

## BAG aktuell · BAG aktuell · BAG aktuell

### *Widerruf einer Unterstützungskassenverordnung*

BetrAVG §§ 1, 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 4; BGB §§ 329, 414.

1. Scheidet ein Arbeitgeber, der den Arbeitnehmern eine Altersversorgung über eine Unterstützungskasse versprochen hat, aus dem Kreis der Trägerunternehmen der Unterstützungskasse aus, so endet die Leistungspflicht der Kasse. Statt dessen muß der Arbeitgeber die Versorgungszusage unmittelbar erfüllen (Bestätigung von BAGE 54, 176 = AP Nr. 17 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen).

2. Nach § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG können auch laufende Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers gekürzt oder eingestellt werden.

3. Vor der Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage muß der Arbeitgeber den Träger der Insolvenzversicherung einschalten und, wenn dieser der Übernahme der Versorgungsverpflichtungen nicht zustimmt, im Wege der Feststellungsklage klären lassen, ob er zur Kürzung oder Einstellung berechtigt ist (BAGE 32, 220 = AP Nr. 4 zu § 7 BetrAVG). Ist ein rechtskräftiges Urteil nicht so schnell wie erforderlich zu erhalten, genügt die Erhebung der Klage (Bestätigung des Senatsurteils vom 20. 1. 1987 — 3 AZR 313/85 — AP Nr. 12 zu § 7 BetrAVG Widerruf). Die Erhebung der Klage ist aber unverzichtbare Voraussetzung für die Wirksamkeit des Widerrufs, um die Zahlung der Versorgungsleistungen entweder durch den Arbeitgeber oder durch den PSV sicherzustellen (im Anschluß an BAGE 61, 24 = AP Nr. 15 zu § 7 BetrAVG Widerruf).

BAG-Urt. v. 22. 10. 1991 — 3 AZR 486/90.

### *Mitbestimmung bei Versorgungswiderruf*

BetrVG § 87; BetrAVG §§ 1, 2, 7.

1. Bei der Teilschließung einer Unterstützungskasse hat der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zu beachten.

a) Der Arbeitgeber kann die Mittel, die er für die Altersversorgung seiner Arbeitnehmer über eine Unterstützungskasse zur Verfügung stellen will (Umfang der finanziellen Verpflichtungen, Dotierungsrahmen), mitbestimmungsfrei kürzen. Das führt dazu, daß für die zur Verfügung stehenden Mittel ein neuer Verteilungsplan aufzustellen ist.

b) Der Betriebsrat hat bei der Aufstellung von Grundsätzen mitzubestimmen, nach denen die vom Arbeitgeber (Trägerunternehmen) zur Verfügung gestellten Mittel an die begünstigten Arbeitnehmer verteilt werden sollen.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann ausnahmsweise entfallen, wenn es an einem Regelungsspielraum für die Verteilung der verbleibenden Mittel fehlt. Werden jedoch im Rahmen einer Übergangsregelung weitere Mittel verteilt, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten.

3. Ein vom Arbeitgeber oder von der Unterstützungskasse erklärter Widerruf von Versorgungszusagen ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht beachtet hat.

4. Es bleibt offen, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, im Falle einer wirtschaftlichen Notlage (§ 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG) den Pensions-Sicherungs-Verein in Anspruch zu nehmen.

BAG-Urt. v. 10. 3. 1992 — 3 AZR 221/91.

### *Kündigung einer Betriebsvereinbarung*

BetrVG § 77; ZPO § 256.

1. Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung sind kündbar. Die Kündbarkeit wird durch Vereinbarung eines allgemeinen steuerunschädlichen Widerrufsvorbehalts nicht ausgeschlossen.

2. Der Senat unterscheidet zwischen der Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung und den Rechtsfolgen einer Kündigung. Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterscheiden sich von Betriebsvereinbarungen über andere freiwillige Leistungen:

a) Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält der Arbeitnehmer erst, wenn er seinerseits vorgeleistet hat. Die Leistung, die durch Versorgung entgolten wird, ist die dem Arbeitgeber während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erwiesene Betriebstreue, die Gesamtheit der ihm erbrachten Dienste. Die vom Arbeitgeber zugesagte Gegenleistung kann nicht wegfallen, ohne daß es dafür rechtlich billigenwerte Gründe gibt.

b) Das gilt auch, wenn die betriebliche Altersversorgung in einer Betriebsvereinbarung zugesagt wird. Deshalb werden die aufgrund einer Betriebsvereinbarung erworbenen Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer kraft Gesetzes nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes geschützt. Je stärker in Besitzstände eingegriffen wird, desto gewichtiger müssen die Änderungsgründe sein (Bestätigung des Urteils des Senats vom 18. 4. 1989, BAGE 61, 323 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).

BAG-Beschl. v. 10. 3. 1992 — 3 ABR 54/91.

### *Mitbestimmung — Anrechnung übertariflicher Zulage*

BetrVG §§ 77, 87; ArbGG § 45.

1. Der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG steht einem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Festlegung von Kriterien für über-/außertarifliche Zulagen nicht entgegen. Dieses Mitbestimmungsrecht kann sowohl durch formlose Regelungsabrede als auch durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung ausgeübt werden.

2. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 wird durch den Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG nur dann ausgeschlossen, wenn eine inhaltliche und abschließende tarifliche Regelung über den Mitbestimmungsgegenstand besteht. Das ist nicht der Fall, wenn das Mindestentgelt im Tarifvertrag geregelt ist, der Arbeitgeber aber darüber hinaus eine betriebliche über-/außertarifliche Zulage gewährt.

3. Die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf über-/außertarifliche Zulagen und der Widerruf von über-/außertariflichen Zulagen aus Anlaß und bis zur Höhe einer Tariflohnerhöhung unterliegen dann nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn sich dadurch die Verteilungsgrundsätze ändern und darüber hinaus für eine anderweitige Anrechnung bzw. Kürzung ein Regelungsspielraum verbleibt. Dies gilt unabhängig davon, ob die Anrechnung durch gestaltende Erklärung erfolgt oder sich automatisch vollzieht.

4. Anrechnung bzw. Widerruf sind mitbestimmungsfrei, wenn dadurch das Zulagenvolumen völlig aufgezehrt wird oder die Tariflohnerhöhung vollständig und gleichmäßig auf die über-/außertariflichen Zulagen angerechnet wird.

5. a) Bei mitbestimmungspflichtigen Anrechnungen kann der Arbeitgeber bis zur Einigung mit dem Betriebsrat das Zulagenvolumen und — unter Beibehaltung der bisherigen Verteilungsgrundsätze — auch entsprechend die einzelnen Zulagen kürzen.

b) Verletzt der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht, sind Anrechnungen bzw. Widerruf gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern rechtsunwirksam.

BAG-Beschl. v. 3. 12. 1991 — GS 2/90.

### *Antrag auf Unterlassung von Überstunden*

BetrVG §§ 77, 87; ZPO § 253.

Die Betriebsparteien können eine formlose Abrede, durch die für einen längeren Zeitraum eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit im Sinne von § 87 Abs. 1 BetrVG geregelt wird, ordentlich mit einer Frist von drei Monaten (analog § 77 Abs. 5 BetrVG) kündigen, sofern keine andere Kündigungsfrist vereinbart worden ist.

BAG-Beschl. v. 10. 3. 1992 — 1 ABR 31/91.

Einsender: Prof. Dr. Wolfhard Kohle, Halle/S.