

Aktenzeichen: 3 AZR 1202/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 4. Mai 1982

- 3 AZR 1202/79 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt/Main

Urteil vom 10. Januar 1979

- 6 Ca 429/78 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt/Main

Urteil vom 15. Juni 1979

- 6 Sa 410/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Rahmen-Versorgungsordnung und Mitbestimmung

Gesetz: BetrVG § 87 Altersversorgung; BetrAVG §§ 1, 2;
BGB § 242 Ruhegehalt, § 151

Leitsätze:

1. Regelt eine Betriebsvereinbarung nur die grundlegenden Fragen der betrieblichen Altersversorgung, während sie die "Ausarbeitung des kompletten Vertragswerkes" einem Beratungsinstitut überläßt, so ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG damit noch nicht ausgeschöpft. Vielmehr bedeutet ein solches zweistufiges Regelungsverfahren im Zweifel, daß auch die endgültige Fassung der Versorgungsordnung vom Betriebsrat gebilligt werden muß.
2. Verteilt der Arbeitgeber die ausgearbeitete Fassung der Versorgungsordnung an die Belegschaft, bevor der Betriebsrat zugestimmt hat, so können dadurch vertragliche Ansprüche regelmäßig nicht entstehen.



3 AZR 1202/79

6 Sa 410/79 Frankfurt/Main

Verkündet am
4. Mai 1982

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Mai 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Schoden für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 15. Juni 1979 - 6 Sa 410/79 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 10. Januar 1979 - 6 Ca 429/78 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Versorgungsanwartschaft der Klägerin nach Dienstjahren oder nach Versicherungsjahren zu berechnen ist.

Die am 21. Oktober 1924 geborene Klägerin trat am 18. Juli 1950 in die Dienste der B (B), einer Rechtsvorgängerin der Beklagten. Die B setzte mit Wirkung vom 1. Oktober 1954 einen Pensionsplan in Kraft, der betriebliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiter durch Direktversicherung vorsah. Die Arbeitnehmer beteiligten sich an den Versicherungsprämien in Höhe von 1 % ihrer Bruttobezüge. Die Klägerin schloß sich dem Versorgungswerk am 1. April 1955 an.

Im April 1975 entstand die Beklagte durch Fusion der B mit einer anderen Luftfahrtgesellschaft. Diese hatte ebenfalls eine Altersversorgung eingeführt. Zur Vereinheitlichung der verschiedenen Pensionspläne schlossen die Beklagte und ihr Gesamtbetriebsrat am 27. November 1975 die "Betriebsvereinbarung Nr. 7 über die Neuregelung des Pensionssystems für die Mitarbeiter der B ". Diese Vereinbarung regelt unter Nr. 1 die Teilnahmeberechtigung, bestimmt unter Nr. 2 den Umfang der Leistungen, ausgehend von jedem "Dienstjahr", und stellt unter Nr. 3 klar, daß "die Leistungen auch künftig auf der Basis eines Direktversicherungsvertrages (Gruppenversicherung) finanziert" werden. Nr. 4 trifft eine Übergangsregelung und führt in Absatz 1 aus: "Wesentliches Ziel der Neuordnung ist neben einer Verbesserung der Versorgungssituation die Vereinheitlichung der bestehenden Pensionspläne und Sonderregelungen in einem neuen Plan, der für alle Mitarbeiter der B ab 1.1.1976 gelten soll". Nr. 5 enthält unter

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

arbeiterhandbuch dazu verpflichtet, Versorgungsansprüche nach der Zahl der tatsächlich erbrachten Dienstjahre zu bewerten. Daher sei in ihrem Falle für die Berechnung die Zeit von ihrem Dienstbeginn am 18. Juli 1950 bis zu ihrem Beitritt zum Pensionsplan am 1. April 1955 zu berücksichtigen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihren Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen unter Zugrundelegung einer anrechnungsfähigen Dienstzeit vom 18.7.1950 bis zum 31.12.1976 neu zu berechnen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Betriebsvereinbarung Nr. 7 sei wegen mangelnder Einigung über wesentliche regelungsbedürftige Punkte unwirksam. Gleiches gelte auch für das Mitarbeiterhandbuch. Der Gesamtbetriebsrat habe dessen Inhalt zu Recht als unwirksam beanstandet. Die Klägerin könne deshalb aus der Betriebsvereinbarung und aus dem Pensionsplan des Mitarbeiterhandbuchs für die Bewertung ihrer Versorgungsanwartschaft nichts herleiten. Die der Klägerin erteilte Berechnung ihrer Versorgungsanwartschaft sei richtig. Maßgeblicher Zeitraum für die Berechnung seien die Versicherungsjahre. Die Klägerin habe immer gewußt, daß ihr betriebliche Altersversorgung durch Direktversicherung gewährt werden solle. Für diese Form der Altersversorgung komme aber nur eine Anwartschaftsberechnung nach Versicherungsjahren in Betracht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

