

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 87 Abs. 1 Nr. 8, §§ 88, 75, § 80 Abs. 2 Satz 1, § 2 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 9 Werkmietwohnungen; BetrVG 1952 § 56 Wohlfahrtseinrichtungen, § 57; BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Ruhegehalt-Pensionskassen, § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen, § 242 Ruhegehalt-Lebensversicherung; Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBl. I, 3610 - [BetrAVG] § 1 Abs. 3 Satz 1, § 1 Abs. 4 Satz 1; BGB § 611 Akkordlohn, § 611 Deputat, § 611 Entlohnung, § 611 Gratifikation, § 611 Fürsorgepflicht, § 611 Prämie, § 611 Soziallohn, § 305 Billigkeitskontrolle

Leitsätze:

1. Eine Sozialeinrichtung mit dem Ziel der betrieblichen Altersversorgung, bei deren Verwaltung der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 zu beteiligen ist, liegt nur dann vor, wenn die Altersversorgung aus einem zweckgebundenen Sondervermögen (z.B. Pensionskasse, Unterstützungskasse) geleistet wird.
2. Wird betriebliche Altersversorgung durch generelle Direktzusagen oder Versicherungen gewährt, so unterliegt diese Art der Altersversorgung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 mit folgendem Inhalt:
 - a) Der Arbeitgeber ist in vierfacher Beziehung frei nämlich darin, ob er finanzielle Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stellen will, in welchem Umfang er das tun will, welche Versorgungsform er wählen will und welchen Arbeitnehmerkreis er versorgen will.
 - b) Für ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 ist insoweit kein Raum, als eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht.
 - c) In jedem Fall sind bei der Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung Arbeitgeber und Betriebsrat an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden, und sie müssen die freie Entfaltung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen (§ 75 BetrVG 1972).
3. a) Innerhalb des vorstehend zu 2a-c abgegrenzten Rahmens hat der Betriebsrat bei der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung mitzubestimmen. Dazu gehört auch die Gestaltung des "Leistungsplanes", soweit nicht der Dotierungsrahmen, die Grundform der Altersversorgung, und die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises be-



- 2 -

- b) Für das soeben dargestellte Mitbestimmungsrecht steht dem Betriebsrat ein Initiativrecht zu. Will er eine Änderung des Leistungsplanes erreichen, muß er konstruktiv darlegen, wie dabei der vom Arbeitgeber vorgegebene Dotierungsrahmen gewahrt werden kann.
 - c) Über den vorstehend gekennzeichneten Rahmen hinaus hat der Betriebsrat das Recht, jede Versorgungsordnung auf ihre Vereinbarkeit mit § 75 BetrVG 1972 zu überprüfen.
 - d) Vor Einführung einer betrieblichen Versorgungsordnung muß der Arbeitgeber den Betriebsrat so rechtzeitig und sachgerecht unterrichten, daß der Betriebsrat sein Mitbestimmungs- und Überwachungsrecht in der gebotenen Weise sorgfältig ausüben kann.
4. Durch Betriebsvereinbarung kann eine betriebliche Ruhe Lohnordnung abgelöst werden (im Anschluß an BAG 22, 252 [258 ff.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B der Gründe]; BAG 23, 257 [267] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [zu II 4 der Gründe]).

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

Aktenzeichen: 3 ABR 13/74

Beschluß des BAG vom 12. Juni 1975 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 ABR 13/74

2 Ta BV 8/73 Hamburg

Verkündet
am 12. Juni 1975

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Lichtenstein beschlossen:

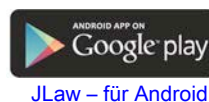
1. Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. November 1973 - 2 Ta BV 8/73 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I.

Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen mit etwa 500 Beschäftigten. Im Dezember 1972 hat sie eine betriebliche Altersversorgung eingeführt. Sie gewährt auf der Grundlage einer Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1972 Alters-, Invaliden- und Witwenrenten. Die Voraussetzungen für die Aufnahme in das Versorgungswerk, die anrechenbare Dienstzeit, der rentenfähige Arbeitsverdienst und ähnliche Fragen sind differenziert geregelt. Die Versorgungsordnung wurde von einem Fachinstitut ausgearbeitet. Dieses Beratungsunternehmen hat auch die versicherungsmathematische und steuerrechtliche Betreuung übernommen. Gemäß Ziff. XVI 4 der Versorgungsordnung hat bei Zweifeln über die Auswahl und Anwendung der Berechnungsgrundlagen dieses Fachinstitut als Gutachter "nach pflichtgemäßem Ermessen" zu entscheiden. Der kaufmännische Leiter und Personalchef der Antragsgegnerin ist für die Ruhesgeldberechnung im Einzelfall zuständig. Im Jahre 1973 wurde etwa drei Versorgungsfälle bearbeitet; für die Zukunft erwartet die Antragsgegnerin höchstens sechs neue Versorgungsfälle im Jahr.

