

- 2 -

- 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 Detierungsrahmen gewahrt werden kann.
 - c) Über den verstehend 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 137/73

Beschluß des BAG vom 12. Juni 1975 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 ABR 137/73
5 Ta BV 30/73

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 der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 21. August 1973 - 5 Ta BV 30/73 - aufgehoben

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

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 '

G r u n d e

I.

Die Antragsgegnerin ist ein Bauunternehmen, das in mehreren Niederlassungen und Betrieben etwa 6.000 bis 7.000 Mitarbeiter beschäftigt. Sie gewährt ihren Angestellten seit vielen Jahren Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten, wenn sie bei ihrer Einstellung nicht bereits über 50 Jahre alt sind, über eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 15 Jahren verfügen und seit mindestens fünf Jahren bei der Antragsgegnerin als Angestellte arbeiten. Die einheitlich geltenden Versorgungsbedingungen werden den in Betracht kommenden Angestellten mit einem Formularschreiben persönlich mitgeteilt. Die Rentenhöhe ergibt sich aus einem "Versorgungsplan", der je nach der Höhe des Monatsgehalts und der Zahl der Dienstjahre Festbeträge zwischen 100,-- DM und 500,-- DM vorsieht. Zur Rückdeckung ihrer Leistungspflichten hat die Antragsgegnerin bei der Victoria-Versicherungs-AG in Düsseldorf einen Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen, der je nach dem Stand der Zusagen laufend ergänzt wird. Sobald ein Angestellter die vorgesehene Wartefrist erfüllt hat, wird er formularmäßig gebeten, dem Abschluß einer Rückdeckungs-Lebensversicherung zuzustimmen. Die Berechtigten - z. Z. etwa 350 - werden in einer Kartei der Antragsgegnerin erfaßt. Diese erbringt die Versorgungsleistungen unmittelbar.

- 3 -



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



- 3 -

Der Gesamtbetriebsrat nimmt für sich ein Mitbestimmungsrecht an der Ausgestaltung und Verwaltung dieser betrieblichen Altersversorgung in Anspruch. Nach seiner Ansicht handelt es sich um eine "Sozialeinrichtung" im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972. **Er hat be**antragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihren Gesamtbetriebsrat an der Ausgestaltung und Verwaltung ihrer Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte zu beteiligen.

Die Antragsgegnerin hat die Zurückweisung des Antrags beantragt. Sie hat eingewandt, sie erbringe Versorgungsleistungen lediglich aufgrund einer Vielzahl individueller vertraglicher Zusagen. Ein kollektivrechtlicher Tatbestand sei nicht gegeben. Vor allem könne von einer "Sozialeinrichtung" keine Rede sein, weil ein abgesonderter Teil konkreter Mittel mit einer gewissen eigenen Organisation nicht vorliege. Bei dieser Sachlage sei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Sinne des § 87 BetrVG 1972 **nicht anzuerkennen**.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde wehrt sich die Antragsgegnerin weiterhin gegen das beanspruchte Mitbestimmungsrecht, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II

Der als Feststellungsbegehren zu verstehende Antrag des Gesamtbetriebsrats 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. Unrichtig ist der Ansatzpunkt des Landesarbeitsgerichts, das von einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs 1 Nr. 8 BetrVG 1972 ausgeht. Das Versorgungswerk der Antragsgegnerin bilde eine "Sozialeinrichtung" im Sinne des Gesetzes, weil die Antragsgegnerin zur Rückdeckung ihrer Verpflichtungen eine Gruppenversicherung abgeschlossen hat das hält das Landesarbeitsgericht für eine Absonderung konkreter Mittel, die einer eigenen Verwaltung bedürften. Diese Begründung überzeugt jedoch nicht

1 Das Landesarbeitsgericht sieht allerdings zutreffend § 87 Abs 1 Nr. 8 BetrVG 1972 als Weiterentwicklung des alten Paragraphen 56 Abs 1 Buchst e BetrVG 1952. Nach altem Betriebsverfassungsrecht 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 [B1 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 [B1 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,

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

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]).

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., Hohne in Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., S. 656 ff.) Ruhegeldordnungen, deren Leistungen nicht über Sondervermögen abgewickelt wurden, betrachtete man als mitbestimmungsfrei, und zwar auch dann, wenn für sie Rückstellungen gebildet oder Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen wurden (a. A. nur Klingelhofer, 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-Richardt, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 226, GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 113, Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 40 ff., Hanau, BetrVG, 1973, 190 [191 zu II Fußnote 10], Weigel, BB, 1974, 1583 [zu I 2]).

