

## Pressemitteilungen - Infos

---

---



### **Pressemitteilung Nr. 96/08**

#### **Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung**

Hat ein Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung „gemäß der Satzung und den Richtlinien einer Unterstützungskasse“ zugesagt, kündigt er diese und widerruft er seine Versorgungszusage - abgesehen von der bereits erdienten Anwartschaft - vollständig, so unterliegt diese Maßnahme nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 8 BetrVG. Für eine mitbestimmte anderweitige Neuverteilung der verbliebenen Mittel bleibt dann kein Raum mehr. Bereits aus diesem Grunde scheidet eine gesetzliche Nachwirkung der Betriebsvereinbarung aus. Hieran ändert sich auch nichts dadurch, dass der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung vorgeschlagen hat, über eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung eine neue Betriebsvereinbarung zu schließen, die der veränderten Situation entspricht. Wie weit eine von den Betriebspartnern vereinbarte Nachwirkung reicht, hängt vom Inhalt dieser Abrede und vom Inhalt der zugrunde liegenden Betriebsvereinbarung ab.

Im vorliegenden Fall verwies die Versorgungszusage auf die Satzung und die Richtlinien einer Unterstützungskasse. Im Jahre 1978 wurden die maßgeblichen Richtlinien durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung geändert und darin eine Nachwirkung vereinbart. Die Arbeitgeberin kündigte die Gesamtbetriebsvereinbarung im September 1991 und widerrief die Versorgungszusage für die Zukunft. Sowohl eine weitere Dynamisierung der bereits erdienten Anwartschaften als auch künftige Zuwächse sollten vollständig entfallen. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass sich die Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaft bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2005 weiterhin nach den Regelungen der Richtlinien und der Gesamtbetriebsvereinbarung richte.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten war erfolgreich. Sie führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits. Die in der Gesamtbetriebsvereinbarung vorgesehene Nachwirkung ließ das Widerrufsrecht der Arbeitgeberin unberührt. Die Ausübung dieses Rechts bedurfte nicht der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch noch aufzuklären, ob der Widerruf dem Kläger gegenüber ausreichend verlautbart wurde und ob tragfähige Widerrufsgründe vorlagen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 8. Mai 2007 - 11 Sa 720/06 -*