

Aktenzeichen: 3 AZR 472/04
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. Juli 2005
- 3 AZR 472/04 -

I. Arbeitsgericht
Wetzlar

Urteil vom 17. September 2003
- 2 Ca 663/02 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. Juni 2004
- 8 Sa 1771/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Festlegung der Rentenhöhe

Gesetze:

BGB § 315 Abs. 1; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10; BetrAVG § 1b Abs. 1 Satz
4 - Betriebliche Übung

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 472/04
8 Sa 1771/03
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juli 2005

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger und Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Schoden und Dr. Kaiser für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. Juni 2004 - 8 Sa 1771/03 - wird zurückgewiesen.



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



2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte den für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers maßgeblichen „Pensionshöchstbetrag“ richtig bestimmt hat. 1

Der Kläger ist am 21. Juli 1936 geboren. Er war vom 1. Januar 1962 bis zum 31. Dezember 1999 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern als AT-Angestellter, zuletzt als „Leiter Vertriebscontrolling“ tätig. Ihm war zunächst mit Schreiben vom 23. Mai 1967 eine Versorgungszusage erteilt worden entsprechend den für die außertariflichen Angestellten angewandten Bedingungen. Sie lautet auszugsweise: 2

„Der Höchstbetrag Ihres Ruhegeldes beträgt monatlich

DM 650,-- (i. W.: Sechshundertfünfzig)

Das Ruhegeld steigt vom Beginn Ihres ruhegehaltsfähigen Dienstalters bis auf diesen Höchstbetrag wie folgt an: Es errechnet sich nach Ablauf der ersten 5 Dienstjahre auf 30 v.H. und steigt in den nächsten 10 Dienstjahren jedes Jahr um 5 v.H. und für jedes weitere Dienstjahr um 2 v.H. Ihres 50 %-igen monatlichen ruhegehaltsfähigen Einkommens, berechnet nach dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre.“

Zu diesem Zeitpunkt belief sich das Bruttomonatsgehalt des Klägers auf 1.600,00 DM. Anschließend wurde der sich daraus ergebende Pensionshöchstbetrag (PHB) in unregelmäßigen Abständen erhöht. Er belief sich auf 32,73 bis 45,31 % des jeweiligen Monatsgehaltes. Mit Schreiben vom 15. März 1982 wurde dem Kläger wie auch anderen Versorgungsberechtigten eine neue Versorgungszusage erteilt, mit der er sich durch Unterschrift einverstanden erklärte (Versorgungsvereinbarung 1982). Dort heißt es hinsichtlich des PHB: 3

„(1) Der Höchstbetrag des monatlichen Ruhegeldes wird Ihnen mit besonderen Schreiben mitgeteilt. Er wird vom Beginn des ruhegehaltsfähigen Dienstalters an wie folgt erreicht:



- (a) Nach fünf Jahren mit 30 v.H.,
- (b) mit jedem weiteren Dienstjahr mit je 7 v.H., so daß er
- (c) mit 15 anrechenbaren Dienstjahren erreicht ist, wobei jedes angefangene Kalenderjahr als volles Dienstjahr gilt.“

Die Beklagte teilte dem Kläger Erhöhungen seines Gehaltes und des PHB, die teils gleichzeitig, teils zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgten, jeweils schriftlich mit. Beide entwickelten sich ab dem Jahre 1982 wie folgt:

4

Jahr	monatliches Grundgehalt in DM	PHB in DM	PHB in Prozent des monatlichen Grundgehaltes
1982	5.850,00	2.500,00	42,74
1983	6.200,00	2.650,00	42,70
1984	6.500,00	2.700,00	41,50
1985	6.700,00	2.700,00	40,30
1986	6.850,00	2.700,00	39,42
1987	7.150,00	2.850,00	39,86
1988	7.350,00	2.850,00	38,78
1989	7.550,00	2.850,00	37,75

