

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

Gesetz : BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 87 Abs. 1 Nr. 8,
§ 87 Abs. 1 Halbsatz 1, § 88 Nr. 2, § 2 Abs. 1;
BGB § 242 Ruhegehalt-Lebensversicherung;
TVG § 1, § 1 Form, § 4 Geltungsbereich

Leitsätze:

1. Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Altersrenten in der Weise, daß er zugunsten der Arbeitnehmer einen Gruppen-Lebensversicherungsvertrag abschließt, so liegt keine Sozialeinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 vor (Bestätigung von BAG AP Nr. 1 - 3 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, [die erstgenannte Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).
2. Der Betriebsrat hat hingegen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 mitzubestimmen, wenn die Richtlinien geändert werden sollen, denen der Leistungsplan und die Beitragsbelastung der Arbeitnehmer folgen (ebenefalls Bestätigung der zitierten Rechtsprechung des Senats).
3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird nicht gemäß § 87 Abs. 1 Halbsatz 1 BetrVG 1972 dadurch ausgeschlossen, daß ein Firmentarifvertrag pauschal auf Versorgungsrichtlinien Bezug nimmt, die ohne Mitwirkung der Tarifvertragsparteien jeweils zwischen dem Arbeitgeber und einem bestimmten Versicherungsunternehmen vereinbart werden.

Aktenzeichen: 3 ABR 32/75

Beschluß des BAG vom 18. März 1976 LAG Berlin



3 ABR 32/75

3 Ta BV 5/73 Berlin

Verkündet am
18. März 1976

gez. Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. März 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Pape und Matthießen beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 29. Januar 1975 - 3 Ta BV 5/73 - wird zurückgewiesen.
2. Jedoch wird der Tenor des angefochtenen Beschlusses wie folgt neu gefaßt:
Es wird festgestellt, daß der Antragsteller bei einer Änderung der Richtlinien der Renten- und Lebensversicherungs-Einrichtung der Antragsgegnerin mitzubestimmen hat.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin ist eine amerikanische Fluggesellschaft. Antragsteller ist der Gesamtbetriebsrat der in Deutschland gelegenen Betriebe und Betriebsteile der Antragsgegnerin. Diese hat im Jahre 1956 mit der Victoria-Versicherungs-AG für ihre Arbeitnehmer einen Gruppen-Versicherungsvertrag geschlossen. Die versicherten Arbeitnehmer erhalten danach im Regelfall bei Eintritt in den Ruhestand eine Rente, die sich nach der Höhe des "Jahresarbeitsentgelts" und der Zahl der "Mitgliedschaftsjahre" richtet. Die Ansprüche auf Versicherungsleistungen stehen den Arbeitnehmern persönlich zu, bis zur Fälligkeit der Leistungen nimmt jedoch die Antragsgegnerin alle Rechte aus dem Versicherungsvertrag wahr. Die Versicherungsbeiträge zahlen je zur Hälfte die Antragsgegnerin und die versicherten Arbeitnehmer, die sich bereits in ihrem Arbeitsvertrag verpflichten müssen, nach einer Wartezeit von ein bzw. zwei Jahren "Mitglied der Renten- und Lebensversicherungseinrichtung" zu werden. Die einzelnen Rechte und Pflichten der

- 3 -

Arbeitnehmer ergeben sich aus den "Richtlinien der Renten- und Lebensversicherungseinrichtung" vom März 1956 in der Fassung vom Januar 1970 (im folgenden kurz: Richtlinien).

Am 2. Dezember 1973 schloß die Antragsgegnerin mit der DAG und der Gewerkschaft ÖTV einen Manteltarifvertrag, der in § 20 auf die betriebliche Altersversorgung der Antragsgegnerin Bezug nimmt. Die Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

"§ 20 Renten- und Lebensversicherungseinrichtungen

- (1) Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat die P für alle Beschäftigten eine zusätzliche Renten- und Lebensversicherung mit der Victoria-Lebensversicherungs-AG abgeschlossen. Zum Eintritt in diese Versorgungseinrichtung sind alle Beschäftigten nach Ablauf bestimmter Wartezeiten verpflichtet.
- (2) Die Einzelheiten können den Richtlinien entnommen werden, die gemeinsam von der Victoria-Lebensversicherungs-AG und der P ausgearbeitet worden sind und den Beschäftigten zu gegebener Zeit ausgehändigt werden."

