



Die Rechte des Betriebsrats stärken

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE *Beschäftigte haben ein großes Interesse daran, dass sie auch nach Rentenbeginn einen angemessenen Lebensstandard haben. Der Betriebsrat sollte sich daher für eine auskömmliche betriebliche Altersversorgung einsetzen.*

VON CHRISTIAN COULIN

Aufgrund der Entwicklung im staatlichen Rentenrecht wird in naher Zukunft die gesetzliche Rente nicht mehr für eine Lebensstandardsicherung ausreichen. Umso mehr muss der Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Rente für sein Alter vorsorgen.¹ Eine ausreichende

Sicherung des Lebensstandards ist für jeden Arbeitnehmer von elementarem Interesse. Der Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft muss, legitimiert durch eine demokratische Wahl, die Interessen der Belegschaft wahrnehmen, also auch das Interesse an einer auskömmlichen betrieblichen Altersvorsorge.

¹ Günter Marx, Handbuch der Entgeltumwandlung, 1. Aufl. 2012, Rdnr. 8, 21.

Gesetzliche Grundlagen

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) räumt dem Betriebsrat dazu Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ein. Den materiellrechtlichen Rahmen für die betriebliche Altersvorsorge gibt das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) vor. Dem Arbeitnehmer eines Betriebs können aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt werden (Paragraf 1 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG). Das Gesetz sieht dafür fünf Versorgungsformen – auch Durchführungswege – vor (Paragraf 1 Absatz 2 BetrAVG).

Direktzusage ...

Ein Durchführungswege ist die Direktzusage (Pensionszusage). Der Arbeitgeber organisiert die Altersversorgung unmittelbar im Betrieb ohne Einschaltung eines Versorgungsträgers. Er selbst erbringt in der Auszahlungsphase die zugesagte Versorgungsleistung.

... und vier weitere Durchführungswege

Daneben gibt es vier externe, versicherungsförmige Durchführungswege (mittelbare Versorgungszusagen):

- Unterstützungskasse,
- Direktversicherung,
- Pensionskasse und Pensionsfonds.

Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige, eigenständige Versorgungseinrichtung in Form einer Stiftung, einer GmbH oder eines eingetragenen Vereins. Sie wird mit Zuwendungen des Trägers oder der Trägerunternehmen und den daraus erwirtschafteten Erträgen finanziert. Der Arbeitnehmer hat auf die Leistungen der Unterstützungskasse keinen Rechtsanspruch. Die Pensionskasse, die Direktversicherung und der Pensionsfonds sind externe selbstständige Vorsorgeträger. Der Arbeitgeber überträgt ihnen die Leistungsgewährung. Diese drei Durchführungswege unterliegen der Finanzaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin). Die Pensionskasse gewährt dem Arbeitnehmer Leistungen mit Rechtsanspruch. Die Direktversicherung entspricht weitgehend einer normalen Lebens- oder Rentenversicherung. Ver-

sicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, er zahlt die Versicherungsbeiträge. Der Pensionsfonds ist ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger, der dem Versorgungsberechtigten einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung einräumt. Er wird mit Beitragszahlungen des Arbeitgebers finanziert.² Je nach Durchführungsweg und seiner Finanzierungsform sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu prüfen. Entsprechend dem Gesetzesaufbau sollen nachfolgend die Befugnisse des Betriebsrats im Zusammenhang mit einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) dargestellt werden.

Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften

Paragraf 2 BetrVG bestimmt als Generalklausel, dass der Betriebsrat seine Aufgaben im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erfüllt.³ Stellt der Betriebsrat fest, dass er zur Erfüllung seiner Aufgaben gewerkschaftlicher Unterstützung bedarf, muss er die Gewerkschaften für diese Unterstützung heranziehen.⁴ Das gilt auch dann, wenn zum Wohl der Arbeitnehmer im Betrieb eine bAV eingeführt oder umgestaltet werden soll.⁵

Schulung und Bildung von Betriebsratsmitgliedern

Wenn sich der Betriebsrat mit dem Thema bAV zu befassen hat, sollte er dafür sorgen, dass seine Mitglieder die erforderlichen Kenntnisse besitzen. Nur dann kann er auch in diesem Bereich die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrnehmen.⁶ Dafür gelten die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zu Paragraf 37 Absatz 6 BetrVG entwickelten Rechtsgrundsätze. Eine Schulung im Betriebsrentenrecht muss Kenntnisse vermitteln, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine aktuellen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.^{7,8}

Betriebsversammlung und bAV

Einführung und Änderung einer bAV im Betrieb ist eine Frage, die die Arbeitnehmer des Betriebs unmittelbar betrifft. Die bAV ist demnach im Sinne des Paragrafen 45 BetrVG ein

DARUM GEHT ES

1. Betriebsräte können bei der betrieblichen Altersversorgung mitbestimmen.

2. Das sollten sie im Interesse der von ihnen vertretenen Beschäftigten auch tun.

3. Im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung der zweiten Säule in der Altersvorsorge – nämlich der bAV – ist es notwendig, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu stärken.

