

## Aktuelles

### Müssen Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nachwirken - ein Beitrag von Schlewing

Zusammenfassung von "Fortgeltung oder Nachwirkung gekündigter Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung?" von RiBAG Dr. Anja Schlewing, original erschienen in: NZA 2010 Heft 10, 529 - 536.

Der Beitrag schildert zunächst die Rechtsauffassung des 1. Senates und des 3. Senates zur Frage der Nachwirkung von teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Auf der Grundlage der Funktionen der Nachwirkung stellt sie dann ihren eigenen Standpunkt dar.

Sie führt aus, dass freiwillige Betriebsvereinbarungen grds. nicht der Nachwirkung gem. § 77 Abs. 6 BetrVG unterliegen. Bei arbeitgeberfinanzierten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung besteht die Besonderheit, dass dem Betriebsrat gem. § 87 Nr. 8 und § 87 Nr. 10 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zusteht.

Nach der Darstellung der Autorin lehnt der 3. Senat des BAG eine Nachwirkung ab, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung die Ansprüche der Arbeitnehmer völlig beseitigen will oder bestimmte Besitzstände entfallen sollen und innerhalb des mitbestimmungsfrei verringerten Dotierungsrahmens kein Verteilungsspielraum mehr besteht, BAG, 11.05.1999, 3 AZR 21/98, NZA 2000, 322. Der 1. Senat des BAG, Urteil vom 26.09.2008, 1 AZR 354/07, NZA 2008, 1426 vertritt hinsichtlich der vollständigen und ersatzlosen Einstellung dieselbe Auffassung wie der 3. Senat. Nimmt der Arbeitgeber lediglich eine Verringerung des Volumens vor um zugleich eine Änderung des Verteilungsplanes zu erreichen, soll Nachwirkung eintreten. Will der Arbeitgeber lediglich das Volumen unter Beibehaltung des Verteilungsplanes verringern, soll eine Nachwirkung hinsichtlich des Verteilungsplanes stattfinden.

Die Verfasserin ist der Auffassung, dass die Frage der Nachwirkung maßgeblich von der Sicherungs- und Schutzfunktion der Nachwirkung abhängt. Einer Nachwirkung unter dem Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes bedarf es, so die Autorin, nicht, da der 3. Senat Eingriffe in die erdienten Besitzstände schon aus Verhältnismäßigkeitserwägungen und Vertrauensschutzgesichtspunkten grds. ablehnt. Die Autorin geht dann auf die Sicherungsfunktion der Nachwirkung ein. Aufgrund der Rechtsprechung sieht sie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch die Rechtsprechung als gesichert an, so dass nach ihrer Auffassung keine Notwendigkeit für eine Änderung der BAG-Rechtsprechung besteht.

Bewertung:

Die Lektüre dürfte schon deshalb von Interesse sein, da eine an der Rechtsprechung zu diesem Thema unmittelbar beteiligte Richterin Verfasserin des Beitrages ist. Inhaltlich ist festzustellen, dass der Beitrag sehr detaillierte Begründungen für die verschiedenen Fallkonstellationen enthält, die auch für den mit dem Thema bisher nicht befassten Praktiker leicht nachzuvollziehen sind.

Dieser Beitrag wurde erstellt von RA Hans-Peter Simon.

*Suchen Sie ein Gesetz, ein Urteil, Hintergrundinformationen oder eine Arbeitshilfe?*

Jetzt **gratis Vollzugriff testen** und **vier Wochen** auf alle 30.000 Urteile, 1.100 Gesetze, 4.000 Fachbeiträge sowie Arbeitshilfen, Musterverträge, den Webscout und den HR-Pushdienst **zugreifen**. Weitere Informationen finden Sie **hier**.

[www.PersonalPraxis24.de](http://www.PersonalPraxis24.de) - (für) die bessere Personalpraxis.