

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die Amtliche Sammlung! Ja

---

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10; ArbGG § 45  
Abs. 2 Satz 1; Geschäftsordnung des Bundesarbeitsgerichts  
§ 7 Abs. 2 Satz 2

Leitsätze:

Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts wird gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG zu der Frage angerufen, ob die Vergabe von Arbeitgeberdarlehen, die freiwillig nach allgemeinen Richtlinien aus laufenden eigenen Mitteln des Arbeitgebers (Unternehmens) gewährt werden, eine Sozialeinrichtung i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ist.

Der Erste Senat will diese Frage bejahen, sieht sich hieran jedoch durch die Beschlüsse des Dritten Senats vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74, 3 ABR 137/73, 3 ABR 66/74 - und vom 18. März 1976 - 3 ABR 32/75 - (= AP Nr. 1, Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung) gehindert.

Die Anrufung des Großen Senats entfällt, wenn der Dritte Senat der Rechtsmeinung des Ersten Senats beitrifft.

Aktenzeichen: 1 ABR 80/77

Beschluß des BAG vom 13. Februar 1979

LAG Baden-Württemberg



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



1 ABR 80/77

5 Ta BV 17/77 Baden-Württemberg

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
13. Februar 1979

gez. Ude,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Beschluß

In Sachen

pp.

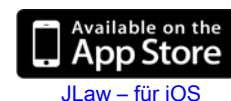
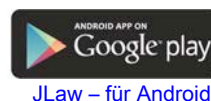
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Osswald und Schneider beschlossen:

Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts wird gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG zu der Frage angerufen, ob die Vergabe von Arbeitgeberdarlehen, die freiwillig nach allgemeinen Richtlinien aus laufenden eigenen Mitteln des Arbeitgebers (Unternehmens) gewährt werden, eine Sozialeinrichtung i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ist.

- 2 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Der Erste Senat will diese Frage bejahen, sieht sich hieran jedoch durch die Beschlüsse des Dritten Senats vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74, 3 ABR 137/73, 3 ABR 66/74 - und vom 18. März 1976 - 3 ABR 32/75 - (= AP Nr. 1, Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung) gehindert.

Die Anrufung des Großen Senats entfällt, wenn der Dritte Senat der Rechtsmeinung des Ersten Senats beitrifft.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

### G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin gewährt ihren Arbeitnehmern nach vom Vorstand festgelegten und im betriebseigenen Mitteilungsblatt "Der Innendienst" bekanntgegebenen Richtlinien Arbeitgeberdarlehen aus laufenden eigenen Mitteln. Es besteht kein abgesonderter Fonds, in den die Zinsen und Tilgungen aus den Darlehen zu fließen hätten. Die Voraussetzungen für die Darlehensgewährung im einzelnen werden wie bei einem Bankdarlehen in der Darlehensabteilung der Antragsgegnerin nach Kreditwürdigkeit und Sicherheit geprüft.

Die vom Vorstand beschlossenen Richtlinien lauten auszugsweise wie folgt:

- "1. Ein Arbeitgeberdarlehen kann an Arbeitnehmer und Bezirksleiter gewährt werden, deren Bindung an den Betrieb auf Grund ihrer Qualifikation geboten erscheint und die in der Regel dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehören.

Eine Qualifikation im vorgenannten Sinn kann bei Angestellten, denen Handlungsvollmacht (i.V.) erteilt worden ist, grundsätzlich unterstellt werden. Bei anderen Arbeitnehmern ist auf die Art ihrer Tätigkeit,

- 3 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

deren Bedeutung für den Betrieb und ihre persönliche Leistung abzustellen; bei den Bezirksleitern sind Einsatz und Leistung ausschlaggebend.

2. Arbeitgeberdarlehen werden grundsätzlich nur gewährt zur Selbsthaftmachung des Mitarbeiters am Ort seines Einsatzes durch Erwerb eines eigengenutzten Wohngebäudes oder einer eigengenutzten Eigentumswohnung.
3. Das Arbeitgeberdarlehen beträgt regelmäßig nicht mehr als 25.000,-- DM. Die Vergabe von mehreren Arbeitgeberdarlehen an ein und denselben Arbeitnehmer ist nicht möglich.
4. Das Arbeitgeberdarlehen ist bis zu einem Betrag von 15.000,-- DM unverzinslich. Der darüber hinausgehende Darlehensbetrag ist mit 4 % p.a. zu verzinsen.
5. Die Tilgung beträgt 7,2 % p.a. vom ursprünglichen unverzinslichen Darlehensteil, im übrigen 5 % zuzüglich ersparter Zinsen.
6. Die Entscheidung über die Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens bedarf der Genehmigung durch zwei Vorstandsmitglieder.
7. Die Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an Aushilfskräfte ist grundsätzlich ausgeschlossen."

