

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 8; BGB § 242 Ruhegehalt -
Unterstützungskassen

Leitsätze:

1. Unterstützungskassen sind Sozialeinrichtungen i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG.

Sollen die Leistungen einer Unterstützungskasse gekürzt werden, so ist die Festsetzung des neuen Dotierungsrahmens mitbestimmungsfrei, die Aufstellung des neuen Leistungsplans jedoch mitbestimmungspflichtig.

Ob das Trägerunternehmen der Unterstützungskasse die Versorgungszusagen gegenüber denjenigen Arbeitnehmern widerrufen oder kürzen kann, die bereits Versorgungsansprüche oder -anwartschaften erworben hatten, richtet sich nicht nach dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern nach Vertragsrecht.

2. Bei rechtlich selbständigen, tatsächlich aber abhängigen Sozialeinrichtungen kann das Mitbestimmungsrecht auf zwei Wegen verwirklicht werden:

- a) Wenn nichts anderes vereinbart ist, müssen mitbestimmungspflichtige Fragen zunächst zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt werden; der Arbeitgeber hat dann dafür zu sorgen, daß seine Sozialeinrichtung die getroffene Regelung übernimmt ("zweistufige Lösung").

- b) Die Betriebspartner können aber auch vereinbaren, daß der Betriebsrat Vertreter in die Organe der Sozialeinrichtung entsendet und mitbestimmungspflichtige Fragen nur noch in den Beschlußgremien der Sozialeinrichtung behandelt werden (organschaftliche Lösung).

3. Duldet der Betriebsrat jahrelang stillschweigend, daß nach der organschaftlichen Lösung verfahren wird, so hängen die rechtlichen Folgen einer solchen Praxis davon ab, wie die Organe der Sozialeinrichtung besetzt sind.

- a) Ist der Betriebsrat in den Entscheidungsgremien paritätisch vertreten, so muß er das jahrelang praktizierte Verfahren bis zu einer Neuregelung gelten lassen.

- 2 -

- b) Fehlt es an einer paritätischen Leitung der Sozial-
einrichtung, kann der Betriebsrat jeden aktuellen
Streitfall zum Anlaß nehmen, unmittelbare Verhand-
lungen mit dem Arbeitgeber zu verlangen.
- 4. Die Beschlüsse der Organe einer rechtlich selbständigen
Sozialeinrichtung, die mitbestimmungspflichtige Fragen
betreffen, sind nicht schon allein deshalb unwirksam,
weil der Betriebsrat übergangen wurde.

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

Aktenzeichen: 3 ABR 108/77

Beschluß des BAG vom 13. Juli 1978

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 ABR 108/77

15 Ta BV 98/78 Düsseldorf

Verkündet am
13. Juli 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Gnade beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Juli 1977
- 15 Ta BV 98/76 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Essen vom 20. Juli 1976 - 2 BV 49/74 - geändert und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß der Beschluß des Vorstandes der Unterstützungskasse der Firma I e.V. vom 27. Juni 1974 sowie die von der Mitgliederversammlung dieser Unterstützungskasse am 18. November 1974 beschlossene Satzungsänderung das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt haben. Der weitergehende Antrag wird zurückgewiesen.

3. Im übrigen werden Beschwerde und Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I.

Die Antragsgegnerin gründete Anfang der 50er Jahre die beteiligte Unterstützungskasse. Es handelt sich um einen rechtsfähigen Verein, der den Zweck verfolgt, Arbeitnehmern der Antragsgegnerin und deren Angehörigen im Alter Versorgungsleistungen zu gewähren (§ 4 Nr. 1 der Satzung). Mitgliedschaft und Vertretung des Vereins sind wie folgt geregelt: Der Verein besteht aus mindestens sieben Mitgliedern, zu denen zwei Leitende Angestellte der Antragsgegnerin und zwei Mitglieder des antragstellenden Betriebsrats gehören müssen (§ 7 Nr. 1 der Satzung). Die Aufnahme von Mitgliedern erfolgt durch den "Vereinsführer" (§ 7 Nr. 2 der Satzung). Dieser ist der Vorsitzende des Vorstandes und

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 3 -

wird von der Antragsgegnerin ernannt. Die übrigen zwei bis drei Vorstandsmitglieder werden von dem Vereinsführer im Einverständnis mit dem Vorstand des Unternehmens bestimmt und abberufen. Zu ihnen gehört der Vorsitzende des Betriebsrates und - bei einem vierköpfigen Vorstand - ein weiteres Betriebsratsmitglied. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vereinsführers (§ 8 Nr. 1 der Satzung). Der gleiche Stichtagsentscheid steht dem Vereinsführer bei Stimmengleichheit in der Mitgliederversammlung zu (§ 12 Nr. 1 der Satzung). Satzungsänderungen bedürfen der Zweidrittelmehrheit und der Zustimmung des Vereinsführers.

