

Arbeitsrecht (Nr. 116/2007)

Urteil zu § 613 a BGB; TVG

Tarifvertragliche Altersversorgung bleibt bei Betriebsübergang erhalten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Tarifvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können nach einem Betriebsübergang nicht durch eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung abgelöst werden.

Der Kläger war zunächst bei der Stadt Cottbus als Sozialarbeiter beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifbindung fand u.a. der Altersvorsorgetarifvertrag Kommunal Anwendung. Am 1. Juni 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 in Höhe von 665 Euro erhalten. Bei Weiterbestehen der Pflichtversicherung bei der ZVK hätte er von dieser eine monatliche Betriebsrente von über 120 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. Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich.

Werden die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung geregelt, werden sie bei einem Betriebsübergang grundsätzlich Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber (§ 613a Abs. 1 S. BGB). Das gilt dann nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB).

Nach der Entscheidung des BAG können tarifvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aber nicht durch eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung abgelöst werden.

Der Sinn und Zweck des § 613a 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.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.11.2007

Aktenzeichen: 3 AZR 191/06

Veröffentlicht:

Pressemitteilung des BAG Nr. 84/07 vom 13.11.2007

Rechtsprechung arbeitsrecht.de vom 28.11.07

29.11.2007