Am 5. September 1989 fasste der Vorstand der Muttergesellschaft der Beklagten einen Beschluss über die Festlegung des PHB für die Mitarbeiter der Unternehmen des Konzerns. Dem lag ein Vermerk vom 22. Februar 1989 der für Verwaltung und Abwicklung von individuellen Pensionsverträgen zuständigen Angestellten der Muttergesellschaft zugrunde. Darin wurde erwähnt, dass die PHB „bis einschließlich 1987 grundsätzlich in Höhe von ca. 40 % des monatlichen Bruttogehaltes (ohne Jahresabschlußvergütung und ohne sonstige Einmalzahlungen)“ festgesetzt worden seien. Weiter heißt es darin, im Hinblick auf interne Klärungen werde dieser PHB zunächst nicht erhöht werden. Diese notwendigen Maßnahmen hätten „ohne Erklärung nach außen ... zu einem erheblichen Informations- und Begründungsbedarf bei den begünstigten außertariflichen Angestellten geführt, welche mit einer Anpassung auf wie bisher 40 % ihres Monatsgehaltes gerechnet“ hätten.

5

Nach dem Beschluss des Vorstandes sollte der PHB in Abhängigkeit vom Ruhegehaltsfähigen Einkommen zwischen 32 % und 40 % betragen, entsprechend einer

6



Staffel der ruhegehaltstfähigen Einkommen, die ,entsprechend der Entwicklung der Beitragsbemessungshöchstgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich fortgeschrieben‘ werden sollte. Damit sollte ein im Wesentlichen gleicher Gesamtversorgungsgrad für alle von der Regelung erfassten Ruhegeldempfänger sichergestellt werden. Dieser Beschluss wurde den Geschäftsführern der Unternehmen im Konzern mit Schreiben vom 6. September 1989 bekannt gemacht. Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 20. September 1989 ua. Folgendes mit:

„...“

die Höhe Ihrer späteren Firmenpension aufgrund des zwischen uns vereinbarten Pensionsvertrages hängt maßgeblich von dem jeweils gesondert mitgeteilten Pensionshöchstbetrag ab. Dieser wird von Zeit zu Zeit überprüft, um im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens eine gewisse Anpassung an die Gehaltsentwicklung vorzunehmen.“

Gehalt und PHB des Klägers entwickelten sich danach wie folgt:

Jahr	monatliches Grund- gehalt in DM	PHB in DM	PHB in Prozent des monatlichen Grundge- haltes
1990	7.900,00	2.850,00	36,08
1991	8.300,00	2.930,00	35,30

Vor dem 1. April 1992 zahlte die Beklagte dem Kläger neben dem monatlichen Bruttolohn noch eine über einem Monatslohn liegende Jahresabschlussvergütung. Danach zahlte sie das Jahresgehalt in 13 gleich hohen Anteilen aus. Im Jahre 1992 betrug der PHB zunächst 3.080,00 DM, was vor dem April bei einem monatlichen Grundlohn von 8.300,00 DM 37,11 % ausmachte. Nach der Umstellung ergab sich aus der Basis von 13 Gehältern ein Monatslohn von 8.805,00 DM, der zunächst gleichbleibende PHB betrug 3.080,00 DM, also 34,98 %. Später wurde der PHB auf 3.210,00 DM erhöht, was 36,46 % von 8.805,00 DM entspricht.

Ab 1993 entwickelte sich der PHB unter Zugrundelegung einer Verteilung des Jahreslohnes auf 13 Zahlungen wie folgt:

Jahr	Monatslohn in DM	PHB in DM	PHB in Prozent des monatlichen Grund- lohnes
1993	9.000,00	3.210,00	35,60



1995	9.140,00	3.210,00 3.310,00	35,12 36,21
1997	9.540,00	3.310,00	34,70
1998	9.725,00	3.310,00	34,04
1999	9.850,00	3.310,00	33,60

Mit Eintritt des Klägers in den Ruhestand am 1. Januar 2000 gewährte die Beklagte ihm zunächst ein betriebliches Ruhegeld iHv. 1.757,18 DM (= 898,43 Euro). Für die Berechnung legte sie den zuletzt dem Kläger mitgeteilten PHB iHv. 3.310,00 DM zugrunde.

