

Aktenzeichen: 3 AZR 168/86
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 26. April 1988
- 3 AZR 168/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. November 1984
Freiburg - 9 Ca 394/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. Oktober 1985
Baden-Württemberg - 2 Sa 25/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Beteiligung des Betriebsrats bei Teilschließung e. U-Kasse

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Altersversorgung, § 87 Abs. 1 Nr. 8 und
Nr. 10; BetrAVG § 1 Abs. 4

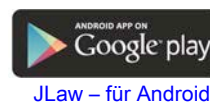
Leitsätze:

1. Nach § 87 Abs 1 Nr 8 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der Sozialeinrichtung mitzubestimmen. Zur Ausgestaltung gehört die Aufstellung von Grundsätzen, nach denen die zur Verfügung gestellten Mittel den begünstigten Arbeitnehmern zugewendet werden sollen.
2. Der Arbeitgeber kann die Mittel für die Sozialeinrichtung mitbestimmungsfrei einschränken; er kann eine Unterstützungseinrichtung teilweise schließen.
3. Nach der Kürzung der Mittel und der teilweisen Schließung einer Unterstützungskasse müssen die gekürzten Mittel auf die begünstigten Arbeitnehmer nach einem neuen Leistungsplan verteilt werden. Bei der Aufstellung dieses neuen Leistungsplans hat der Betriebsrat mitzubestimmen.
4. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt nicht deshalb, weil es sich um freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen handelt.
5. Der vollständige oder teilweise Widerruf von Leistungen oder Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung ist eine individual-rechtliche Erklärung des Arbeitgebers. Diese Erklärung zur Durchsetzung eines neuen Leistungsplans ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber bei der Aufstellung des Leistungsplans das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat.
6. Der Widerruf ist auch dann unwirksam, wenn er von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 1 Abs 4

- 2 -



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



- 2 -

BetrAVG (Unterstützungskasse) ausgesprochen wird. Die rechtliche Selbständigkeit dieser Einrichtung, der sich der Arbeitgeber als Träger der Unterstützungskasse für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bedient, findet ihre Grenze in den zwingenden Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats (insoweit Aufgabe von BAGE 31, 11, 19 = AP Nr 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu C der Gründe).

11



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 168/86
2 Sa 25/85 Baden-Württemberg

Verkündet am
26. April 1988

Noll,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Paul-Reichart für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. Oktober 1985 - 2 Sa 25/85 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 6. November 1984 - 9 Ca 394/84 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß die vom Kläger erworbene Versorgungsanwartschaft nach Maßgabe der Richtlinien über die Gewährung laufender Unterstützungen der Unterstützungseinrichtung der Firma
R KG, V e.V.,
in bisheriger Höhe weiterbesteht.

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

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger bei Eintritt eines Versorgungsfalls ein Ruhegeldanspruch gegen die Beklagte zusteht.

Der Kläger, geboren am 19. März 1950, ist seit dem 31. März 1964 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis in den Jahren 1982 und 1983 aus betrieblichen Gründen gekündigt, die Kündigung aber wieder zurückgenommen, nachdem der Kläger Kündigungsschutzklagen erhoben hatte.

Die Beklagte gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Sie hat im Jahre 1960 die "Unterstützungseinrichtung der Firma R KG, V e.V." gegründet. Vereinsmitglieder können nach § 5 der Satzung Gesellschafter der Beklagten und Belegschaftsmitglieder sein; die Mitgliedschaft wird durch Aufnahme erworben. In § 6 der Satzung ist



festgelegt, daß der Verein durch Zuwendungen der Beklagten dotiert wird. § 7 der Satzung schließt einen Rechtsanspruch der begünstigten Arbeitnehmer und deren Hinterbliebenen auf Leistungen aus und enthält den Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Gemäß § 9 der Satzung besteht der Vorstand des Vereins aus zwei Mitgliedern; der Vorsitzende wird von der Geschäftsführung der Beklagten bestimmt, sein Stellvertreter von der Mitgliederversammlung oder vom Betriebsrat der Beklagten. Eine Satzungsänderung bedarf einer Mehrheit von 3/4 der in einer Mitgliederversammlung erschienenen Mitglieder sowie der Zustimmung des Vorstands. Zur Auflösung des Vereins ist ein einstimmiger Auflösungsbeschluß des Vorstands sowie eine Mehrheit von 3/4 der auf einer Mitgliederversammlung erschienenen Mitglieder erforderlich.

