroffen wurde oder sich Entsprechendes aus der Zwecksetzung der Betriebsvereinbarung ergibt. Entscheidend kommt es also darauf an, ob der Sozialplan seine Aufgabe auch noch dann erfüllen kann, wenn er jederzeit ordentlich kündbar ist. Dabei ist zu berücksichtigen, daß er kein Rationalisierungsschutzabkommen ist, das es im einzelnen Betrieb geben oder auch nicht geben kann. Vielmehr ist er das Ergebnis von Verhandlungen, die sich nach dem gesetzlichen Modell zunächst auf die Betriebsänderung als solche (Interessenausgleich), dann auch auf den Ausgleich und die Milderung wirtschaftlicher Nachteile (Sozialplan) beziehen müssen. Beide stehen in einem unauflöselichen Zusammenhang; die Möglichkeit, die Kosten eines Sozialplans tragen zu müssen, soll ein Faktor für die vom Arbeitgeber zu treffende unternehmerische Entscheidung sein⁴⁷. Dies bedeutet, daß die Vornahme der Betriebsänderung und die Gewährung von Sozialplanleistungen zwar nicht im streng juristischen Sinne in einem Gegenseitigkeitsverhältnis stehen, daß das eine gleichwohl Voraussetzung für das andere ist. Konsequenterweise wird deshalb auch der Standpunkt vertreten, der Betriebsrat könne den Abschluß eines neuen Sozialplans verlangen, wenn der Arbeitgeber von einem vereinbarten Interessenausgleich abweicht⁴⁸. Wird nun die Betriebsänderung in vollem Umfang durchgeführt, gleichzeitig aber der Inhalt des Sozialplans durch Kündigung in Frage gestellt, so sieht sich das austarierte System der §§ 111 bis 113 BetrVG aus dem Gleichgewicht gebracht: Während der Personalabbau oder die Stilllegung längst vollendete Tatsachen sind, könnten die Sozialplanleistungen wieder zum Gegenstand von Verhandlungen gemacht werden. Dies läuft auf eine substantielle Entwertung des Mitbestimmungsrechts hinaus⁴⁹. Hinzu kommt, daß die Arbeitnehmer anders als bei sonstigen Betriebsvereinbarungen in hohem Maße „Vertrauensinvestitionen“ getätigt haben, in dem sie etwa auf eine Kündigungsschutzklage verzichten, längere Umschulungskurse besucht oder eine Abgruppierung widerspruchslös hingenommen haben⁵⁰. Nicht entscheidend ist, daß die Abwicklung einer Betriebsänderung sich über einen längeren Zeitraum erstrecken kann⁵¹; der entscheidende Grund für den Ausschluß des Kündigungsrechts liegt nicht in der Einmaligkeit, der Fixierung auf einen ganz kurzen Zeitraum⁵², sondern im besonderen Charakter des zu regelnden Konflikts.

Offen bleibt damit allerdings noch die Frage, ob gegebenenfalls für zeitlich unbefristete Leistungen eine Ausnahme zu machen ist. Erfasst sind damit von vornherein allerdings nur atypische Konstellationen, da Sozialpläne normalerweise nur einmalige oder zeitlich befristete Zahlungen vorsehen. Auch soweit sich Leistungen wie bei Werkspensionären über mehrere Jahre erstrecken, besteht noch kein grundsätzlicher Unterschied zur einmaligen Abfindung. Die mögliche Überlegung, hier liege ein „Dauerrechtsverhältnis“ vor, geht an der Sache vorbei: Wird statt einer Abfindung eine monatliche „Rente“ von 1000 DM vorgesehen, so wird dadurch lediglich der Ge-