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Antragsteller bei einer Änderung der Richtlinien der Renten- und Lebensversicherungseinrichtung mitzubestimmen hat. Der Antragsteller hat sich auf § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG berufen. Er ist der Ansicht, bei dem Versorgungswerk der Antragsgegnerin handele es sich um eine Sozialeinrichtung im Sinne des Gesetzes. Außerdem regelten die Richtlinien die betriebliche Lohngestaltung; das ergebe sich schon daraus, daß die Versicherungsbeiträge lohnsteuerpflichtig seien. Daher dürfe die Antragsgegnerin ihren Pensionsplan nicht ändern, ohne den Antragsteller zu hören und dessen Vorstellungen zu berücksichtigen.

Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, daß er bezüglich Form und Ausgestaltung des Renten- und Lebensversicherungsplanes der Antragsgegnerin mitzubestimmen habe.

Die Antragsgegnerin hat gebeten, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat schon dessen Zulässigkeit bezweifelt. Der Antrag sei

- 4 -



- 4 -

zu allgemein gefaßt; außerdem fehle ihm das Rechtsschutzbedürfnis, weil noch keine konkreten Pläne für eine Änderung der Richtlinien bestünden. Bei ihrem Versorgungswerk könne weder von einer Sozialeinrichtung noch von betrieblicher Lohngestaltung die Rede sein. Jedenfalls sei die Mitbestimmung des Betriebsrats durch den Manteltarifvertrag vom 2. Dezember 1973 ausgeschlossen. Der Manteltarifvertrag nehme auf die Richtlinien Bezug und mache sie dadurch zu Tarifbestimmungen. Infolgedessen liege eine tarifliche Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 Halbsatz 1 BetrVG vor, die die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats ausschließe. Wegen der Sperrwirkung des Tarifvertrages sei nach § 77 Abs. 3 BetrVG nicht einmal eine freiwillige Betriebsvereinbarung zulässig.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben, den Tenor jedoch wie folgt gefaßt:

"Es wird festgestellt, daß der Antragsteller gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 des Betriebsverfassungsgesetzes nach Maßgabe von § 20 des am 2. Dezember 1973 zwischen der Beteiligten zu 1 und den Beteiligten zu 2 und 3 abgeschlossenen Manteltarifvertrages mitzubestimmen hat bei der Gestaltung der Richtlinien (Abs. 2) für die Versorgungseinrichtung (Abs. 1), in die die Arbeitnehmer der Beteiligten zu 1 einzutreten haben."

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde wehrt sich die Antragsgegnerin weiterhin gegen das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers; dieser beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

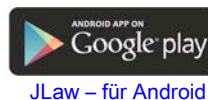
II.

A. 1. Der gestellte Antrag ist hinreichend bestimmt. Seine weite an § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG orientierte Fassung ist zwar auslegungsbedürftig, die Antragsgründe lassen jedoch klar erkennen, worum es dem Antragsteller geht. Er möchte mitbestimmen, wenn die "Richtlinien der

- 5 -



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



Renten- und Lebensversicherungseinrichtung" geändert werden sollten, insbesondere im Hinblick auf die damit verbundene Änderung des Leistungsplans und der Beitragsbelastung. Die Befürchtung der Antragsgegnerin, der Antragsteller wolle unmittelbar auf den Inhalt des abzuschließenden Versicherungsvertrages Einfluß nehmen und auf diese Weise auch mitbestimmungsfreie Fragen regeln, findet im Vortrag des Antragstellers keine Stütze.

2. Auch das Rechtsschutzinteresse für das vorliegende Verfahren ist gegeben. Es bestehen zwar noch keine konkreten Pläne, wie die Versorgungsrichtlinien der Antragsgegnerin zu ändern seien; die Antragsgegnerin hat jedoch eingeräumt, daß allgemeine Überlegungen darüber angestellt werden, inwieweit man eine Dynamisierung der Versorgungsleistungen erreichen könne. An dieser Planung möchte der Antragsteller verständlicherweise beteiligt werden. Wenn erst ein konkretes Regelungsmodell mit der Victoria-Lebensversicherungs-AG abschlußreif ausgehandelt ist, werden sich Änderungen schwieriger durchsetzen lassen als vorher. Da aber die Antragsgegnerin jegliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestreitet, ist eine baldige Klärung erforderlich.

B. In der Sache hat das Landesarbeitsgericht richtig entschieden. Dem Antragsteller steht das umstrittene Mitbestimmungsrecht zu. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts ist allerdings nicht in allen Punkten überzeugend.