Nach § 1 der vom Vorstand erlassenen "Richtlinien über die Gewährung laufender Unterstützungen" können Gesellschaftern und Belegschaftsmitgliedern der Beklagten laufende Unterstützungen gewährt werden, wenn diese mindestens zehn Jahre ununterbrochen im Dienst der Beklagten gestanden haben. Die Unterstützung beträgt gemäß § 3 der Richtlinien nach zehn Dienstjahren fünf v.H. des letzten Arbeitsentgelts und steigt für jedes weitere Dienstjahr um 1/4 v.H. § 8 der Richtlinien schließt einen Rechtsanspruch der Begünstigten auf die Gewährung von Unterstützungen aus.

Am 29. März 1984 leitete die Geschäftsleitung der Beklagten dem Betriebsrat folgende Mitteilung zu, die im Betrieb ausgehängt wurde:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Betr.: Unterstützungseinrichtung

- 1) Für Neu-Eintretende ist die Unterstützungseinrichtung ab 1.1.1984 geschlossen.
- 2) (Für) Alle Betriebsangehörigen, die am 1.4.1984 noch keine 10 Jahre Betriebszugehörigkeit haben und alle Betriebsangehörigen, die am 1.4.1984 noch nicht das 35. Lebensjahr vollendet haben, ist die Unterstützungs-Einrichtung geschlossen.

V , den 29. März 1984."

Hiermit war der Betriebsrat nicht einverstanden. Er machte mit Schreiben vom 12. April 1984 und 18. Mai 1984 Einwendungen geltend. Der Vereinsausschuß bestätigte jedoch den Beschluß der Geschäftsleitung. Dies wurde in der anschließenden Mitgliederversammlung bekanntgegeben. Auch der Kläger widersprach der Maßnahme mit der Begründung, die Vorschriften der Vereinssatzung seien nicht eingehalten worden. Die Beklagte und die Unterstützungseinrichtung antworteten ihm hierauf mit Schreiben vom 27. Juli 1984, er sei nicht Mitglied des Unterstützungsvereins und er könne, da er das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet habe, keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft mehr erwerben.

Der Kläger hat vorgetragen, er sei nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit automatisch Mitglied des Unterstützungsvereins geworden, da bei der Beklagten eine entsprechende Übung bestanden habe. Damit habe er eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erlangt, zumal sein Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten weiterbestehe und er zwischenzeitlich das 35. Lebensjahr vollendet habe. Dies folge auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz: Jeder Mitarbeiter, der lediglich über eine Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren verfüge, aber älter als 35 Jahre sei,



behalte seine Anwartschaft, während er, Kläger, trotz einer mehr als 20jährigen Betriebszugehörigkeit leer ausgehen solle. Die teilweise Schließung der Unterstützungskasse sei auch nicht notwendig gewesen. Die Beklagte habe dem Betriebsrat niemals Daten zugeleitet, aus denen sich die wirtschaftliche Notwendigkeit der Schließung ergebe. Zudem habe die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt. Die Mittel, die sie weiterhin der Unterstützungseinrichtung zur Verfügung stelle, hätte sie anders verteilen können und zwar so, daß für die Altersversorgung aller Mitarbeiter auch künftig Mittel zur Verfügung gestanden hätten.