Mit Schreiben vom 5. Januar 1973 hat der Betriebsrat ein Recht auf Mitbestimmung bei der Form, Ausgestaltung und Verwaltung des genannten Versorgungswerkes beansprucht und sich dabei auf § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 berufen. Die Antragsgegnerin ist dem mit Schreiben vom 17. Januar 1973 entgegengetreten. In einer anschließenden Besprechung mit zwei Herren der Geschäftsleitung trug der Betriebsrat zu der Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1972 zehn Änderungswünsche vor; die Antragsgegnerin lehnte diese Wünsche ab.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, er habe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972. Das

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Versorgungswerk der Antragsgegnerin stelle eine "Sozialeinrichtung" im Sinne des Gesetzes schon deshalb dar, weil die Antragsgegnerin die Verwaltung einem Beratungsunternehmen übertragen habe. Wie die Versorgungsleistungen im einzelnen abgewickelt würden, sei demgegenüber unerheblich.

Der Betriebsrat hat beantragt,

festzustellen, daß er gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 bei Form, Ausgestaltung und Verwaltung des betrieblichen Versorgungswerks der Antragsgegnerin mitbestimmen kann.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats scheide aus, weil ihre betriebliche Altersversorgung keine "Sozialeinrichtung" im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 sei. Erforderlich sei nach der zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952 entwickelten Rechtsprechung und Lehre, daß ein abgesonderter Teil konkreter Mittel mit einer gewissen eigenen Organisation vorhanden sei. Sie erbringe jedoch die Versorgungsleistungen, die in der Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1972 zugesagt wurden, aus Mitteln des Unternehmens. Ein Sondervermögen sei nicht gebildet worden. Soweit sie in ihren Bilanzen Versorgungsrückstellungen ausweise, handele es sich lediglich um Buchposten.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat ihn zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Feststellungsantrag weiter, während die Antragsgegnerin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II.

Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Inwieweit er auch in der Sache Erfolg haben muß, läßt sich aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend beurteilen.

- 4 -



- 4 -

A. Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, die Voraussetzungen für ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 seien nicht erfüllt, weil das Versorgungswerk der Antragsgegnerin keine "Sozialeinrichtung" im Sinne des Gesetzes sei. Insoweit ist dem Landesarbeitsgericht zu folgen.

1. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 ist keine völlig neue Vorschrift, sondern knüpft an § 56 Abs. 1 Buchst. e BetrVG 1952 an. Damals hatte der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der "Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform".

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 56 BetrVG 1952 setzte eine "Wohlfahrtseinrichtung" voraus, daß etwas vorhanden ist, was verwaltet werden kann. Erforderlich sei ein abgesonderter Teil konkreter Mittel mit einer gewissen eigenen Organisation; teilweise wurde noch zusätzlich gefordert, die Organisation dürfe nur Leistungen ohne Entgeltcharakter erbringen (BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG [Bl. 2 R, 3]; AP Nr. 3 zu § 57 BetrVG [zu 2 a der Gründe]; BAG 15, 136 [139] = AP Nr. 6 zu § 56 BetrVG Wohlfahrtseinrichtungen [Bl. 2]; BAG 17, 316 [318, 319] = AP Nr. 8 zu § 56 BetrVG Wohlfahrtseinrichtungen [zu 1 der Gründe]). Diese Rechtsprechung entsprach der einhelligen Auffassung im Schrifttum (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, Halbbd. 2 S. 1367 f.; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. III S. 403 f.; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 56 Anm. 46; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG 9. Aufl., § 56 Anm. 34; vgl. auch zu der ähnlichen Vorschrift in § 66 Ziff. 9 des Betriebsrätegesetzes von 1920: Flatow-Kahn-Freund, Betriebsrätegesetz, 13. Aufl., S. 346 ff. [347, 348]).