1. a) Das Landesarbeitsgericht sieht die Grundlage des vom Antragsteller begehrten Mitbestimmungsrechts in § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG. Es gehe um die Gestaltung einer Sozialeinrichtung. Im Sinne des Gesetzes sei als Sozialeinrichtung jede auf Dauer gestaltete Regelung zusätzlicher Leistungen anzusehen. Auch der Antragsteller legt in der Rechtsbeschwerde besonderen Wert auf diese Begründung seines Mitbestimmungsrechts. Er räumt zwar ein, daß der Gesetzgeber mit dem Begriff der Sozialeinrichtung nur eine zeitgemäße Bezeichnung für die im alten Betriebsverfassungsrecht bekannten "Wohlfahrtseinrichtungen" (§ 56 Abs. 1 lit. e BetrVG

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

- 6 -

1952) finden wollte, er meint aber, der Begriff der Einrichtung erhalte dadurch einen völlig neuen Inhalt, daß nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 auch die Form und die Ausgestaltung mitbestimmungspflichtig sind. Diese Erweiterung des Mitbestimmungsrechts zwingt zu dem Schluß, daß nicht mehr ein abgesonderter Teil konkreter Mittel mit einer gewissen eigenen Organisation erforderlich sei, sondern jede generelle Regelung sozialer Leistungen erfaßt werde. Wenn nämlich schon die Form der Sozialeinrichtung mitbestimmungspflichtig sei, so könne von deren Form nicht das Mitbestimmungsrecht abhängen.

b) Dieser Gedankengang ist nicht zwingend und wird dem Sinn der Nr. 8 des § 87 Abs. 1 BetrVG nicht gerecht. Soweit der Antragsteller Schlüsse aus der Mitbestimmungspflicht bei der Form und Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen ziehen will, übersieht er den Zusammenhang mit § 88 Nr. 2 BetrVG. Die Errichtung von Sozialeinrichtungen unterliegt nur der freiwilligen Mitbestimmung. Die Errichtung setzt aber bereits eine Entscheidung wenigstens darüber voraus, wie die Einrichtung in groben Umrissen aussehen soll. Der bloße Entschluß, künftig Sozialleistungen erbringen zu wollen, kann auch bei weitester Ausdehnung des gesetzlichen Begriffs nicht als "Errichtung einer Sozialeinrichtung" aufgefaßt werden. Daraus folgt, 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 hat.

Nach nahezu einhelliger Ansicht setzt auch unter der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 eine Einrichtung voraus, daß die Sozialleistungen mit Hilfe eines zweckgebundenen Sondervermögens mit eigener Organisation abgewickelt werden sollen. Zwar ist der Betriebsrat nicht nur an Verwaltungs-, sondern auch an Gestaltungsfragen zu beteiligen, er hat also mehr Bewegungsfreiheit als unter der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952;

- 7 -



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

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

- 7 -

jedoch war im Laufe der Entstehungsgeschichte des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 nicht daran gedacht, den alten § 56 Abs. 1 Buchst. e BetrVG 1952 in eine alle Sozialleistungen erfassende Generalklausel umzugestalten. Eine solche ausdehnende Auslegung ist weder mit dem Wortlaut noch mit der Systematik des Gesetzes vereinbar (vgl. auch die drei Beschlüsse des Senats vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74, 3 ABR 137/73 und 3 ABR 66/74 -, AP Nr. 1, 2 und 3 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II A der Gründe]; die erstgenannte Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

c) Im vorliegenden Fall liegt eine Sozialeinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nicht vor. Die Antragsgegnerin hat kein Sondervermögen für eine Unterstützungskasse oder eine Pensionskasse gebildet, um auf diesem Wege ihre Versorgungszusagen erfüllen zu können. Sie hat vielmehr einen Gruppenversicherungsvertrag mit der Victoria-Lebensversicherungs-AG abgeschlossen. Von diesem Versicherungsunternehmen werden die laufenden Versorgungsleistungen erbracht. Ebenso wie im Falle von Rückdeckungsversicherungen, über den der Senat bereits zu entscheiden hatte (Beschluss vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 137/73 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II A 3 der Gründe]), sind auch bei Direktversicherungen die Voraussetzungen für die Annahme einer Sozialeinrichtung i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nicht erfüllt (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 240; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Anm. 121; eingehend Hanau, BB 1976, 91 [95 zu III 1]).

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich aber aus § 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG.

a) Wie der Senat bereits am 12. Juni 1975 grundsätzlich entschieden hat ([demnächst] AP Nr. 1 bis 3 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B der Gründe]; die erstgenannte Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), sind generelle betriebliche Versorgungsleistungen Teile der betrieblichen Lohngestaltung und nach § 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG mitbestimmungspflichtig.