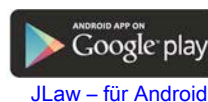
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Beklagte hat die Anwartschaft der Klägerin zutreffend berechnet.

- 5 -



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



1. Das Landesarbeitsgericht hat seine gegenteilige Auffassung in erster Linie auf Abschnitt 2 a der Betriebsvereinbarung Nr. 7 vom 27. November 1975 gestützt. Auf diese Vorschrift kann sich jedoch die Klägerin nicht unmittelbar berufen.

a) Die Beklagte hat behauptet und dafür Beweis angetreten, daß die Betriebsvereinbarung Nr. 7 nach dem Willen der Betriebspartner keine kollektivvertraglichen Normen schaffen sollte, sondern nur eine Regelungsabrede darstellte, die als Verhandlungsgrundlage für eine geplante und noch zu schaffende Versorgungsordnung dienen sollte. Wenn das richtig wäre, hätten die Regelungen der Betriebsvereinbarung Nr. 7 nur schuldrechtliche Bedeutung für das Verhältnis der Betriebspartner. Die Arbeitsverhältnisse würden durch eine solche Vereinbarung nicht berührt.

Dem Landesarbeitsgericht ist zuzugeben, daß die Überschrift der Regelung und ihr letzter Satz gegen die Annahme einer Regelungsabrede sprechen. Es wäre kaum verständlich, das Inkrafttreten "dieser Betriebsvereinbarung" für ein bestimmtes Datum vorzusehen, wenn ohnehin nur die Rechtsbeziehungen der Betriebspartner betroffen wären. Ob der Text der Vereinbarung allerdings so eindeutig ist, daß die beantragte Zeugenvernehmung abgelehnt werden durfte, kann dahingestellt bleiben. Die Klage ist auch dann unbegründet, wenn man dem Landesarbeitsgericht folgt und eine normativ wirkende Betriebsvereinbarung annimmt.

b) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, enthält die Betriebsvereinbarung Nr. 7 vom 27. November 1975 keine abschließende Regelung der betrieblichen Altersversorgung. Vielmehr wird in Abschnitt 5 Absatz 1 der Betriebsvereinbarung ein auf Versorgungsfragen spezialisiertes Beratungsinstitut "mit der Ausarbeitung des kompletten Vertragswerkes ... beauftragt". Wenn man dennoch mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgehen will, daß bereits unmittelbar und zwingend wirkende Versorgungsgrundsätze geschaffen werden sollten, so kann es sich dabei nur um "Rahmen-Regelungen" handeln, wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat.

Soweit in einer Betriebsvereinbarung nur der Rahmen der künftigen Versorgungsordnung geregelt wird, entstehen im Zweifel



- 6 -

zunächst nur "Stamm-Rechte", während die endgültige Berechnung der Versorgungsansprüche von der näheren Ausgestaltung der Versorgungsordnung abhängt. Ein solches Regelungsverfahren in mehreren Schritten ist bei Fragen der betrieblichen Altersversorgung sinnvoll und häufig anzutreffen. Die Ausformung der einzelnen Vorschriften kann Anlaß für viele Meinungsverschiedenheiten bieten. Soll die Altersversorgung versicherungsförmig durchgeführt werden, kommt noch die Schwierigkeit hinzu, daß die Versorgungsgrundsätze zusätzlich mit einem Dritten, dem Versicherungsunternehmen, ausgehandelt werden müssen. Das ist praktisch nur in mehreren Schritten durchführbar (vgl. BAG Beschluß vom 18. März 1976 - 3 ABR 32/75 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 2 b der Gründe). Wenn das Landesarbeitsgericht demgegenüber die Ansicht vertritt, eine "Kette von Mitbestimmungsverhandlungen" sei mit den Vorstellungen des Betriebsverfassungsgesetzes schwer vereinbar, so kann der Senat dem nicht folgen.