² Vgl. Marx, Handbuch, Rdnr. 968 ff.
³ Fitting, BetrVG, 27. Aufl. 2014, § 2 Rdnr. 32.

⁴ Fitting, § 2 Rdnr. 53.

⁵ Marx, Handbuch, Rdnr. 1610–1615.

⁶ Fitting, § 37 Rdnr. 137.

⁷ Fitting, § 37 Rdnr. 141.

⁸ Fitting, § 37 Rdnr. 149 unter Verweis auf LAG Düsseldorf LAGE § 37 BetrVG 1972 Nr. 28.

zulässiges Thema für eine Betriebsversammlung. So muss beispielsweise der Betriebsrat die Belegschaft über Tarifverhandlungen unterrichten, deren Gegenstand ein für die bAV des Betriebes maßgeblicher Tarifvertrag ist.

Zuständigkeit des Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrats

Die Zuständigkeit des jeweiligen Betriebsrats bestimmt sich nach dem Wirkungsbereich der zu treffenden Vereinbarung.⁹

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist der Betriebsrat nicht (mehr) zuständig für Betriebsrentner und für Arbeitnehmer, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden sind.¹⁰ Das gilt aber dann nicht, wenn die Regelung der bAV (in einem Arbeitsvertrag, einer Versorgungsordnung oder einer Betriebsvereinbarung) eine Jeweiligkeitsklausel enthält, wonach die jeweils geltenden Versorgungsbedingungen auch für Betriebsrentner und ausgeschiedene Arbeitnehmer gelten.¹¹

Beratungs- und Verhandlungsrecht

Gegenstand von Monatsgesprächen nach Paragraph 74 Absatz 1 BetrVG kann auch die bAV in jeder Finanzierungsform sein – beispielsweise dann, wenn der Betriebsrat die Einführung einer bAV nach Paragraph 80 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG beantragt.¹²

Grundsätze von Recht und Billigkeit

Zu diesen Grundsätzen zählt auch der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz. Dieser ist nur dann nicht anwendbar, wenn eine Leistung individuell vereinbart ist.¹³ Eine kollektive bAV muss jedoch diesen Grundsatz beachten.¹⁴ Einzelne Arbeitnehmer können von einer bAV nur ausgenommen werden, wenn die Kriterien dafür nach sachgerechten und objektiven Merkmalen bestimmt und abgestuft sind.¹⁵ Zulässig sind nach Paragraph 10 Satz 3 Nummer 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Altersgrenzen in der bAV. Sie stellen regelmäßig keine Benachteiligung des Alters dar.¹⁶ Altersgrenzen müssen aber so bestimmt sein, dass sie nicht zu einer Diskriminierung aus anderen Gründen führen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine bAV

für Männer und Frauen unterschiedliche Altersgrenzen festlegt, ab denen ungeschmälerete Versorgungsansprüche entstehen.¹⁷ Wegen Paragraph 10 Satz 3 Nummer 5 AGG sind Vereinbarungen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen nach Auffassung des BAG zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet, zu dem der Arbeitnehmer eine Altersrente beantragen kann. Begründet wird dies mit dem Interesse des Arbeitgebers an einer ausgewogenen Altersstruktur und einer geordneten Personalplanung.¹⁸

Betriebsvereinbarungen

Eine bAV kann Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.¹⁹ Für ihr Zustandekommen, ihre Form, Geltung und Auslegung gelten keine Besonderheiten. Es gilt auch hier der Tarifvorrang des Paragraphen 77 Absatz 3 BetrVG. Diese Sperre greift beispielsweise dann, wenn für den Betrieb ein Versorgungstarifvertrag gilt (Entgeltumwandlung). Zulässig ist eine Betriebsvereinbarung, die über eine tariflich begründete bAV hinausgeht.²⁰ Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann nicht in bestehende günstigere individualrechtliche Ansprüche eingegriffen werden.²¹ Wenn eine

»Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Hinblick auf die bAV müssen gestärkt werden.«

CHRISTIAN COULIN

Betriebsvereinbarung gekündigt wird (Paragraph 77 Absatz 5 BetrVG), enden ihre Wirkungen mit Ablauf der Kündigungsfrist. Das gilt jedoch nicht für eine Betriebsvereinbarung über eine bAV. Die Wirkung der Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit begrenzt. Die Kündi-

9 Däubler / Kittner / Klebe / Wedde [künftig DKKW]-Trittin, BetrVG, 14. Aufl. 2013, § 50 Rdnr. 115–119; Marx, Handbuch, Rn. 1789–1791.

10 BAG v. 25.10.1988 – 3 AZR 483/86, DB 1989, 1195; Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung, 6. Aufl. 2013, Rdnr. 1672.

11 Dazu im Einzelnen Marx, Handbuch, Rdnr. 1794, 1795, 1799–1803.

12 Marx, Handbuch, Rdnr. 1589.

13 Fitting, § 75 Rdnr. 30.

14 Fitting, § 75 Rdnr. 35 m.w.N.

15 Fitting, § 37 Rdnr. 35a, 36 mit Verweis auf die Rechtsprechung des BAG.

16 Im Einzelnen Fitting, § 75 Rdnr. 90 m.w.N. zur jüngeren Rechtsprechung des BAG.

17 Fitting, § 75 Rdnr. 92.

18 Im Einzelnen Fitting, § 75 Rdnr. 93. Für andere Fitting, § 80 Rdnr. 6–10; DKKW-Buschmann, § 80 Rdnr. 7.

19 Kemper / Kister-Kölkes / Berenz / Huber, BetrAVG, 5. Aufl. 2013, § 1 Rdnr. 141.

20 Kemper u.a., § 1 Rdnr. 147.

21 Langohr-Plato, Rdnr. 230.



Will der Arbeitgeber eine bAV einrichten, muss er den Betriebsrat über die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer unterrichten.

gung führt nicht zu einem völligen Wegfall der Betriebsvereinbarung. Sie bleibt als kollektivrechtliche Grundlage von Versorgungsansprüchen und -anwartschaften erhalten, sie wirkt weiterhin zwingend und unmittelbar und es greift auch das Verzichts- und Verwirkungsverbot des Paragraphen 77 Absatz 4 BetrVG.²² Diese Grundsätze gelten auch, wenn eine Betriebsvereinbarung durch eine verschlechternde Betriebsvereinbarung abgelöst werden soll. Für diesen Fall hat der für die bAV zuständige 3. Senat des BAG ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt. Danach können bereits erdiente Teilbeträge nur aus zwingenden Gründen ganz oder teilweise entzogen werden. Eingriffe in erdiente Dynamiken sind nur aus triftigem Grund zulässig. Eingriffe in künftige, noch nicht erdiente Zuwächse sind aus sachlich-proportionalen Gründen zulässig. Sie dürfen aber nicht willkürlich erfolgen.²³

Überwachungspflicht des Betriebsrats

Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats erstreckt sich auf alle Rechtsvorschriften, die sich zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebs auswirken können.²⁴ Dazu zählt – ausweislich seines Inhalts und seines Namens in der Langfassung – das BetrAVG, auch wenn es in Kommentaren zum BetrVG nicht ausdrücklich gelistet ist.²⁵ Die Einhaltung von Tarifver-

trägen und Betriebsvereinbarungen über eine bAV muss der Betriebsrat überwachen, weil sie zugunsten der Arbeitnehmer geltende Bestimmungen enthalten.

Antragsrecht des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat in sozialen Angelegenheiten nach Paragraph 80 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG ein Antragsrecht. Es ist nicht an ein Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrecht gebunden.²⁶ Gegenstand eines solchen Antrags kann auch eine bAV sein. So fällt eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV nicht unter Paragraph 87 Absatz 1 Nummern 8 und 10 BetrVG, weil sie eine freiwillige soziale Leistung ist. Eine solche Leistung kann jedoch in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sie anzustreben ermöglicht das Antragsrecht nach Paragraph 80 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG.²⁷

Informations- und Unterrichtsrecht

Diese Rechte gelten auch bezüglich einer bAV. Will der Arbeitgeber eine bAV einführen, muss er den Betriebsrat über die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer unterrichten und ihm die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen. Zu diesen Unterlagen gehören einschlägige Berechnungen und Gutachten.²⁸ Der Betriebsrat muss die Vor- und Nachteile des Vorschlags