samtbetrag in viele einzelne Leistungen aufgespalten, ohne daß ein Dauerschuldverhältnis entstünde, das sich regelmäßig erneuernde Rechte und Pflichten voraussetzt⁵³. Vielmehr liegt eine Konstellation vor, die viel eher mit dem Ratengeschäft des täglichen Lebens verwandt ist. Etwas anderes gilt erst dann, wenn keine zeitliche Obergrenze wie das Rentenalter festgelegt ist, sondern wenn die Verpflichtung wie in dem vom BAG entschiedenen Fall im Prinzip auch 10, 15 oder 20 Jahre lang dauern kann. In solchen Fällen kann eine Kündigung in der Tat in Betracht kommen, da andernfalls eine „Versteinerung“ der betrieblichen Verhältnisse eintreten würde. Hier muß eine Anpassung an veränderte Umstände möglich sein, über die Betriebsrat und Arbeitgeber verhandeln können. Gegenüber Ausgeschiedenen ist die Kündigung allerdings ebenso wirkungslos wie im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung⁵⁴. Insoweit würde der Betriebsrat auch kein Mandat mehr besitzen, um eine neue Regelung mit dem Arbeitgeber auszuhandeln⁵⁵. Voraussetzung des Kündigungsrechts ist schließlich, daß es sich um einen abgrenzbaren Teil des Sozialplans handelt, da andernfalls das Verbot der Teilkündigung eingreift⁵⁶.

2. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber?

In den Rechtsfolgen unterscheidet sich die außerordentliche von der ordentlichen Kündigung einer Betriebsvereinbarung nur insoweit, als keine Kündigungsfrist zu wahren ist. Mit dem Zugang der Erklärung an den Betriebsrat wird vielmehr die Betriebsvereinbarung sofort in den Zustand der Nachwirkung versetzt.

Was die Voraussetzungen betrifft, so ergeben sich Probleme, da das Gesetz anders als im Arbeitsverhältnisrecht schweigt. Aus dem Fehlen einer ausdrücklichen Regelung kann jedoch kein zwingender Rückschluß gezogen werden, da der Gesetzgeber des BetrVG 1972 sich keineswegs durch ein besonderes Maß an rechtstechnischer Perfektion auszeichnete⁵⁷. Denkbar wäre, in Analogie zu den §§ 626, 723 BGB, § 133 HGB ein Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund anzunehmen; Voraussetzung wäre, daß durch den Sozialplan ein Dauerrechtsverhältnis begründet würde, an dem festzuhalten nicht mehr zumutbar wäre⁵⁸. Hinter dieser Norm steht der Gedanke, daß

S. 309; Weiss, BetrVG, 2. Aufl. (1980), § 112 Rdnr. 12; anders Fuchs (o. Fußn. 1), S. 118; Teubner, BB 1974, 987.

45) So Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 90; Galperin-Löwisch (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 43; Fitting-Auffarth-Kaiser (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 18; Naendrup, AuR 1984, 198 li. Sp.; ähnlich Rumpff (o. Fußn. 19), S. 309, der jedoch wohl in erster Linie an den Rahmensozialplan denkt.

46) BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 12.

47) Vgl. Galperin-Löwisch (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 2.

48) Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 43, 145.

49) Ähnlich wie hier Fabricius, GK-BetrVG (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 72.

50) Vgl. Naendrup, AuR 1984, 198.

51) So aber Fuchs (o. Fußn. 1), S. 118.

52) So das häufig bemühte Beispiel einer Betriebsvereinbarung, die den Arbeitsausfall am Heiligen Abend eines bestimmten Jahres regelt.

53) Zum Begriff des Dauerschuldverhältnisses s. Esser-Schmidt, SchuldR I, 6. Aufl. (1984), § 15 II 4; Palandt-Heinrichs, BGB, 44. Aufl. (1985), Vorb. § 241 Anm. 5a.

54) Vgl. BAG, AP § 242 BGB – Ruhegehalt – Nr. 175 Ls 4, wonach nicht einmal eine Betriebsvereinbarung die Rechte der Ruheständler bescheiden kann.

55) S. oben III 2.

56) BAG, AP § 59 BetrVG 1952 Nr. 24; Nachw. zur Literatur bei Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 77 Rdnr. 143.

57) Naendrup, AuR 1984, 199.

58) S. die bei Naendrup, AuR 1984, 199, wiedergegebenen Argumente. Zur Kündigung von Dauerschuldverhältnissen aus wichtigem Grund s. die Nachw. bei Palandt-Heinrichs (o. Fußn. 53), § 242 Anm. 4 F.

Rechtsverhältnisse, die immer wieder erneut konkrete Rechte und Pflichten zur Entstehung bringen, eher an veränderte Umstände angepaßt werden müssen als Austauschgeschäfte, deren „Leistungsprogramm“ von vornherein genau festliegt.