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Rechtsprechung und Lehre behandelten deshalb im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nur Pensionskassen, Unterstützungskassen und ähnliche zweckgebundene Sondervermögen als "Wohlfahrtseinrichtungen", die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterlagen (Galperin-Siebert, aaO, § 56 Anm. 60; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO, § 56 Anm. 34; Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 6. Aufl., S. 203 ff.; derselbe, Das Mitbestimmungsrecht in der betrieblichen Altersversorgung, 1960, S. 15 ff.; Höhne in Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., S. 656 ff.). Ruhegeldordnungen, deren Leistungen nicht über das Sondervermögen abgewickelt wurden, betrachtete man als mitbestimmungsfrei, und zwar auch dann, wenn für sie Rückstellungen gebildet oder Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen wurden (a. A. nur Klingelhöfer, Die Mitbestimmung, 1959, 86 ff. [89 - 92]).

2. Im Laufe der Entstehungsgeschichte des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 ist der Begriff der mitbestimmungspflichtigen Einrichtungen nicht erneut diskutiert worden. Zwar ist in § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 nicht mehr von "Wohlfahrtseinrichtungen", sondern von "Sozialeinrichtungen" die Rede, damit sollte jedoch nur eine zeitgemäßere Bezeichnung für den alten Begriff gewählt werden. Eine Ausdehnung oder Einengung der Mitbestimmung war nach allgemeiner Ansicht in diesem Zusammenhang nicht beabsichtigt (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 226; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 113; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 40 ff.; Hanau, BetrAV, 1973, 190 [191 zu II Fußnote 10]; Weigel, BB, 1974, 1583 [zu I 2]).

Für die betriebliche Altersversorgung folgt daraus, daß sich die Mitbestimmung des Betriebsrats unterschiedlich gestaltet, je nachdem in welcher Form die Versorgungsleistungen erbracht werden. Eine Sozialeinrichtung,

- 6 -



- 6 -

bei deren Verwaltung der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 gleichberechtigt zu beteiligen wäre, liegt nur dann vor, wenn die Altersversorgung aus einem zweckgebundenen Sondervermögen geleistet wird, insbesondere durch Unterstützungs- oder Pensionskassen. Auch das Gesetz zur Verbesserung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610 ff. [BetrAVG]) spricht nur in diesem Zusammenhang von "Versorgungseinrichtungen" (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 1 und § 1 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG).

3. Im vorliegenden Falle sollen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Versorgungsleistungen der Antragsgegnerin nicht aus einem zweckgebundenen Sondervermögen, sondern aus den Erträgen des Unternehmens geleistet werden. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zutreffend das Vorliegen einer Sozialeinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 verneint. Das Begehren des Betriebsrats, ihn an der Form, Ausgestaltung und Verwaltung des betrieblichen Versorgungswerks zu beteiligen, ist daher aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 nicht zu rechtfertigen.

B. Es leuchtet schon vom Ergebnis her nicht recht ein, warum Altersversorgung, die über Sondervermögen gewährt wird, mitbestimmungspflichtig, Direktzusagen und Versorgungszusagen durch Versicherungen mitbestimmungsfrei sein sollen. Ein einsichtiger Grund für diese bisher gebilligte Differenzierung nach formalen Kriterien ist nicht zu erkennen. Bereits diese Überlegung hätte das Landesarbeitsgericht veranlassen müssen zu prüfen, ob das Begehren des Betriebsrats nicht wenigstens teilweise durch § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 gestützt wird.

1. Unter der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 wurden allerdings Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nur im Zusammenhang mit Wohlfahrtseinrichtungen diskutiert. Die anderen Tatbestände des Mitbestimmungskatalogs (damals § 56 Abs. 1 BetrVG 1952)

- 7 -



- 7 -

schieden von vornherein aus. Das hatte seinen Grund darin, daß nach herrschender Ansicht nur formelle Arbeitsbedingungen als mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten angesehen wurden (BAG AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Wohlfahrtseinrichtungen; BAG 12, 117 [120] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit [zu III 3 der Gründe] und BAG 12, 135 [139 f.] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit [zu III 3 der Gründe]; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., Vorbem. 18 vor § 56 BetrVG; Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 56 Anm. 24 ff.; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 475 zu Fußnote 58; Hueck-Niepperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, Halbbd. 2 S. 1355 f.; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. III S. 374 ff.). Auch die Mitbestimmung für den Bereich des Akkords und der Entlohnungsgrundsätze (§ 56 Abs. 1 g und h BetrVG 1952) wurde in diesem Sinne beschränkt (BAG 13, 345 [354 ff.] = AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Akkord [zu 4 der Gründe]; BAG 14, 164 [171 f.] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung [zu 2 c der Gründe, Bl. 4, 4 R]; BAG AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung [zu 4 der Gründe]; BAG AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG Entlohnung [zu 3 b der Gründe, Bl. 3 R]). Insoweit ist allerdings schon immer die Ansicht vertreten worden, sogenannte "technische" Arbeitsbedingungen unterlägen der Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von Akkord- und Prämienregelungen (vgl. Hilger in Dietz-Gauck-Hilger, Akkord und Prämie, 2. Aufl., S. 153 ff. mit weiteren Nachweisen).

