

Carespektive – Infos

Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung

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

Die funktionale Zuständigkeit der Interessenvertretungen kann in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden. Wenn von „Betriebsrat“ die Rede ist, sind je nach Unternehmensstruktur auch „Gesamtbetriebsrat“ oder auch „Konzernbetriebsrat“ gemeint.

I. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei arbeitgeberfinanzierten Leistungen

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gehören zu den bedeutenden betrieblichen Sozialleistungen des Arbeitgebers. Für die Einführung und Beibehaltung der Leistungen gibt es personalpolitische, betriebswirtschaftliche und steuerrechtliche Gründe.

1. Rechtliche Grundlagen

Die Beteiligungsrechte bei der Ausgestaltung der Versorgungssysteme sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gehören zum Lohn im Sinne dieser Bestimmung. Sie gilt für Barlohn ebenso wie für Versorgungslohn. Zum Lohn im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gehören alle Geldleistungen und geldwerten Leistungen, die als Gegenleistung für die Arbeitsleistungen erbracht werden, mit Ausnahme der Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

Werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über selbständige rechtliche Versorgungseinrichtungen erbracht (Unterstützungskassen und Pensionskassen), können die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG beruhen. In Bezug auf Inhalt und Grenzen der Mitbestimmungsrechte besteht zwischen beiden Normen kein Unterschied. Die Beteiligung des Betriebsrats ist in beiden Fällen gewährleistet.

2. Einschränkung der Mitbestimmungsrechte bei freiwilligen Leistungen

Dem Wortlaut der Bestimmungen nach sind die Mitbestimmungsrechte nicht eingeschränkt. Im Regelfall umfasst das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen

Lohngestaltung auch das Initiativrecht des Betriebsrats. Er kann in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Vorschläge für die Regelung einer Angelegenheit machen und gegebenenfalls auch mit Hilfe einer Einigungsstelle durchsetzen.

Bei freiwilligen Leistungen ist das Mitbestimmungsrecht nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eingeschränkt. Um freiwillige Leistungen handelt es sich immer dann, wenn der Arbeitgeber zu ihnen weder durch Gesetz noch durch Tarifvertrag gezwungen ist. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind ein gutes Beispiel für eine „freiwillige Leistung“. Es gibt kein Gesetz, nach dem der Arbeitgeber zu Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gezwungen würde. Es gibt auch in der Privatwirtschaft (im Unterschied zum öffentlichen Dienst) kaum tarifliche Verpflichtungen der Arbeitgeber zu Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die Einrichtung und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung ist im Wesentlichen Sache des einzelnen Arbeitgebers, es heißt deshalb zu Recht auch „betriebliche“ Altersversorgung.

Dem Charakter der Leistung muss die Rechtsprechung zu § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Rechnung tragen. Der Arbeitgeber kann über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht zu Leistungen gezwungen werden, die er nicht erbringen will. Das führt zu erheblichen Einschränkungen des Mitbestimmungsrechts. Es gilt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts:

Der Arbeitgeber entscheidet allein (mitbestimmungsfrei) darüber, ob und in welchem Umfang er finanzielle Mittel für diese Leistung zur Verfügung stellen will, welche Versorgungsform (Durchführungsweg) er wählt und welchen Arbeitnehmerkreis er versorgen will.

Die Wahl des Durchführungswegs ist deshalb mitbestimmungsfrei, weil diese Entscheidung erhebliche finanzielle Auswirkungen hat.

Im Durchführungsweg der Direktversicherung und Pensionskasse fließen z. B. sofort Mittel aus dem Unternehmen ab. Bei der Direktzusage müssen die Zusagen erst im Versorgungsfall eingelöst werden.

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 mitbestimmungspflichtig.

3. Verfahren der Mitbestimmung

Mitbestimmung heißt Einigung über den Leistungsplan zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG). In der betrieblichen Praxis wird sie in Fragen der Ausgestaltung von Versorgungsplänen selten angerufen. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei über die Höhe der Mittel entscheiden, die er für diese Sozialleistung zur Verfügung stellen will. Ein etwaiger Streit über einzelne Versorgungsvoraussetzungen und Versorgungsbedingungen ist damit weniger bedeutungsvoll. Ein Streit würde auch das Ziel der Einrichtung häufig gefährden.

Die Einigung über den Leistungsplan erfolgt im Betrieb (oder häufig bei unternehmenseinheitlichen Versorgungszusagen) im Unternehmen. Es verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat).

Besonderheiten bestehen bei der Einschaltung einer U-Kasse. Auch insoweit müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat im Betrieb über die Leistungsordnung einigen, die der Arbeitgeber in der Unterstützungskasse durch das entsprechende Organ beschließt (zweistufige Mitbestimmung).

Ist aber das Organ der Kasse paritätisch besetzt (Arbeitgeber und Betriebsrat - organschaftliche Mitbestimmung), können die Leistungspläne von dem paritätisch besetzten Organ (Geschäftsführung oder Vorstand) beschlossen werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind in diesem Fall gewahrt, er ist an der Ausgestaltung gleichberechtigt beteiligt.

4. Ergebnis des Verfahrens

Die erforderliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann in zwei Formen festgehalten werden:

- a) Die Einigung kann in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt werden,
- b) die Einigung kann auch in Form einer „Regelungsabrede“ erfolgen.

Im Regelfall wird das Ergebnis der Verhandlungen über die Ausgestaltung der Versorgungszusagen heute in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Das hat vor allem für den Arbeitgeber Vorteile, wenn er später die Versorgungszusagen ändern (z. B. einschränken will). Die Betriebsvereinbarung begründet Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer (persönlicher Geltungsbereich). Sie gilt unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG).