10

Während des vorliegenden Rechtsstreits berechnete die Beklagte, wie auch in vergleichbaren Fällen, den PHB des Klägers neu. Dabei schrieb sie die Staffel des Vorstandsbeschlusses aus dem Jahre 1989 fort und legte ein ruhegehaltstfähiges monatliches Einkommen von zuletzt 9.485,00 DM zugrunde. Dies errechnete sie, indem sie das Jahreseinkommen durch 13,5 teilte. Bei einem PHB von 36 % des fiktiven Monatseinkommens betrug dieser 3.420,00 DM (= 1.748,62 Euro). Unter Abzug einer anrechenbaren Sozialversicherungsrente von 793,94 Euro betrug danach das monatliche Ruhegeld 955,00 Euro. Dies zahlte die Beklagte bis einschließlich 31. Dezember 2002 und erhöhte es ab dem 1. Januar 2003 unter Berücksichtigung einer Anpassung nach § 16 BetrAVG auf monatlich 1.002,50 Euro, die sie seit dem laufend zahlt. Außerdem nahm sie entsprechende Nachzahlungen vor.

11

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe ein Ruhegeld auf der Basis eines PHB von 40 % eines ruhegehaltstfähigen Einkommens von 9.850,00 DM zu. Dieses Einkommen errechnet er auf der Grundlage seines Jahreseinkommens, dividiert durch 13. Er kommt so zu einem PHB iHv. 3.940,00 DM (= 2.014,49 Euro). Das leitet er daraus her, dass die Beklagte immer einen PHB von 40 %, soweit man Rundungen unberücksichtigt lasse, festgesetzt habe. Damit habe sie sich im Sinne einer betrieblichen Einheitsregelung gebunden. Der Kläger bringt weiter vor, die Beklagte habe bei Änderung der Systematik der Berechnung des PHB auf Grund des Vorstandsbeschlusses aus dem Jahr 1989 betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte nicht eingehalten. Auch daher sei sie verpflichtet, den PHB - wie davor - auf jeweils 40 % festzusetzen.

12

Unter Berücksichtigung im Laufe des Rechtsstreits geleisteter Zahlungen hat der Kläger zuletzt beantragt,

13



1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.855,53 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 29. Oktober 2002 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, ab dem 1. November 2002 über die anerkannten 955,00 Euro hinaus monatlich weitere 265,86 Euro und ab dem 1. Januar 2003 über den anerkannten Betrag iHv. 1.002,50 Euro weitere 313,36 Euro betriebliche Altersversorgung monatlich an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, es habe keine Praxis gegeben, auf Grund derer der Kläger einen PHB von 40 % verlangen könne. Auch aus einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach dem Betriebsverfassungsgesetz ergäben sich keine Rechte des Klägers.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Betriebsrente auf der Basis eines PHB von 40 % zu berechnen.

I. Der Kläger kann seine Ansprüche weder aus der Versorgungszusage, einem diese konkretisierenden Verhalten der Beklagten noch aus § 315 BGB herleiten. Im Einzelnen gilt insoweit Folgendes:

1. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Kläger aus der Versorgungszusage vom 15. März 1982 keine bestimmte Höhe des PHB herleiten kann.

Insoweit kann offen bleiben, ob es sich bei dieser Versorgungszusage um eine typische oder eine nichttypische Vereinbarung handelt. Die Auslegung nichttypischer, individueller Willenserklärungen kann das Revisionsgericht nur daraufhin überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denk- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Die Auslegung typischer Verträge unterliegt einer unbeschränkten revisionsrechtlichen



Kontrolle (*Senat 11. Dezember 2001 - 3 AZR 334/00 - AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 11 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 80 mwN*). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer unbeschränkten Überprüfung stand:

Nach dem Wortlaut der Versorgungszusage ist in dieser kein PHB festgelegt. Vielmehr ist dort ausdrücklich auf besondere Schreiben verwiesen. Damit steht die Versorgungsvereinbarung 1982 in deutlichem Widerspruch zur ursprünglichen Versorgungszusage aus dem Jahre 1967. In dieser war das Ruhegeld in Abhängigkeit vom ruhegehaltstfähigen Einkommen und der Dienstzeit im Einzelnen geregelt und ein Höchstbetrag des Ruhegeldes in Form einer Kappungsgrenze festgelegt worden.