- 6 -



- 6 -

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, 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 der betrieblichen Altersversorgung 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 die Versorgungsleistungen der Antragsgegnerin nicht aus einem zweckgebundenen Sondervermögen, sondern aus den Erträgen des Unternehmens geleistet werden. Daran ändert auch der Abschluß eines Gruppenversicherungsvertrages zum Zweck der Rückdeckung nichts. Eine Rückdeckungsversicherung ist lediglich ein "Finanzierungsinstrument" (Heissmann, Die betrieblichen Unterstützungskassen, 3. Aufl., S. 241). Sie führt nicht zu einer Selbstbindung des Arbeitgebers, der über die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag frei verfügen, insbesondere sie beleihen kann. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erwähnt deshalb folgerichtig die Rückdeckungsversicherungen gar nicht als Form der betrieblichen Altersversorgung. Wie der Arbeitgeber seine betrieblichen Versorgungsleistungen finanzieren will, gehört in den Bereich seiner unternehmerischen Entscheidungen und berührt die Interessen der durch eine Ruhegeldzusage begünstigten Arbeitnehmer nicht unmittelbar.

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

B Damit ist jedoch die Frage noch nicht entschieden, ob und inwieweit der Betriebsrat bei Fragen der betrieblichen Altersversorgung ein Mitbestimmungsrecht hat. Es leuchtet schon vom Ergebnis her nicht ein, warum Altersversorgung, die über Sondervermögen gewahrt 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. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb prüfen müssen, ob das Begehren des Betriebsrats nicht wenigstens teilweise durch § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 gestützt wird.

1. Wie der Senat in einem ebenfalls am 12. Juni 1975 verkündeten Beschluß entschieden hat (- 3 ABR 13/74 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), gehören generelle Direktzusagen zu den Fragen der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972. Wegen der Einzelheiten der Begründung kann hier auf den genannten Beschluß (insbesondere auf II B 1 - 4 der Gründe) verwiesen werden. Mit dieser Erkenntnis allein ist jedoch im vorliegenden Verfahren eine abschließende Entscheidung noch nicht zu erreichen.

2 Die Zuordnung der betrieblichen Altersversorgung zu den Fragen der betrieblichen Lohngestaltung besagt 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 gewahren. Ob und inwieweit er dies dennoch will, ist seiner freien Entscheidung überlassen.

- 8 -



- 8 -

Daran hat auch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610 ff [BetrAVG]) nichts geändert. Dieses Gesetz verpflichtet nicht zur Erteilung von Versorgungszusagen, sondern setzt nur deren Ausgestaltung Grenzen.

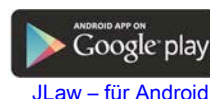
Die Entschließungsfreiheit des Arbeitgebers, ob und inwieweit er zusätzliche Leistungen an die Belegschaft erbringen will, soll durch die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG nicht beschnitten werden. Das ergibt sich aus einer systemgerechten Auslegung des § 88 Nr. 2 BetrVG 1972 und entspricht der einhelligen 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 möglich, der Betriebsrat kann jedoch eine Regelung nicht mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingen.

3. 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 Vorteils-gewahrungen abzugrenzen ist Bei Ruhegeldzusagen muß jedenfalls der Arbeitgeber folgende vier Vorentscheidungen frei treffen können, ehe das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats einsetzt

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

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 Umfange 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" und von einem "Dotierungsrahmen" (BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen [unter II B 3 der Gründe]; auch zur Veröffentlichung in 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

- 10 -



- 10 -

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 unzumutbar 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 mitbestimmungsfreien 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

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

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.

4. Unabhängig von dem vorstehend zu II B 3 a und 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., [BetrAVG]) 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)

- 12 -



- 12 -

5. 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. 10 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. Hanau hat in einem dem Senat vorliegenden 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 - [demnachst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972, Fitting-Aufarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 3, GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 41 ff., Hanau, RdA 1973, 281 [285 ff. zu I V]). Ein Mißbrauch dieses Initiativrechts in der von Hanau befürchteten Weise kam hingegen nur dann in Betracht, wenn ein Betriebsrat ohne Rücksicht auf den Dotierungsrahmen und ohne nähere Begründung beliebige

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

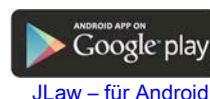
- 13 -

Änderungsanträge stellen konnte. 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, insbe-

- 14 -



- 14 -

sondere die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises und der entsprechende Dotierungsrahmen, nicht unabänderlich.

In der Praxis erweisen sich die Änderungswünsche der Betriebsrate häufig als Kritik an der Billigkeit einer Versorgungsregelung. Auch im vorliegenden Verfahren ist den Akten zu entnehmen, daß der Antragsteller möglicherweise 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. 10 BetrVG 1972, vgl. dazu BAG AP Nr. 1 zu § 118 BetrVG 1972 [zu III, 3 der Gründe]). Dieses Recht hat die Antragsgegnerin dem Antragsteller zu Unrecht bestritten

6. 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.

Der Vortrag der Beteiligten läßt das, was der Antragsteller im einzelnen will, nur ungenau erkennen. Sollte er der Ansicht sein, daß die Versorgungsgrundsätze der Antragsgegnerin unbillig sind oder gar den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen, so mußte das näher begründet werden. Ob darüber hinaus auch Regelungsfragen hinsichtlich des Leistungsplans im Streit sind, ist nicht ersichtlich

- 15 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

Jedenfalls hat der Betriebsrat bisher keine konstruktiven Änderungsvorschläge entwickelt, wie sie in diesem Falle erforderlich wären (vgl. oben zu II B 5 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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)