

Beschränkter Schutz der Altersversorgung durch § 613 a BGB

- Beschäftigungszeiten
Werden generell angerechnet, allerdings nicht, wenn im bisherigen Unternehmen keine Altersversorgungszusage bestand.
- Individualrechtliche Altersversorgungszusage
Muss aufnehmendes Unternehmen uneingeschränkt gegen sich gelten lassen.
- Kollektivrechtliche Altersversorgungszusage
Fünf mögliche Fallgestaltungen:
 - Betriebsvereinbarung geht über
 - Gesamtbetriebsvereinbarung wird für den übergehenden Betrieb zu einer Betriebsvereinbarung
 - Gesamtbetriebsvereinbarung wird für den übergehenden Betriebsteil zu einer Betriebsvereinbarung, wenn der Betriebsteil als selbständiger Betrieb fortgeführt wird.
 - (Gesamt-)Betriebsvereinbarung wird transformiert in Arbeitsvertrag.
 - (Gesamt-)Betriebsvereinbarung wird für die Zukunft eventuell verdrängt durch bereits geltende (Gesamt-)Betriebsvereinbarung im aufnehmenden Unternehmen.
- Unverfallbare Anwartschaften
Bleiben zum Stichtagswert (Zeitpunkt des Übergangs) garantiert. Ab Übergangszeitpunkt kann sich jährlicher Wertzuwachs eventuell ändern.
- Verfallbare Anwartschaften
Bleiben zum Stichtagswert garantiert, wenn beim neuen Unternehmen die Unverfallbarkeit erreicht wird. Eine rückwirkende Verschlechterung wird nicht völlig auszuschließen sein, wenn kollektive Altersversorgungsregelung durch eine andere kollektive Altersversorgungsregelung im aufnehmenden Unternehmen verdrängt wird.
Zumindest ab dem Übergangszeitpunkt kann sich Wertzuwachs entsprechend der im übernehmenden Unternehmen geltenden Altersversorgung eventuell ändern.
- Form der Altersversorgung (z.B. Pensionskasse)
Kann sich ändern, ohne dass der Wert gemindert wird.

3 Absichernde Vereinbarung (Sozialplan) noch vor Betriebsübergang

Noch vor dem Betriebsübergang sollte der (Gesamt-)Betriebsrat des übertragenden Unternehmens versuchen, für diesen Fall eine Absicherung der betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten zu vereinbaren. Einen rechtlichen Anspruch auf Abschluss einer solchen Vereinbarung wird er nur in bestimmten Fällen (Betriebsänderung) haben.

Oft wird dies im Rahmen der Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan geschehen.

Werden die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan erst nach dem Betriebsübergang geführt, wird häufig schon der (Gesamt-)Betriebsrat des aufnehmenden Unternehmens dafür zuständig sein. Inhaltlich wird es im Zusammenhang mit der Absicherung der Altersversorgung darum gehen, insbesondere folgende Punkte zu regeln:

- Zusicherung, dass das Altersversorgungswerk auch nach dem Betriebsübergang in unverändertem Umfang, zu den gleichen Bezugsbedingungen und unbegrenzt fortgeführt wird. Hier wird es in erster Linie darauf ankommen, das Volumen und die Bezugsbedingungen für die ArbeitnehmerInnen zu sichern.
- Verkürzung der Wartezeit zur Erreichung der unverfallbaren Anwartschaft (dies kann wichtig sein bei Fusionen, weil in der Regel betriebsbedingte Kündigungen zur Nutzung von Synergieeffekten erfolgen). Die Anerkennung von Beschäftigungszeiten folgt ansonsten bereits zwingend aus dem Gesetz.
- Ausgleichsregelung für ArbeitnehmerInnen, die vor Erreichen der Unverfallbarkeit gekündigt werden. Der Ausgleich kann z.B. im Abschluss einer Lebensversicherung oder in der Zahlung einer Abfindung bestehen. In beiden Fällen müsste ein Gutachter den Wert der verfallbaren Anwartschaft und die Höhe der entsprechenden Ausgleichsregelung errechnen.

verdi - Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft - Ressort 4 - Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin - Verantwortlich: Martin Lemcke - Gestaltung: Hansen Kommunikation, Köln - Druck: apm AG Eppelheim, Niederlassung Frankfurt a.M. - W-1872-19-0103
Verfasser: Rechtsanwalt Thomas Schmidt, Rosstr. 7, 40476 Düsseldorf, www.kanzlei-thomas-schmidt.de

Betriebliche Altersversorgung beim Betriebsübergang

1 Schädliche Nebenwirkungen von Betriebsübergängen

Betriebsübergänge können Arbeitsplätze, Einkommen und den sozialen Besitzstand der ArbeitnehmerInnen gefährden. Zu den bedrohten Besitzständen gehört auch die betriebliche Altersversorgung, die erhebliche wirtschaftliche Werte für die Unternehmen ausmachen kann. Für einige Unternehmen scheinen Betriebsübergänge und eventuell damit verbundene Entlassungen ein willkommenes Instrument zur Rückübertragung des „Pensionsschatzes“ zu sein.

