





	Arbeitszeitkonten	Jetzt informieren bei 
	<h3>Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung</h3>	UrteilsSuche <input type="text"/> 
Aktuell	<p>Sagt der Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung „gemäß der Satzung und den Richtlinien einer Unterstützungskasse“ zu, kündigt er diese dann und widerruft seine Versorgungszusage vollständig – mit Ausnahme der bereits erdienten Anwartschaft –, steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zu (BAG, Urt. v. 9.12.2008 – 3 AZR 384/07).</p>	Urteils-Ticker aktuelle Urteile zum Archiv
Schlagzeilen	<p>Die Versorgungszusage einer Arbeitgeberin verwies auf die Satzung und die Richtlinien einer Unterstützungskasse. Im Jahre 1978 änderte eine Gesamtbetriebsvereinbarung die maßgeblichen Richtlinien und bestimmte eine Nachwirkung. Im September 1991 kündigte das Unternehmen die Gesamtbetriebsvereinbarung und widerrief die Versorgungszusage für die Zukunft. Es sollte weder eine weitere Dynamisierung der bereits erdienten Anwartschaften noch künftige Zuwächse geben. Der Kläger erhob Feststellungsklage, dass sich die Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaft bis er aus seinem Arbeitsverhältnis am 31.7.2005 ausscheidet nach wie vor an den Bestimmungen der Richtlinien und der Gesamtbetriebsvereinbarung orientiert.</p>	Bestellen Sie jetzt! 
Urteils-Ticker	<p>Während Arbeitgeber und LAG sich der Auffassung des Klägers anschlossen, gab das BAG der Revision der Beklagten statt. Wie weit eine Nachwirkung reicht, die die Betriebspartner vereinbart haben, hängt vom Inhalt der Abrede und der Betriebsvereinbarung, die dem zugrunde liegt, ab. Im vorliegenden Fall ließ die Nachwirkung, die in der Gesamtbetriebsvereinbarung vorgesehen war, das Widerrufsrecht der Arbeitgeberin unberührt. Sie brauchte, um es auszuüben, auch nicht die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats. Sagt der Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung „gemäß der Satzung und den Richtlinien einer Unterstützungskasse“ zu, kündigt er diese dann und widerruft seine Versorgungszusage vollständig – mit Ausnahme der bereits erdienten Anwartschaft –, steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zu. Er darf auch nicht mitbestimmen, falls der Arbeitgeber die verbliebenen Mittel neu verteilt. Daher kommt auch keine gesetzliche Nachwirkung der Betriebsvereinbarung infrage.</p>	Klicken Sie hier für Ihr kostenloses Probeexemplar. AuA seit Heft 1/00 online  German Business Information 
Seminare	<p>Unbeachtlich ist außerdem, wenn der Arbeitgeber bei Kündigung der Betriebsvereinbarung vorschlägt, in einer neuen, der veränderten Situation angepassten Betriebsvereinbarung zu regeln, wie die betriebliche Altersversorgung weitergeführt wird. Das LAG muss nun allerdings klären, ob die Arbeitgeberin den Widerruf dem Kläger gegenüber ausreichend bekanntgegeben hat und ob es tragfähige Gründe hierfür gab. Das BAG verwies daher den Rechtsstreit zurück.</p>	
AuA-Club	<hr/> zurück	
Magazin		
Das Heft		
Service		
Human Resources		
Software		
Quiz		
Abo bestellen! Zum Shop Kontakt Impressum		
© HUSS-MEDIEN		