Wie oben⁵⁹ bereits hervorgehoben, begründet der Sozialplan typischerweise kein Dauerrechtsverhältnis; dies gilt auch dann, wenn der Ausgleich für den Arbeitsplatzverlust in einer längeren, aber mit einem Endtermin verbundenen Rentenzahlung besteht. Wertungsmäßig ist dies nicht nur durch die Parallele zum Ratengeschäft, sondern auch dadurch begründet, daß andernfalls die Einmal-Abfindung, die dem Unternehmen in besonderem Maße Liquidität entzieht, gegenüber der Abfindung in Teilleistungen unangemessen privilegiert wäre⁶⁰. Auch sprechen die aus den §§ 111 ff. BetrVG abgeleiteten Erwägungen in gleicher Weise gegen die außerordentliche wie gegen die ordentliche Kündigung. Dies schließt nicht aus, daß es – ähnlich wie bei Umsatzgeschäften – in Extremfällen gleichwohl eine Lösungsmöglichkeit gibt⁶¹. Soweit in der Literatur die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung bejaht wird, wird deshalb konsequenterweise auch nicht auf das diffuse Merkmal der „Unzumutbarkeit“ abgestellt, sondern zusätzlich ein Wegfall der Geschäftsgrundlage verlangt⁶².

Bei unbefristeten Dauerleistungen ist eine außerordentliche Kündigung demgegenüber denkbar. Voraussetzung ist allerdings, daß es dem Arbeitgeber nicht einmal mehr zumutbar ist, die übernommenen Leistungen während der dreimonatigen Kündigungsfrist des § 77 V BetrVG zu erbringen. Dies wird man nur in absoluten Extremfällen annehmen können. Ist die ordentliche Kündigung vertraglich ausgeschlossen worden, so ändert sich an diesen Maßstäben nichts; andernfalls wäre eine wegen des Kündigungsausschlusses mit höherem Bestandsschutz versehene Abmachung in stärkerem Maße der fristlosen Kündigung ausgesetzt als eine „normale“ Betriebsvereinbarung⁶³.

3. Leistungsminderung wegen Existenzgefährdung des Unternehmens?

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat das BAG den Grundsatz entwickelt, daß Betriebsrenten vorübergehend oder auf Dauer gekürzt werden können, „wenn und solange bei ungekürzter Weiterzahlung der Bestand des Unternehmens gefährdet ist“⁶⁴. Zusätzliche Voraussetzung ist, daß nicht nur die Pensionäre, sondern auch die aktive Belegschaft einschließlich der Führungskräfte Opfer bringen und daß durch diese Aktion das Unternehmen voraussichtlich saniert wird. Schließlich muß das Vorliegen der wirtschaftlichen Notlage ebenso durch Gutachten eines unabhängigen Sachverständigen belegt werden wie die Chance der Sanierung⁶⁵. Können diese Grundsätze auf Sozialplanansprüche übertragen werden?

Die Entwicklung eines vergleichbaren „Notrechts“ kann nicht bereits daran scheitern, daß der von der Kürzung betroffene Pensionär keinen effektiven Nachteil erleidet, weil er nach § 71 I i. V. mit Satz 3 Nr. 5 BetrAVG einen Anspruch gegen den Pensionssicherungs-Verein erwirbt⁶⁶. Die Grundsatzentscheidung des BAG stammt vom 10. 12. 1971⁶⁷ und greift auf eine Entwicklung zurück, die schon in der Rechtsprechung des RAG begonnen hatte⁶⁸, die Insolvenzsicherung nach dem BetrAVG ist jedoch erst am 1. 1. 1975 in Kraft getreten⁶⁹. Die Ausführungen des BAG waren daher auf eine Situation bezogen, wo den Beteiligten effektive wirtschaftliche Opfer abverlangt wurden. Dennoch ergeben sich eine Reihe gravierender Bedenken.

Zum einen geht das BAG bei den Pensionären wie bei der aktiven Belegschaft und beim Arbeitgeber von einer gewissermaßen „normalen“ Situation aus: Infolge der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens kann der Status quo nicht mehr gehalten werden, folglich müssen alle Beteiligten Opfer bringen. Bei den Berechtigten aus dem Sozialplan ist die Situation eine grundsätzlich andere: Sie haben bereits Opfer erbracht, oft ihren Arbeitsplatz verloren, schlechtere Arbeitsbedingungen, längere Anfahrtswege oder eine niedrigere Eingruppierung in Kauf genommen. Wollte man sie in die „Opfergemeinschaft“ einbeziehen, wären sie doppelt benachteiligt.