Der Antragsteller (Gesamtbetriebsrat im Unternehmen der Antragsgegnerin) beansprucht bei der Vergabe der Arbeitgeberdarlehen unter Hinweis auf § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.

Er trägt vor, die Antragsgegnerin lege für die Vergabe der Darlehen stets drei Monate im voraus ein Gesamtvolumen fest. Ein Sachbearbeiter bearbeite im wesentlichen nur die Vergabe der Arbeitgeberdarlehen an Mitarbeiter. Die Darlehensvergabe erfolge regelmäßig, sei offenbar auf längere Zeit angelegt und diene sozialen Zwecken. Somit seien die Voraussetzungen, die an eine "Sozialeinrichtung" i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zu stellen seien, erfüllt. Im übrigen bestehe auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Darlehensgewährung stelle eine zusätzliche Entlohnung dar. Sie knüpfe an die Leistung der Arbeitnehmer an. Der Entgeltcharakter folge auch daraus, daß die Arbeitgeberdarlehen bis zu einem Betrag von 15.000,-- DM unverzinslich seien.

- 4 -



- 4 -

Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, daß ihm bei der Vergabe der Arbeitgeberdarlehen im Unternehmensbereich der Antragsgegnerin ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Die Antragsgegnerin hat gebeten,  
den Antrag zurückzuweisen.

Die Vergabe der Arbeitgeberdarlehen erfolge nicht aus einem abgesonderten Teil konkreter Mittel mit einer gewissen eigenen Organisation. Deshalb bestehe insoweit keine "Sozialeinrichtung". Wenn der Vorstand im voraus das finanzielle Volumen für die Vergabe von Arbeitgeberdarlehen festlege, lasse dies einen Schluß auf das Vorliegen eines abgesonderten Vermögensteils nicht zu, weil diese Maßnahme in Vollzug des § 15 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 4 Satz 5 des Kreditwesengesetzes (KWG) erfolge und nichts anderes als ein "Vorratsbeschluß" sei. Der für die Bearbeitung der Arbeitgeberdarlehen zuständige Sachbearbeiter sei voll in die (allgemeine) Darlehensabteilung eingegliedert und verrichte auch andere Tätigkeiten. Die Darlehensgewährung an Mitarbeiter habe auch keinen Entgeltcharakter. Es handele sich um eine zweckgebundene Geldhingabe mit Rückzahlungsverpflichtung der Darlehensnehmer. Hinsichtlich der Zinsersparnis handele es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, auf die kein Rechtsanspruch bestehe.

Der Antrag blieb in den Vorinstanzen erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat den die Beschwerde des Antragstellers zurückweisenden Beschluß im wesentlichen wie folgt begründet: Die Darlehensvergabe durch die Antragsgegnerin erfolge nicht im Rahmen einer Sozialeinrichtung i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG. Es fehle hier an einem vom übrigen Vermögen der Antragsgegnerin abgetrennten Sondervermögen mit eigener Organisation und Verwaltung. Auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG komme nicht in Betracht. Die Arbeitgeberdarlehen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



seien kein Entgelt für erbrachte Arbeitsleistungen. Es handele sich insoweit auch nicht um "Soziallohn", sondern um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers ohne Rechtsanspruch für die begünstigten Arbeitnehmer.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Antragsziel weiter, während die Antragsgegnerin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II.1. Zutreffend ist die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, daß die Bestimmung des § 15 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 4 Satz 5 KWG einem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nicht entgegenstehen. Die Meinung der Antragsgegnerin, in dieser Bestimmung liege eine gesetzliche Regelung i.S. des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG, ist abzulehnen.

