

Aktenzeichen: 3 ABR 38/80

LAG Baden-Württemberg Beschluß des BAG vom 19. März 1981
(Mannheim)

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

Gesetz: BetrVG § 80, § 87 Altersversorgung, §§ 50, 58;
BGB § 242 Ruhegehalt

Leitsätze:

1. Erteilt ein Arbeitgeber seinen außertariflichen Angestellten individuelle Versorgungszusagen, die über eine generelle Versorgungsordnung hinausgehen, so kann der Betriebsrat Auskunft über die dabei angewandten Grundsätze verlangen. Er muß kein besonderes berechtigtes Interesse darlegen.
2. Besteht eine konzerneinheitliche Versorgungsordnung, erhalten aber die Angestellten in einem einzigen Konzernunternehmen zusätzliche Versorgungsleistungen, so ist für diese Zusatzversorgung nicht der Konzernbetriebsrat, sondern der Gesamtbetriebsrat des betreffenden Unternehmens zuständig, solange keine konzerneinheitliche Zusatzregelung in Betracht kommt.

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



3 ABR 38/80

7 Ta BV 1/80 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 19. März 1981

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 19. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Gnade beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin
gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Baden-Württemberg vom 15. April 1980
- 7 Ta BV 1/80 - wird zurückgewiesen.

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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

A. Der Antragsteller ist der Gesamtbetriebsrat der Antragsgegnerin. Diese ist ein Tochterunternehmen der B AG in M mit Betrieben in M , J und S . Die Antragsgegnerin errichtet als Generalunternehmerin im Auftrag von Stromversorgungsunternehmen Kernkraftwerke. Sie beschäftigte am 1. Oktober 1979 570 Arbeitnehmer. Darunter befanden sich 26 Arbeiter, 349 Tarifangestellte, 179 außertarifliche und 16 leitende Angestellte.

Die betriebliche Altersversorgung für die Angestellten der Antragsgegnerin ist in einer Konzernbetriebsvereinbarung der B AG vom 5. Oktober 1978 geregelt. Die außertariflichen Angestellten der Antragsgegnerin erhalten darüber hinaus aufgrund einzelvertraglicher Sonderregelungen, über die sie zur Geheimhaltung verpflichtet sind, weitere Versorgungsleistungen. In den Sonderzusagen werden die Höhe der Leistungen bestimmt, die Wartezeiten verkürzt und anderweitige Bestimmungen für den Fall der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit getroffen.

Der Antragsteller hat Auskunft über die Grundsätze begehrt, nach denen den außertariflichen Angestellten Sonderzusagen über die betriebliche Altersversorgung erteilt werden. Er hat die Auffassung vertreten, das System der Sonderzuwendungen stelle eine mitbestimmungspflichtige Sozialeinrichtung dar. In jedem Fall habe er ein Mitbestimmungsrecht, weil die Altersversorgung zur betrieblichen Lohngestaltung gehöre.

Der Antragsteller hat beantragt,

die Antragsgegnerin habe dem Antragsteller unverzüglich Auskünfte darüber zu erteilen, nach welchen Regeln die Festlegung der Zusage für eine betriebliche Altersversorgung für außertarifliche Angestellte, die nicht leitende Angestellte sind, erfolgt.



Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat behauptet, ihre außertariflichen Angestellten seien hochqualifizierte Akademiker, die erst spät in das Berufsleben eingetreten seien. Deren Altersversorgung weise eine erhebliche Versorgungslücke auf, die sie durch Einzelzusagen schließen müsse. Eine Versorgungsordnung für außertarifliche Angestellte bestehe nicht und sei auch nicht vorgesehen. Sie hat die Ansicht vertreten, Einzelzusagen seien nicht mitbestimmungspflichtig, auch wenn ein System von Zuordnungsgesichtspunkten zugrunde liege. In die Listen der Bruttogehälter der außertariflichen Angestellten dürfe der Betriebsrat nur bei einem berechtigten Interesse Einsicht nehmen. Ein berechtigtes Interesse habe er nicht dargelegt. Durch eine Offenlegung der Sonderregeln würde er dennoch mittelbar Einblick in die Gehaltsstruktur der außertariflichen Angestellten gewinnen.

Das Arbeitsgericht hat dem Auskunftsbegehren stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich deren Rechtsbeschwerde.

B. Der Gesamtbetriebsrat kann von der Antragsgegnerin Auskunft verlangen, nach welchen Regeln sie außertariflichen Angestellten eine zusätzliche Versorgungszusage erteilt.

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers besteht auch gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, wenn dieser anstelle des Betriebsrates zuständig ist. Das ist im vorliegenden Fall anzunehmen.

a) Nach § 50 Abs. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Zu den Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen betreffen, gehören auch solche der Altersversorgung. Diese wird im



- 4 -

allgemeinen unternehmenseinheitlich geregelt, damit soziale Spannungen vermieden werden. Auch im vorliegenden Fall ist so verfahren worden.

Zu einer unternehmenseinheitlichen Regelung sind die einzelnen Betriebsräte nicht ohne große Schwierigkeiten in der Lage. Nach § 50 Abs. 1 BetrVG entfällt die Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte nicht erst dann, wenn die Regelung durch diese völlig unmöglich ist. Vielmehr genügt es für die Regelungszuständigkeit des Gesamtbetriebsrates, daß bei vernünftiger Würdigung eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine unternehmenseinheitliche Regelung besteht. Dies ist in Fragen der Altersversorgung regelmäßig anzunehmen, weil Versorgungsordnungen wegen ihrer finanziellen, steuerlichen und sozialen Bedeutung für das Unternehmen einheitlich ausgestaltet werden müssen (BAG 22, 252 [270 f.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu C I der Gründe]; BAG 23, 257 [269] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [zu II 4 b der Gründe]; AP Nr. 3 zu § 50 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe]; zustimmend Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 50 RdNr. 12; Fabricius in GK-BetrVG, § 50 RdNr. 28; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 50 RdNr. 13; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 50 RdNr. 9; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 50 RdNr. 11).