BETRIEBSVERFASSUNG

ver.di

Mitbestimmung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Verfasser: Rechtsanwalt Thomas Schmidt



Für ArbeitnehmerInnen, deren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung noch verfallbar ist, weil die Wartezeiten, insbesondere die Beschäftigungszeiten, noch nicht erfüllt bzw. das Alter noch nicht erreicht ist, besteht das Risiko, die Anwartschaft ganz oder teilweise zu verlieren. Das gilt ganz besonders für ArbeitnehmerInnen, die im Ergebnis des Betriebsübergangs ihren Arbeitsplatz verlieren.

2 Betriebsübergänge – rechtliche Folgen für die Altersversorgung

Durch den Betriebsübergang wechselt für die ArbeitnehmerInnen des abgebenden Unternehmens der Schuldner ihrer Altersversorgungszusage. Das gilt auch für Vereinbarungen über Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG. Das übernehmende Unternehmen wird durch Anwendung des § 613 a BGB neuer Schuldner hinsichtlich aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Das gilt auch dann, wenn nicht das Unternehmen, sondern z.B. eine Pensionskasse Versorgungsträger ist.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- dem Rechtsverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber und
- dem Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und einem eventuellen außenstehenden Versorgungsträger (z.B. Pensionskasse).

Beide Rechtsverhältnisse gehen über vom übertragenden auf das aufnehmende Unternehmen.

§ 1b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung unterscheidet zwischen verfallbaren und unverfallbaren Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung. In beiden Fällen erfolgt nach § 613 a BGB der Übergang der Altersversorgungszusage auf das aufnehmende Unternehmen. Verfallbare Anwartschaften sind allerdings nicht vom Gesetz geschützt, wenn nach dem Betriebsübergang betriebsbedingte Kündigungen erfolgen. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen verlieren dann nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihre Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung. Schützende Sozialpläne oder Tarifverträge können hier Vorkehrungen für die ArbeitnehmerInnen treffen.

2. a Verschiedene Formen der betrieblichen Altersversorgung

Direktzusage

(1) Die gebräuchlichste Form der betrieblichen Altersversorgung ist die Direktzusage. Hier erfolgen im Versorgungsfall die Leistungen unmittelbar durch das Unternehmen. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses werden dafür vom Unternehmen steuermindernde Rückstellungen gebildet. Nach dem Betriebsübergang hat das aufnehmende Unternehmen im Versorgungsfall die Leistungen zu erbringen. Die Pensionsrückstellungen werden mit dem Betriebsübergang übernommen. Nach dem Betriebsübergang erfolgt die weitere Zuführung zu den Rückstellungen gemäß der dann geltenden Versorgungsordnung.

Pensionskasse oder Pensionsfonds

(2) Das untergehende Unternehmen hatte eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zugesagt. Grundsätzlich hat das aufnehmende Unternehmen die bisherige Altersversorgungszusage unverändert einzuhalten, soweit das möglich ist. Falls für das aufnehmende Unternehmen diese Form der Altersversorgung nicht in Betracht kommt, hat es die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen direkt zu erfüllen oder die bisherige Zusage im Wege einer anderen möglichen mittelbaren Versorgungszusage zu erfüllen (Unterstützungskasse, Direktversicherung).

Unterstützungskasse

(3) Das untergehende Unternehmen hatte eine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt: Auch hier wird der Erwerber gemäß § 613 a BGB verpflichtet, die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen direkt zu erfüllen oder die bisherige Pensionskassenzusage im Wege einer anderen möglichen mittelbaren Versorgungszusage zu erfüllen (Direktversicherung).

Direktversicherung

(4) Das untergehende Unternehmen hatte die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung (Lebensversicherung) zugesagt. Hier tritt das übernehmende Unternehmen in der Regel als Rechtsnachfolgerin in den Vertrag mit der Versicherung ein.

Sofern das übernehmende Unternehmen nach § 613 a BGB zur Fortführung der Altersversorgung für die übernommenen ArbeitnehmerInnen verpflichtet ist, bedeutet dies allerdings nicht zwingend, dass die Altersversorgung in der gleichen Form (z.B. Unterstützungskasse) fortgeführt wird wie bisher. In einigen Fällen wird dies

nicht möglich oder nicht gewünscht sein. Ein Wechsel der Form darf allerdings nicht zu steuerlichen Nachteilen führen. Durch § 613 a BGB werden die sonstige Ausgestaltung und Volumen der Altersversorgung für jede(n) übernommene(n) ArbeitnehmerIn gesichert.

