

Ulrich-Arthur Birk

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung

B 46 985

Juristische Gesamtbibliothek
der Technischen Hochschule
Darmstadt

Bund-Verlag

Inhaltsverzeichnis*

	Seite
Vorwort	1
§ 1 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	3
1.1 Drei-Säulen-Theorie	3
1.2 Die Versorgungsformen	4
1.3 Das Spezifikum der betrieblichen Altersversorgung	8
1.3.1 Die betriebliche Altersversorgung als Entgelt	9
1.3.2 Die betriebliche Altersversorgung als eine Form paternalistischer Vergesellschaftung	10
1.4 Die paternalistische Struktur der betrieblichen Altersversorgung - Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur gesetzlichen Rentenversicherung	14
1.5 Zusammenfassung	19
§ 2 Problemstellung	20
2.1 Kritik der betrieblichen Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht	20
2.2 Mögliche Änderungsstrategien zur Überwindung des Status quo	21
2.2.1 Änderung durch Gesetz ?	21
2.2.2 Änderung durch Tarifvertrag ?	22
2.2.2.1 Rechtstatsächlichkeit	22
2.2.2.2 Grenzen einer tarifvertraglichen Regelung	29
2.2.3 Änderung durch Mitbestimmung	30
2.3 Darstellung des Untersuchungszieles - Fragestellung ?	32

* nicht näher bezeichnete Paragraphen sind solche des Betriebsverfassungsgesetzes 1972

	Seite	
2.3.1	Die Verrechtlichungsproblematik	33
2.3.2	Konkretisierung der Fragestellung	36
2.4	Zusammenfassung	37
§ 3	Allgemeine Schranken der Mitbestimmung	38
3.1	Der Gesetzesvorbehalt gem. § 87 Abs. 1 erster Halbsatz	38
3.1.1	Das BetrAVG - ein Gesetz i.S.d. § 87 Abs. 1 1.HS ?	38
3.1.2	Gesetzesvorbehalt auch von Normen des BetrAVG, die zugunsten der Arbeitnehmer abbedungen werden können ?	40
3.1.3	Vorbehalt durch gesetzvertretendes Richterrecht ?	42
3.1.4	Existenz zwingender Gesetzesnormen außerhalb des BetrAVG ?	43
3.2	Tarifvorbehalt	43
3.3	Einschränkung der Mitbestimmung wegen § 77 Abs. 3 ?	45
3.4	Einschränkung der Mitbestimmung wegen verfassungskonformer Auslegung ?	47
3.4.1	Die Lehre von den formellen und materiellen Arbeitsbedingungen	47
3.4.2	Verstoß gegen Verfassungsnormen ?	48
3.5	Einschränkung der Mitbestimmung bei Tendenzbetrieben gem. § 118 Abs. 1 ?	50
3.6	Zusammenfassung	51
§ 4	Der persönliche Geltungsbereich der Mitbestimmung	52
4.1	AT-Angestellte ?	53
4.2	Betriebsrentner ?	54
4.2.1	Diskussionsstand von Literatur und Rechtsprechung	54

	Seite	
4.2.2	Eigene Stellungnahme	55
4.3	Die Angehörigen des Arbeitnehmers ?	58
4.3.1	Mitbestimmung kraft Annexkompetenz ?	59
4.3.2	Analogie zur gesetzlichen Rentenversicherung ?	61
4.4	Zusammenfassung	62
§ 5	Der Freiwilligkeitsgrundsatz	63
5.1	Allgemeine Bedeutung und ideengeschichtlicher Hintergrund	63
5.2	Literatur und Rechtsprechung zum BetrVG 1952	66
5.3	Ansätze für Neuorientierung	67
5.3.1	Die neue Rechtsprechung des BAG	67
5.3.2	Literaturüberblick	68
5.4	Kritik des Freiwilligkeitsgrundsatzes	69
5.4.1	Ausklammern des sozio-ökonomischen Hintergrundes	69
5.4.2	Die Verwechslung von Wesen und Anspruchsgrundlage	75
5.4.3	Die rechtspolitische Argumentation des BAG	76
5.5	Konsequenzen der Kritik	78
§ 6	Anspruchsgrundlage und allgemeine Abgrenzung zwischen freiwilliger und erzwingbarer Mitbestimmung	79
6.1	Die erzwingbare Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10	79
6.2	Die erzwingbare Mitbestimmung bei Sozialeinrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr.8	79
6.2.1	Allgemeiner Überblick	79
6.2.2	Die Kontroverse um den Begriff "Sozialeinrichtung"	80