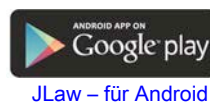
b) Die Antragsgegnerin hat in der mündlichen Anhörung vor dem Senat die Zuständigkeit des Antragstellers mit der Begründung geleugnet, daß die Altersversorgung konzerneinheitlich ausgestaltet und für die Einführung einer Zusatzversorgung allenfalls der Konzernbetriebsrat zuständig sei. Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

Nach § 58 Abs. 1 BetrVG ist allerdings der Konzernbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und die nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihres Unternehmens geregelt werden können. Auch ist die von der Antragsgegnerin gewährte Ruhegeld-Grundversorgung durch eine Konzernversorgungsordnung geregelt. Indes ist der Konzernbetriebsrat nach den

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes bislang nicht dahin tätig geworden, eine Zusatzversorgung für außertarifliche Angestellte einzuführen. Vielleicht besteht hierfür keine Notwendigkeit, weil die Antragsgegnerin eine Belegschaftsstruktur aufweist, die mit derjenigen anderer Konzernunternehmen nicht vergleichbar ist. Jedenfalls bleibt die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats solange bestehen, wie eine konzerneinheitliche Versorgungsregelung von keiner Seite angestrebt wird.

2. Die Regelung und Überwachung der betrieblichen Altersversorgung gehört zu den Aufgaben des Betriebsrates i.S. des § 80 Abs. 2 BetrVG.

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat und – im Rahmen seiner Zuständigkeit – der Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Die Altersversorgung hat sowohl Versorgungs- als auch Entgeltcharakter. Sie ist daher Teil der betrieblichen Lohngestaltung. Dies hat der Senat bereits ausführlich dargelegt (BAG 27, 194 [202] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 4 der Gründe]; AP Nr. 2, aaO [zu II B 1 der Gründe]; AP Nr. 3, aaO [zu II A 2 der Gründe]; AP Nr. 4, aaO [zu II B 2 a der Gründe]). Daraus ergibt sich ein Auskunftsrecht über den Inhalt der Versorgungsregelung (BAG 27, 194 [207] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 8 d der Gründe]; AP Nr. 2, aaO [zu II B 4 d der Gründe]; AP Nr. 3, aaO [zu II B 4 d der Gründe]). An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten.

Dem steht auch nicht entgegen, daß es im vorliegenden Fall nur um die Altersversorgung von außertariflichen Angestellten geht. Die Lohngestaltung dieser Angestelltengruppe ist dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entzogen (BAG Beschluß vom 22. Januar 1980 – 1 ABR 48/77 – [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 der Gründe] = EzA Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Lohn und Arbeitsentgelt; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Die betriebliche Altersversorgung ist Teil der Lohngestaltung und in

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



- 6 -

- 6 -

der Betriebspraxis gerade bei außertariflichen Angestellten besonders verbreitet.

b) Die Antragsgegnerin will demgegenüber darauf abstellen, daß sie nur individuelle Versorgungszusagen erteile, soweit sie über die konzerneinheitliche Regelung hinausgehende Leistungen zugestehen wolle. Das ist jedoch unerheblich.

Zunächst hängen das Mitbestimmungsrecht und damit auch der Informationsbedarf des Betriebsrats nicht allein davon ab, in welcher Form der Arbeitgeber Versorgungszusagen geben will und bisher praktiziert. Der Betriebsrat hat ein eigenes Initiativrecht und kann daher auf eine Änderung der bestehenden Praxis dringen. Außerdem hat die Antragsgegnerin selbst vorgetragen, daß sie ihre individuellen Zusagen auf ein System von Zuordnungsgesichtspunkten stützt. Dieses System muß der Betriebsrat nicht ohne weiteres hinnehmen. Er kann innerhalb des Dotierungsrahmens auf den Leistungsplan einwirken. Ferner hat er gem. § 75 BetrVG darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen, also auch die außertariflichen Angestellten, nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Dies alles setzt voraus, daß er zunächst über die tatsächlich gewährten Versorgungsleistungen informiert wird.

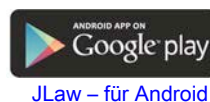
c) Daraus folgt, daß der Gesamtbetriebsrat ein besonderes Interesse an der Auskunftserteilung nicht darlegen muß. Dieses Interesse liegt vielmehr offen zutage.

Demgegenüber will sich die Antragsgegnerin auf die Rechtsprechung des Ersten Senats berufen, wonach der Betriebsrat nur dann Einblick in die Gehaltslisten von außertariflichen Angestellten fordern durfte, wenn er ein berechtigtes Interesse darlegen konnte (BAG 25, 292 [299 f.] = AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972 [zu III 6 der Gründe]; AP Nr. 6 zu § 80 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe]). Diese Rechtsprechung, die der Erste Senat im übrigen nach der Verkündung der vorliegenden Entscheidung aufgegeben hat

- 7 -



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



- 7 -

(Beschuß vom 30. Juni 1981 - 1 ABR 26/79 - Presseinformation 10/81), läßt sich auf den vorliegend umstrittenen Auskunftsanspruch nicht übertragen. Die Aufgaben des Betriebsrats reichen bei der betrieblichen Altersversorgung sehr viel weiter als bei der Gehaltsregelung außertariflicher Angestellter.

gez.: Dr. Dieterich

Schaub

zugleich für den durch
Urlaub an der Unter-
schrift verhinderten
Richter Schneider

Dr. Martin

Gnade

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](#)