



Keine Ablösung eines Tarifvertrages über betriebliche Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung nach Betriebsübergang

Tarifvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können nicht durch eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Der Sinn und Zweck des § 613 a BGB besteht darin, dem Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang die bisherigen Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Werden die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung geregelt, werden sie bei einem Betriebsübergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber – § 613 a I 2 BGB. Das gilt jedoch dann nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden – § 613 a I 3 BGB.

Das BAG hat entschieden, dass tarifvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht durch eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung abgelöst werden können. Der Sinn und Zweck des § 613 a BGB besteht darin, dem Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang die bisherigen Arbeitsbedingungen zu erhalten. Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sind nur teilmitbestimmt; der Arbeitgeber bestimmt allein über die Dotierung. Schon aus diesem Grunde kommt eine Ablösung tariflich begründeter Versorgungsansprüche durch Betriebsvereinbarung im Wege der sog. Überkreuzablösung nicht in Betracht.

Der Kläger war zunächst bei der Stadt Cottbus als Sozialarbeiter beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifbindung fand u. a. der Altersvorsorgetarifvertrag Kommunal Anwendung. Am 1. 6. 2003 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsteilübergangs auf den beklagten gemeinnützigen Verein über. Die Stadt stellte daraufhin die Zahlung von Beiträgen an die zuständige Zusatzversorgungskasse (ZVK) ein. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger eine Anwartschaft auf eine monatliche Betriebsrente von 75,60 Euro erworben. Auf Grund einer Betriebsvereinbarung schloss der Beklagte einen Gruppenversicherungsvertrag auf das Leben seiner Arbeitnehmer ab.

Im Versorgungsfall sollte der Kläger eine einmalige Kapitalabfindung i. H. von 665,00 Euro erhalten. Bei Weiterbestehen der Pflichtversicherung bei der ZVK hätte er von dieser eine monatliche Betriebsrente von über 120,00 Euro zu erwarten. – Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass der Beklagte ihm bei Eintritt des Versorgungsfalles die Versorgungsleistungen zu verschaffen hat, die er bei Fortbestehen der Pflichtversicherung bei der ZVK erhalten würde. Der Dritte Senat hat – ebenso wie die Vorinstanzen – der Klage stattgegeben. (BAG, Urt. v. 13. 11. 2007 – 3 AZR 191/06)

Quelle: <http://rsw.beck.de> – Pressemitteilung des BAG Nr. 84 v. 13.11.2007