Die Höhe der Ruhegehälter war ursprünglich nicht in der Satzung geregelt. Diese verwies vielmehr auf Richtlinien des Vorstandes (§ 4 Nr. 3 Buchst. a der Satzung). Die Richtlinien vom 11. Januar 1971 sahen bei zehnjähriger Betriebszugehörigkeit eine monatliche Mindestrente von 100,-- DM vor, die sich im Lauf der weiteren Betriebszugehörigkeit um feste Steigerungsbeträge bis auf 200,-- DM erhöhen sollte. Die entsprechenden Leistungen wurden durch laufende Zuwendungen der Antragsgegnerin finanziert, die noch im Jahre 1970 an ihre Unterstützungskasse 181.561,95 DM zahlte. Danach hat sie keine Zuschüsse mehr geleistet, so daß das Vereinsvermögen aufgezehrt wurde.

Am 27. Juni 1974 beschloß der Vorstand der beteiligten Unterstützungskasse, der damals aus einem Vorstandsmitglied und einem Prokuristen der Antragsgegnerin sowie dem Betriebsratsvorsitzenden bestand, die Ruhegehälter drastisch zu kürzen und auf höchstens 80,-- DM im Monat zu begrenzen. Der Beschluß kam gegen die Stimme des Betriebsratsvorsitzenden zustande. In einer Mitgliederversammlung am 18. November 1974 wurde die Satzung der beteiligten Unterstützungskasse entsprechend geändert, und zwar wiederum gegen die Stimmen der beiden dem Verein angehörenden

- 4 -



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



- 4 -

Mitglieder des Betriebsrates. § 4 Nr. 3 Buchst. a der Satzung erhielt folgenden Zusatz:

" Die Unterstützung beträgt nach Ausscheiden bei zehnjähriger Unternehmenszugehörigkeit monatlich DM 50,-- und erhöht sich zusätzlich für jedes weitere Jahr der Zugehörigkeit zum Unternehmen um monatlich DM 2,-- bis zu einem Höchstbetrag von monatlich DM 80,--."

Der Antragsteller hat geltend gemacht, sowohl der Beschluß des Vorstandes vom 27. Juni 1974 als auch die Satzungsänderung vom 18. November 1974 seien nichtig, weil sie ohne seine Zustimmung zustande gekommen seien. Er habe nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, das von der Antragsgegnerin verletzt worden sei. Die Beteiligung von Mitgliedern des Betriebsrates in der Mitgliederversammlung und im Vorstand der beteiligten Unterstützungskasse genüge nicht, weil alle Beschlüsse auch gegen die Stimmen der Betriebsratsmitglieder gefaßt werden könnten. Die beteiligte Unterstützungskasse sei nur der verlängerte Arm der Antragsgegnerin, die das alleinige Entscheidungsrecht behalten habe.

Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, daß der Beschluß des Vorstandes der Unterstützungskasse der Firma I

AG e.V. vom 27. Juni 1974 sowie die von der Mitgliederversammlung dieser Unterstützungskasse am 18. November 1974 beschlossene Satzungsänderung gegen das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verstoßen und insoweit rechtsunwirksam sind.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, das Begehren zurückzuweisen. Sie hat erwidert, der Antrag sei nicht zulässig, weil er sich auf eine Handlung der rechtlich selbständigen Unterstützungskasse beziehe, die nicht Partner des Betriebsrates sei, vielmehr autonom und frei über ihre Leistungen verfügen könne. Die Kürzung dieser Leistungen sei im übrigen keine mitbestimmungspflichtige

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Entscheidung und aus finanziellen Erwägungen unerlässlich gewesen. Das Vereinsvermögen habe am 31. Dezember 1976 nur noch 24.000,-- DM betragen und sei inzwischen verbraucht. Um die derzeitigen Verpflichtungen erfüllen zu können, müßten jährlich ca. 60.000,-- DM aufgebracht werden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Feststellungsbegehren weiter.