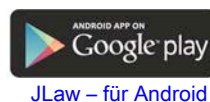
c) Danach könnte die Klägerin ihren Klageanspruch nur dann auf die Betriebsvereinbarung Nr. 7 vom 27. November 1975 stützen, wenn darin die umstrittene Frage der ruhegeldfähigen Dienstzeit abschließend geregelt worden wäre, so daß für die künftige Ausformung erkennbar kein Spielraum bleiben sollte. Das ist jedoch nicht anzunehmen.

Im Abschnitt 2 a der Betriebsvereinbarung Nr. 7 ist allerdings davon die Rede, daß für "jedes Dienstjahr" 1,55 % des Endgehaltes als Steigerungsbetrag vorgesehen sei. Aber der Begriff "Dienstjahr" ist nicht so eindeutig, daß dadurch jede nähere Bestimmung ausgeschlossen würde. Da es sich um eine versicherungsförmige Altersversorgung handelt, wäre vielmehr denkbar, daß nur beitragspflichtige Dienstjahre vorausgesetzt werden sollten. Dienstzeiten, in denen keine Beitragspflicht bestand, ergaben sich praktisch für diejenigen Arbeitnehmer, die schon bei einer Rechtsvorgängerin der Beklagten tätig gewesen waren, bevor eine betriebliche Altersversorgung eingeführt wurde. Bei der B war das im Oktober 1954 geschehen, so daß die Klägerin in den Jahren 1950 bis 1954 ihre Versorgung nicht steigern konnte. Eine

- 7 -



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



- 7 -

Regelung solcher Fälle war in der Rahmen-Betriebsvereinbarung Nr. 7 nicht zu erwarten. Wäre es anders, hätte man auf die Einschaltung eines Beratungsinstituts verzichten und von einem zweistufigen Regelungsverfahren ganz absehen können.

2. Ebenso wenig kann der neue Pensionsplan, der auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung Nr. 7 von einem Beratungsinstitut ausgearbeitet und von der Beklagten an die Belegschaft verteilt wurde, den Klageanspruch stützen. Diese Neuregelung ist nicht wirksam geworden, weil ihr die Zustimmung des Betriebsrates fehlt.

a) Die betriebliche Altersversorgung ist Teil der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Das hat der Senat wiederholt entschieden, und zwar auch für solche Versorgungssysteme, die mit Hilfe von Lebensversicherungsverträgen durchgeführt werden (Beschuß vom 18. März 1976 - 3 ABR 32/75 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 2 der Gründe). Die Beklagte konnte deshalb ihre bisher bestehenden Versorgungsregelungen nicht einseitig ändern.

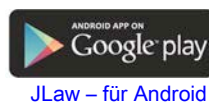
Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, sie habe in der Betriebsvereinbarung Nr. 7 bereits über alle grundlegenden Fragen Einigkeit mit dem Betriebsrat erzielt. Das mag zwar richtig sein, aber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wäre damit noch nicht ausgeschöpft. Die Betriebspartner glaubten, ohne sachkundige Hilfe nicht alle denkbaren Zweifel voraussehen und mit der erforderlichen Klarheit regeln zu können. Deshalb wollten sie vor der Endfassung ein Beratungsinstitut einschalten. Bei dieser Sachlage ist nicht anzunehmen, daß der Betriebsrat auf die Mitwirkung an der endgültigen Formulierung der Versorgungsordnung verzichten und die insoweit notwendigen Entscheidungen allein der Beklagten oder gar dem Beratungsinstitut überlassen wollte. Vielmehr wurde das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in zwei Schritten ausgeübt: Der erste Schritt einer Rahmen-Regelung sollte die grundsätzlichen Fragen klären und den Auftrag an das Beratungsinstitut abgrenzen. Die endgültige Fassung des Versorgungswerkes sollte dann erst in einem zweiten Schritt folgen, nachdem die Arbeit des Beratungsinstituts abgeschlossen war und als Formulierungshilfe dienen konnte. Indem die Beklagte das Mitarbeiter-

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

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

handbuch und den Pensionsplan einseitig drucken und verteilen ließ, verletzte sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats an der endgültigen Fassung der Versorgungsordnung.

