

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

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 Wohlfahrts-einrichtungen, § 57, BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Ruhegehalt-Pensionenkassen, § 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 Fürsorgepflicht, § 611 Gratifikation, § 611 Prämie, § 611 Soziallohn, § 305 Billigkeitskontrolle

Leitsätze

1. Wird betriebliche Altersversorgung durch generelle Direktzusagen gewährt, so unterliegt diese Art der Altersversorgung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972, nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972.
2. Der Arbeitgeber ist in vierfacher Beziehung frei: nämlich darin, ob er und in welchem Umfang finanzielle Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stellen, welche Versorgungsform er wählen und welchen Arbeitnehmerkreis er versorgen will.
3. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 insoweit nicht zu, als eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht.
4. 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).
5. a) Innerhalb des vorstehend zu 2-4 abgegrenzten Rahmens hat der Betriebsrat bei der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung mitzubestimmen. Ihm steht ein entsprechendes Initiativrecht zu.
b) Mitbestimmungsrecht und Initiativrecht des Betriebsrats erstrecken sich auch auf die Gestaltung des "Leistungsplanes", soweit nicht der Dotierungsrahmen und die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises berührt werden. Will der Betriebsrat eine Änderung des Leistungsplanes erreichen, muß er sein Initiativrecht konstruktiv ausüben und 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 rechtzeitig und sachgerecht unterrichten.



6. Durch Betriebsvereinbarung kann eine betriebliche Ruheordnungs-
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]).

Aktenzeichen: 3 ABR 66/74

Beschluß des BAG vom 12. Juni 1975

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 ABR 66/74

8 Ta BV 3/74 Hann

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 für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hann vom 21. März 1974 - 8 Ta BV 3/74 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r u n d e

I. Die Beteiligten streiten über die Frage, ob dem Antragsteller, dem Betriebsrat, bei der Änderung einer betrieblichen Versorgungsordnung durch die Antragsgegnerin ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs 1 BetrVG 1972 zustand.

Die Antragsgegnerin beschäftigt rund 850 Arbeitnehmer. In ihrem Betrieb besteht seit 1952 eine betriebliche Altersversorgung, die schon von ihrer Rechtsvorgängerin eingeführt wurde. Im Jahre 1973 galt eine Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1959 in der Fassung einer Änderung vom 15. Januar 1965. Den Arbeitnehmern standen danach Invaliditäts-, Alters-, bzw. Witwenrenten zu, wenn sie nach Vollendung des 20. Lebensjahres eine zehnjährige Wartezeit erfüllt hatten. Die Renten errechneten sich aus einem monatlichen Grundbetrag in Höhe von 30,-- DM bei Angestellten und 20,-- DM bei Arbeitern, zu dem ein Steigerungsbetrag in Höhe von 3,-- DM bzw. 2,-- DM für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr hinzuzurechnen war. Die entsprechenden Kosten wurden aus den Erträgen des Unternehmens finanziert, das entsprechende Rückstellungen in seinen Bilanzen auswies. Die Arbeiten, die im Zusammenhang mit den jeweiligen Ruhestandsverhältnissen anfielen, erledigten Lohnbuchhaltung und Finanzbuchhaltung der Antragsgegnerin. Die steuerrechtliche und versicherungsmathematische Betreuung des Versorgungswerks war einem Gutachterbüro übertragen worden.

Am 25. Juni 1973 schickte die Antragsgegnerin dem Betriebsrat den Entwurf einer neuen Versorgungsordnung mit dem Hinweis, daß diese noch am selben Tag in Kraft gesetzt werden solle. Die Renten sollten sich künftig nach Prozentsätzen des letzten Verdienstes richten. Außerdem wurden verschiedene Fristen und Nebenpflichten anders geregelt und die ganze Versorgungsordnung neu gefaßt. Obwohl der Betriebsrat erklärte, er könne in so kurzer Zeit nicht Stellung nehmen, gab die Antragsgegnerin die neue Versorgungsordnung an diesem Tage durch Aushang bekannt. Weitere Beratungen zwischen den