Zum zweiten läßt sich die Kürzung der Betriebsrenten gerade vor Eintritt der Insolvenzsicherung mit dem Argument rechtfertigen, der Ruheständler hätte auch ein eigenes Interesse an der Unternehmenssanierung; vorübergehender Verzicht kann sich für ihn insofern auszahlen, als das wiedergesundete Unternehmen zur Zahlung der vollen Rente zurückkehren muß und als solventer Schuldner auch für die effektive Zahlung Sorge tragen wird. Bei Beschäftigten, die aufgrund einer Betriebsänderung ausgeschieden sind, wird dieses Interesse dann nicht bestehen, wenn es um die Gewährung einer einmaligen oder in wenigen Teilbeträgen zu erbringenden Abfindung geht.

Zum dritten muß sich das BAG die Frage gefallen lassen, wo es die Rechtsgrundlage für das dem Arbeitgeber eingeräumte Gestaltungsrecht hernimmt. Die Positivierung durch § 71 3 Nr. 5 BetrAVG gilt nur für den Teilbereich der betrieblichen Altersversorgung, hilft aber in allen anderen Fällen nicht weiter. Ihn als Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens zu begreifen, geht schon deshalb nicht an, weil die Insolvenzsicherung nicht auf andere mögliche Kürzungsfälle erstreckt werden kann. Für eine Rechtsfortbildung besteht kein zwingender Anlaß, solange mit den gesetzlich vorgesehenen oder gewohnheitsrechtlich anerkannten Mitteln ein einigermaßen adäquates Ergebnis erreicht werden kann. Daß dies unmöglich sein soll, ist nicht ersichtlich. So läge es von den Prämissen des geltenden Rechts aus im Grunde näher, dem gemeinsamen Interesse von Pensionären, aktiver Belegschaft und Arbeitgeber nach Sanierung dadurch Rechnung zu tragen, daß man auf das Zustandekommen vertraglicher Abmachungen vertraut; andere zu ihrem Glück zu zwingen, ihnen eine letztlich auch in ihrem Interesse liegende „Abmagerungskur“ zu verordnen, ist jedenfalls nicht traditioneller Bestandteil liberalen Vertragsrechts. Hinzu kommt schließlich, daß das geltende, in der Konkurs- und der Vergleichsordnung niedergelegte Insolvenzrecht Arbeitnehmeransprüche deutlich gegenüber anderen ungesicherten Forderungen bevorzugt⁷⁰; sie in partieller Vorwegnah-

59) Unter 1.

60) Naendrup, AuR 1984, 198.

61) Dazu unten 3 und 4.

62) Dietz-Richardi (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 91; Fabricius, GK-BetrVG (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 72; Galperin-Löwisch (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 44; Kaven (o. Fußn. 1), S. 137; Ohl (o. Fußn. 1), S. 71 Fußn. 63. Dies ist zu wenig beachtet bei Naendrup, AuR 1984, 199.

63) Zum Parallelproblem des vertraglichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung im Arbeitsverhältnis s. Däubler, ArbR II, 3. Aufl. (1983), S. 296 f. m. w. Nachw.

64) BAG, AP § 242 BGB Ruhegehalt – Nr. 154 (Bl. 5).

65) BAG, aaO, ausdrücklich bestätigt in: AP § 242 BGB – Ruhegehalt – Nrn. 175, 177. Für Übertragung auf den Sozialplan Durchlaub, Betr 1980, 498.

66) So aber Naendrup, AuR 1984, 200.

67) AP § 242 BGB – Ruhegehalt – Nr. 154.

68) Dazu Blomeyer, NZA 1985, 1.

69) § 32 BetrAVG.

70) §§ 591 Nr. 3, 611 Nr. 1 KO, § 261 VglO.

Dubler, Nachträgliche Kürzung von Sozialplanansprüchen?

me eines Sanierungsrechts inhaltlich zu kürzen, verkehrt diese Entscheidung in ihr Gegenteil⁷¹. Der Widerspruch zum geltenden Recht ist insoweit sehr viel deutlicher als bei der in Karlsruhe beanstandeten Schaffung einer neuen Rangstelle für den Sozialplan im Konkurs⁷².