Nach § 15 Abs. 1 Nr. 4 KWG dürfen Kredite an Angestellte des Kreditinstituts nur aufgrund eines einstimmigen Beschlusses sämtlicher Geschäftsleiter des Kreditinstituts und nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Aufsichtsorgans gewährt werden. Sinn dieser Regelung ist, die Verantwortlichkeit der Organe der Kreditinstitute für solche Organkredite besonders zu betonen und Kollisionen zwischen eigenen Interessen und denen des Kreditinstituts möglichst auszuschließen (Szagunn-Neumann, KWG, 2. Aufl., § 15 Anm. 1; Zimmerer-Schönle, KWG, § 15 Anm. 12). Nach § 15 Abs. 4 Satz 5 KWG können der Beschluß der Geschäftsleiter und der Beschluß über die Zustimmung zu Organkrediten für bestimmte Kreditgeschäfte und Arten von Kreditgeschäften im voraus, jedoch nicht für länger als drei Monate gefaßt werden. § 15 Abs. 4 Satz 5 KWG soll es dem Aufsichtsorgan ermöglichen, seine Zustimmungsbeschlüsse als (vorausgehende) Einwilligung und nicht erst als (nachträgliche) Genehmigung zu fassen, weil die Vergabe von Krediten an Personen, die bei den Kreditinstituten tätig sind, unnötig erschwert wäre, wenn das Aufsichtsorgan für jeden Einzelfall zusammentreten müßte. Um jedoch das Kontrollorgan laufend an seine Verantwortung bei derartigen Krediten zu erinnern, sind diese "Vorratsbeschlüsse" nur für längstens drei Monate im voraus zulässig (Zimmerer-Schönle, aaO, § 15 Anm. 17). Dem Landesarbeitsgericht ist in der Auffassung zuzustimmen, daß die erwähnten gesetzlichen,



Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Kreditvergabe an Arbeitnehmer des Kreditinstituts dienenden Bestimmungen als solche Raum für eine Mitbestimmung bei der näheren Ausgestaltung der Vergabe der Arbeitgeberdarlehen lassen. Soweit eine gesetzliche Regelung einen Frei- raum läßt, muß im Interesse der sozialen Ausfüllung dieses Frei- raums eine Mitbestimmung nach ihrem Schutzzweck ein- greifen, vorausgesetzt, es besteht überhaupt ein mitbe- stimmungspflichtiger Tatbestand (vgl. den zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß des Senats vom 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 - = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision [zu IV 1 a der Gründe]). Deshalb ist das Kreditwesengesetz keine (abschließende) gesetzliche Regelung i.S. von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG (vgl. dazu auch: BAG 25, 93 [96] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmiet- wohnungen, unter B 1 der Gründe).

2. Im Ergebnis richtig und mit weitgehend anzuerkennender Begründung hat das Landesarbeitsgericht einen mitbestimmungs- pflichtigen Tatbestand nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ver- neint. Danach hat der Betriebsrat in Fragen der betrieb- lichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie bei deren Änderung mit- zubestimmen.

Zum mindesten für den vorliegenden Fall vertritt das Beschwerdegericht zutreffend die Auffassung, die Dar- lehensgewährung an Arbeitnehmer trete weder im engeren noch im weiteren Sinne in das Austauschverhältnis von Arbeitsleistung gegen Vergütung und damit in den "Entgelt- bereich" ein, wie er in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ange- sprochen sei. Leistungen mit Entgeltcharakter i.S. dieser Vorschrift könnten nur solche sein, die dem Arbeitnehmer mit Rücksicht auf die erbrachte Arbeitsleistung zum Ver- bleib in seinem Vermögen gewährt würden. Der Senat teilt diese Meinung; der Bereich des Arbeitsentgelts auch im weitesten Sinne ist wenigstens im allgemeinen verlassen, wenn dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch zu einem be- stimmten Zweck ein Geldbetrag auf Zeit zur Verfügung ge- stellt wird (siehe Löwisch in seiner Anmerkung zu AP Nr. 2