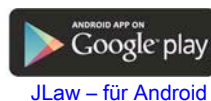
Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 hat die Unterscheidung zwischen materiellen und formellen Arbeitsbedingungen jedenfalls für einen Teil der in § 87 BetrVG 1972 genannten Fallgruppen aufgegeben (so für § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG 1972: BAG, Beschluß vom 13. März 1973 - 1 ABR 16/72 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen [zu II B 3 der Gründe]; auch zur Veröffentlichung in Bd. 25 der Amtlichen Sammlung des Gericht

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

bestimmt; weitergehend und für eine generelle Aufhebung dieser Unterscheidung: Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 9; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 32 f.; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 13 ff.; a.A.: Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 87 Anm. 7 ff.). Insbesondere wurde das Mitbestimmungsrecht in Lohnfragen deutlich erweitert. In § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 ist zwar wie im alten Betriebsverfassungsgesetz von Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden die Rede, diese werden jedoch nur noch beispielhaft als Fragen der betrieblichen Lohngestaltung angeführt, die insgesamt der Mitbestimmung des Betriebsrats unterstellt worden sind.

Die Nr. 10 des § 87 Abs. 1 BetrVG 1972 enthält nach überwiegender Ansicht eine Generalklausel, die nicht nur die unmittelbaren synallagmatischen Rechtsbeziehungen betrifft, also das Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Lohn im engeren Sinne, sondern alle Formen von Vergütung aus Anlaß eines Arbeitsverhältnisses, und zwar auch insoweit, als sie derzeit noch gar nicht bekannt sind (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 54; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 135; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 279; Rumpff, AuR 1972, 65 [72 f.]; a. A. Weigel, BB 1974, 1583 [1586 zu VI 3]). Es soll ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in diesem Bereich sichergestellt werden (BT-Drucksache VI/1786, S. 49 zu § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972).

2. Die Vergütungsformen der Betriebspraxis sind außerordentlich vielgestaltig. Es werden nicht nur bestimmte Arbeitsleistungen und deren Erfolg berücksichtigt (Zeitlohn, Gehalt, Provision, Akkord, Prämien usw.), auch die besonderen Bedürfnisse des Arbeitnehmers, z.B. im Hinblick auf sein Alter, seine Verheiratung oder die Zahl seiner Kinder dienen als Anknüpfungspunkt. Man spricht hier im allgemeinen von "Soziallohn" (RAG ARS 40, 151; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I S. 280 [zu § 40 III 5 c] und S. 305 zu Fußnote 33; Knolle, AR-Blattei, D-Blatt "Lohn III"; zur Funktion des Arbeitsver-

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

hältnisses vgl. insoweit: Wiedemann, Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, 1966, S. 14 - 21). Außerdem ist es mehr und mehr üblich geworden, Betriebsstreue zu honorieren, die Tatsache also, daß der Arbeitnehmer sein Kündigungsrecht nicht ausübt. So wird die Betriebsstreue eines Jahres vielfach in der Form von zusätzlichen Monatsgehältern, Gratifikationen oder ähnlichen Zuwendungen entgolten. Daneben finden sich auch Urlaubsgratifikationen, Kohledeputate und ähnliches. Im Schrifttum wird überwiegend angenommen, daß auch diese Sonderleistungen Entgeltcharakter haben und damit Teile der betrieblichen Lohngestaltung darstellen (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 294; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 54, 55; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 138; Rumpff, AuR 1972, 65 [72]). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird bejaht, soweit dem nicht der Grundsatz der Freiwilligkeit entgegensteht.

3. Die betriebliche Altersversorgung hat sowohl Versorgungs- als auch Entgeltcharakter. Sie ist auch Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag, wie der Senat stets betont hat (vgl. vor allem AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu 2 b der Gründe] und BAG 24, 177 [183] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a der Gründe]). Insoweit dient sie wie die Gratifikationen der Vergütung für geleistete Betriebsstreue, die aber weitaus längere Zeit erbracht worden sein muß. Es besteht ein gegenseitiges Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Das Ruhegeld steht allerdings nicht in unmittelbarer Beziehung zu der eigentlichen Arbeitsleistung, kann also nicht als vorenthaltener Arbeitslohn bezeichnet werden. Das ändert jedoch nichts daran, daß es als Teil der betrieblichen Lohngestaltung in dem umfassenderen Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG anzusehen ist.