22 Fitting, § 77 Rdnr. 149.

23 Im Einzelnen Fitting, § 77 Rdnr. 195; Kemper u.a., § 1 Rdnr. 280.

24 Fitting, § 80 Rdnr. 6.

25 Für andere Fitting, § 80 Rdnr. 6–10; DKKW-Buschmann, § 80 Rdnr. 7.

26 DKKW-Buschmann, § 80 Rdnr. 34.

27 Marx, Handbuch, Rdnr. 1579.

28 Marx, Handbuch, Rdnr. 1583 mit Verweis auf BAG 12.6.1975 – 3 AZR 13/74, AP § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung Nr. 1.



Wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt, kann er klagen.

GUT ZU WISSEN

Mitbestimmungsfrei sind nach der ständigen Rechtsprechung des BAG

- Einführung und Abschaffung einer bAV, soweit nicht individualrechtliche Besitzstände tangiert sind
- die Grundentscheidung über Einführung und Abschaffung einer bAV. Der Betriebsrat ist jedoch zu beteiligen, wenn es um mitbestimmungspflichtige Einzelheiten geht wie zum Beispiel den Leistungsplan oder um eine Herabsetzung des Dotierungsrahmens für Neuzugänge
- die Wahl des Durchführungsweges und des Versorgungsträgers sowie ein Wechsel des Durchführungsweges. Der Betriebsrat bestimmt aber bei einem Wechsel mit, wenn dieser mit einer Änderung des Leistungsplans verbunden ist
- die Auswahl des Begünstigtenkreises
- die gesamte Höhe der Mittel (Dotierungsrahmen), die der Arbeitgeber für eine bAV zur Verfügung stellen will. Mitbestimmungspflichtig ist jedoch die Leistungsplangestaltung auf der Grundlage des reduzierten Dotierungsrahmens
- Mitbestimmungsfrei sind Eingriffe nach der Dreistufentheorie wenn dabei nur die erste Besitzstandsstufe erhalten bleiben kann

insgesamt prüfen und abwägen können. Diese Grundsätze gelten auch, wenn der Arbeitgeber Entgeltumwandlung einführen oder ändern möchte.²⁹

Sachverständige

Wegen der Komplexität der Materie bAV sollte der Betriebsrat regelmäßig prüfen, ob er sachverständigen Rat einholen muss.³⁰ Was die Person eines Sachverständigen und die Erforderlichkeit seiner Heranziehung angeht, gelten im Übrigen die vom BAG zu Paragraph 80 Absatz 3 BetrVG entwickelten Grundsätze.³¹

Sozialeinrichtungen und betriebliche Lohngestaltung

Soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, entfällt die Mitbestimmung des Betriebsrats. Das gilt auch im Bereich der bAV. Soweit das BetrAVG einseitig zwingende Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer enthält, besteht für den Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Das gilt beispielsweise für die Unverfallbarkeitsregelungen dem Grunde und der Höhe nach und für die Insolvenzsicherung. Die Anpassungsvorschrift des Paragraphen 16 BetrAVG löst keine Sperre aus, weil grundsätzlich Leistungsempfänger nicht vom Betriebsrat vertreten werden können.³² Günstigere Regelungen als in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung sind wie sonst auch zulässig.

Zu unterscheiden ist weiterhin, ob die bAV arbeitgeberfinanziert ist oder ob es sich um eine arbeitnehmerfinanzierte bAV (Entgeltumwandlung) handelt. Im letzteren Fall ist weiter zu unterscheiden, ob die Entgeltumwandlung im Rahmen des Paragraphen 1 BetrAVG oder außerhalb dieser Norm vorliegt.³³ Bei einer Entgeltumwandlung nach Paragraph 1 BetrAVG greift die Sperre nach Paragraph 87 Absatz 1 Einleitungssatz.³⁴

Mitbestimmen nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 8 BetrVG

Sozialeinrichtungen im Sinne der Nummer 8 sind die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse.³⁵ Ausgestaltung meint im Bereich der bAV die Ausgestaltung des Leistungsplans. Dieser bestimmt, welche Personen welche Leistungen erhalten. Er regelt auch die Höhe der Leistungen, die Leis-

²⁹ Marx, Handbuch, Rdnr. 1584.

³⁰ Marx, Handbuch, Rdnr. 1586.