- 8 -

tig, wenn sie durch generelle Direktzusagen oder Versicherungen gewährt werden. Versicherungsleistungen lassen den Vergütungscharakter sogar besonders deutlich werden. Sie müssen mit laufenden Versicherungsbeiträgen erkaufte werden, die für die begünstigten Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig sind. Die Beiträge stellen sich bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise als Lohnanteile dar, deren Besonderheit darin besteht, daß die Arbeitnehmer nicht frei über sie verfügen können, sondern ihrer Altersversorgung zuführen müssen.

b) Nach der Rechtsprechung des Senats erstreckt sich allerdings das Mitbestimmungsrecht nicht auf alle Entscheidungen, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung zu treffen sind. Der Arbeitgeber ist vielmehr in vierfacher Beziehung frei: 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 begünstigen will, diese vier Fragen kann der Arbeitgeber entscheiden, ohne sich mit dem Betriebsrat einigen zu müssen. Im vorliegenden Fall muß auf diesen mitbestimmungsfreien Rahmen nicht eingegangen werden, weil der Betriebsrat insoweit keine Forderungen erhoben hat.

Dem Betriebsrat geht es nur darum, nicht übergangen zu werden, wenn die "Richtlinien der Renten- und Lebensversicherungseinrichtung" mit dem Ziel einer Dynamisierung der Versorgungsleistungen geändert werden sollten. Er befürchtet mit Recht, daß jede Änderung diejenigen Fragen berühren würde, die nach der Rechtsprechung des Senats seiner Mitbestimmung unterliegen. Es müßten dann nämlich notwendigerweise der Leistungsplan und unter Umständen auch die Beitragsbelastung der Arbeitnehmer neu geregelt werden. Diese beiden Fragen gehören aber nicht zu den mitbestimmungsfreien Grundsatzentscheidungen des Arbeitgebers.

- 9 -



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



Man kann auch nicht sagen, daß im vorliegenden Fall ein besonderer Freiraum bestehen müsse, weil der Leistungsplan wegen der gewählten versicherungsrechtlichen Lösung nicht unmittelbar Wirksamkeit erlangt, sondern Bestandteil des Versicherungsvertrages zwischen der Antragsgegnerin und der Victoria-Lebensversicherungs-AG werden muß. Der Senat verkennt nicht, daß die Betriebspartner keinen Vertrag zu Lasten eines Versicherungsunternehmens schließen können und daß die Victoria-Lebensversicherungs-AG keineswegs gezwungen ist, Versicherungsverträge zu den Bedingungen abzuschließen, die dem Betriebsrat wünschenswert erscheinen. Es kann sich sogar die Lage ergeben, daß der vom Betriebsrat geforderte Leistungsplan nicht realisierbar ist, weil kein Versicherungsunternehmen bereit ist, zu solchen Bedingungen abzuschließen. Das ist aber keine Besonderheit bei versicherungsrechtlichen Versorgungssystemen. Es lassen sich viele vergleichbare Beispiele bilden: So könnte der Betriebsrat bargeldlose Gehaltszahlungsmodalitäten fordern (§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG), auf die sich keine Bank einlassen will; die Wünsche des Betriebsrats bei der Gestaltung von Überwachungsgeräten (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) können aus technischen Gründen unrealisierbar sein. Das Beharren auf undurchführbaren Lösungen würde allerdings gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Das ändert aber nichts daran, daß die entsprechenden Materien der Mitbestimmung unterliegen.

Die Grenzen der Realisierbarkeit sind im übrigen nicht schon dann erreicht, wenn das vom Arbeitgeber vorgesehene Versicherungsunternehmen den vom Betriebsrat gewünschten Leistungsplan ablehnt. In einem solchen Fall kann der Betriebsrat Verhandlungen mit anderen Versicherungsunternehmen verlangen, die seinen Wünschen weiter entgegenkommen würden, ohne den vom Arbeitgeber gesetzten Dotierungsrahmen zu überschreiten.

Im vorliegenden Fall fehlt jeder tatsächliche Anhaltspunkt dafür, welche Änderungspläne die Antragsgegnerin verfolgt, welche Bedenken hiergegen aus der Sicht des Antrag-

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



- 10 -

stellers zu erwarten sind und inwieweit sich versicherungsrechtliche Schwierigkeiten ergeben könnten. Der Antragsteller wünscht lediglich, bei einer Änderung der Versorgungsrichtlinien rechtzeitig eingeschaltet zu werden. Das darf ihm die Antragsgegnerin nach § 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG nicht verweigern.