	Seite
6.2.2.1 Die Rechtsprechung des BAG	80
6.2.2.2 Kritik der Rechtsprechung	81
6.3 Die Anspruchsgrundlage der Mitbestimmung bei den verschiedenen Versorgungsformen	83
6.4 Allgemeine Abgrenzung zwischen freiwilliger und erzwingbarer Mitbestimmung	85
6.4.1 Der Bereich der freiwilligen Mitbestimmung	85
6.4.2 Der Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung	87
6.5 Erzwingbare Mitbestimmung bei der Verwaltung außerhalb von Sozialeinrichtungen ?	89
6.6 Zusammenfassung	91
§ 7 Der Bereich der freiwilligen Mitbestimmung	92
7.1 Eröffnung - Errichtung einer betrieblichen Altersversorgung	92
7.2 Allgemeine Zweckbestimmung	92
7.3 Dotierung	92
7.3.1 Gesamtdotierungsrahmen und Zweckmäßigkeitsskontrolle des Betriebsrates	92
7.3.2 Gesamtdotierungsrahmen und Rechtmäßigkeitskontrolle des Betriebsrates	94
7.3.3 Beweislastverteilung	96
7.4 Zusammenfassung	98
§ 8 Der Gleichbehandlungsgrundsatz und die Auswahl des begünstigten Personenkreises	100
8.1 Diskussionsstand von Literatur und Rechtsprechung	100
8.2 Gleichbehandlung und Mitbestimmung	101
8.2.1 Möglichkeiten des Beschlußverfahrens	102
8.2.1.1 § 23 Abs. 3 ?	103
8.2.1.2 Leistungsantrag ?	104
8.2.1.3 Feststellungsantrag ?	104

	Seite
8.2.2	Rechtskontrolle durch Einigungsstelle ? 107
8.3	Der Gleichbehandlungsgrundsatz bei der betrieblichen Altersversorgung 113
8.3.1	Denkbare Differenzierungsmöglichkeiten 113
8.3.2	Der Versorgungsbedarf als sachlicher Differenzierungsgrund 116
8.3.3	Differenzierung zwischen neu eintretenden und bereits beschäftigten Arbeitnehmern ? 117
8.3.4	Gleichbehandlung und Wartezeitregelung 118
8.3.5	Gleichbehandlung und Eintrittsalter 119
8.3.6	Gleichberechtigung von Mann und Frau - Verbot der mittelbaren Diskriminierung ? 121
8.3.7	Gleichbehandlung von Angestellten und Arbeitern ? 122
8.3.8	Differenzierung zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ? 124
8.4	Erzwingbare Mitbestimmung trotz individuellen Verzichts auf Gleichbehandlung ? 125
8.5	Der Inhalt der Mitbestimmungsentscheidung 126
8.5.1	Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 126
8.5.2	Die Unzumutbarkeit der Erhöhung des Dotierungsrahmens - Anspruch auf Anpassungszeitraum ? 129
8.6	Individualrechtliche Auswirkungen der Entscheidung der Einigungsstelle 132
8.6.1	Die Transparenzfunktion des Einigungsstellenspruchs 132
8.6.2	§ 9 TVG analog ? 133
8.7	Zusammenfassung 135

§ 9	Die Mitbestimmung bei der Kürzung/ Einstellung von Versorgungszusagen	136
9.1	Allgemeines	136
9.2	Abgrenzung zur Verwaltungsmaßnahme und zur Ausgestaltung	137
9.3	Bedeutung der Versorgungsform	137
9.4	Ursachen einer Entziehung/Kürzung	138
9.5	Mitbestimmungsfreiheit der Schließung ?	143
9.5.1	Rechtsprechungs- und Literaturübersicht	143
9.5.2	Kritik der actus-contrarius-Theorie	144
9.6	Umfang der Mitbestimmung	147
9.6.1	bei neu eingestellten Arbeitnehmern	147
9.6.2	beim Abschluß von Aufhebungsverträgen	148
9.6.3	bei abändernden Betriebsvereinbarungen	148
9.6.4	bei kollektivem Widerruf	153
9.6.4.1	Individualrechtlicher Aspekt	153
9.6.4.2	Kollektivrechtlicher Aspekt	156
9.6.5	bei Änderungskündigungen	157
9.7	Die Rechtmäßigkeitsgrenzen der Mitbestimmungsentscheidung	159
9.7.1	Ruhegeldanwartschaft und Vertrauensschutz	160
9.7.2	Die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen	162
9.7.2.1	Betriebsrentner und "Beinahe-Betriebsrentner"	162
9.7.2.2	Arbeitnehmer mit unverfallbarer Anwartschaft	164
9.7.2.3	Arbeitnehmer mit verfallbarer Anwartschaft	168
9.7.3	Die Rechtmäßigkeitsgrenzen am Beispiel	168
9.7.4	Der vorhandene Beurteilungsspielraum	171