b) Die Verteilung des Mitarbeiterhandbuchs konnte auch keine einzelvertraglichen Ansprüche begründen. Der Klägerin ist allerdings zuzugeben, daß die einseitige Bekanntgabe einer Versorgungsordnung regelmäßig als Zusammenfassung entsprechender Vertragsangebote an alle begünstigten Arbeitnehmer zu verstehen ist. Ein solches Angebot kann gem. § 151 Satz 1 BGB ohne ausdrückliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber angenommen werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Vertragsangebot ausschließlich Vergünstigungen vorsieht. Ob das auch im vorliegenden Fall anzunehmen ist, kann dahingestellt bleiben, weil die entsprechenden Änderungsverträge unwirksam wären.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und nach der weit überwiegenden Auffassung im Schrifttum können mitbestimmungspflichtige Fragen auch im Wege von Einzelarbeitsverträgen nicht geregelt werden, solange die Zustimmung des Betriebsrates fehlt. Rechtsgeschäfte, die zu einer Umgehung des Mitbestimmungsrechts führen, sind unwirksam (BAG 3, 266, 272 = AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG; BAG 10, 262, 265 = AP Nr. 22 aaO, zu 2 der Gründe; BAG 14, 164, 173 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung, zu 3 d der Gründe; BAG vom 17. Dezember 1968 - 1 AZR 178/68 - AP Nr. 27 zu § 56 BetrVG, zu IV der Gründe; BAG vom 5. Juli 1976 - 5 AZR 264/75 - AP Nr. 10 zu § 12 AZO, zu II 2 a der Gründe; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 87 Rz 3 a; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 16, 20; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Anm. 34; a.M. Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 34, 43 bis 65; Schlüter, DB 1972, 92 ff., 139 ff.; Richardi, ZfA 1976, 1, 35 ff.).

Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, sie habe auf die Rechtmäßigkeit der von der Beklagten getroffenen Maßnahmen vertraut und müsse in diesem Vertrauen geschützt werden. Allerdings ist es dem Arbeitgeber aus Gründen des Vertrauensschutzes u. U. verwehrt, seinerseits die Unwirksamkeit betriebsverfassungsrechtliche Pflichtwidrig-



keiten geltend zu machen. Ein so weitgehender Vertrauensschutz ist aber nur dann anzuerkennen, wenn der Arbeitnehmer auf der Grundlage der unwirksamen Vertragsregelung bereits Vorkehrungen getroffen hat, die nicht mehr rückgängig gemacht werden können, wenn z. B. Mehrarbeit oder Akkordarbeit geleistet oder Sonderurlaub genommen wurde (vgl. BAG Beschluß vom 22. November 1963 - 1 ABR 6/63 - AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung, zu 6 der Gründe; BAG Beschluß vom 18. März 1964 - 1 ABR 10/63 - AP Nr. 4 aaO, zu 5 der Gründe; BAG vom 17. November 1977 - 5 AZR 599/76 - AP Nr. 8 zu § 9 BUrlG, zu 3 b der Gründe; ferner die Beispiele bei Hanau, RdA 1973, 281, 290 f.). Solche Vorkehrungen sind im vorliegenden Fall nicht ersichtlich. Die Klägerin hat lediglich die Bezugsberechtigung für den Todesfall geklärt. Eine solche Klärung ist bei Lebensversicherungsverträgen ohnehin erforderlich und war außerdem jederzeit widerruflich.

3. Danach kann die Klägerin nicht verlangen, daß ihre Dienstzeit vom Juli 1950 bis zum Oktober 1954 als ruhegeldfähig angerechnet wird. Es kann dahingestellt bleiben, ob sich die Rechte der Klägerin nach der alten Versorgungsregelung richten, oder ob es trotz ihres Ausscheidens im Jahre 1976 auf die tarifliche Neuregelung im Dezember 1977 ankommt. Beide Versorgungsordnungen stellen für die Berechnung der Ruhegeldleistungen ausschließlich auf die Versicherungsjahre ab, so daß im Falle der Klägerin nur die Zeit vom 1. Oktober 1954 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1976 berücksichtigt werden muß. Auf diese Weise wird die Klägerin nach den gleichen Grundsätzen behandelt wie alle anderen Arbeitnehmer der Beklagten.

Das angefochtene Urteil war deshalb aufzuheben und das Urteil des Arbeitsgerichts, das die Klage abgewiesen hat, wiederherzustellen.

Dr. Dieterich

Schaub

zugleich für den durch
Urlaub verhinderten
Richter Dr. Gehring

Dr. Bermel

Schoden



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