³¹ Dazu Fitting, § 80 Rdnr. 86–91; DKKW-Buschmann, § 80 Rdnr. 152 ff.

³² Kemper u.a., § 1 Rdnr. 382, 385.

³³ Kemper u.a., § 1 a Rdnr. 64, § 1 Rdnr. 426–430.

³⁴ Kemper u.a., § 1 a Rdnr. 65, § 1 Rdnr. 431–441.

³⁵ Dazu im Einzelnen Kemper u.a., § 1 Rdnr. 397–400.

tungsarten und die Leistungsvoraussetzungen. Sind diese Durchführungswege überbetrieblich organisiert, kann der Betriebsrat nur mittelbar mitbestimmen. Mitbestimmungspflichtig ist dann das Abstimmungsverhalten des Arbeitgebers in der überbetrieblichen Sozialeinrichtung.³⁶ Hier ist es die Aufgabe des Betriebsrats, für Leistungsgerechtigkeit zu sorgen.³⁷

Mitbestimmen nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 10 BetrVG

Leistungen der bAV sind zusätzliches Entgelt für die vom Arbeitnehmer bereits erbrachte Betriebstreue. Demzufolge ist der Betriebsrat bei Direktzusagen und bei Direktversicherungen nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 10 BetrVG zu beteiligen.³⁸ Eine Mitbestimmung nach Nummer 10 setzt wie sonst einen kollektiven Bezug voraus und der betriebsverfassungsrechtliche Gleichheitsgrundsatz ist zu beachten.³⁹ Mitbestimmungsfrei sind der Dotierungsrahmen, der Durchführungsweg und der begünstigte Personenkreis.⁴⁰ Mitbestimmungspflichtig sind alle übrigen Entscheidungen, so die Voraussetzungen für das Entstehen und Erlöschen von Ansprüchen, der Leistungsplan, der Wechsel der Durchführungsform und der Versicherungsgesellschaft innerhalb eines Durchführungswegs.⁴¹

Verletzung von Mitbestimmungsrechten

Wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt, hat er auch im Bereich der bAV einen Anspruch auf Unterlassung, auf Rückgängigmachung – und er kann auf die Einhaltung der Betriebsvereinbarung klagen.⁴² Individualrechtliche Folge einer Verletzung ist, dass Versorgungsanwartschaften der betroffenen Arbeitnehmer in dem Umfang wie vor der Verletzung des Mitbestimmungsrechts bestehen bleiben. Eine Verletzung führt jedoch nicht zu einem Anspruch, der zuvor nicht bestanden hat.⁴³ Eine Maßnahme unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts ist gegenüber Betriebsrentnern und ausgeschiedenen Anwärtern nach Paragraph 139 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam.⁴⁴

Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Soweit eine bAV rein arbeitgeberfinanziert ist, ist sie eine freiwillige Leistung. Sie kann auf der Grundlage des Paragraphen 88 BetrVG in

ECKPUNKTE

Eckpunkte einer freiwilligen Betriebsvereinbarung

- die Auswahl des begünstigten Personenkreises
- die Wahl des Durchführungswegs
- die Festsetzung des Dotierungsrahmens. Seine Verteilung unterliegt der Mitbestimmung nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 8 oder Nummer 10 BetrVG

einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.⁴⁵ Die Sperre des Paragraphen 77 Absatz 3 Satz 1 BetrVG ist zu beachten.⁴⁶

Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau

In einem Sozialplan kann eine Aufhebung von Versorgungsanwartschaften nicht vereinbart werden.⁴⁷ Nach Auffassung des BAG kann aber vereinbart werden, dass Anwartschaften in Zukunft nicht mehr ansteigen oder dass verfallbare Anwartschaften verloren gehen.⁴⁸

Rechte des Betriebsrats stärken

Im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung der zweiten Säule in der Altersvorsorge – nämlich der bAV – ist es unabdingbar, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu stärken. So verweist der DGB in seiner Stellungnahme vom Frühjahr 2015 an das Bundesarbeitsministerium zur geplanten Änderung des BetrAVG zurecht darauf, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festlegung des Durchführungsweges und der Auswahl des Anbieters gesetzlich geregelt werden muss. Ähnlich wie im Falle einer Betriebsänderung (Paragraph 111 Satz 2 Hs. 1 BetrVG) müsse es dem Betriebsrat ermöglicht werden, unberührt von Paragraph 80 Absatz 3 BetrVG einen Berater zu bAV-Angelegenheiten hinzuziehen zu können. ◀



Christian Coulin,
Rechtsanwalt in Bürogemeinschaft
mit u.di Stuttgart.