II.

Der Antrag ist begründet, soweit er das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers betrifft. Er war hingegen zurückzuweisen, soweit darüber hinaus die Unwirksamkeit von Vereinsbeschlüssen festgestellt werden soll.

A. Die Neuregelung der gekürzten Versorgungsleistungen ist eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist. Die beteiligte Unterstützungskasse ist eine Sozialeinrichtung im Sinne dieser Vorschrift. Sie verwaltet ein zweckgebundenes Sondervermögen, mit dessen Hilfe die Antragsgegnerin Versorgungsleistungen erbringt. Schon unter der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 wurden Unterstützungskassen als Musterbeispiel einer "Wohlfahrtseinrichtung" im Sinne des § 56 Abs. 1 lit. e BetrVG betrachtet. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 hat zwar die Bezeichnung geändert, versteht aber unter einer "Sozialeinrichtung" das gleiche (mit zahlreichen Nachweisen:

- 6 -



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



- 6 -

BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [unter II A 1 und 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Die generelle Regelung der Leistungen einer Unterstützungskasse gehört nach überwiegender Ansicht zu deren Ausgestaltung (Urteil des Senats vom 10. November 1977 - 3 AZR 705/76 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B II 2 c der Gründe]; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 87 Anm. 47 b; Galperin-Löwisch, BetrVG, Bd. II, 5. Aufl., § 87 Anm. 184). Man kann sie auch als Teil der mitbestimmungspflichtigen Verwaltung ansehen, weil die einzelnen Verwaltungshandlungen durch die Aufstellung von Leistungsrichtlinien weitgehend vorbestimmt werden. Im Ergebnis besteht jedenfalls Einigkeit darüber, daß die Verteilung der Mittel einer Sozialeinrichtung zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gehört (vgl. auch BAG 25, 93 [97 ff.] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen [unter II B 3] und BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [unter II B 9 der Gründe]; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Das Landesarbeitsgericht verkennt nicht, daß im vorliegenden Fall § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zu beachten ist. Es hält aber die Neuregelung der Versorgungsrichtlinien für eine mitbestimmungsfreie Maßnahme, weil es um die finanzielle Ausstattung der Sozialeinrichtung gehe, über die der Arbeitgeber frei entscheiden könne. Der Betriebsrat habe nur bei der Verteilung eines bereits vorhandenen Vermögens mitzubestimmen. Hingegen sei für ein Mitbestimmungsrecht kein Raum, wenn eine Unterstützungskasse nur von laufenden freiwilligen Zuschüssen lebe. Mit solchen Zuschüssen sei die finanzielle

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Ausstattung der Sozialeinrichtung untrennbar verbunden, so daß eine Mitbestimmung des Betriebsrats zur "Zuschüttung des mitbestimmungsfreien Bereichs" führen würde.

An dieser Begründung ist nur der Ausgangspunkt richtig, daß der "Dotierungsrahmen" vom Arbeitgeber frei bestimmt werden kann. Der Betriebsrat hat keinen Einfluß darauf, ob und in welchem Umfange Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung gestellt werden (BAG AP Nr. 1 - 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [Nr. 1 unter II B 5 und 6 a der Gründe; Nr. 2 und Nr. 3: II B 2, 3 a der Gründe; Nr. 4: II B 2 der Gründe; die erste Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Dabei ist unerheblich, in welcher Form der Arbeitgeber die Altersversorgung finanzieren will. Insbesondere ist gleichgültig, ob er die erforderlichen Barmittel jeweils monatlich zuschießt oder aber ein ausreichendes Grundkapital zur Verfügung stellt. In jedem Falle muß zwischen der Abgrenzung des Dotierungsrahmens, die mitbestimmungsfrei ist, und der Aufstellung von Verteilungsgrundsätzen, die mitbestimmungspflichtig ist, unterschieden werden. Das gilt auch bei Kürzungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Betriebsrat kann zwar den Arbeitgeber nicht hindern, den Dotierungsrahmen einzuschränken, er kann aber verlangen, bei der Neuregelung des Leistungsplans beteiligt zu werden.