4. Die Annahme, daß betriebliche Versorgungsleistungen Entgeltcharakter haben und damit zur betrieblichen Lohngestaltung gehören, steht nicht im Widerspruch zu der herrschenden Auffassung, daß Pensions- und Unterstützungskassen Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG darstellen. Der Senat hat immer wieder darauf hingewiesen, daß Entgeltcharakter und Fürsorgecharakter einander nicht

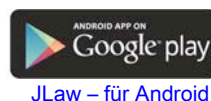


ausschließen. Es ist daher nicht richtig, daß Sozialeinrichtungen immer nur Leistungen ohne Entgeltcharakter erbringen, wie das vielfach angenommen wird (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 234 f.; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 40; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 115; Weigel, BB 1974, 1583 [1584 zu II 1.3 und 1585 zu IV 7]; im Anschluß an die ältere Rechtsprechung und Lehre, z.B. BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG [Bl. 2 R, 3 7]; Dietz, BetrVG, 2. Aufl., § 56 Anm. 29 a). Es ist vielmehr möglich, daß mit Hilfe von Sozialeinrichtungen Leistungen erbracht werden, die zugleich Entgeltcharakter haben.

Bei Einrichtungen, die Sozialleistungen erbringen, richtet sich die Mitbestimmung des Betriebsrats nach der besonderen Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972. Fehlt hingegen eine Einrichtung, so kommt auch bei Leistungen mit Doppelcharakter nur eine Mitbestimmung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 in Betracht.

5. Die Zuordnung der betrieblichen Altersversorgung zu den Fragen der betrieblichen Lohngestaltung besagt jedoch nur wenig darüber, inwieweit nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Es sind nämlich die Besonderheiten der Versorgungsleistungen, insbesondere deren Freiwilligkeit zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist nach geltendem Recht nicht verpflichtet, seinen Arbeitnehmern eine Altersversorgung zu verschaffen. Ob und inwieweit er dies dennoch will, ist seiner freien Entscheidung überlassen. Daran hat auch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610 ff. [BetrAVG 7]) nichts geändert. Dieses Gesetz verpflichtet nicht zur Erteilung von Versorgungszusagen, sondern setzt nur deren Ausgestaltung Grenzen.

Die Entschließungsfreiheit des Arbeitgebers, ob und inwieweit er zusätzliche Leistungen an die Belegschaft erbringen will, soll durch die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG 1972 nicht beschnitten werden. Das ergibt sich aus einer systemgerechten Auslegung des § 88 Nr. 2 BetrVG 1972 und entspricht der einhelligen Ansicht im Schrifttum (Dietz-



Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 280; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 136; Brecht, BetrVG, § 87 Anm. 28; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 87 Anm. 113; Hanau, BB 1972, 499 [zu I 1]; Stadler, BB 1972, 800 [801 zu IV 1]; Rumpff, AuR 1972, 65 [71 f. zu cc]). Auch der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das zu den vergleichbaren Problemen bei Werkmietwohnungen hervorgehoben (BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen [zu II B 3 der Gründe] mit insoweit zustimmender Anmerkung von Richardi [zu I 4]; auch zur Veröffentlichung in Bd. 25 der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Soweit die Entschließungsfreiheit des Arbeitgebers reicht, sind zwar freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 BetrVG 1972 möglich; der Betriebsrat kann jedoch eine Regelung nicht mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingen.

6. Es kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, wie der mitbestimmungsfreie Bereich bei anderen Vergütungsformen (z.B. bei Beteiligungen, Prämien, Gratifikationen der verschiedensten Art und sonstigen Vorteilsgewährungen) abzugrenzen ist. Bei Ruhegeldzusagen muß jedenfalls der Arbeitgeber folgende vier Vorentscheidungen frei treffen können, ehe das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats einsetzt:

a) Zunächst muß er in der Entscheidung frei sein, ob er überhaupt finanzielle Mittel für den Zweck der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stellen will. Daraus folgt, daß nicht nur die Einführung, sondern auch die Einschränkung oder Abschaffung der betrieblichen Altersversorgung mitbestimmungsfrei sind. Das bedeutet nicht, daß die Beschneidung von Ruhegeldanwartschaften auch arbeitsvertragsrechtlich ohne weiteres möglich wäre. Vielmehr muß ein Arbeitgeber, der die Rechtsstellung der einzelnen begünstigten Arbeitnehmer schmälern will, erhebliche Schwierigkeiten überwinden. Im vorliegenden Zusammenhang kommt es jedoch nur darauf an, daß ihn der Betriebsrat jedenfalls nicht daran hindern kann, die gegebenen rechtlichen Möglichkeiten (z.B. Widerrufsrechte) zu nutzen.