- 3 -



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



- 3 -

Verfahrensbeteiligten fanden am 27. und 28. Juni 1973 statt. Die Antragsgegnerin beteiligte hierbei den Geschäftsführer des mit der Betreuung des Versorgungswerks beauftragten Fachinstituts. Der Betriebsrat beanstandete vor allem, daß die Regelungen zu "verklausuliert" und unbestimmt gefaßt seien und daß er bei künftigen Entscheidungen der Antragsgegnerin (z.B. in Hartefällen) nicht beteiligt werden soll. Darüber hinaus regte er die Änderung mehrerer Vorschriften an. Die Antragsgegnerin entsprach den Vorschlägen des Betriebsrats in zwei Punkten (Ziff. IX 3 Altersabstand bei Witwenversorgung, Ziff. XII 4 Pflichten des Arbeitnehmers bei Ruckdeckungsversicherungen). Im übrigen blieben die Verhandlungen ergebnislos, weil die Antragsgegnerin den Standpunkt verttrat, daß der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nehmen könne. Daraufhin hat dieser das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet.

Er hat vorgetragen, bei der Einführung der neuen Versorgungsordnung habe er gemäß § 87 BetrVG 1972 ein Mitbestimmungsrecht. Das Versorgungswerk der Antragsgegnerin sei als "Sozialeinrichtung" im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 anzusehen. Das ergebe sich schon daraus, daß die Antragsgegnerin Ruckdeckungsversicherungen vorgesehen und in vier Fällen bereits abgeschlossen habe. Im übrigen sei für das neue Betriebsverfassungsgesetz die alte Rechtsprechung nicht mehr anwendbar, wonach eine "Einrichtung" eine Verselbständigung der sachlichen Mittel und der Organisation voraussetzte. In Betracht komme außerdem eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972, weil die betriebliche Altersversorgung Vergütungscharakter habe und deshalb als Frage der betrieblichen Lohngestaltung anzusehen sei.

Die geplante Änderung der Versorgungsordnung sei an sich zu begrüßen, wirke sich aber nicht so vorteilhaft aus, wie die Antragsgegnerin behaupte. Vor allem enthalte sie zahlreiche Unklarheiten und einige Ungerechtigkeiten. So seien die Voraussetzungen eines Ruhegeldanspruchs im Falle der Berufsunfähigkeit ohne Grund ungünstiger geregelt worden als in der alten Versorgungsordnung.

- 4 -



- 4 -

Der Betriebsrat hat beantragt,

festzustellen, daß die Antragsgegnerin
mit der Einführung der Versorgungsord-
nung vom 25. Juni 1973 das Mitbestimmungs-
recht des Antragstellers nach § 87 Absatz
1 BetrVG verletzt habe

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzu-
weisen. Nach ihrer Ansicht hat der Betriebsrat kein Mit-
bestimmungsrecht bei der Änderung genereller Ruhegeld-
zusagen. Weder liege eine "Sozialeinrichtung" vor, noch
konne bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
von "Lohngestaltung" die Rede sein. Mit ihrer Änderung
der Versorgungsordnung habe sie die Versorgungslei-
stungen zum Teil ganz erheblich erhöht. Verschlechter-
ungen könnten nicht eintreten, weil sie formlos die
Wahrung des Besitzstandes versprochen habe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats
zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm ent-
sprochen und festgestellt, "daß die Neuregelung der be-
trieblichen Altersversorgung der Antragsgegnerin durch
die Einführung der Versorgungsordnung vom 25. Juni 1973
dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs.
1 BetrVG unterlag". Mit der zugelassenen Rechtsbeschwer-
de wehrt sich die Antragsgegnerin weiterhin gegen die-
se Feststellung, während der Betriebsrat beantragt, die
Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig, wenn
man ihn richtig auslegt. Dem Antragsteller geht es
nicht um die abstrakte Frage, ob der Betriebsrat bei der
Änderung einer betrieblichen Ruhegeldordnung ein Mitbe-
stimmungsrecht hat. Er wünscht vielmehr die klarende
Feststellung, inwieweit sein Mitbestimmungsrecht durch
den Erlaß der Versorgungsordnung vom 25. Juni 1973 be-
rührt wurde. Diese Frage läßt sich aufgrund der bisher-
gen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht
abschließend beurteilen.

