

## Infoblatt:

# Form und Inhalt der Beteiligung des Betriebsrats bei der Einrichtung eines betrieblichen Versorgungswerks

In Betrieben mit Betriebsräten (§ 1 Abs. 1 BetrVG) haben die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer großen Einfluss auf die Bestimmungen über Voraussetzungen und Umfang der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Zum einen sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Dabei kommen § 87 Abs. 1 Nr. 8 bzw. Nr. 10 BetrVG in Betracht.

Zum anderen fördert die beratende Beteiligung der Arbeitnehmervertretung auch bei den Entscheidungen, die nicht mitbestimmungspflichtig sind, die Akzeptanz der Bedingungen durch die Arbeitnehmer.

Bei den Beteiligungsrechten ist zunächst zu unterscheiden zwischen den vom Arbeitgeber finanzierten Leistungen und den durch Entgeltumwandlung von den Arbeitnehmern selbst finanzierten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

### 1. Arbeitgeberfinanzierte Leistungen

Ein Arbeitgeber ist in der Regel nicht verpflichtet, Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Die Leistung ist eine freiwillige Sozialleistung, sofern der Arbeitgeber weder durch Gesetz noch durch Tarifvertrag gezwungen ist. Bei freiwilligen Leistungen ist das Mitbestimmungsrecht nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eingeschränkt.

Der Arbeitgeber entscheidet daher allein (mitbestimmungsfrei) darüber,

- ob die bAV eingeführt wird,
- ob und in welchem Umfang er finanzielle Mittel für diese Leistung zur Verfügung stellen will (Dotierungsrahmen),
- über den Durchführungsweg, der für die bAV gewählt wird,
- über den begünstigten Personenkreis, wobei der Arbeitgeber den Gleichbehandlungs- und Gleichberechtigungsgrundsatz berücksichtigen muss.

Alle übrigen Entscheidungen sind mitbestimmungspflichtig. Das gilt für die Aufstellung und jede Änderung eines Leistungsplanes. Bei einer Neuordnung nach Kürzung der Mittel ist die Aufstellung eines neuen Leistungsplanes erforderlich. Die Neuregelung ist daher mitbestimmungspflichtig.

### 2. Arbeitnehmerfinanzierte Anwartschaften

Die Arbeitnehmerfinanzierung erfolgt durch Entgeltumwandlung. Die Entgeltumwandlung ist bereits in § 1a BetrVG geregelt. Diese gesetzlichen Regelungen, die bereits sehr detailliert sind und sowohl Zeitpunkt und Höhe sowie den begünstigten Personenkreis umfassen, gehen jeglicher betrieblicher Vereinbarung vor, weil sie nicht dispositiv sind. Das ergibt sich bereits aus § 87 Abs. 1 BetrVG („soweit eine (...) gesetzliche Regelung nicht besteht“).

Es besteht daher insoweit weder ein Regelungsbedarf noch ein Regelungsraum. Betriebliche Vereinbarungen sind diesbezüglich daher unzulässig.

Gleichwohl hat die praktische Erfahrung gezeigt, dass eine Beteiligung des Betriebsrats die Akzeptanz eines betrieblichen Versorgungswerks deutlich erhöht. Daher ist die Mitwirkung des Betriebsrats zu empfehlen, sofern es um die Definition und die Höhe des Arbeitgeberzuschusses (prozentualer Zuschuss auf den Entgeltumwandlungsbetrag) geht.

### 3. Mitbestimmungspflichtige Gegenstände

Ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG hat der Betriebsrat jedoch bei der Gestaltung des Leistungsplans oder bei Erstellung einer „Nutzungsordnung“. Mit Leistungsplan wird umschrieben, welcher Arbeitnehmer unter welchen Bedingungen welche Leistung beanspruchen darf. Wesentliche Teile des Leistungsplans und möglicherweise auch einer Nutzungsordnung, wie sie die Rechtsprechung versteht, enthält die Versorgungsordnung. Die Versorgungsordnung ist jedoch deutlich umfassender, weil darin auch Informationen und Hinweise für die Arbeitnehmer enthalten sind.

Leider gibt es noch nicht zu jedem Detail eine klare Rechtsprechung. Es kann daher der mitbestimmungsfreie Teil einer Versorgungsordnung von dem mitbestimmungspflichtigen Teil nicht klar abgegrenzt werden. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, die Mitbestimmung des Betriebsrats eher auszudehnen als einzuschränken.

Durch dieses Mitbestimmungsrecht werden jedoch die Rechte des Arbeitgebers nicht eingeschränkt.

Daher findet die Mitbestimmung bei der Leistungsplanung ihre Grenze zum Beispiel bei der Festlegung des Dotierungsrahmens oder der Wahl des Durchführungsweges (zu den mitbestimmungsfreien Rechten siehe oben).