b) Der Arbeitgeber ist ferner nicht durch Mitbestimmungsrechte in der Entscheidung darüber beschränkt, in welchem Umfang er Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur



Verfügung stellen will. Der Erste Senat spricht hier in ähnlichem Zusammenhang von der Entscheidung über die "finanzielle Grundausstattung" von einem "Dotierungsrahmen" (BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen [unter II B 3 der Gründe]; auch zur Veröffentlichung in Bd. 25 der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Auch diese Frage stellt sich nicht nur bei der Einführung der betrieblichen Altersversorgung, sondern ebenso bei ihrer weiteren Entwicklung. So kann der Arbeitgeber aus unternehmerischen Erwägungen frei darüber befinden, ob er die Altersversorgung in seinem Betrieb insgesamt erweitern oder reduzieren will, wobei er auch hier die individuellen Besitzstände und deren vertragsrechtlichen Schutz beachten muß.

c) Aber nicht nur der Gesamtumfang, sondern auch die Form der Versorgungsleistungen sind von so wesentlicher Bedeutung für deren Finanzierung, daß ihre Auswahl zu den mitbestimmungsfreien unternehmerischen Grundsatz-Entscheidungen gehört.

Die betriebliche Altersversorgung wird im wesentlichen in vier Grundformen durchgeführt: Durch Direktzusagen, Unterstützungskassen, Pensionskassen und Versicherungen bei einem Versicherungsunternehmen. Jede dieser vier Versorgungsformen bietet dem Arbeitgeber ganz unterschiedliche Vor- und Nachteile, wenn man dabei auf die Fragen der Finanzierung, der Haftung, der Beleihung, der steuerlichen Vorteile usw. abstellt. Oft scheiden je nach der Größe und Struktur eines Unternehmens und der Art der gewünschten Versorgungsleistungen zwei oder drei der theoretisch denkbaren Versorgungsformen von vornherein als wirtschaftlich untragbar oder als unzweckmäßig aus. So kommen zum Beispiel für bestimmte Versorgungswerke u.U. nur Lebensversicherungen in Betracht, während für andere Unternehmen die Versorgung ihrer Arbeitnehmer durch Direktzusagen, Pensionskassen oder Unterstützungskassen günstiger sein kann.

d) Schließlich ist auch die abstrakte Abgrenzung des Arbeitnehmerkreises, der durch die betriebliche Altersversorgung begünstigt werden soll, Teil der mitbestimmungs-



freien Grundsatzentscheidung. Ein Arbeitgeber, der sich dazu entschließt, Leistungen für die betriebliche Altersversorgung zu erbringen, tut das normalerweise zu einem ganz bestimmten Zweck. Oft will er nur den Versorgungsbedarf einer abgrenzbaren Arbeitnehmergruppe decken, z.B. den der Arbeiter unter Tage oder der Außendienstmitarbeiter (wegen ihres erhöhten Berufsrisikos) oder der Arbeitnehmer derjenigen Einkommensgruppen, die durch die gesetzliche Rentenversicherung nicht ausreichend abgesichert sind usw.. Zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises gehört auch die Frage, nach welcher Wartefrist Versorgungsleistungen erstmalig in Betracht kommen, an welche Betriebstreue also eine Vergütung geknüpft werden soll.

Wenn die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises mit Hilfe der Einigungsstelle gegen den Willen des Arbeitgebers geregelt werden könnte, wäre nicht auszuschließen, daß der vom Arbeitgeber bei der Einführung der betrieblichen Altersversorgung verfolgte Zweck verschoben würde. Eine gezielte Maßnahme könnte in eine breit gestreute Vergünstigung verwandelt werden und umgekehrt. Auch das wäre mit der Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung nicht vereinbar.

7. Unabhängig von dem vorstehenden zu II B 6 a - d der Gründe aus dem Grundsatz der Freiwilligkeit entwickelten Negativkatalog bestehen auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zwei Schranken der betrieblichen Mitbestimmung, die ebenso bei allen anderen Mitbestimmungsrechten zu beachten sind.

a) Soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1972 verdrängt. In diesem Zusammenhang kommt vor allem das Gesetz über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610 ff.; BetrAVG7) in Betracht. Es regelt einige der vom Betriebsrat im vorliegenden Fall angesprochenen Fragen abschließend, vor allem die Frage der Verfallbarkeit von Versorgungsanswartschaften beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers vor Eintritt des Versorgungsfalles.

b) Arbeitgeber wie Betriebsrat sind an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und müssen die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen (§ 75 BetrVG 1972), genau so, wie die Einigungsstelle in ihrer Entscheidungsfreiheit entsprechend gebunden ist (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 76 Anm. 32; GK-Wiese, BetrVG, § 76 Anm. 81).