Die Versorgungsvereinbarung 1982 stellt deshalb lediglich eine Blankettzusage dar. Eine solche liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, eine Altersversorgung zu gewähren, sich jedoch vorbehält, bestimmte Versorgungsbedingungen noch im Einzelnen zu regeln (*vgl. Senat 23. November 1978 - 3 AZR 708/77 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 181, zu 1 der Gründe und 13. März 1975 - 3 AZR 446/74 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 167, zu I 1 der Gründe*). Aus einer derartigen Vereinbarung lässt sich ein Anspruch auf konkrete Versorgungsbedingungen - hier die Erhöhung des PHB - ohne eine entsprechende Festsetzung durch den Arbeitgeber nicht herleiten.

2. Ansprüche des Klägers ergeben sich auch nicht aus der Praxis der Beklagten und ihrer Rechtsvorgänger bei der Festlegung des PHB. Es ist entgegen der Ansicht des Klägers keine betriebliche Übung entstanden, nach der sich die Beklagte verpflichtet hat, den PHB - unter Berücksichtigung von Rundungsdifferenzen - immer auf 40 % festzusetzen. Ebenso wenig hat sich auf diesem Weg eine Verpflichtung der Beklagten ergeben, den Prozentsatz des PHB auf der Basis des Jahresgehaltes geteilt durch 13, statt durch 13,5 festzulegen.

a) Eine betriebliche Übung ist - wie sich auch aus § 1b Abs. 1 Satz 4 1. Alt. BetrAVG ergibt - eine geeignete Grundlage für Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung. Unter betrieblicher Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll (*Senat 30. April 1991 - 3 AZR 394/90 -, zu III 2 a der Gründe; 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 27, zu II 3 a der Gründe*). Aus betrieblicher Übung können sich auch Ansprüche auf eine bestimmte Berechnungs-



weise der Betriebsrente ergeben (vgl. Senat 23. April 2002 - 3 AZR 224/01 - BAGE 101, 122, zu B III 1 a der Gründe).

b) Das Landesarbeitsgericht hat das Entstehen einer betrieblichen Übung verneint. Es kann dahingestellt bleiben, inwieweit die so vorgenommene Auslegung durch das Revisionsgericht uneingeschränkt überprüft werden kann (dazu Senat 25. Juni 2002 - 3 AZR 360/01 - AP BetrAVG § 16 Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 3). Im Ergebnis erweist sich die Auslegung des Landesarbeitsgerichts auch bei vollständiger Überprüfung als richtig:

Auszugehen ist dabei nur von dem Verhalten des Arbeitgebers nach dem Zustandekommen der Versorgungsvereinbarung 1982. Mit dieser wurde eine vollständig neue vertragliche Grundlage geschaffen, die vorhergehende vertragliche Regelungen ersetzte. Da auch Ansprüche aus betrieblicher Übung vertraglicher Natur sind (dazu Senat 18. März 2003 - 3 AZR 101/02 - BAGE 105, 212, zu B I 2 d der Gründe; BAG 24. Juni 2003 - 9 AZR 302/02 - BAGE 106, 345, zu A II 2 c bb (1) der Gründe), sind vorher möglicherweise auf dieser Grundlage entstandene Rechte auf Anpassung des PHB mit der neuen Vereinbarung aufgehoben worden.

Das Verhalten der Beklagten nach Abschluss der Versorgungsvereinbarung 1982 konnte der Kläger aber nur vor dem Hintergrund eben dieser Vereinbarung verstehen. Danach wollte sich die Beklagte lediglich im Wege einer Blankettzusage verpflichten, sich also die Erhöhung des PHB selbst vorbehalten. Auch ein regelmäßiges, systematisches Verhalten des Arbeitgebers wäre vor diesem Hintergrund zu sehen. Der Kläger könnte daher auch auf Grund der regelmäßigen Wiederholung der Festsetzung des PHB auf - nach seiner Annahme - gerundet 40 % seines jeweiligen Monatsgehaltes nicht annehmen, diese Leistungsanpassung solle auf Dauer wiederholt werden. Es kommt daher nicht mehr auf die Frage an, ob der PHB im Betrieb der Beklagten und im Arbeitsverhältnis des Klägers zu unregelmäßig festgesetzt wurde, um unabhängig von der vertraglichen Regelung der Versorgungszusage eine betriebliche Übung zu begründen (vgl. dazu BAG 28. Februar 1996 - 10 AZR 516/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 192 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 139).