4. Anpassung oder Kündigung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage?

Die Lehre vom Fehlen und vom Wegfall der Geschäftsgrundlage spielt im Arbeitsrecht – verglichen etwa mit dem Schuldrecht – nur eine untergeordnete Rolle⁷³. Unbestritten ist, daß Arbeitsverträge hinfällig werden können, wenn bei Vertragsschluß gegebene objektive Situationen oder bei Vertragsschluß gegebene subjektive Vorstellungen von Vertragsparteien über den Fortbestand bestimmter tatsächlicher Gegebenheiten nachträglich sich so entscheidend verändern, daß es Treu und Glauben widersprechen würde, die Vertragsparteien am Vertrag trotzdem mit dessen ursprünglichem Inhalt festzuhalten⁷⁴.

Wichtigster Anwendungsfall war der (verneinte) Fortbestand von Arbeitsverträgen, die noch vor Kriegsende in den Gebieten östlich von Oder und Neiße abgeschlossen worden waren⁷⁵. Einer Übertragung dieser Grundsätze auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge stand das BAG zunächst skeptisch gegenüber⁷⁶, für die Tarifunterworfenen sei die „Geschäftsgrundlage“ der Tarifparteien in aller Regel nicht erkennbar⁷⁷. In einer neueren Entscheidung wurde jedoch dem Betriebsrat ausdrücklich das Recht eingeräumt, vom Unternehmer die Aufnahme neuer Sozialplanverhandlungen zu verlangen und notfalls die Einigungsstelle anzurufen, wenn die Betriebspartner bei der Aufstellung des Sozialplans von irrigen Vorstellungen über die zur Verfügung stehende Finanzmasse ausgegangen seien⁷⁸.

Die Literatur hat dem im wesentlichen zugestimmt⁷⁹. Grundsätzliche Einwände sind schwer auszumachen: In der Tat können sich auch bei Betriebsvereinbarungen die als selbstverständlich vorausgesetzten Umstände in einer Weise ändern, daß der dadurch benachteiligten Partei das weitere Festhalten an der Abmachung nicht zugemutet werden kann. Dem normativen Charakter des Vertrages entsprechend werden allerdings nur die am Abschluß Beteiligten eine Anpassung an die veränderten Umstände verlangen oder eine Kündigung erklären können; insoweit gelten dieselben Grundsätze wie bei der Billigkeitskontrolle gegenüber Sozialplänen⁸⁰. In Einzelfällen mag die Lehre von der Geschäftsgrundlage sogar präzisere und dogmatisch überzeugendere Lösungen ermöglichen. Gibt sich etwa der Betriebsrat mit einem bescheidenen Sozialplanvolumen zufrieden, um so die Sanierung des Unternehmens zu erleichtern, läßt sich der wirtschaftliche Zusammenbruch dann aber doch nicht verhindern, so wäre die „Aufstockung“ des ersten Sozialplans besser mit dem Gedanken der Anpassung an grundlegend veränderte Umstände als mit dem Rückgriff auf die Billigkeitskontrolle zu begründen⁸¹.

Die Frage, wann im hier interessierenden Zusammenhang ein Irrtum über das Vorliegen oder ein Wegfall der Geschäftsgrundlage anzunehmen ist, läßt sich schwerlich mit einer allgemeinen Formel beantworten. Ein (beiderseitiger) Irrtum über die bei Abschluß des Sozialplans zur Verfügung stehende Finanzmasse dürfte darunter fallen⁸², sofern bei zutreffendem Informationsstand eine grundlegend andere Regelung getroffen worden wäre. Die Grenze zum „grundlegend Anderen“ ist erst sehr spät erreicht; die Aussage des BGH, wonach wegen der überragenden Bedeutung des Grundsatzes der Vertragstreue eine Berufung auf die Erschütterung der Geschäftsgrundlage nur zulässig ist, „wenn dies zur Vermeidung eines untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit nicht zu vereinbarenden und da-