- 7 -

zu § 50 BetrVG 1972). Das Arbeitgeberdarlehen kann ohne weiteres aus sozialen Gründen gewährt werden, hat aber, da es zurückgezahlt werden muß, mindestens im allgemeinen als solches keinen Vergütungscharakter.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Rechtsprechung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Mitbestimmung des Betriebsrats in Fragen der betrieblichen Altersversorgung. In seinem zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74 - (= AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung) führt der Dritte Senat aus, die betriebliche Altersversorgung habe sowohl Versorgungs- als auch Entgeltcharakter. Sie sei Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag und diene insoweit wie die Gratifikationen der Vergütung für geleistete Betriebstreue; es bestehe ein gegenseitiges Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Mit dieser Begründung gelangt der Dritte Senat zu dem Schluß, daß die betriebliche Altersversorgung als Teil der betrieblichen Lohngestaltung in dem umfassenderen Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG anzusehen sei. Es handele sich um Leistungen mit "Doppelcharakter", für die eine Mitbestimmung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Betracht komme, wenn es an einer Einrichtung i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG fehle (vgl. II B 4 der Gründe). Der Dritte Senat hat sich damit für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung der überwiegenden Ansicht angeschlossen, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG enthalte eine Generalklausel, die nicht nur die unmittelbaren synallagmatischen Rechtsbeziehungen betreffe, also das Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Lohn im engeren Sinne, sondern alle Formen von Vergütung aus Anlaß eines Arbeitsverhältnisses und in Hinsicht auf dasselbe, und zwar auch insoweit, als sie derzeit noch gar nicht bekannt seien (vgl. aaO, II B 1 der Gründe).

Auch wenn man von diesem umfassenden Begriff der betrieblichen Lohngestaltung ausgeht, fällt die Vergabe von Arbeitgeberdarlehen jedenfalls im allgemeinen nicht darunter.

- 8 -



- 8 -

Bei den Arbeitgeberdarlehen mag es sich um eine Sozialleistung des Arbeitgebers handeln, sie hat aber nun einmal jedenfalls durchweg keinen Entgeltcharakter. Deshalb scheidet nach der Auffassung des Ersten Senats § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG als Anspruchsgrundlage für das geltend gemachte Mitbestimmungsbegehren mindestens in aller Regel aus.

Daran ändert nichts, daß Bewilligungsvoraussetzung das arbeitgeberseitige Ziel der weiteren Betriebsbindung ist und daß an die mindestens dreijährige Betriebszugehörigkeit angeknüpft wird. Das Ziel des Darlehens ist allein durch das Eigeninteresse des Arbeitgebers bestimmt. Ob dieses Ziel erreicht wird, ist ungewiß, so daß man nicht von einer vorweg gewährten, allein schon durch die Darlehenshingabe erfolgenden Treuevergütung sprechen kann. Die dreijährige Betriebszugehörigkeit wird nicht belohnt, da es um die weitere Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb geht. Das Vorliegen bestimmter Qualifikationen und Leistungen wird ebenfalls nicht vergütet, sondern ist Anlaß, die Bindung für die Zukunft zu erreichen. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die erstgenannten Voraussetzungen allenfalls Maßstäbe für die Kreditwürdigkeit des Antragstellers sind, die damit näher umschrieben und unterstellt wird.

Daß die synallagmatische Verknüpfung fehlt und auch ein "Doppelcharakter" der arbeitgeberseitigen Leistung i.S. der Rechtsprechung des Dritten Senats nicht angenommen werden kann, ergibt sich ferner aus einer weiteren Überlegung. Handelte es sich bei den Arbeitgeberdarlehen, die die Antragsgegnerin gewährt, um Arbeitsentgelt (im weitesten Sinne), dann stellte sich die Frage, welchen "anderen Ausgleich" diejenigen Arbeitnehmer der Antragsgegnerin erhalten, die in jeder Hinsicht gleichwertige Arbeitsleistungen erbringen und die Voraussetzungen der Vergaberichtlinien an sich erfüllen, aber nicht bauen wollen oder etwa über ausreichende eigene Mittel zum Bauen verfügen. Hätten die ausgereichten Darlehen Entgeltcharakter,

- 9 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



müßten jene Arbeitnehmer der Antragsgegnerin für ihre in gleicher Weise und im gleichen Umfang erbrachten Arbeitsleistungen auch ein entsprechendes Entgelt oder andere geldwerte Vorteile erhalten. Da es aber nur um die Bindung an das Unternehmen geht, können Nicht-Bauwillige oder Bauwillige, die kein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, durch diese Maßnahme nicht gebunden werden; eine Vergleichbarkeit ist nicht gegeben.

Die eingeräumte Zinsvergünstigung (Zinsfreiheit bei einem Darlehensbetrag bis zur Obergrenze von 15.000,-- DM im Einzelfall) verleiht der Darlehensausreichung ebenfalls nicht Entgeltcharakter. Zwar ist das Bestehen des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung für diese Zinsvergünstigung, doch folgt die Zinsvergünstigung der Ausreichung des Darlehens, die wiederum an eine konkrete Baumaßnahme des Arbeitnehmers und nicht etwa an dessen Arbeitsleistungen geknüpft ist. Vor allem aber dient die Zinsverbilligung nach dem Sinn der Darlehensgewährung der Bindung des Begünstigten an das Unternehmen auch für die Zukunft, und eine vorweg gewährte Treuevergütung scheidet aus dem bereits genannten Grunde ebenfalls aus.