c) Etwas anderes ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht aus dem Vermerk vom 22. Februar 1989. Allerdings kann ein Arbeitgeber, der durch interne Regelungen eine Praxis begründet, die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung erfüllen, soweit die interne Regelung auch praktiziert wird (vgl. Senat 18. März 2003



- 3 AZR 101/02 - BAGE 105, 212, zu B I 2 der Gründe). Der vom Kläger herangezogene Vermerk hat eine derartige Praxis aber nicht begründet, sondern allenfalls mit dem Ziel der Veränderung beschränkt auf ungefähre Werte - „ca.“ - beschrieben.

Aus dem Vermerk in Verbindung mit dem Vorstandsbeschluss der Konzernmutter der Beklagten und deren Umsetzung durch die Beklagte kann allenfalls eine betriebliche Übung entstanden sein, nach der die geänderte Praxis konsequent durchzuführen ist. Dies ist spätestens durch die im Rahmen des Prozesses vorgenommenen Anpassungen geschehen. Das gilt auch, soweit die Beklagte bei der Berechnung des monatlichen Einkommens, das Grundlage für die prozentuale Berechnung des PHB ist, das Jahresgehalt durch 13,5 und nicht durch 13 geteilt hat. Zum Zeitpunkt des Vorstandsbeschlusses ist die Jahressonderzahlung noch so unregelmäßig geleistet worden, dass sie bei der Berechnung des PHB nicht zugrunde gelegt werden konnte und sollte. Durch die Änderung des Gehaltssystems und dessen Umstellung auf feststehende Jahreszahlungen änderte sich dies. Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte diese Änderung bei der Berechnung des PHB in pauschalierter Form berücksichtigte. Sie hat damit lediglich eine möglicherweise bestehende betriebliche Übung veränderten Umständen angepasst und auf eine Störung der Geschäftsgrundlage (vgl. nunmehr § 313 BGB) reagiert.

28

3. Ansprüche des Klägers folgen auch nicht daraus, dass die Beklagte etwa bei der Anpassung des PHB nach dem Zustandekommen der Versorgungsvereinbarung 1982 die Grenzen billigen Ermessens nicht eingehalten hätte.

29

Ist eine Versorgungszusage - wie hier - in Form einer Blankettzusage geregelt, hat die spätere Ausgestaltung billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) zu genügen. Neben den rechtsgeschäftlich verbindlichen Vorgaben sind bei der Ausfüllung auch vom Arbeitgeber geweckte Vorstellungen und Erwartungen zu berücksichtigen (BAG 23. November 1978 - 3 AZR 708/77 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 181, zu 2 der Gründe). In ihrem Schreiben vom 20. September 1989 hat die Arbeitgeberin erklärt, den PHB von Zeit zu Zeit überprüfen zu wollen, um „im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens eine gewisse Anpassung an die Gehaltsentwicklung“ vorzunehmen.

30

Solche Anpassungen haben die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerinnen vorgenommen. Der Kläger beruft sich nicht darauf, die von der Beklagten vorgenommenen Anpassungen des PHB entsprächen nicht billigem Ermessen. Dafür sind auch keine Anhaltspunkte ersichtlich. Eine die Höhe des PHB betreffende Erwartung wurde

31



vor dem Hintergrund der Versorgungszusage - wie dargelegt - nicht geweckt. Auch soweit die Beklagte bei der Berechnung des PHB nicht das volle anteilige Monatseinkommen des Klägers berücksichtigt, sondern lediglich das durch 13,5 geteilte Jahreseinkommen, sind die Grenzen billigen Ermessens eingehalten. Das hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandeter Weise angenommen.