	Seite	
9.8	Probleme der Rechtmäßigkeits- und Billigkeitskontrolle	173
9.8.1	Individuelle Rechtmäßigkeits- und Billigkeitskontrolle	173
9.8.2	Rechtmäßigkeits- und Billigkeitskontrolle von Gesamt/Konzernbetriebsvereinbarung durch Einzel/Gesamtbetriebsrat ?	176
9.9	Zusammenfassung	178
§ 10	Die Mitbestimmung bei der Form der Altersversorgung	180
10.1	Literatur und Rechtsprechungsübersicht	180
10.2	Eigene Stellungnahme	180
10.3	Versorgungsform - Frage der betrieblichen Lohngestaltung ?	182
10.4	Die Berücksichtigung des individuellen Vertrauensschutzes	185
10.5	Die Mitbestimmung bei der Rechtsform	186
10.5.1	Unterstützungskasse	186
10.5.2	Pensionskasse	187
10.5.3	Direktversicherung	187
10.5.4	Betriebliche Ruhegeldzusage und freiwillige Höherversicherung	187
10.6	Zusammenfassung	188
§ 11	Die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung des Leistungsplanes	189
11.1	Allgemeiner Umfang des erzwingbaren Mitbestimmungsrechts	189
11.2	Ausgestaltung als Zweckmäßigkeitsentscheidung	191
11.2.1	Wartezeiten	191
11.2.2	Die Unverfallbarkeit	194
11.2.3	Die Betriebszugehörigkeit	197

	Seite	
11.2.4	Höhe der Betriebsrente	199
11.2.4.1	Mitbestimmungsfreies Aufsplitten des Gesamtdotierungsrahmens auf verschiedene Arbeitnehmergruppen ?	200
11.2.4.2	Die Verteilung der vorgegebenen finanziellen Mittel	201
11.2.4.3	Höhe der Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten	202
11.2.4.4	Die Höhe des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes	203
11.2.5	Die Aufnahme von Anpassungsklauseln	204
11.2.6	Vereinbarung von Ausschlußfristen	206
11.2.7	Jeweiligkeitsklausel	206
11.2.8	Härtefallklausel	207
11.3	Ausgestaltung als Rechtmäßigkeitsentscheidung	208
11.3.1	Zusagezeit	208
11.3.2	Widerrufsvorbehalte	209
11.3.3	Die Anrechnung von Arbeitsverdienst	212
11.3.4	Verpflichtungen des Arbeitnehmers und Betriebsrentners	214
11.3.5	Rechtmäßigkeitskontrolle bei Ausgestaltung und Gesamtdotierungsrahmen	218
11.4	Die Ausgestaltung als Zweck- und Rechtmäßigkeitsentscheidung	218
11.4.1	Die Art der Versorgungsleistung	218
11.4.1.1	Erzwingbare Mitbestimmung auch im Bereich der Hinterbliebenenversorgung ?	220
11.4.1.2	Verpflichtung zur Errichtung einer Witwen/Witwerversorgung ?	221
11.4.2	Die Festlegung des Versicherungsfalles	224

		Seite
11.5	Festlegung der Arbeitnehmerbeiträge ?	229
11.6	Ausgestaltung des Leistungsplanes und individueller Vertrauensschutz	231
§ 12	Die Mitbestimmung bei der Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung	233
§ 13	Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Anpassung betrieblicher Ruhegelder	236
13.1	Zuständigkeit des Betriebsrates ?	236
13.2	§ 16 BetrAVG als Gesetz i.S.v. § 87 Abs. 1 1.Halbsatz ?	236
13.3	Anspruchsgrundlage der Mitbestimmung	237
13.4	Mitbestimmung beim Dotierungsrahmen ?	237
13.5	Mitbestimmung bei Festlegung der Anpassungskriterien ?	239
13.6	Mitbestimmung beim Anpassungszeitraum ?	240
13.7	Mitbestimmung bei Festlegung des jährlichen Anpassungstermins ?	240
13.8	Mitbestimmung im Einzelfall ?	240
13.9	Mitbestimmung und individuelles Überprüfungsrecht	241
§ 14	Die Durchführung der Mitbestimmung	244
14.1	Träger des Mitbestimmungsrechtes	244
14.1.1	Betriebsrat, Betriebsratsausschüsse, paritätische Kommissionen	244
14.1.2	Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat	245
14.1.3	Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer selbst ?	247
14.1.4	Betriebsrat und Gewerkschaften	247
14.2	Die Verletzung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates durch den Arbeitgeber	249

		Seite
§ 15	Besonderheiten der Mitbestimmung bei den verschiedenen Versorgungsformen	252
15.1	Mitbestimmung bei der Direktversicherung	252
15.2	Mitbestimmung und freiwillige Höherver- sicherung innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung	253
15.3	Mitbestimmung bei Sozialeinrichtungen (Unterstützungs- und Pensionskassen)	254
15.3.1	Die zweistufige Lösung	255
15.3.2	Die organschaftliche Lösung	255
15.3.2.1	Die organschaftliche Lösung bei der Unterstützungskasse	257
15.3.2.2	Die organschaftliche Lösung bei der Pensionskasse	260
15.3.3	Gruppenpensions- und Unterstützungs- kassen	261
§ 16	Erzwingbare Mitbestimmung und Gegenstrategien des Arbeitgebers	263
§ 17	Überprüfung der Ausgangsfragestellung	265
§ 18	Gesamtzusammenfassung in Thesen	269
	Literaturverzeichnis	276
	Abkürzungsverzeichnis	290
	Stichwortverzeichnis	295