



Kollektives Arbeitsrecht

▀ Umfang der Mitbestimmung bei betrieblicher Altersversorgung

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei betrieblicher Altersversorgung erfasst nicht die Auswahl des Versorgungsträgers und den Umfang der Zusage.

BAG, Beschl. v. 29.7.2003 – 3 ABR 34/02
(LAG Hamm – 10 TaBV 132/01)
BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10
BAGReport 2004, 152

Das Problem: Ein Tarifvertrag über die Förderung der tariflichen Altersvorsorge sieht vor, dass der Arbeitgeber zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung Zahlungen leistet, aber über den Versorgungsweg frei entscheidet; für den Fall, dass er keine Entscheidung trifft, hat eine Anmeldung der Arbeitnehmer bei der Hamburger Pensionskasse von 1905 (HPK) zu erfolgen. Der Arbeitgeber entschloss sich zum Abschluss eines Gruppenversicherungsvertrages bei der R + V Lebensversicherung und verhandelte hierüber mit dem Betriebsrat. Der Betriebsrat sprach sich für die Anmeldung zur HPK aus und erklärte, nachdem eine Einigung nicht zustande kam, die Verhandlung für gescheitert. Die Arbeitgeberin stellte daraufhin das Mitbestimmungsrecht in Abrede und schloss den Vertrag mit der R + V ab. War dies, wie der Betriebsrat beantragte festzustellen, mitbestimmungswidrig und ggf. deshalb unwirksam?

Die Entscheidung des Gerichts: In sämtlichen Instanzen blieb der Antrag des Betriebsrat ohne Erfolg. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats könne sich nur aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ergeben. Der Senat wiederholt insofern seine bisherige Rechtsprechung, wonach der Arbeitgeber grundsätzlich **frei** darüber entscheide, **ob, in welchem Umfang und für welche Personen** er zusätzliche Leistungen erbringen wolle und **welchen Durchführungsweg mit welchem Versorgungsträger** er beschreite. Der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers werde zwar (betreffend die Höhe der Förderung) durch den Tarifvertrag eingeschränkt, was aber nicht gleichzeitig die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Verhältnis zur Gesetzeslage erweitere. Der Tarifvertrag selbst belasse die Entscheidung über Durchführungsweg und Versorgungsträger beim Arbeitgeber. Auch (im Falle einer Direktversicherung) die Auswahl oder der Wechsel des Versicherungsunternehmens unterliege nicht der Mitbestimmung, denn es sei letztlich auch der Arbeitgeber, der das **Ausfallrisiko** trage.

Konsequenzen für die Praxis: Das BAG **führt die bisherige Rechtsprechung weiter**, die besagt, dass Gegenstand des Mitbestimmungsrechts **nur die Gewährleistung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit** sei. Bei einem gegebenen Dotierungsrahmen hat der Betriebsrat kein Recht bei der Auswahl des Versicherungsunternehmens, selbst wenn er meint, ein anderes Unternehmen biete bei gleichen Kosten die „besseren“ Leistungen. Die Freiheit des Arbeitgebers kann nur tarifvertragsrechtlich eingeschränkt werden, wie es hier im Hinblick auf die Frage der Dotierung geschehen ist.

Beraterhinweis: Die hier besprochene Entscheidung betrifft ausschließlich die arbeitgeberfinanzierte zusätzliche Altersversorgung. Bei einer durch Gehaltsumwandlung eigenfinanzierten betrieblichen Altersversorgung sind zahlreiche Besonderheiten wie etwa sofortige Unverfallbarkeit, Insolvenzversicherung etc. zu beachten. ◀

*RA FAArbR Axel Braun, Luther Menold Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH, Köln*