Gegen die schlichte Hereinnahme von Arbeitgeberdarlehen in den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG spricht schließlich die vergleichbare Regelung im Bundespersonalvertretungsgesetz. Dort enthält § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG eine dem § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG entsprechende Regelung. Andererseits hat der Personalrat nach § 75 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG bei der Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen mitzubestimmen. Zu diesen Darlehen gehören Darlehen zur Förderung des Wohnungsbaues (Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Anm. 112). Rechnete der Gesetzgeber die Gewährung von Arbeitgeberdarlehen von vornherein zur "Lohngestaltung", wäre die Regelung in einem gesonderten Tatbestand des Bundespersonalvertretungsgesetzes überflüssig.

- 10 -

Wie bereits erwähnt, beschränken sich die bisher ergangenen Beschlüsse des Dritten Senats zur Mitbestimmung in der betrieblichen Altersversorgung auf Aussagen zum Ruhegeld. Nach mehrfach geäußelter Meinung, der sich der Senat anschließt, besteht kein Zweifel, daß diese, das Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Entgelt zutreffend umfassend sehende Rechtsprechung (auch beim Sozial-"Lohn" geht es der Sache nach um Entgelt) auf vergleichbare Sozialleistungen des Arbeitgebers zu übertragen ist (vgl. Buchner, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, Entscheidung 27; Hanau, BB 1976, 91 [96] und BB 1977, 350 [352]; derselbe, Anmerkung zu BAG AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [unter 1]; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 227). Der Dritte Senat stellt nicht etwa auf Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung ab, sondern gerade auf deren Verwandtschaft mit anderen Formen des Arbeitsentgelts. Die Frage ist aber, ob die Gewährung von Arbeitgeberdarlehen eine "vergleichbare Sozialleistung" des Arbeitgebers ist. Dies ist, wie bereits erläutert, wegen des fehlenden Entgelts oder doch wegen des fehlenden "Doppelcharakters" dieser Arbeitgeberleistung zu verneinen.

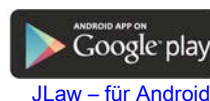
3. Andererseits ist die Mitbestimmung des Betriebsrats aber keineswegs auf Fragen der betrieblichen Lohngestaltung beschränkt, wie gerade der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG mit seinem umfassenderen Begriff "Sozialeinrichtung" deutlich macht. Sofern nämlich in einem Betrieb soziale "Einrichtungen" für die Arbeitnehmer vorhanden sind, sollen diese auch von den Repräsentanten der Arbeitnehmer mitverwaltet werden (vgl. Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 170).

Auf die vorliegende Fallgestaltung hat das Landesarbeitsgericht die Anwendbarkeit des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Altersversorgung verneint.

- 11 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

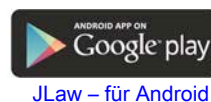
Es hat wie der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (vgl. AP Nr. 1, 2, 3 und 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung sowie Beschluß vom 13. Juli 1978 - 3 ABR 108/77 - ,[demnächst] AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) ausgeführt, bei der Abgrenzung des Begriffs "Sozialeinrichtung" in § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG sei an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 56 BetrVG 1952 zu dem Begriff "Wohlfahrtseinrichtung" anzuknüpfen. Nach dieser Rechtsprechung setzte eine "Wohlfahrtseinrichtung" voraus, daß etwas vorhanden ist, was (als solches) verwaltet werden kann; dazu ist ein abgesonderter Teil konkreter Mittel mit einer gewissen eigenen Organisation erforderlich. Der Dritte Senat ist deshalb in seinen Beschlüssen zu dem Ergebnis gelangt, daß sich die Mitbestimmung des Betriebsrats unterschiedlich gestaltet, je nachdem in welcher Form die Versorgungsleistungen erbracht werden. Eine Sozialeinrichtung, bei deren Verwaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bestehe, liege nur dann vor, wenn die Altersversorgung aus einem zweckgebundenen Sondervermögen geleistet werde, insbesondere durch Unterstützungs- oder Pensionskassen.