3. Die Antragsgegnerin kann sich auch nicht darauf berufen, das Mitbestimmungsrecht sei nach § 87 Abs. 1 Halbsatz 1 BetrVG ausgeschlossen, weil ihre betriebliche Altersversorgung tariflich geregelt sei. Ein Ausschluß des Mitbestimmungsrechts kommt nur insoweit in Betracht, als der maßgebende Tarifvertrag eine vollständige Regelung enthält und keiner ergänzenden betrieblichen Regelung bedarf (vgl. Beschluß des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 13. März 1973 - 1 ABR 16/72-AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen [II B 1 der Gründe]; Beschluß des Ersten Senats vom 5. März 1974 - 1 ABR 28/73 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit [II 5 f. der Gründe]; beide Entscheidungen sind zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 205 ff. und § 87 Anm. 94 ff.; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 14). Der Manteltarifvertrag, auf den sich die Antragsgegnerin in diesem Zusammenhang beruft, enthält aber keine Regelung der Fragen, bei denen der Betriebsrat mitbestimmen möchte.

Die betriebliche Altersversorgung wird in § 2o MTV nur angesprochen. Diese Vorschrift bestimmt, daß alle Arbeitnehmer der Antragsgegnerin nach Ablauf bestimmter Wartezeiten verpflichtet sind, sich der Lebensversicherung anzuschließen, die die Antragsgegnerin vereinbart hat. Zu welchen Bedingungen das geschehen muß, insbesondere welche Leistungen zu erwarten sind, ist tariflich nicht geregelt. Insoweit verweist § 2o Abs. 2 MTV lediglich auf die Richtlinien, die zwischen der Antragsgegnerin und der Victoria-Lebensversicherungs-AG ausgearbeitet wurden. Es handelt sich um eine rein deklaratorische Verwei-

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

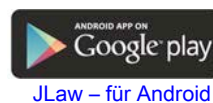


JLaw – für iOS

sung. Die Tarifvertragsparteien wollen nicht die Versorgungsrichtlinien zum Inhalt des Tarifvertrages machen. Das ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut, als auch aus dem Sinn und Zweck der Regelung.

§ 20 Abs. 2 MTV bestimmt nicht, daß für die Rechte und Pflichten der Beteiligten die Versorgungsrichtlinien maßgebend seien; es wird vielmehr nur gesagt, daß die Einzelheiten des Versicherungsverhältnisses diesen Richtlinien entnommen werden "können". Ersichtlich soll nur auf das Vorhandensein der "Richtlinien" hingewiesen werden. Die gegenteilige Auslegung würde zu fragwürdigen Ergebnissen führen. Entweder müßten die Tarifvertragsparteien bei künftigen Änderungen der Richtlinien beteiligt werden, was nicht beabsichtigt sein kann, oder aber es läge eine pauschale Verweisung auf die jeweilige Fassung dieser Richtlinien vor. Blankettverweisungen in Tarifverträgen sind jedoch in dieser Form nicht zulässig (BAG 3, 303 / 308_7 = AP Nr. 3 zu § 4 TVG Geltungsbereich; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II 1, § 21 III c S. 454 f.; Sommer, AR-Blattei "Tarifvertrag V C" unter V). Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, ihre Normsetzungsbefugnis so auszuüben, daß die Interessen der Tarifgebundenen gewahrt werden. Die Ausübung dieser Interessenwahrungspflicht machen sie sich selbst unmöglich, wenn sie pauschal auf Regelungen verweisen, die ohne ihre Beteiligung und Kontrolle und im Hinblick auf eine andere Interessenlage zustande kommen.

Im vorliegenden Fall spricht nichts dafür, daß die Tarifvertragsparteien es allein der Antragsgegnerin und der Victoria-Lebensversicherungs-AG überlassen wollten, welche tariflichen Rechte und Pflichten im Rahmen der betrieblicher Altersversorgung bestehen sollen. Es kam ihnen ersichtlich nur darauf an, die Pflicht zum Abschluß von Versicherungsverträgen zu begründen und die Arbeitnehmer im übrigen davor zu unterrichten, wo und wie die betriebliche Altersversorgung geregelt ist. Den Betriebspartnern wird auf diese Wei-



- 12 -

se nicht vorgegriffen; das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1o BetrVG blieb unberührt.

gez.: Dr. Stumpf
Pape

Dr. Thomas

Dr. Dieterich
Matthießen