A. Die beiden rechtlichen Grundsatzfragen des Verfah-
rens hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

1. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 verneint, weil das Versorgungswerk der Antragsgegnerin keine Sozialeinrichtung im Sinne des Gesetzes darstellt.

Eine Sozialeinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 1972 setzt ebenso wie schon die "Wohlfahrtseinrichtung" im Sinne des § 56 Abs 1 lit. e BetrVG 1952 voraus, daß etwas vorhanden ist, was verwaltet werden kann. Nach der ständigen Rechtsprechung und einhelligen Lehre zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ist ein abgesonderter Teil konkreter Mittel mit einer gewissen eigenen Organisation erforderlich. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung läßt sich das nur annehmen, wenn die Versorgungsleistungen aus einem zweckgebundenen Sondervermögen erbracht werden, 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). Etwaige Rückdeckungsversicherungen der Antragsgegnerin stellen ebenfalls keine Versorgungseinrichtung dar.

Wegen der Einzelheiten der Begründung und der Rechtsprechungs- und Schrifttumsnachweise kann auf die ebenfalls am 12. Juni 1975 verkündeten Beschlüsse des Senats (- 3 ABR 13/74 [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II A der Gründe ; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt] und 3 ABR 137/73 [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II A der Gründe]) verwiesen werden.

2. Das Landesarbeitsgericht geht ferner mit Recht davon aus, daß im vorliegenden Fall ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 in Betracht kommt. Es handelt sich bei dieser Vorschrift um 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 insoweit, als sie derzeit noch gar nicht bekannt sind (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 54; GK-Wiese, BetrVG, § 87

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



- 6 -

Ann. 135; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Ann. 279; Rumpff, AuR 1972, 65 [72]; 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).

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]). Inwieweit dient sie wie die Gratifikationen der Vergütung für geleistete Betriebstreue, die aber weitaus längere Zeit erbracht werden sein muß. Es besteht ein gegenseitiges Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Auch inwieweit kann wegen der Einzelheiten der Begründung auf den bereits zitierten Beschluß 3 ABR 13/74 des Senats von heutigen Tage verwiesen werden (zu II 3 1 - 4 der Gründe).

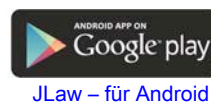
B. Diese grundsätzlichen Überlegungen lassen jedoch noch keine Entscheidung des vorliegenden Falles zu. Die Zuordnung der betrieblichen Altersversorgung zu den Fragen der betrieblichen Lehngestaltung besagt nur wenig darüber, inwieweit nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Es sind nämlich die Besonderheiten der Versorgungsleistungen, insbesondere deren Freiwilligkeit zu berücksichtigen.

1. Der Arbeitgeber ist nach geltendem Recht nicht verpflichtet, seinen Arbeitnehmern Altersversorgung zu gewähren. 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 (BGBI. I, 3610 ff. [BetrAVG]) nichts geändert. Dieses Gesetz verpflichtet nicht zur Erteilung von Versorgungszusagen, sondern setzt nur deren Ausgestaltung Grenzen.

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Die Entschliebungsfreiheit des Arbeitgebers, ob und inwieweit er zusatzliche 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 einheitlichen 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 Entschliebungsfreiheit des Arbeitgebers reicht, sind zwar freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 BetrVG 1972 möglich, der Betriebsrat kann jedoch eine Regelung nicht mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingen.

