

## BAG aktuell · BAG aktuell · BAG aktuell

### *Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierungen*

BetrVG §§ 99, 101.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Eingruppierung erschöpft sich nicht darin, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat die von ihm für richtig befundene Eingruppierung mitteilt und dem Betriebsrat Gelegenheit zur Stellungnahme gibt. Der Arbeitgeber hat vielmehr die Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung einzuholen und bei deren Verweigerung ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (Bestätigung der ständigen Senatsrechtsprechung).

BAG-Urt. v. 9. 2. 1993 — 1 ABR 51/92.

### *Kürzung der verdienten Dynamik, triftiger Grund*

BetrAVG § 1, 7; BGB §§ 133, 157, 242.

1. Verspricht der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung nach den Regelungen einer Unterstützungskasse, sind spätere Eingriffe in die Versorgungszusagen nicht beliebig zulässig. Erworbene Rechte können nur aus besonderem Grund entzogen werden. Es gelten die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Je stärker der Besitzstand ist, den die Arbeitnehmer erworben haben, um so gewichtiger muß der Grund sein, der einen Eingriff rechtfertigt (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. zuletzt BAGE 61, 273 = AP Nr. 23 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen).

2. Der Ausschluß des Rechtsanspruchs auf Leistungen der Unterstützungskasse ist nach ständiger, durch das Bundesverfassungsgericht gebilligter Rechtsprechung (BVerfGE 74, 129 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen) nur als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht anzuerkennen (Bestätigung von BAGE 61, 273).

3. Den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes wird dann genügt, wenn den abgestuften Besitzständen unterschiedlich gewichtige Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenübergestellt werden. Das Gewicht des Eingriffsgrundes muß der Stärke des Besitzstandes entsprechen. Bei den Besitzständen des Arbeitnehmers ist zu unterscheiden zwischen den nur ausnahmsweise antastbaren, insolvenzgeschützten Teilbeträgen, die sich aus der Berechnung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ergeben, der sogenannten „zeitanteilig verdienten Dynamik“ (Schutz des Berechnungsfaktors „ruhegehaltstfähiges Entgelt“) und den Steigerungsbeträgen, die ausschließlich von der weiteren Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängen. Bei den Eingriffsgründen ist zu unterscheiden zwischen zwingenden, triftigen und sachlich-proportionalen Gründen (Bestätigung von BAGE 61, 273).

4. Auch für Eingriffe in Versorgungszusagen im Jahre 1968 ist bei der Prüfung aus heutiger Sicht von der vom Senat vorgenommenen Dreiteilung der Besitzstände auszugehen. Die Prüfungsmaßstäbe haben sich inhaltlich nicht verändert, sie wurden durch die neuere Rechtsprechung nur konkretisiert (Bestätigung von BAGE 66, 39, 43 f.). Über die Frage eines verfassungsrechtlich begründeten Vertrauensschutzes bei Änderung einer ständigen Rechtsprechung (vgl. hierzu BVerfG Beschluß vom 28. 9. 1992 — 1 BvR 496/87 — DB 1992, 2511, zu II 2 b der Gründe) ist hier nicht zu entscheiden.

5. Wird aus wirtschaftlichen Gründen in die zugesagte Dynamik eingegriffen, ist dieser Eingriff nur berechtigt, wenn der Unternehmer die Rente nicht mehr aus Erträgen und Wertzuwächsen erwirtschaften kann und deshalb die Gefahr besteht, daß die Entwicklung des Unternehmens beeinträchtigt und seine Substanz aufgezehrt wird (Bestätigung von BAGE 61, 273, 280).

BAG-Urt. v. 17. 11. 1992 — 3 AZR 76/92.

### *Mitbestimmung bei Auswahl von Versicherungsunternehmen*

BetrVG § 87; BetrAVG §§ 2, 17.

1. Schließt ein Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Lebensversicherungsverträge zugunsten seiner

Arbeitnehmer bei einem Versicherungsunternehmen ab, unterliegen der Leistungsplan und die Regelungen über die Heranziehung der Arbeitnehmer zu Versicherungsbeiträgen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dagegen gehört die Auswahl des Versicherungsunternehmens, mit dem der Arbeitgeber diese Lebensversicherungsverträge abschließt, nicht zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

2. Der Wechsel der Versicherungsgesellschaft ist keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, solange der Verteilungsplan und die Beitragsbelastung der Arbeitnehmer davon unberührt bleiben.

3. Gegen die Ablösung von Versorgungszusagen, die auf einer betrieblichen Einheitsregelung beruhen, durch einen Tarifvertrag, bestehen jedenfalls dann keine Bedenken, wenn in dem Tarifvertrag die vertraglich bereits erworbenen Rechte aufrechterhalten und die Leistungen insgesamt verbessert werden.

4. Die tarifliche Regelung schließt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats immer dann aus, wenn sie den Bestimmungstatbestand abschließend und aus sich heraus anwendbar regelt (im Anschluß an den Beschluß des Ersten Senats vom 5. 5. 1992 — 1 ABR 69/91 — n. v.). Haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen in bestimmter Höhe (Versicherungssumme) und sollen die etwa anfallenden Gewinnanteile mit Versicherungsbeiträgen des Arbeitgebers verrechnet werden, besteht kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Verwendung der Gewinnanteile.

BAG-Beschl. v. 16. 2. 1993 — 3 ABR 29/92.

### *Annahmeverzug und Arbeitsunfähigkeit*

BGB §§ 615, 293, 296

Der Senat hält an seiner Auffassung fest, daß der Arbeitgeber bei einer von ihm ausgesprochenen unwirksamen Kündigung gehalten ist, wegen § 296 BGB von sich aus den Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern, wenn er die Folgen des Annahmeverzuges nach § 615 BGB vermeiden will (Bestätigung des Senatsurteils vom 24. 10. 1991 — 2 AZR 112/91 — EzA § 615 BGB Nr. 70).

BAG-Urt. v. 21. 1. 1993 — 2 AZR 309/92.

### *Kündigung nach Einigungsvertrag — Auflösungsantrag*

Einigungsvertrag Art. 20; KSchG §§ 1, 9, 10.

1. Der Begriff „Angehörige des öffentlichen Dienstes“ i. S. von Art. 20 Einigungsvertrag ist umfassend zu verstehen. Er umfaßt nicht nur Angehörige der öffentlichen Verwaltung, sondern auch solche Arbeitnehmer, die in Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger die öffentliche Verwaltung ist (hier: Bedienstete eines Landestheaters).

2. Eine wirksame Kündigung wegen mangelnden Bedarfs gem. Anlage I Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2 zum Einigungsvertrag setzt voraus, daß der Arbeitgeber substantiiert dargetut, daß die Anzahl der vorhandenen Arbeitnehmer größer ist als die unter Zugrundelegung einer unternehmerischen Entscheidung zur Verfügung stehende Arbeitsmenge. Eine bloße Behauptung, der Personalbestand solle verringert werden, reicht nicht aus. Es ist auch vorzutragen, daß für die zu Kündigenden keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr bestehen.

3. Liegen bei einer Kündigung die Voraussetzungen nach Anlage I Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 Abs. 4 zum Einigungsvertrag nicht vor, ist sie zugleich sozialwidrig i. S. von § 1 KSchG. Der Arbeitgeber kann in einem solchen Fall zulässig einen Auflösungsantrag nach §§ 9, 10 KSchG stellen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen.

BAG-Urt. v. 18. 3. 1993 — 8 AZR 331/92.