#### **Zwischenergebnis:**

Da die Einrichtung eines Versorgungswerks mitbestimmungsfreie, mitwirkungspflichtige und mitbestimmungspflichtige Bestandteile enthalten kann, sollte der Betriebsrat ausdrücklich zustimmen. Werden in der Betriebsvereinbarung gleichzeitig mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Gegenstände geregelt, handelt es sich um eine sog. teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung. Das setzt eine umfassende Information und Beteiligung voraus.

#### **4. Versorgungsordnung ohne Betriebsrat?**

Gelegentlich kommt es vor, dass Betriebsrat und Arbeitgeber sich über den Inhalt einer Versorgungsordnung nicht einigen können. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber sowohl das Recht als auch die Möglichkeit, eine Versorgungsordnung (einseitig) als Gesamtzusage zu erlassen. Gegenstände, die mitbestimmungspflichtig sind, dürfen darin nicht enthalten sein.

#### **5. Form der vertraglichen Regelung: Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede**

Im Regelfall wird das Ergebnis der Verhandlungen über die Ausgestaltung der Versorgungszusagen in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Zur ausreichenden Beteiligung des Betriebsrats sind auch formlose Absprachen möglich (Betriebsabsprachen oder Regelungsabreden). Entscheidend ist, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats tatsächlich verwirklicht wurde. Dazu ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats erforderlich.

Die Betriebsvereinbarung hat Einfluss auf die individuellen Arbeitsverhältnisse, soweit betriebliche Mindeststandards geschaffen werden. Sie begründet daher Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer, unmittelbar und zwingend, § 77 Abs. 4 BetrVG.

Eine Betriebsvereinbarung hat vor allem für den Arbeitgeber Vorteile, wenn er später die Versorgungszusagen ändern (z. B. einschränken) will, denn die Betriebsvereinbarung wirkt unmittelbar auch im individuellen Arbeitsverhältnis. Voraussetzung ist allerdings, dass diese spätere Veränderung, die ggf. auch eine

Verschlechterung der Bedingungen für die Arbeitnehmer enthalten darf, vorbehalten wurde.

Eine Regelungsabrede begründet Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer nicht direkt. Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer werden dadurch begründet, dass auf der Basis einer Regelungsabrede individuelle vertragliche Vereinbarungen getroffen werden. Das ist typisch bei Gesamtzusagen, wie sie die Versorgungsordnung darstellt.

Sowohl die förmliche Betriebsvereinbarung als auch die formlose Regelungsabrede können jedoch nicht einseitig verändert werden, sondern müssen gekündigt oder durch neue Absprachen ersetzt werden. Eine Verschlechterung der Bedingungen für die umfassten Arbeitnehmer ist nur möglich

- bei gestörter Geschäftsgrundlage,
- bei vorbehaltenem Widerruf bzw. vorbehaltener Abänderung durch Betriebsvereinbarung und
- wenn die nachfolgende Betriebsvereinbarung bei kollektiver Vergleichsbetrachtung insgesamt nicht ungünstiger ist als die Gesamtzusage (vgl. BAG vom 16.11.2011 – 10 AZR 60/11).

#### **6. Kündigung einer Betriebsvereinbarung**

Mit Wirksamwerden der Kündigung wird die Betriebsvereinbarung beendet.

Zu beachten ist aber eine mögliche Nachwirkung. Da das Unternehmen über den Dotierungsrahmen frei entscheiden kann, entfaltet eine Betriebsvereinbarung, die Ansprüche auf Leistungen der bAV begründet, insoweit grundsätzlich keine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG. Das gilt jedoch nicht uneingeschränkt.

Kündigt der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung und will er die Versorgung zukünftig nicht fortführen, entfällt auch die Nachwirkung. Die erworbenen Anwartschaften der Arbeitnehmer sind nach Maßgabe der 3-Stufen-Theorie des BAG (sog. 3-Stufen-Theorie, ständige Rechtsprechung seit 17. April 1985 - 3 AZR 72/83) geschützt. Insoweit entfaltet die Kündigung keine Wirkung.

Im Einzelnen ergeben sich bei der Beteiligung des Betriebsrats viele Rechtsfragen. Sprechen Sie uns gern an.

#### **Ihr Ansprechpartner:**

**KLEFFNER Rechtsanwälte**

**Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**

**Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg**

Telefon: 0341 580 622 36

Telefax: 0341 580 622 37

E-Mail: [info@kleffner-rechtsanwaelte.de](mailto:info@kleffner-rechtsanwaelte.de)

Internet: [www.kleffner-rechtsanwaelte.de](http://www.kleffner-rechtsanwaelte.de)