2. 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-gewährungen) abzugrenzen ist. Bei Ruhegeldzusagen muß jedenfalls der Arbeitgeber folgende vier Verentscheidungen 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 Ruhegeldanswartschaften auch arbeitsvertragsrechtlich ohne weiteres möglich wäre. Vielmehr muß ein Arbeitgeber, der die Rechtstellung der einzelnen begünstigten Arbeitnehmer schmälern will, erhebliche Schwierigkeiten überwinden. Im vorliegenden Zusammenhang kommt es jedoch nur darauf an, daß ihn der Betriebsrat jedenfalls nicht

- 8 -



- 8 -

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 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 vertraglichen 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 Grundsatzentscheidungen gehört.

Die betriebliche Altersversorgung wird im wesentlichen in vier Grundformen durchgeführt: Durch Direktzusage, 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.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 der begünstigten Personenkreise gehört auch die Frage, nach welcher Wartezeit Versorgungsleistungen erstmalig in Betracht kommen, an welche Betriebsstreue 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.

3. Unabhängig von dem vorstehend zu II 3 2 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 betrieb-



- 10 -

lichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610 ff.; [BetrAVG]) in Betracht. Es regelt einige der von 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).

4. 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 "Leistungsplanes", 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 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.

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

An den geschilderten Bedenken ist richtig, daß dem Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich ein Initiativrecht zukommt, jedenfalls soweit keine Lohn- oder versorgungsrechtlichen 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 Ann. 3; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Ann. 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 Detierungsrahmen 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 Detierungsrahmen 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] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG [zu II 4 der Gründe]).

e) Der Betriebsrat ist nicht auf die Beteiligung an Regelungsfragen beschränkt. Über den vorstehend gekennzeichneten Rahmen hinaus hat er das Recht, jede Versorgungsordnung auf ihre Ver-

- 12 -

einbarkeit mit § 75 BetrVG 1972 zu überprüfen. Soweit er eine Verletzung von Recht und Billigkeit im Sinne dieser Verschrift feststellt, kann und muß er Abhilfe fordern. Inwieweit sind auch die Gründungsentscheidungen des Arbeitgebers, insbesondere die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises und der entsprechende Dotierungsrahmen, nicht unabänderlich.

In der Praxis erweisen sich die Änderungswünsche der Betriebsräte häufig als Kritik an der Billigkeit einer Versorgungsregelung. Auch im vorliegenden Verfahren ist den Akten zu entnehmen, daß der Antragsteller möglicherweise weniger die Zweckmäßigkeit als die Rechtmäßigkeit der Versorgungserordnung vom 25. Juni 1973 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 [zu III 3 der Gründe]). 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 entsprechen.

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

- 13 -



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

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

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.

5. 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 Ausführungen des Antragstellers lassen seine Verstellungen nur unvollkommen erkennen. Teilweise geht es diesen 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 Regulationsfragen hinsichtlich des Leistungsplans im Streit sind, ist ebenfalls nicht klar. Jedenfalls hat der Betriebsrat bisher keine konstruktiven Änderungsvorschläge entwickelt, wie sie in diesem Falle erforderlich wären (vgl. oben zu II B 4 a).

Das Landesarbeitsgericht ist allen diesen Fragen nicht nachgegangen. Es glaubte sich mit der Feststellung begnügen zu können, daß bei dem Erlaß der Ruhegeldordnung vom 25. Juni 1973 das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 zu beachten war. Diese Feststellung kann jedoch den Meinungsstreit der Beteiligten nicht beenden und deshalb zum Rechtsfrieden nicht beitragen. Sie läßt die Vielzahl der Abgrenzungsschwierigkeiten

- 14 -

des Mitbestimmungsrechts im vorliegenden Fall ungeklärt. Das entspricht nicht dem Verfahrensziel des Antragstellers. Deshalb wird das Landesarbeitsgericht zweckmäßigerweise auf eine Neuformulierung und Präzisierung des Beschlusses hinwirken und den Beteiligten Gelegenheit geben müssen, ihren Sachverhalt zu ergänzen.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Engel

Lichtenstein

