

Aktuelles

Betriebliche Altersversorgung - Reinecke zu arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen bei Unterstützungskassenzusagen



Zusammenfassung von "Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen bei Unterstützungskassenzusagen" von Vors. RiBAG Dr. Gerhard Reinecke, original erschienen in: DB 2009 Heft 22, 1182 - 1186.

Abhängig davon, ob Unterstützungskassenzusagen arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert sind, stellen sich die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unterschiedlich dar. Der Autor beleuchtet sie auf Grundlage höchstgerichtlicher Rechtsprechung. Zur Sprache kommen insb. die Möglichkeiten zur Verschlechterung, Beteiligung des Betriebsrats und den Arbeitgeber bzw. Rückversicherer treffende Beratungs-/Informationspflichten.

Bei arbeitgeberfinanzierter Unterstützungskassenversorgung habe das BAG, 17.05.1973, 3 AZR 381/72, den Ausschluss des Rechtsanspruchs des Leistungsempfängers schon früh als ein an Treu und Glauben gebundenes Widerrufsrecht ausgelegt. Betroffenen Arbeitgebern habe das BVerfG, 16.02.1987, 1 BvR 957/79, beschränkter Vertrauensschutz gewährt: Bei Eintritt des PSV könnten Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers eingestellt/gekürzt werden. Der Autor weist darauf hin, dass mit Abschaffung des bis 31.12.1998 geltenden Sicherungsfalls des § 7 Abs.1 S.3 Nr.5 BetrAVG a.F. Versorgungszusagen nunmehr nicht mehr wegen wirtschaftlicher Notlage widerrufen werden können. Dies sei unbefriedigend; helfen könne nur eine Verfassungsbeschwerde.

Verschlechterungen von Unterstützungskassenzusagen müssten ferner den Grundsätzen von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit entsprechen. Der Autor zitiert die diesbezüglichen Anforderungen lt. BAG, 22.05.1990, 3 AZR 128/89. Im Übrigen sei der Widerruf von Leistungen/Anwartschaften unwirksam, wenn bei Aufstellung des neuen Leistungsplans das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt wurde. Insofern legt der Autor dar, dass zwar Schließungen des Versorgungswerks und Mittelkürzungen als solche mitbestimmungsfrei sind, eine Änderung der Verteilungsgrundsätze indes mitbestimmungspflichtig ist.

Auch bei der Entgeltumwandlung sei der Durchführungsweg Unterstützungskassenzusage möglich. Eine Verschlechterung sei jedoch i.d.R. ausgeschlossen. Wie bei versicherungsförmigen Durchführungswegen bedürfe es vor und nach Vertragsschluss der Beratung und Information. Der Autor schildert die entsprechenden Pflichten nach VVG und VVG-InfoV. Schließlich gibt er Hinweise zur Vertrags-/AGB-Kontrolle und zur Durchsetzung von Ansprüchen - z.B. könne sich der Arbeitnehmer bei Weigerung der Unterstützungskasse sofort an den Arbeitgeber halten.

Bewertung:

Ein informatorisch dichter Beitrag zu Rechtsfragen von erheblicher wirtschaftlicher Dimension.

Dieser Beitrag wurde erstellt von RiSG Andreas Dauck.

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 - (für) die bessere Personalpraxis.