8. Innerhalb des vorstehend abgegrenzten Rahmens hat der Betriebsrat bei der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung mitzubestimmen. In Anlehnung an den Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG 1972 kann man hier von der Aufstellung von Versorgungsgrundsätzen und der Einführung, Anwendung und Änderung von Versorgungsmethoden sprechen. In diesem Zusammenhang gehört auch die Gestaltung des "Leistungsplans", soweit nicht der Dotierungsrahmen und die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises berührt werden.

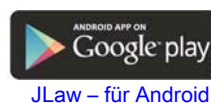
a) Die Antragsgegnerin hat bei ihrer Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz die Besorgnis geäußert, der Betriebsrat werde mit einer Vielzahl von Änderungswünschen ihre Versorgungskonzeption stören und erhebliche Unruhe in den Betrieb tragen. Auch Professor Dr. H hat in einem von der Antragsgegnerin dem Senat vorgelegten Gutachten die Befürchtung geäußert, die Betriebsräte seien möglicherweise versucht, ihr Mitbestimmungsrecht zu mißbrauchen, indem sie - getrieben von dem Bestreben, Erfolge vorzuzeigen - den Arbeitgeber durch gezielte Änderungsanträge praktisch zwingen, den Dotierungsrahmen und den Kreis der begünstigten Arbeitnehmer zu erweitern.

An den geschilderten Bedenken ist richtig, daß dem Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 BetrVG 1972 grundsätzlich ein Initiativrecht zukommt, jedenfalls soweit keine Lohn- oder versorgungspolitischen Entscheidungen erstrebt werden (BAG Beschluß vom 14. November 1974 - 1 ABR 65/73 - /demnächst/ AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 3; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 41 ff.; Hanau, RdA 1973, 281 /285 ff. zu IV/). Ein Mißbrauch dieses Initiativrechts in der von

Hanau befürchteten Weise käme hingegen nur dann in Betracht, wenn ein Betriebsrat ohne Rücksicht auf den Dotierungsrahmen und ohne nähere Begründung beliebige Änderungsanträge stellen könnte. Das verstieße jedoch gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG 1972). Ein Betriebsrat, der eine Änderung der betrieblichen Altersversorgung wünscht, muß konstruktive Vorschläge machen. Will er erreichen, daß die Leistungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen verbessert werden, so muß er darlegen, wie der vom Arbeitgeber vorgegebene Dotierungsrahmen gewahrt werden kann. In der Regel wird das bedeuten, daß er Leistungskürzungen an anderen Stellen des Versorgungswerkes vorschlagen muß. Nur ein so begründeter Vorschlag läßt sich auf seine Sachgerechtigkeit und Billigkeit gemäß § 75 BetrVG 1972 überprüfen.

b) Im übrigen ist das Bild unvollständig, wenn nur an Änderungswünsche des Betriebsrats gedacht wird. Auch der Arbeitgeber selbst ist unter Umständen daran interessiert, die betriebliche Altersversorgung umzugestalten und den Betriebsrat an der Neuordnung zu beteiligen. Nur im Wege einer Betriebsvereinbarung ist es nämlich praktisch möglich, eine betriebliche Ruhegeldordnung abzulösen und zu ändern. Vertragsrechtliche Mittel erweisen sich in der Regel als untauglich, die vielfältigen individuellen Besitzstände einer neuen kollektiven Regelung sinnvoll anzupassen (vgl. zu diesem Problem BAG 22, 252 [258 ff.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B der Gründe, Bl. 3 R.]; BAG 23, 257 [267 ff.] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [zu II 4 der Gründe]).

c) Der Betriebsrat ist nicht auf die Beteiligung an Regelungsfragen beschränkt. Über den vorstehend gekennzeichneten Rahmen hinaus hat er das Recht, jede Versorgungsordnung auf ihre Vereinbarkeit mit § 75 BetrVG 1972 zu überprüfen. Soweit er eine Verletzung von Recht und Billigkeit im Sinne dieser Vorschrift feststellt, kann und muß er Abhilfe fordern. Insoweit sind auch die Gründungsentscheidungen des Arbeitgebers, insbesondere die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises und der entsprechende Dotierungsrahmen, nicht unänderlich.