II. Der Kläger kann auch nichts aus einer möglichen Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz herleiten. 32

1. Allerdings liegt die Annahme nahe, dass der Vorstandsbeschluss der Muttergesellschaft der Beklagten aus dem Jahre 1989 und seine Umsetzung mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG waren. 33

Nach dieser Regelung hat der Betriebsrat bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung mitzubestimmen. Das gilt auch für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Es erstreckt sich zwar nicht auf die Entscheidung darüber, ob eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet wird, welche finanziellen Mittel der Arbeitgeber dafür zur Verfügung zu stellen hat, welcher Personenkreis begünstigt und welcher Durchführungsweg beschritten werden soll (*vgl. Senat 18. März 1976 - 3 ABR 32/75 - AP BetrVG 1972 § 87 Altersversorgung Nr. 4, zu II B 2 b der Gründe*). Sollen jedoch die für die betriebliche Altersversorgung seitens des Arbeitgebers zur Verfügung gestellten Mittel anders als bisher auf die begünstigten Arbeitnehmer verteilt werden, können die hierfür maßgeblichen Verteilungsgrundsätze als Teil der betrieblichen Lohngestaltung nur gemeinsam mit dem Betriebsrat festgelegt werden (*Senat 23. September 1997 - 3 ABR 85/96 - BAGE 86, 312, zu B I 1 der Gründe; 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74 - BAGE 27, 194, zu II B 8 der Gründe*). 34

In dem Beschluss, den PHB nach vorher nicht maßgebenden Grundsätzen festzulegen, könnte eine mitbestimmungspflichtige Änderung der Verteilungsgrundsätze zu sehen sein. Eine einseitige Regelung wäre dann mitbestimmungswidrig. 35

2. Eine danach mögliche Mitbestimmungswidrigkeit würde jedoch nicht dazu führen, dass dem Kläger Ansprüche zustehen: 36

Eine Maßnahme des Arbeitgebers, die der notwendigen Mitbestimmung entbehrt, ist rechtswidrig und unwirksam. Die tatsächlich durchgeführte Mitbestimmung ist 37



nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen zum Nachteil des Arbeitnehmers. Maßnahmen zum Nachteil der Arbeitnehmer sind allerdings nur solche, die bereits bestehende Rechtspositionen der Arbeitnehmer schmälern. Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats führt nicht dazu, dass sich individualrechtliche Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer ergeben, die zuvor noch nicht bestanden haben. Bei Nichtbeachtung der Mitbestimmung durch den Arbeitgeber erhält der Arbeitnehmer keinen Erfüllungsanspruch auf Leistungen, die die bestehenden Vertragsgrundlagen übersteigen (*BAG 11. Juni 2002 - 1 AZR 390/01 - BAGE 101, 288, zu III 3 der Gründe mit umfassenden Nachweisen*). Der Kläger hatte aber - wie dargelegt - auf vertraglicher Grundlage keinen Erfüllungsanspruch auf die von ihm begehrten Leistungen.

Etwas anderes gilt auch nicht deshalb, weil die Beklagte verpflichtet war, den PHB nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) festzulegen. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats zwingt sie auch insoweit nicht, ihr Ermessen so auszuüben, dass dem Kläger Ansprüche eingeräumt werden, die er ohne die Ausübung des Ermessens nicht hätte. Die gegenteilige Ansicht würde dem Arbeitnehmer einen Erfüllungsanspruch auf Leistungen geben, der die bestehende Vertragsgrundlage übersteige (*vgl. BAG 3. Dezember 2002 - 9 AZR 559/01 -, zu A II 2 a dd (3) der Gründe*).

III. Schließlich kann sich der Kläger - entgegen seiner in der Revision geäußerten Ansicht - auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Es ist nicht ersichtlich, welche Gruppe von Arbeitnehmern besser als der Kläger behandelt worden sein soll. Im Gegenteil beruft sich der Kläger darauf, eine generelle Handhabung durch die Beklagte, von der er auch betroffen ist, sei rechtswidrig und begründe weiter gehende Rechtspositionen.

Reinecke

Breinlinger

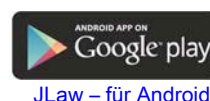
Zwanziger

Schoden

Kaiser



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

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