Im Entscheidungsfalle werden nach den nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Beschwerdegerichts die Arbeitgeberdarlehen nicht aus einem zweckgebundenen Sondervermögen als einem abgesonderten Teil konkreter Mittel mit einer eigenen Organisation, sondern aus den laufenden Mitteln und Erträgen des Unternehmens geleistet. Zwei Vorstandsmitglieder beschließen von Fall zu Fall darüber, ob einem Darlehensantrag eines Arbeitnehmers entsprochen wird. Ist dies der Fall, so wird das Darlehen von der Darlehensabteilung der Antragsgegnerin ausgereicht und die Darlehensverwendung dort überwacht. Die ein oberes Volumen festsetzenden Vorstandsbeschlüsse ("Vorratsbeschlüsse") erfolgen, um § 15 KWG Genüge zu tun und nicht, um eine "Einrichtung" mit eigener Organisation

- 12 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

und eigener Verwaltung zu begründen. Der die Arbeitgeberdarlehen bearbeitende Sachbearbeiter ist nicht in eine eigenständige Organisation eingegliedert, sondern bearbeitet innerhalb der Organisation der Hauptverwaltung im Rahmen seiner Tätigkeit als Sachbearbeiter in der Darlehensabteilung auch die Vergabe von Arbeitgeberdarlehen. An diese tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gebunden. Sie lassen keinen Raum, eine Mitbestimmung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG anzunehmen, wenn man der Rechtsprechung des Dritten Senats zur Abgrenzung der Tatbestände der Nr. 8 und der Nr. 10 des § 87 Abs. 1 BetrVG folgt. Andererseits ist aber nicht zu übersehen, daß die Arbeitgeberdarlehen nach über eine längere Zeitspanne gültigen Richtlinien vergeben werden.

Überzeugend führt der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aus, es leuchte nicht recht ein, warum Altersversorgung, die über Sondervermögen gewährt wird, mitbestimmungspflichtig, Direktzusagen und Versorgungszusagen durch Versicherungen (aber) mitbestimmungsfrei sein sollen (BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, unter B der Gründe). Die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG versagt als "Auffangtatbestand" aber gegenüber Leistungen des Arbeitgebers ohne jeglichen Entgeltcharakter, den der Dritte Senat für die Altersversorgung gerade als mit gegeben ("Doppelcharakter") angenommen hat. Damit ergibt sich für Leistungen des Arbeitgebers ohne Entgeltcharakter eine Mitbestimmungslücke, wenn eine kollektive Regelung - wie hier durch die Vergaberichtlinien - zwar vorhanden, das Merkmal der "Sozialeinrichtung" nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber nicht erfüllt ist. Auch dies ist nicht recht verständlich. Die Sonderleistungen des Arbeitgebers, die auf einer von ihm gesetzten allgemeinen Grundlage beruhen, wären nur deshalb der notwendigen Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten entzogen, weil sie in einem höheren Maße als normale Entgeltleistungen sozialen Charakter tragen.

- 13 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 13 -

Das ist - jedenfalls vom Ergebnis her - ungereimt, hier liegt wegen der von vornherein gegebenen allgemeinen Grundlage der Gewährung gegenüber dem oben genannten für den Arbeitgeber mitbestimmungsfreien Raum eine sachliche, den kollektiven sozialen Bereich (im engeren Sinne des Wortes) des Betriebes/ Unternehmens unmittelbar betreffende Größe vor. Entscheidend wird also die Bestimmung des Begriffs "Einrichtung", will man - was der Senat möchte - dem Betriebsrat auch im Falle von Leistungen des Arbeitgebers, die keinen Entgeltcharakter haben, jedoch für eine Gruppe von Arbeitnehmern nach allgemeinen Richtlinien bestimmt sein sollen, ein Mitbestimmungsrecht gewähren.