Der Kläger hat (in der Revisionsverhandlung klargestellt) beantragt

festzustellen, daß die von ihm erworbene Versorgungsanwartschaft nach Maßgabe der Richtlinien über die Gewährung laufender Unterstützungen der Unterstützungseinrichtung der Firma
R KG, V e.V. in
bisheriger Höhe weiterbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger könne sich nicht auf Satzungsverstöße berufen, denn er sei nicht Vereinsmitglied geworden. Die Teilschließung der Unterstützungseinrichtung stelle auch keine Satzungsänderung dar. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe nicht. Die Versorgungszusagen seien frei widerruflich, soweit nicht bereits Rentenansprüche erwachsen oder Versorgungsanwartschaften gesetzlich unverfallbar geworden seien. Der Kläger habe noch keine unverfallbare Anwartschaft erworben, weil er im Zeitpunkt der Teilschließung keine 35 Jahre alt gewesen sei. Der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Widerruf sei sachlich berechtigt. Sie habe sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befunden. Das sei dem Betriebsrat bekannt gewesen. Um ihren Fortbestand zu sichern, habe sie drastische Sparmaßnahmen einleiten müssen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt, weil der Widerruf sachgerecht an die Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften nach dem Betriebsrentengesetz anknüpfe.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Der Kläger ist Inhaber einer Versorgungsanwartschaft. Der Widerruf der Versorgungszusage ist unwirksam.

I. Der Kläger hat eine Versorgungsanwartschaft erworben. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts erhielt er bei seiner Einstellung im Jahre 1964 die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung unter den in Satzung und Richtlinien der Unterstützungseinrichtung niedergelegten Voraussetzungen. Davon gehen auch die Parteien aus. Im übrigen hängt der Erwerb einer Anwartschaft nicht davon ab, ob der Kläger Mitglied des Unterstützungsvereins geworden ist. Nach der Satzung des Vereins und den Richtlinien wird die Mitgliedschaft für den Erwerb einer Versorgungsanwartschaft nicht vorausgesetzt; begünstigt sind alle Arbeitnehmer der Beklagten.



II. Die Versorgungsanwartschaft des Klägers ist nicht erloschen. Die Beklagte und die Unterstützungseinrichtung haben zwar die dem Kläger erteilte Zusage widerrufen. Der Widerruf ist aber unwirksam, weil die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachtet hat.

1. Durch das Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat vom 29. März 1984 sowie das Schreiben an den Kläger vom 27. Juli 1987 hat die Beklagte ihre Versorgungszusagen gegenüber einem Teil der Belegschaft und - nochmals gesondert - gegenüber dem Kläger widerrufen. Durch die Erklärung, für die am 1. April 1984 noch nicht 35 Jahre alten Mitarbeiter sei die Unterstützungseinrichtung geschlossen, und die weitere Erklärung, der Kläger könne keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erwerben, hat die Beklagte eindeutig zum Ausdruck gebracht, sie halte ihre Zusage nicht aufrecht und der Kläger werde im Versorgungsfall keine Leistungen erhalten. Insoweit ist dem Berufungsgericht zu folgen. Es trifft nicht zu, daß lediglich ein weiteres Anwachsen der Versorgungsanwartschaft verhindert werden sollte.

2. Die Beklagte macht geltend, sie habe lediglich die bisher für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung gestellten Mittel gekürzt und das Versorgungswerk teilweise geschlossen. Das ist nicht richtig. Mit ihrer Maßnahme haben die Beklagte und der Vorstand der Unterstützungseinrichtung zugleich die im Betrieb geltende Versorgungsordnung umgestaltet und einen neuen Leistungsplan aufgestellt.