Im vorliegenden Fall kam es der Antragsgegnerin darauf an, den Dotierungsrahmen ihrer betrieblichen Altersversorgung stark einzugrenzen. Sie wollte ihre laufenden Zuwendungen von jährlich ca. 180.000,-- DM auf jährlich ca. 60.000,-- DM kürzen. Insoweit hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat. Das bedeutet jedoch nicht, daß die Antragsgegnerin auch frei entscheiden könnte, wie die Einsparung vorzunehmen ist. Die Kürzung des Dotierungsrahmens machte vielmehr einen neuen Leistungsplan erforderlich, bei dem der Betriebsrat mitbestimmen muß.



- 8 -

3. Die Antragsgegnerin beruft sich demgegenüber auf ein angebliches Recht zum Widerruf der Versorgungszusagen. Damit vermennt sie in unzulässiger Weise individualrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Ob die Antragsgegnerin ihre Versorgungszusagen gegenüber denjenigen Arbeitnehmern widerrufen oder kürzen konnte, die bereits Versorgungsanwartschaften oder -ansprüche erworben hatten, richtet sich nicht nach dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern nach vertragsrechtlichen Grundsätzen. Dabei kommt es nicht auf die Leistungsfähigkeit der Unterstützungskasse, sondern auf die wirtschaftliche Lage des Trägerunternehmens und damit der Antragsgegnerin an (vgl. Urteil vom 28. April 1977 - 3 AZR 300/76 - und Urteil vom 10. November 1977 - 3 AZR 705/76 - [demnächst] AP Nr. 7 und 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt- Unterstützungskassen). Insoweit kann also von einer Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers nicht gesprochen werden.

Im vorliegenden Fall geht es aber nur um die Frage, inwieweit der Betriebsrat zu beteiligen ist, wenn die künftige Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung geregelt werden soll. Bei dieser Fragestellung können individuelle Besitzstände außer Betracht bleiben. Die Frage ist nicht anders zu beantworten, als wenn sie nur neu eingestellte Arbeitnehmer betreffe. Auch darauf hat der Senat bereits hingewiesen (AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [unter II B 6 a der Gründel], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

B. Die Antragsgegnerin hat das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt.

1. Gegen diesen Vorwurf wehrt sich die Antragsgegnerin mit dem Hinweis, daß die umstrittenen Beschlüsse von

- 9 -



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



- 9 -

den satzungsmäßigen Organen eines rechtsfähigen Vereins gefaßt wurden. Die Handlungen der rechtlich selbständigen Unterstützungskasse seien ihr nicht zuzurechnen; sie habe insoweit auch keinen unmittelbaren Einfluß. Deshalb könne ihr eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht vorgeworfen werden.

Die Antragsgegnerin beherrscht ihre Unterstützungskasse. Ihr Einfluß auf alle Entscheidungen der Unterstützungskasse ergibt sich nicht nur aus deren wirtschaftlicher Abhängigkeit von Zuschüssen, sondern ist auch in der Satzung abgesichert. Außer dem Betriebsratsvorsitzenden kann kein Arbeitnehmer gegen den Willen der Antragsgegnerin Mitglied des Vereins oder des Vereinsvorstandes werden. Der von der Antragsgegnerin ernannte "Vereinsführer" hat zudem bei allen Abstimmungen einen Stichtentcheid, der sich bei der Zusammensetzung der verschiedenen Gremien so auswirkt, daß gegen die Interessender Antragsgegnerin keine Beschlüsse gefaßt werden können.

2. a) Bei derartig rechtlich selbständigen, aber tatsächlich abhängigen Sozialeinrichtungen bieten sich zwei Verfahren an, mit denen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verwirklicht werden kann: Die zweistufige Lösung und die organschaftliche Lösung.

Bei der zweistufigen Lösung werden mitbestimmungspflichtige Fragen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber so beraten und ausgehandelt, als ob die Sozialeinrichtung nicht rechtlich selbständig wäre. Es bleibt dann dem Arbeitgeber überlassen, in einem zweiten Schritt dafür zu sorgen, daß die mit dem Betriebsrat getroffenen Regelungen von der Sozialeinrichtung befolgt werden. Dazu hat der Arbeitgeber seine tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten auszunutzen, z. B. durch Einflußnahme oder in der Form von Weisungen an die von ihm ernannten und entsandten Vereinsorgane. Von dieser Form der Mitbestimmung ist regelmäßig auszugehen, wenn mit dem Betriebsrat nichts anderes vereinbart wird.