36 Kemper u.a., § 1 Rdnr. 401 m.N. zur BAG-Rechtsprechung.

37 Kemper u.a., § 1 Rdnr. 396.

38 DKKW-Klebe, § 87 Rdnr. 324.

39 Fitting, § 87 Rdnr. 462.

40 Zum Ganzen Fitting, § 87 Rdnr. 456–459.

41 Fitting, § 87 Rdnr. 460, 461.

42 Fitting, § 87 Rdnr. 596–598; Kemper u.a., § 1 Rdnr. 422.

43 Kemper u.a., § 1 Rdnr. 422.

44 Kemper u.a., § 1 Rdnr. 423.

45 Fitting, § 88 Rdnr. 3 und Kemper, § 1 Rdnr. 379 je m.w.N.

46 Fitting, § 88 Rdnr. 9.

47 Fitting, §§ 112, 112a Rdnr. 124 m.w.N.

48 Vgl. DKKW-Däubler, §§ 112, 112a Rdnr. 128.

Der Verein mit Sitz in Stuttgart ist eine von Mitgliedern getragene Organisation. Wir nehmen Stellung zu sozialpolitischen Fragen, insbesondere der Alterssicherung und Vorsorge, nehmen als Sachverständige an Tagungen von Unternehmen, Gewerkschaften und Fachverbänden teil und erarbeiten und pflegen arbeitsrechtliche Regelungswerke für die betriebliche Altersvorsorge.

Wir richten betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleiten deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützen wir uns auf langjährige Erfahrung und praxisbewährte Konzepte.

Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bieten wir für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmer zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.

Haben wir mit diesem Artikel Ihr Interesse geweckt?

Dann können Sie gerne ein Druckexemplar des kompletten AiB-Extra bei uns anfordern!



udi

Unterstützungs- und
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

Industriestraße 24
70565 Stuttgart
fon ■ 0711 - 781 38 15
fax ■ 0711 - 781 38 23
mail: stuttgart@u-di.de

www.u-di.de

Eingetragener Verein (e.V.)
Amtsgericht Stuttgart, Vereinsregister VR 6771
Zugelassener Rentenberater
Rechtsdienstleistungsregister Landgericht Stuttgart 371a-1151
UST-IdNr. DE236111436



Dieses PDF ist ein Auszug aus AiB EXTRA

Ausgabe 09-2015

IMPRESSUM

Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA: Sonderausgabe für u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.; www.u-di.de

Redaktion: Eva-Maria Stoppkotte
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

Anschrift für Redaktion und Verlag: Hedderheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10-0; Fax +49 (0)69/79 50 10-18

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer, Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften: Bettina Frowein

Leser- und AboService: Bund-Verlag GmbH,
60424 Frankfurt/Main; Tel. +49 (0) 69/79 50 10-96
Fax +49 (0)69/79 50 10-12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Layoutkonzept: Sandra Kimmel, www.fraukimmel.de

Gestaltung und Satz:
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

Bildkonzept: Katja Oberländer, www.einzigartig.de

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Redaktionsschluss: 13.7.2015

Bildnachweise: S. 5: @Lutz Kampert | S. 12, 14, 22, 25, 34, 36, 40, 47, 48, 55, 56, 72 ©iStock.com, Alex Slobodkin, photoposter, LuckyBusiness, Pamela Moore, mbbirdy, Christopher Futcher, Christopher Futcher, Yuri, GlobalStock, shapecharge, 4774344sean, gradyrees | S. 20, 28: @einzigartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commons | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /filmfoto & Николай Григорьев | S. 8/9: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & imagelibrary-gold | S. 21: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & /vege | S. 46 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Николай Григорьев | S. 52 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©Rawpixel | S. 59: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /Axel Killian | S. 65: ©fotolia.com/vege imagelibrary-gold | S. 67: ©panthermedia.net / gualtiero boffi | S. 70: ©fotolia.com/Wavebreakmedia Micro & /norman blue;

Autorenporträts: S. 26, 27, 30, 31, 42, 45, 57, 62, 69, 74: ©Winfried Eberhardt | S. 14, 20, 33, 37, 50: privat

Verantwortlich: Hubert Schmalz, Michael Schweitzer

Redaktionelle Bearbeitung: Michael Schweitzer, Hermann Schmid, Monika Schelenz, Hubert Schmalz