a) Es trifft allerdings zu, daß die Beklagte ihr Versorgungswerk teilweise geschlossen und den Umfang der für die betriebliche Altersversorgung vorgesehenen Mittel (Dotierungsrahmen) gekürzt hat. Während bisher alle Arbeitnehmer unter den festgelegten Bedingungen eine Versorgung erwarten konnten, sollen nunmehr neue Mitarbeiter davon ebenso ausgeschlossen sein wie diejenigen Mitarbeiter, die am 1. April 1984 noch keine nach § 1 BetrAVG unverfallbare Anwartschaft erlangt hatten. Letztere sollen sogar ihre bis zum Änderungsstichtag erdienten Besitzstände verlieren. Für die Inhaber gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften soll dagegen die Versorgung unverändert fortgeführt werden, diese Arbeitnehmer sollen auch die in den Unterstützungsrichtlinien vorgesehenen Steigerungssätze noch verdienen können.

b) Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts erschöpft sich die Maßnahme der Beklagten aber nicht in der Teilschließung des Versorgungswerks und in der Kürzung der Mittel. Mit der Einschränkung des begünstigten Personenkreises bei den aktiven Arbeitnehmern haben die Beklagte und der Vorstand der Unterstützungseinrichtung zugleich eine neue betriebliche Ordnung für die künftige Gewährung von Versorgungsleistungen aufgestellt. Sie haben die weiterhin für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stehenden Mittel einem eingeschränkten Kreis von Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt, nämlich den Inhabern gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften, und alle übrigen bisher ebenfalls begünstigten Arbeitnehmer ausgeschlossen. Damit haben Beklagte und Unterstützungseinrichtung einen neuen Leistungsplan aufgestellt. Das wird deutlich, wenn man berücksichtigt, daß auch



angesichts des gekürzten Dotierungsrahmens andere Entscheidungen über die Verteilung der verbleibenden Mittel denkbar gewesen wären. Hätte etwa die Beklagte auch die unverfallbaren Versorgungsanwartschaften festgeschrieben statt sie weiter ansteigen zu lassen, so hätte sie Mittel frei gehabt und prüfen können, ob und inwieweit sie die schon erdienten aber noch verfallbaren Anwartschaften mit dem gleichen finanziellen Aufwand hätte aufrecht erhalten können.

3. Bei der Aufstellung eines neuen betrieblichen Leistungsplans hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Das gilt sowohl für die Fälle, in denen der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar verspricht (Direktzusagen) als auch dann, wenn er Leistungen unter Einschaltung einer rechtlich selbständigen Unterstützungseinrichtung zusagt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats folgt in einem Falle aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, im anderen aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG. Im vorliegenden Rechtsstreit bestand ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG.

a) Bei dem von der Beklagten gegründeten Unterstützungsverein handelt es sich um eine Sozialeinrichtung. Diese verfolgt satzungsgemäß den Zweck, den Arbeitnehmern der Beklagten und deren Angehörigen Unterstützungen zu leisten, insbesondere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren (§ 1 Abs. 4 BetrAVG). Die vorgesehenen Leistungen sind nach allgemeinen Richtlinien aus einer abgesonderten und besonders zu verwaltenden Vermögensmasse zu erbringen. Sie sind auf eine gewisse Dauer an-



gelegt. Das erforderliche Vermögen und die zur Erfüllung des Vereinszwecks nötigen Zuwendungen hat die Beklagte als Arbeitgeberin und Trägerin der Einrichtung aufzubringen (§ 6 der Vereinssatzung). Mithin ist § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG anzuwenden (BAGE 27, 194 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II A 1 der Gründe, mit zustimmender Anmerkung Richardi = SAE 1976, 37 mit Anm. Kraft; 31, 11, 14 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II A 1 der Gründe, mit Anm. Hanau; 51, 387, 392 f. = AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu B II 1 der Gründe, mit Anm. Schulin = SAE 1986, 303 mit Anm. Blomeyer; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 92, 93; GK-Wiese, BetrVG, 3. Bearb., Stand: Oktober 1982, § 87 Rz 251, 253; Dieterich, NZA 1984, 273, 275).

b) § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG eröffnet allerdings ein Mitbestimmungsrecht nur hinsichtlich der Form, der Ausgestaltung und der Verwaltung der Sozialeinrichtung. Daraus folgt, daß der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden kann, ob und in welcher Form er in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung einführen will, welche finanziellen Mittel er dafür bereitstellen und welche Zwecke er damit verfolgen will. Hat der Arbeitgeber diese Entscheidungen getroffen und soll entschieden werden, nach welchen Maßstäben die Sozialeinrichtung die ihr zur Verfügung gestellten Mittel den begünstigten Arbeitnehmern zuwenden soll, so geht es um die Ausgestaltung der Sozialeinrichtung: Dieser Verteilungsplan unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. BAGE 27, 194, 203 f. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 6 der Gründe, mit Anm. Richardi = SAE 1976,



37, mit Anm. Kraft; 31, 11, 15 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II A 2 der Gründe, mit Anm. Hanau = SAE 1979, 230, mit zust. Anm. Meisel; Galperin/Löwisch, BetrVG, Bd. II, 6. Aufl., § 87 Rz 186 f.; GK-Wiese, aaO, § 87 Rz 262 f.; Dietz/Richardi, BetrVG, Bd. 2, 6. Aufl., § 87 Rz 404 f.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 94 a und 99, 102; Höfer/Abt, BetrVG, 2. Aufl. 1982, ArbGr. Rz 472 f.; Dieterich, NZA 1984, 273, 276).

Nichts anderes gilt im Zusammenhang mit der Kürzung oder Einstellung von freiwilligen Leistungen einer Unterstützungskasse. So wie der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei eine Sozialeinrichtung errichten kann, kann er sie auch ohne Mitwirkung des Betriebsrats schließen oder ihren Zweck ändern. Der Betriebsrat soll nicht über § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG den Fortbestand einer Sozialeinrichtung gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen können. Dann aber muß der Arbeitgeber auch die Mittel für die Sozialeinrichtung mitbestimmungsfrei einschränken, etwa ein Versorgungswerk teilweise schließen dürfen. Das kann aber nichts daran ändern, daß für die Ausgestaltung der Sozialeinrichtung in dem fortbestehenden Umfang weiterhin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG besteht: Die Verteilung der gekürzten Mittel auf die weiterhin begünstigten Arbeitnehmer, der neue Leistungsplan, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats (vgl. BAGE 31, 11, 15 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II A 1 der Gründe; 37, 217, 222 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG Unterstützungskassen, zu II 2 der Gründe, mit Anm. Herschel; 25, 93 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnun-



gen; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aa0, § 87 Rz 97; Galperin/Löwisch, aa0, § 87 Rz 189, 191; Dietz/Richardi, aa0, § 87 Rz 443, 446; GK-Wiese, aa0, § 87 Rz 266, 274; Pauly, DB 1985, 2246, 2247; Blomeyer, SAE 1986, 98, 101).

Im Streitfall hätte die Beklagte somit zunächst die Zustimmung des Betriebsrats einholen müssen, bevor sie die neue Leistungsordnung ihrer Unterstützungskasse bekanntgab (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Sie kann dem nicht entgegenhalten, es handle sich um freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen. Der Betriebsrat soll gerade dann mitbestimmen, wenn der Arbeitgeber freiwillige Leistungen erbringt oder - wie hier - das geminderte Volumen freiwilliger Leistungen neu verteilt. Diese Mitwirkung soll die Arbeitnehmer vor einer einseitigen oder gar willkürlichen Gestaltung der Entlohnungsgrundsätze schützen, wozu auch betriebliche Versorgungsordnungen gehören. Es geht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges sowie um die Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (BAGE 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zu B III 1 der Gründe; Beschluß vom 13. Januar 1987 - 1 ABR 51/85 - AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 2 a der Gründe; Beschluß vom 24. November 1987 - 1 ABR 57/86 - zu B II 3 b der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Ebenso hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 13. Januar 1987 (aa0) zur Kürzung freiwilliger übertariflicher Lohnzuschläge Stellung genommen.