Der Antragsteller will (in seiner Rechtsbeschwerde) - wie schon andere vor ihm - darauf abheben, der Begriff der "Einrichtung" erhalte dadurch einen neuen Inhalt, daß nach dem BetrVG 1972 auch die Form und die Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen mitbestimmungspflichtig seien. Da der Betriebsrat auch bei der Form einer derartigen Einrichtung mitzubestimmen habe, greife sein Mitbestimmungsrecht gerade nicht erst dann ein, wenn eine Sozialeinrichtung bestehe. Der Anknüpfungspunkt liege zeitlich und gegenständlich erheblich früher. Die Mitbestimmung greife ein, sobald der Entschluß des Arbeitgebers über die Errichtung und die Festlegung des Wohlfahrtszweckes gefaßt und bekanntgegeben worden sei. Der Begriff der Form sei hierbei nicht nur in dem Sinne zu verstehen, welche juristische Form in Betracht komme, sondern erfasse auch den Bereich der Art und Gestaltung. Diesen Gedankengang hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (vgl. AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung unter II B 1 der Gründe) für nicht zwingend erachtet. Er wies dort auf den Zusammenhang mit § 88 Nr. 2 BetrVG hin, wonach die Errichtung von Sozialeinrichtungen nur der freiwilligen Mitbestimmung unterliege. Die Errichtung - so der Dritte Senat - setze aber bereits eine Entscheidung wenigstens darüber voraus, wie die Einrichtung in groben Umrissen aussehen solle. Der bloße Entschluß, künftig Sozialleistungen erbringen zu wollen, könne auch bei weitester Ausdehnung des gesetzlichen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 14 -



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 14 -

Begriffs nicht als "Errichtung einer Sozialeinrichtung" aufgefaßt werden. Daraus folge, daß sich mitbestimmungspflichtige Formfragen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG erst dann stellen können, wenn sich der Arbeitgeber für eine Sozialeinrichtung entschieden und das verlautbart habe. An dieser, an die zeitliche Abfolge knüpfende Begründung will auch der Erste Senat festhalten. Er möchte die aufgezeigte Lücke aber dadurch schließen, daß er an die Institutionalisierung der Sozialleistung (des Arbeitgebers) weniger strenge Anforderungen stellt als sie bisher von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an die Begriffsbestimmung "Einrichtung" gestellt worden sind; er will dieserhalb die formellen Anforderungen reduzieren. Es sollte genügen, daß die sozialen Leistungen des Arbeitgebers - jedenfalls die, die nicht unter § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG subsumiert werden können - irgendwie institutionalisiert sind, d.h. einen (voraus-)bestimmten Zweck haben, keine Einzel- oder Ausnahmeerscheinung darstellen und auf eine gewisse Dauer gerichtet sind. Die hier in Rede stehenden Richtlinien über die Vergabe der Arbeitgeberdarlehen bei der Antragstellerin erfüllen diese (Mindest-)Voraussetzungen (vgl. auch Weiss, Anm. zu EzA § 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtung Nr. 2, der darauf abheben möchte, daß für die "Ausgestaltung" genügt, wenn etwas vorhanden ist, das ausgestaltet werden kann, das innerhalb eines feststehenden Gesamtrahmens Alternativentscheidungen offen läßt).

4. Nach § 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG ist über die streitige Rechtsfrage eine Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts herbeizuführen, wenn ein Senat von der Entscheidung eines anderen Senats des Gerichts abweichen will. Nach § 7 Abs. 2 Satz 2 der vom Präsidium des Bundesarbeitsgerichts beschlossenen und vom Bundesrat bestätigten, für den Geschäftsgang des Bundesarbeitsgerichtes ergangenen Geschäftsordnung hat in einem solchen Falle der die Abweichung beabsichtigende Senat zunächst bei dem anderen Senat anzufragen, ob dieser der Abweichung zustimmt, und

- 15 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 15 -

es bedarf keiner Entscheidung des Großen Senats, wenn eine solche Zustimmung erfolgt. Der vorliegende Beschluß des Ersten Senats ist jedoch ohne weiteres zulässig. Das Gesetz geht von Hause aus der Geschäftsordnung vor. Im übrigen besteht kein Zwiespalt zwischen Gesetz und Geschäftsordnung. Der Sinn der Geschäftsordnung ist der, ein bei Zustimmung des anderen Senats nicht mehr erforderliches Tätigwerden des Großen Senats zu vermeiden; die Senate, die divergieren würden, haben bereits ohne eine Bemühung des Großen Senats zur Einheit der Rechtsprechung gefunden. Der vorliegende Beschluß ist hinsichtlich der von ihm gegenüber der Rechtsprechung des Dritten Senats beabsichtigten Abweichung als vorausgehende Anrufung jenes Senats aufzufassen.

Die Anrufung des Großen Senats entfällt aber, wenn der Dritte Senat der Rechtsmeinung des Ersten Senats beitrifft.

gez.: Dr. Müller

Dr. Seidensticker

Bichler

Schneider

Dr. Osswald



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)