In der Praxis erweisen sich die Änderungswünsche der Betriebsräte häufig als Kritik an der Billigkeit einer Versorgungsregelung. Auch im vorliegenden Verfahren ist den bei den Akten befindlichen Betriebsratsprotokollen zu entnehmen, daß der Antragsteller möglicherweise weniger die Zweckmäßigkeit als die Rechtmäßigkeit der Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1972 angreifen wollte. Das bedarf jedoch näherer Begründung und Aufklärung.

d) Seine Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte kann der Betriebsrat nur ausüben, wenn er rechtzeitig und umfassend über die Pläne des Arbeitgebers hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung unterrichtet wird. Deshalb hat er ein entsprechendes Recht auf Information (§ 80 Abs. 1 Nr. 1, §§ 75, 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG 1972; vgl. dazu BAG AP Nr. 1 zu § 118 BetrVG 1972 [zu III 3 der Gründe 7]). Insbesondere umfangreiche und differenzierte Versorgungswerke, wie das im vorliegenden Fall zu beurteilende, bedürfen einer sorgfältigen Erörterung und Prüfung, bevor sie ihre endgültige Fassung erhalten. Diesem Gebot hat die Antragsgegnerin nicht entsprochen.

Die Antragsgegnerin hat sich bei ihrer Meinungsbildung allein auf den Rat des von ihr beauftragten Fachinstituts verlassen. Der Senat verkennt nicht, daß eine solche versorgungsrechtliche, versicherungsmathematische und steuerrechtliche Begutachtung häufig zweckmäßig und unter Umständen sogar unerläßlich sein wird. Das bedeutet jedoch nicht, daß der Arbeitgeber seine Pläne zunächst ausschließlich mit einem Fachinstitut beraten müßte und den Betriebsrat erst informieren könnte, wenn die vorgesehenen Regelungen bis ins Detail formuliert sind. Vielmehr erscheint es im allgemeinen sachgerechter, den Betriebsrat schon vorher über die entscheidungsbedürftigen Fragen und Alternativen zu unterrichten und ihm auch Gelegenheit zu geben, zu Formulierungsentwürfen Stellung zu nehmen. Wäre die Antragsgegnerin in dieser Weise verfahren, so hätte sie nicht nur das Informationsrecht des Betriebsrats gewahrt, sondern auch nach aller Wahrscheinlichkeit die von ihr befürchtete Beunruhigung der Belegschaft vermeiden können.



9. Der Senat kann auf der Grundlage der bisher getroffenen tatsächlichen Feststellungen in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht abschließend entscheiden. Es geht dem Betriebsrat um die Feststellung seines Informationsrechts und darüber hinaus auch darum, auf die Ausgestaltung der Versorgungsordnung Einfluß nehmen zu können. Ob letzteres Begehren berechtigt ist, läßt sich nicht abstrakt beantworten.

Die vorgelegten Betriebsratsprotokolle lassen die Vorstellungen des Antragstellers nur unvollkommen erkennen. Teilweise geht es diesem offenbar nur um Formulierungsfragen, ohne daß sachliche Meinungsverschiedenheiten festzustellen wären. Insoweit werden die Beteiligten wohl kaum die Arbeitsgerichte bemühen wollen. Andere Änderungsvorschläge betreffen Fragen, die inzwischen durch das Gesetz über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung geregelt wurden. Diese Anträge haben sich inzwischen erledigt. Schließlich scheint der Betriebsrat in einigen Punkten der Ansicht zu sein, daß die vorgenommenen Differenzierungen unbillig sind oder gar den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen. Das müßte näher begründet werden. Ob darüber hinaus auch Regelungsfragen hinsichtlich des Leistungsplans im Streit sind, ist nicht klar zu erkennen. Jedenfalls hat der Betriebsrat bisher keine konstruktiven Änderungsvorschläge entwickelt, wie sie nach Ansicht des Senats in diesem Falle erforderlich wären (vgl. oben zu II B 8 a).

Das Landesarbeitsgericht ist allen diesen Fragen nicht nachgegangen, weil es mit den Parteien davon ausging, daß nur eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 in Betracht kommen könne. Es wird nunmehr auf eine Neuformulierung und Präzisierung des Beschlußantrages hinwirken und den Beteiligten Gelegenheit geben müssen, ihren Sachvortrag zu ergänzen.

gez. Dr. Stumpf

Engel

Dr. Thomas

Lichtenstein

Dr. Dieterich