c) Die Beklagte kann dem auch nicht entgegenhalten, sie habe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lediglich den Kreis der Begünstigten neu bestimmt. Die Festlegung des begünstigten Personenkreises als mitbestimmungsfreie Maßnahme dient dazu, die unternehmerische Freiheit bei der Zwecksetzung der Sozialeinrichtung zu gewährleisten (BAGE 27, 194, 203 f. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung). Zwar kann es im Einzelfall zutreffen, daß der nachträgliche Ausschluß einer bestimmten Personengruppe auf einer neuen unternehmerischen Zweckbestimmung seiner freiwilligen Leistungen beruht (vgl. Pauly, DB 1985, 2246, 2247). Eine neue Zwecksetzung mit Auswirkung auf den begünstigten Personenkreis hat die Beklagte hier aber nicht vorgenommen. Die Neuregelung wurde, wie ihr Schreiben vom 29. März 1984 zeigt, dadurch ausgelöst, daß sie ihrer ungünstigen wirtschaftlichen Situation Rechnung tragen und Einsparungen vornehmen wollte. Allein hieraus leitete sie für sich als mitbestimmungsfreie Entscheidung ab, die Mittel für das Unterstützungswerk reduzieren zu können. Es ging der Beklagten mithin nicht darum, die Zweckbestimmung der Sozialeinrichtung zu ändern. Die neue Gruppenbildung ergab sich lediglich aus der Einschränkung der Mittel und orientierte sich schematisch am Umfang der aufrechterhaltenen Mittel. Dabei hat die Beklagte übersehen, daß sich mit der Reduzierung der Mittel zugleich die Frage der Neuverteilung stellte. Ihre Annahme, die Rücksichtnahme auf die Unverfallbarkeitsregelung des Betriebsrentengesetzes schließe jeden weiteren Entscheidungsspielraum aus, trifft nicht zu. Die Beklagte war nicht gehindert, andere Verteilungsgrundsätze einzuführen und einen anderen Leistungsplan aufzustellen.

4. Die Beklagte hat das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

verletzt. Sie hat ihren Betriebsrat nicht an der Neuregelung beteiligt. Eine Zustimmung des Betriebsrats zur neuen Leistungsordnung außerhalb einer organschaftlich organisierten Mitbestimmung liegt - unstreitig - nicht vor. Das Mitbestimmungsrecht kann zwar in einer organschaftlichen Weise gewahrt werden, indem Arbeitgeber und Betriebsrat allgemein vereinbaren, daß der Betriebsrat in die satzungsmäßigen Organe der selbständigen Unterstützungseinrichtung Vertreter entsendet, gegen deren Willen mitbestimmungspflichtige Beschlüsse nicht gefaßt werden können. Diese organschaftliche Lösung setzt damit eine paritätische Besetzung des zuständigen Vereinsorgans voraus (BAGE 31, 11 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, mit Anm. Hanau = SAE 1979, 230 mit Anm. Meisel; 37, 217 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, mit Anm. Herschel; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 425 f.; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 192 f.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 103 f.). Im Streitfall ist aber nicht ersichtlich, daß der Betriebsrat in den Organen der Unterstützungseinrichtungen paritätisch vertreten war. § 9 der Satzung sieht lediglich vor, daß der Vereinsvorstand aus zwei Personen besteht, von denen der Vorsitzende von der Beklagten, dessen Stellvertreter vom Betriebsrat oder von der Mitgliederversammlung bestimmt wird. Wer bei einer Vorstandsentscheidung den Stichtentscheid haben soll, ist nicht erkennbar. Es ist zudem nicht gewährleistet, daß der stellvertretende Vorsitzende vom Betriebsrat entsandt wird, er kann auch von der Mitgliederversammlung bestellt werden, an der wiederum der Betriebsrat nicht förmlich beteiligt ist (§ 9 der Vereinssatzung).



5. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Aufstellung der neuen Leistungsordnung hat zur Folge, daß der Widerruf der Versorgungszusagen - individualrechtlich - unwirksam ist.

a) Nach ständiger Rechtsprechung und herrschender Meinung in der Literatur ist die tatsächlich durchgeführte Mitbestimmung Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen zum Nachteil des Arbeitnehmers und deren Umsetzung in das einzelne Arbeitsverhältnis. Die Maßnahmen können ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht verbindlich durchgeführt werden (vgl. BAGE 3, 207, 212 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG, m. Anm. Dersch; 34, 331, 349 f. = AP Nr. 70 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu C II-der Gründe; 38, 365, 370 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu 2 b der Gründe, mit Anm. Moll; 39, 277 = AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, mit zust. Anm. Misera = SAE 1983, 317, mit zust. Anm. Hirschberg; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 16 f.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 23 f.; GK-Wiese, aaO, § 87 Rz 55 ff.; Pfarr, BB 1983, 2001, 2008 f.; Dieterich, NZA 1984, 273, 277).

b) Für die Rechtsfolge einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der Ausgestaltung einer Sozialeinrichtung gilt nicht deswegen etwas anderes, weil es um Entscheidungen von Organen einer rechtlich selbständigen Einrichtung geht. Der Senat hat allerdings in seinem Beschluß vom 13. Juli 1978 angenommen, einzelne unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht zustandegekommene Maßnahmen der rechtlich selbständigen Unterstützungskasse



seien nicht unwirksam, sondern müßten ggf. rückgängig gemacht werden (BAGE 31, 11, 19 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG Altersversorgung, zu II C der Gründe, mit der soweit ablehnenden Anmerkung von Hanau). An dieser Auffassung hält der Senat nicht mehr fest. Zutreffend hat Hanau in seiner Kritik an der Entscheidung darauf hingewiesen, daß der vom Senat betonte Gesichtspunkt der Rechtssicherheit es nicht gebietet, einzelne Beschlüsse der Sozialeinrichtung über Leistungen an die begünstigten Arbeitnehmer trotz Verletzung des Mitbestimmungsrechts für wirksam zu halten. Eine "Abschottung" der Sozialeinrichtung von den Folgen der Verletzung des Mitbestimmungsrechts sei nicht geboten, zumal es um ein juristisches Werkzeug des Arbeitgebers gehe und die Arbeitnehmer unmittelbar betroffen seien (Hanau, aaO, zu III). Hanau hebt auch zutreffend hervor, daß die rechtliche Selbständigkeit der Einrichtung ihre Grenze in den zwingenden Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats findet. Das gilt für eine Unterstützungskasse um so mehr, als es der Arbeitgeber selbst ist, der als Träger der Unterstützungskasse seinen Arbeitnehmern eine Versorgung zusagt. Widerruft der Arbeitgeber eine solche Zusage, dann muß er auch dafür einstehen, daß Änderungen mit der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Beteiligung der Mitarbeitervertretung zustande kommen. Die bloße Übertragung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten auf die selbständige Einrichtung kann nicht dazu führen, daß Rechte und Pflichten im Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien eingeschränkt werden.

III. Da feststeht, daß die Beklagte ihre Versorgungsordnung ohne Beteiligung ihres Betriebsrats umgestaltet hat, ist die Klage be-



gründet. Der Senat kann selbst entscheiden. Auf die vom Kläger weiter geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe kommt es nicht an. Der Senat weist jedoch darauf hin, daß entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts das Widerrufsrecht nicht erst durch die guten Sitten, das Verbot des Rechtsmißbrauchs und der Willkür begrenzt wird (BVerfG, Beschluß vom 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 3 c der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß der Kläger bereits einen Besitzstand verdient hatte, in den nur aus sog. triftigen Gründen eingegriffen werden kann (vgl. BAGE 46, 80 = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, mit Anm. Schulin).

Dr. Heither

Schaub

Griebeling

Weinmann

Paul-Reichart



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)