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

Einfacher und praktikabler läßt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verwirklichen, wenn die organschaftliche Lösung gewählt wird. Bei dieser entsendet der Betriebsrat in die satzungsmäßigen Organe der rechtlich selbständigen Einrichtung Vertreter, die dafür sorgen sollen, daß keine mitbestimmungspflichtigen Beschlüsse gegen seinen Willen gefaßt werden. Auch diese Form der Mitbestimmung verwirklicht ein Recht des Betriebsrates, das sich gegen den Arbeitgeber richtet. Einigen sich die Betriebspartner auf die organschaftliche Lösung, so müssen sie sich das Handeln der von ihnen entsandten Vertreter zurechnen lassen. Mitbestimmungspflichtige Fragen sind dann nur noch innerhalb der Entscheidungsgremien der Sozialeinrichtung zu erörtern und zu entscheiden. Darüber besteht im Schrifttum nahezu vollkommene Einigkeit (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 251, 252; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 87 Anm. 49; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 125; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 196, 197; grundlegend zum alten Betriebsverfassungsrecht: Siebert, BB 1953, 833 ff. und Hilger, Festschrift für Sitzler, 1956, S. 153 ff., 161 f.).

b) Im vorliegenden Fall haben sich der Antragsteller und die Antragsgegnerin nie auf ein bestimmtes Verfahren geeinigt, in dem mitbestimmungspflichtige Maßnahmen der beteiligten Unterstützungskasse geregelt werden sollen. Der Betriebsrat ist auch nicht paritätisch in den Organen der Sozialeinrichtung vertreten. Er kann sowohl im Vorstand als auch in der Mitgliederversammlung überstimmt werden. Bei dieser Sachlage bleibt es im allgemeinen bei der zweistufigen Form der Mitbestimmung. Wenn die Zuwendungen an eine betriebliche Sozialeinrichtung eingeschränkt werden, muß der Arbeitgeber dem Betriebsrat zunächst den Umfang der Kürzungen mitteilen, um sodann

- 11 -



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



- 11 -

in Verhandlungen über einen neuen Leistungsplan einzutreten. In einem zweiten Schritt hat er schließlich dafür zu sorgen, daß das Ergebnis der Verhandlungen mit dem Betriebsrat auch von der selbständigen Sozialeinrichtung übernommen wird.

3. Besondere Probleme ergeben sich, wenn zwar eine ausdrückliche Vereinbarung über die Form der Mitbestimmung fehlt, der Betriebsrat aber jahrelang eine organschaftliche Lösung duldet. Das ist im vorliegenden Verfahren nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedenfalls nicht auszuschließen. In einem solchen Fall kommt es darauf an, ob die Vertreter des Arbeitgebers und die Vertreter des Betriebsrates gleichberechtigt in den Entscheidungsgremien der rechtlich selbständigen Sozialeinrichtung vertreten sind.

Sind die Organe der Sozialeinrichtung paritätisch besetzt, so kann sich der Betriebsrat nach mehr als 20 Jahren nicht darauf berufen, er habe dieser Form der Mitbestimmung nicht zugestimmt. Er kann zwar sein Mitglied aus dem Vorstand der Sozialeinrichtung zurückziehen und eine andere Form der Mitbestimmung verlangen, er kann aber dem Arbeitgeber bis zu einer Neuregelung nicht vorwerfen, sein Mitbestimmungsrecht verletzt zu haben (Urteil des Senats vom 10. November 1977 - 3 AZR 705/76 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskasse [unter B II 2 c der Gründe]).

Fehlt es an einer paritätischen Leitung der Sozialeinrichtung, wie im vorliegenden Fall, so hat er folgende Möglichkeiten: Auch hier kann der Betriebsrat nicht in der Vergangenheit liegende Beschlüsse wieder aufgreifen, um die Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte feststellen zu lassen; er muß aber andererseits nicht das Zustandekommen einer neuen Regelung abwarten. Vielmehr kann er eine aktuelle Streitfrage zum Anlaß nehmen, die bisherige

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 12 -

Form seiner organschaftlichen Beteiligung abzulehnen und unmittelbare Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu verlangen. Das ist im vorliegenden Fall geschehen.