Eine Regelungsabrede begründet keine Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer. Sie können Ansprüche nur dadurch erwerben, dass das Ergebnis der Verhandlungen in vertragliche Vereinbarungen umgesetzt wird. Dabei handelt es sich in der Regel um vertragliche Einheitsregelungen oder Gesamtzusagen. Das gilt nicht nur für die Begründung von Anwartschaften und Ansprüchen der Arbeitnehmer, sondern auch für alle Änderungen des Leistungsplans (Versorgungsordnung).

5. Verletzung von Mitbestimmungsrechten

Verletzt der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, hat dies individualrechtliche Folgen. Alle Rechtshandlungen des Arbeitgebers, die auf eine Änderung der Versorgungsordnung und damit einzelner Versorgungsansprüche abzielen, z.B. Widerruf bei U-Kassen, sind unwirksam, wenn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachtet wurde.

Die durchgeführte Mitbestimmung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für alle Maßnahmen des Arbeitgebers zum Nachteil des Arbeitnehmers. Das folgt aus dem Schutzzweck des BetrVG. Der kollektivrechtliche Schutz tritt neben den individualrechtlichen Schutz. Die von der Rechtsprechung entwickelte Lehre ist dem Sicherungsinstrument des § 102 Abs. 1 S. 3 BetrAVG nachgebildet („eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist (individualrechtlich)

unwirksam“).

Ein Beispiel soll das verdeutlichen: Der Arbeitgeber hatte eine Versorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt. Wegen erheblicher wirtschaftlicher Schwierigkeiten hat er gegenüber einem Teil der Arbeitnehmer die Versorgungszusagen widerrufen.

Das bedeutete eine Änderung des Leistungsplans. Der Betriebsrat hatte dieser Änderung nicht zugestimmt. Das Landesarbeitsgericht hatte die Änderung wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers gebilligt. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat der Klage auf Feststellung, dass der alte Leistungsplan unverändert fortbestehe, stattgegeben. Die Änderung war unwirksam, weil der Betriebsrat nicht zugestimmt hatte (Bundesarbeitsgericht Urteil vom 26. 4. 1988 – 3 AZR 168/86).

Wie sinnvoll die Beteiligung des Betriebsrats gewesen wäre, zeigt sich an den unausgewogenen Kürzungen der Zusagen.

II. Die Beteiligung des Betriebsrats bei arbeitnehmerfinanzierten Versorgungszusagen.

Die Leistungen, die die Arbeitnehmer aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwarten haben, werden erheblich eingeschränkt. Die gesetzliche Rentenversicherung beruht auf dem Umlageverfahren. Die erwerbstätige Generation finanziert mit ihren Beiträgen das Alterseinkommen der Rentner. Mit diesem Verfahren kann das heutige Versorgungsniveau im Alter nicht mehr sichergestellt werden.

Vorsorge des Einzelnen ist unumgänglich. Zwei Wege kommen in Betracht: die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge. In beiden Fällen wird Kapital zur Versorgung im Alter gebildet.

Seit dem 1. Januar 2002 kann der Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zur Kapitalbildung beitragen. Betriebliche Altersversorgung liegt nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG auch vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung). Nach § 1a BetrAVG hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Er kann so in den rechtlichen Rahmenbedingungen des BetrAVG (Schutzgesetz) zu seiner Versorgung im Alter beitragen.

Grund und Höhe des Anspruchs auf Entgeltumwandlung, Einschränkungen des Anspruchs und Durchführungswege sind in § 1a BetrAVG geregelt. Im Umfang dieser gesetzlichen Regelung besteht kein Mitbestimmungsrecht. Das folgt aus dem Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG („soweit eine gesetzliche Regelung nicht besteht“).

Das gilt insbesondere für die Bestimmung des Durchführungswegs. Das Gesetz räumt dem Arbeitgeber ein Bestimmungsrecht ein. Dieses Bestimmungsrecht kann nicht durch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eingeschränkt werden. Das Gesetz ist zwingend. Wohl aber sind Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat angezeigt. Die Entgeltumwandlung wird in einem Unternehmen nur dann erfolgreich eingesetzt werden können, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam für die Verbreitung des Systems sorgen.

Auch die Frage, welches konkrete Unternehmen in einem Durchführungsweg gewählt werden soll (Pensionskasse, Unternehmen der Lebensversicherung), unterliegt der Alleinentscheidung des Arbeitgebers. Auch insoweit sind für die gesetzliche Regelung Gründe der Verwaltungsvereinfachung ausschlaggebend. Letztlich wird aber das Instrument der Entgeltumwandlung scheitern, wenn der Betriebsrat nicht bei der Auswahl beteiligt wird und den Arbeitnehmer deshalb die Entgeltumwandlung empfehlen kann.

Alle Fragen der Entgeltumwandlung können auch in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Allerdings können die Betriebsparteien den Arbeitnehmern keine Entgeltumwandlung vorschreiben. Sie können nur Angebote machen.

Außerdem ist in Betriebsvereinbarungen zu regeln, wie sich die Entgeltumwandlung auf andere Ansprüche im Arbeitsverhältnis auswirkt, die von der Höhe des Entgelts abhängig sind, z. B. Sonderzahlungen auf der Grundlage der regelmäßig gezahlten Vergütung.

Dr. Friedrich Heither
Vors. Richter am BAG (a.D.)
Rechtsanwalt in Berlin

nestor Info vom: Juli 2005