2. b Verschiedene Formen der Zusage

Die Altersversorgungszusage kann individualrechtlich (über den Arbeitsvertrag, betriebliche Übung oder Gesamtzusage) oder kollektivrechtlich (über [Gesamt-] Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) erteilt werden. Für den rechtlichen Fortbestand der Altersversorgungszusage nach einem Betriebsübergang ist von Bedeutung, in welcher rechtlichen Form die Zusage seinerzeit erteilt wurde.

(1) Altersversorgungsansprüche aus dem Arbeitsvertrag (auch betriebliche Übung oder Gesamtzusage)

Die Altersversorgungszusage kann wegen des Übergangs des Arbeitsverhältnisses nicht einseitig vom übernehmenden Unternehmen abgeändert oder aufgehoben werden. Auch eine Änderungskündigung kann der Arbeitgeber nur durchsetzen, wenn hierfür dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen. Selbst eine Verzichtserklärung auf erdiente Anwartschaften beim Betriebsveräußerer ist nach Auffassung des BAG unwirksam (BAG, Urteil vom 12.05.1992 – AZR 247/91 in „Der Betrieb“ 1992, S. 2038).

(2) Altersversorgungsansprüche aus Betriebsvereinbarungen Betriebsvereinbarungen gehen über, wenn der Betrieb erhalten bleibt oder wenn ein übergehender Betriebsteil vom Erwerber als selbständiger Betrieb geführt wird. Wird ein übergehender Betriebsteil beim Erwerber in einen bei diesem bestehenden Betrieb eingegliedert, gehen Betriebsvereinbarungen als kollektive Normen unter. Altersversorgungsansprüche aus Betriebsvereinbarungen gehen damit nicht verloren. Sie werden nach § 613 a BGB Teil des Arbeitsvertrages, ohne dass dieser umgeschrieben werden muss. Der neue Arbeitgeber muss sie gegen sich gelten lassen. Allerdings bestehen insbesondere für verfallbare Anwartschaften die oben beschriebenen Risiken, wenn die ArbeitnehmerInnen später vor Eintritt der Unverfallbarkeit betriebsbedingt gekündigt werden.

Ein weiteres Risiko kann darin bestehen, dass im aufnehmenden Unternehmen eine schlechtere Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung existiert. Die Vereinbarung im aufnehmenden Betrieb kann eventuell die Vereinbarung im untergehenden Betrieb verdrängen. (Einzelheiten im Schaubild unten.)

(3) Altersversorgungsansprüche aus Gesamtbetriebsvereinbarungen Gesamtbetriebsvereinbarungen werden beim Betriebsübergang zu Betriebsvereinbarungen für die übergehenden Betriebe oder Betriebsteile. Nur soweit die Betriebsteile vom Erwerber nicht als selbständige Betriebe fortgeführt werden, gehen Gesamtbetriebsvereinbarungen als kollektive Regelungen unter. Sie werden nach § 613 a BGB Teil des Arbeitsvertrages. Der neue Arbeitgeber muss sie gegen sich gelten lassen. Dennoch bestehen hier die gleichen Risiken wie bei Altersversorgungsansprüchen aus Betriebsvereinbarungen.

Situation bei kollidierenden (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen

bis zum Zeitpunkt des Übergangs

Bis zum Zeitpunkt des Übergangs existierende unverfallbare Anwartschaften bleiben mit dem Zeitwert beim Übergang erhalten.

Die im Zeitpunkt des Übergangs verfallbaren Anwartschaften gehen eventuell bei Kollision mit einer anderen Gesamtbetriebsvereinbarung im übernehmenden Unternehmen verloren, wenn nichts anderes vereinbart wird. Es gelten eventuell rückwirkend die Altersversorgungsregelungen des aufnehmenden Unternehmens.

nach dem Übergang

Nach dem Übergang verdrängt möglicherweise die (Gesamt-) Betriebsvereinbarung des übernehmenden Unternehmens – allerdings nur für die Zukunft – die bisher im untergegangenen Unternehmen geltende Regelung.

Für ArbeitnehmerInnen, deren Anwartschaft im Zeitpunkt des Übergangs verfallbar war, gilt nach dem Übergang (unter Anrechnung bisheriger Beschäftigungszeiten) eventuell die Gesamtbetriebsvereinbarung im übernehmenden Unternehmen, sofern nichts anderes vereinbart wird.