Die Vorinstanzen haben nicht festgestellt, wann der Betriebsrat zum erstenmal verlangt hat, daß die Antragsgegnerin mit ihm unmittelbar und unabhängig von den Beschlüssen der Unterstützungskasse über eine Neuregelung des Leistungsplanes verhandelt. Der Betriebsrat hat zwar in der mündlichen Rechtsbeschwerdeverhandlung vor dem Senat behauptet, das sei bereits vor dem Vorstandsbeschuß im Juni 1974 geschehen; diese Behauptung kann der Senat aber nicht verwerten. Es kommt auf sie auch nicht an, weil der Betriebsrat jedenfalls unmittelbar nach der Abstimmungsniederlage seines Vertreters im Vorstand der Unterstützungskasse klar gemacht hat, daß er sich mit dieser Form der Neuregelung nicht abfinden will. Als die Antragsgegnerin sein Mitbestimmungsrecht bestritt, hat er unverzüglich das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Bei dieser Sachlage durfte sich die Antragsgegnerin nicht auf die bisherige Praxis berufen; sie hätte in Verhandlungen mit dem Antragsteller eintreten müssen.

C. Der gestellte Antrag ist jedoch unbegründet, soweit darüber hinaus festgestellt werden soll, daß Organbeschlüsse der Unterstützungskasse unwirksam seien. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechtes führt nicht zur Unwirksamkeit einzelner Handlungen einer rechtlich selbständigen Unterstützungskasse.

Der Senat braucht nicht auf den Meinungsstreit einzugehen, inwieweit die Erfüllung der Mitbestimmungsrechte als Wirksamkeitsvoraussetzung der Handlungen des Arbeitgebers gilt (vgl. dazu einerseits Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 3 a und Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 16 ff.; andererseits Dietz-Richardi, aaO,

- 13 -



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



- 13 -

§ 87 Anm. 34 ff. und Schlüter, DB 1972, 92 ff., 139 ff.). Diese Kontroverse betrifft nicht das Handeln rechtlich selbständiger Sozialeinrichtungen. Es entspricht allgemeiner Ansicht, daß das Übergehen des Betriebsrats nicht zur Unwirksamkeit jeder Maßnahme einer rechtlich selbständigen Sozialeinrichtung führt. Wollte man die gegenständige Ansicht vertreten, müßte man schon die Gründung eines rechtsfähigen Unterstützungsvereins als unwirksam ansehen, wenn nicht der Betriebsrat zu seiner organschaftlichen Beteiligung gehört wurde. Schon dies ist nämlich eine Frage der Form der Sozialeinrichtung, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (vgl. Hanau, BB 1973, 1274 [1277 zu III 4]; Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 197). Das würde jedoch zu großer Rechtsunsicherheit führen, nachdem der Unterstützungsverein in das Vereinsregister eingetragen wurde und am Rechtsverkehr teilgenommen hat. Deshalb ist der herrschenden Ansicht beizutreten. Wird das Mitbestimmungsrecht bei der Gründung der rechtlich selbständigen Sozialeinrichtung verletzt, verbleibt das Mitbestimmungsrecht beim Betriebsrat. Dieser hat weiter mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, der seinerseits die vereinbarten Regelungen mit organschaftlichen Mitteln durchsetzen muß (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 49; Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 197; GK-Wiese, aaO, § 87 Anm. 125; von seinem Standpunkt folgerichtig auch Dietz-Richardi, aaO, § 87 Anm. 242).

Daraus folgt, daß auch die einzelnen Handlungen und Maßnahmen der rechtlich selbständigen Einrichtung nicht in ihrer Wirksamkeit von einer vorherigen Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abhängen. Auch hier muß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in dem beschriebenen zweistufigen Verfahren durchgesetzt werden. Je nach den Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sind unter Umständen bereits gefaßte Beschlüsse

- 14 -



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



- 14 -

von den satzungsmäßigen Organen der Unterstützungseinrichtung rückgängig zu machen. Auch im vorliegenden Fall wird von dem Ergebnis der Verhandlungen zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin abhängen, welche Beschlüsse die Unterstützungskasse fassen muß, um die Versorgungsrichtlinien neu zu gestalten, ohne das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu verletzen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Gnade

Dr. Bermel

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



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

