

Künftige Zuwächse der betrieblichen Altersversorgung

6. Juni 2011 @ 07:00 | [Arbeitsrecht](#)



Für Eingriffe in künftige, dienstzeitabhängige Zuwächse der betrieblichen Altersversorgung reichen sachlich-proportionale Gründe aus. Diese ergeben sich bereits aus dem Interesse des Betriebserwerbers, die Versorgungsbedingungen zu vereinheitlichen.

Auch unter Berufung auf § 613 a BGB kann nicht beliebig in Versorgungsanwartschaften eingegriffen werden. Vielmehr muss ein solcher Eingriff einer Inhaltskontrolle standhalten¹.

Für den Fall des Betriebsübergangs ordnet § 613 a BGB die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses trotz Arbeitgeberwechsels an. Der Arbeitnehmer soll grundsätzlich nicht anders behandelt werden, als hätte sein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber fortbestanden. Von diesem Prinzip würde eine nicht begründbare und mit anderweitigem zwingenden Gesetzesrecht im Widerspruch stehende Ausnahme gemacht, wendete man das Ordnungsprinzip des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB im Betriebsrentenrecht auch dann uneingeschränkt an, wenn der nach § 613 a BGB übernommene Arbeitnehmer bereits von seinem ursprünglichen Arbeitgeber eine Versorgungszusage auf Grund einer Betriebsvereinbarung hatte, die nun im aufnehmenden Betrieb von einer neuen Versorgungs-Betriebsvereinbarung oder dort geltenden beziehungsweise vereinbarten Tarifvertrag abgelöst wird.

Bei unverändertem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hätte der ursprüngliche Arbeitgeber zwar die Möglichkeit gehabt, die betriebliche Versorgungsregelung abzulösen. Gilt im aufnehmenden Betrieb bereits eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag über betriebliche Altersversorgung, behandelt § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB den aufnehmenden Arbeitgeber ebenso, als hätte er eine wirksame ablösende Betriebsvereinbarung oder einen entsprechenden Tarifvertrag vereinbart. Dies kann aber nicht bedeuten, dass der Gesetzgeber damit zugleich auch angeordnet hätte, dass die bis zum Ablösungstichtag auf der Grundlage der bisherigen Versorgungsordnung erdienten Besitzstände zur Disposition der nach dem Betriebsübergang geltenden Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages stünden. Eine solche Möglichkeit hätte der frühere Arbeitgeber im weiterbestehenden Arbeitsverhältnis ebenfalls grundsätzlich nicht gehabt². Es entspricht deshalb zu Recht der ganz überwiegenden Meinung in Literatur und Rechtsprechung, dass dann, wenn ein übernommener Arbeitnehmer sowohl im übernommenen als auch im aufnehmenden Betrieb eine Versorgungszusage auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages hatte, auch bei Anwendung des § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB der bis zum Ablösungstichtag erdiente Besitzstand aufrechterhalten bleiben muss. Das Gebot der Altersstandswahrung geht jedenfalls im Bereich der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes zurück. Hat ein Arbeitnehmer unter der Geltung einer betrieblichen Versorgungsordnung eine bestimmte Zeit im Arbeitsverhältnis zurückgelegt, kann er darauf vertrauen, dass er die dieser Betriebstreue entsprechende anteilige Versorgungsleistung bei Erreichen der Altersgrenze erhalten wird.

Weder eine Jeweiligkeitsklausel noch die Zeitkollisionsregel berechtigen deshalb zu beliebigen Eingriffen in Versorgungsanwartschaften. Sowohl das Gebrauchmachen von einem Änderungsvorbehalt als auch spätere Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsrechte aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken, unterliegen einer Rechtskontrolle³. Aus den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit ergibt sich, dass die Gründe, die den Eingriff rechtfertigen sollen, um so gewichtiger sein müssen, je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen wird. Für Eingriffe in die Höhe der Versorgungsanwartschaften hat das Bundesarbeitsgericht ein dreiteiliges Prüfungsraster entwickelt⁴. Der bereits erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 BetrAVG errechnete Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden. Ein derartiger Eingriff setzt zwingende Gründe voraus. Ein variabler, dienstzeitunabhängiger Berechnungsfaktor (sog. erdiente Dynamik) darf nur aus triftigen Gründen verringert werden. Triftige Gründe setzen eine langfristige Substanzgefährdung des Unternehmens oder ein dringendes betriebliches Bedürfnis ohne Schmälerung des Gesamtaufwandes voraus. Die geringsten Anforderungen sind an Eingriffe in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse zu stellen. Dafür genügen sachlich-proportionale Gründe.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 23. März 2011 – 13 Sa 155/10

1. vgl. BAG 24.07.2001 – 3 AZR 660/00, BAGE 98, 224 ff; BAG 29.07.2003 – 3 AZR 630/02, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 45, jeweils m.w.N.↔
2. vgl. BAG 11.05.1999 – 3 AZR 21/98, BAGE 91, 310, 318 f. mwN↔
3. ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. u.a. BAG 21.11.2000 – 3 AZR 91/00, AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 21 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 26↔
4. ständige Rechtsprechung seit BAG 17.04.1985 – 3 AZR 72/83, BAGE 49, 57, 66 ff.↔

Dies ist ein Artikel aus der Rechtslupe: [<http://www.rechtslupe.de>]

URL des Artikels: <http://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/kuenftige-zuwaechse-der-betrieblichen-altersversorgung-330355>

Druck starten