mit der betroffenen Partei nach Treu und Glauben nicht zuzumutenden Ergebnisses unabweislich erscheint“⁸³, gilt auch hier. Ähnliches ist bei Änderungen der Gesetzgebung anzunehmen, die etwa im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nur dann als ausreichend angesehen werden, wenn sie der betrieblichen Versorgungsordnung die Basis entziehen⁸⁴. Die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens reicht auch dann nicht aus, wenn sie einen drastischen Umfang angenommen hat. Dies ergibt sich aus der Erwägung, daß im Rahmen des bestehenden Vertragsrechts jeder das Risiko seiner eigenen Insolvenz zu tragen hat; niemand würde einem Mieter oder einem Abzahlungskäufer das Recht einräumen, sich wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten einseitig von seinen Verbindlichkeiten loszusagen⁸⁵. Die Verschlechterung der Ertragslage liegt daher im Risikobereich des Arbeitgebers; vertragstypische Risiken dürfen aber nach allgemeiner Auffassung nicht mit Hilfe der Lehre von der Geschäftsgrundlage nachträglich umverteilt werden⁸⁶. Zum unternehmerischen Risiko gehört es auch, wenn Subventionen nicht oder nur unter einschränkenden Bedingungen zu erlangen sind; selbst Vermögensverlust durch entschädigungslose Enteignung oder ähnliche Ereignisse sollen dem Schuldner kein Recht geben, sich auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage zu berufen⁸⁷. Auch wenn man nicht soweit gehen will, wird jedenfalls eine mit staatlichen Stützmaßnahmen verbundene Auflage nicht ausreichen können, um Verträge anzupassen oder aufzukündigen: Wollte man dies annehmen, so hätte die staatliche Verwaltung mittelbar das Recht, in sämtliche Verträge notleidender oder sonstiger unterstützungsbedürftiger Unternehmen einzugreifen – eine Konsequenz, die schwerlich akzeptabel erscheint. Dem Unternehmer ist es vielmehr zuzumuten, sich gegebenenfalls vor den Verwaltungsgerichten zur Wehr zu setzen⁸⁸. Ist dies – aus welchen Gründen auch immer – untunlich, bleibt der Weg, durch freiwillige Vereinbarung mit dem Betriebsrat eine Herabsetzung von Sozialplanleistungen im oben dargestellten Rahmen⁸⁹ zu vereinbaren.

71) Vgl. Naendrup, AuR 1984, 201.

72) BVerfG, NJW 1984, 475. Sehr eng wurden die Voraussetzungen der richterlichen Rechtsfortbildung auch im Zusammenhang mit dem gewerkschaftlichen Zugangsrecht zu kirchlichen Einrichtungen bestimmt (BVerfGE 57, 220 ff.). Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß diese Strenge nur in bezug auf solche richterrechtlichen Grundsätze praktiziert wird, die arbeitnehmerschützenden Charakter besitzen.

73) S. den Überblick bei Palandt-Heinrichs (o. Fußn. 53), § 242 Anm. 6 D.

74) BAG, AP § 242 BGB – Geschäftsgrundlage – Nr. 3.

75) S. den Sachverhalt in den Entscheidungen BAG, AP § 242 BGB – Geschäftsgrundlage – Nrn. 4 bis 6.

76) BAG, Betr 1964, 1342.

77) BAG, Betr 1977, 680.

78) BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 11 (Bl. 5).

79) S. insb. Galperin-Löwisch (o. Fußn. 1), § 112 Rdnr. 44. Für Anwendbarkeit der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage auch Hilger, in: Festschr. f. Larenz, 1983, S. 250 ff. Skeptisch dagegen Naendrup, AuR 1984, 200.

80) Dazu BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 11.

81) Für Billigkeitskontrolle jedoch BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 14.

82) Ebenso BAG, AP § 112 BetrVG 1972 Nr. 11 (Bl. 5).

83) BGH, LM § 242 BGB (Bb) Nr. 80.

84) Hilger (o. Fußn. 79), S. 250.

85) Vgl. 279 BGB.

86) BGH, LM § 242 BGB (Bb) Nr. 87 m. w. Nachw. (Bl. 1 R).

87) OGHZ 1, 394; BGHZ 7, 360.

88) Vgl. auch Bleckmann, 55. DJT, S. 93 ff. Sieht man die Betriebsratsbefugnisse als verfahrensmäßige Ausprägung des Grundrechts aus Art. 12 GG (so etwa H. P. Schneider, Referat auf der Staatsrechtslehretagung 1984), so kommt auch eine Klage durch den Betriebsrat in Betracht.

89) Oben III.