

Betriebs Berater

9 | 2020

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... **Corporate Governance** ... **Digitalsteuer** ... **ESEF** ... **DSGVO** ...

24.2.2020 | 75. Jg.
Seiten 449–512

DIE ERSTE SEITE

Dr. Christoph Niering, RA/FAInsR

Insolvenzverwaltung braucht einheitliche Regeln – aber wo und wie viele?

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. York Schnorbus, LL.M., RA, und **Dr. Felix Ganzer**, RA

Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats – Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken von Vorstand und Aufsichtsrat – Teil II | 451

Dr. Nils Gildhoff, LL.M., RA, und Dipl.-Finw. **Niklas Gehling**, M.Sc.

Kartellrechtskonformität von Langzeit-Lieferantenerklärungen | 462

STEUERRECHT

Daniel Keuper, M.Sc.

Digitalsteuer – Der Trend im internationalen Steuerrecht – Teil II | 471

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Dirk Rabenhorst, WP/StB

ESEF-RegE: Nur begrenzte Verbesserungen gegenüber dem RefE | 491

ARBEITSRECHT

Dr. Christoph Kurzböck, LL.M., RA/FAArbR, und **Kathrin Weinbeck**, RAin

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrats | 500

BB-Kommentar

Ablösung von Versorgungszusagen beim Betriebsübergang

PROBLEM

Mit den Rechtsfolgen, die sich beim Übergang von Arbeitsverhältnissen aufgrund eines Betriebsübergangs für Kollektivvereinbarungen ergeben, hat sich die höchstrichterliche Rechtsprechung immer wieder zu beschäftigen. So hat das BAG erst im Januar 2019 entschieden, dass eine Ablösung von beim Betriebsveräußerer durch Tarifvertrag normativ geregelten Rechten und Pflichten nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB grundsätzlich unabhängig davon erfolgt, ob der andere Tarifvertrag, der beim Erwerber unmittelbar und zwingend für die Arbeitsvertragsparteien gilt, für die übergegangen Arbeitnehmer günstigere oder ungünstigere Arbeitsbedingungen als beim Veräußerer vorsieht.

Besondere Probleme stellen sich, wenn das Arbeitsverhältnis mehrfach nach § 613a BGB den Arbeitgeber wechselt und in dieser Kette einmal keine Kollektivregelungen gelten, sodass die bisher geltenden Regelungen nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsvertrages werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Kläger war seit 1987 bei der V GmbH beschäftigt. Für ihn galt kraft Betriebsvereinbarung eine Versorgungsordnung aus dem Jahre 1992 (VO 1992). Im Jahre 1999 übertrug die V GmbH den Geschäftsbereich, in dem der Kläger tätig war auf die neu gegründete V-SEA GmbH. Diese übernahm die in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer einschließlich des Klägers. In diesem Unternehmen wurde im Jahr 2002 ein Betriebsrat gewählt. Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung gab es dort nicht. Zum 30.5.2013 wurde die V-SEA GmbH im Wege der Aufnahme auf die Beklagte verschmolzen. Ihr bisheriger Betrieb wurde vollständig in den Betrieb der Beklagten in D integriert. Dort galt bereits seit 2008 eine GBV zur betrieblichen Altersversorgung (GBV 2008). Diese Regelungen sollten gelten für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung vorhandenen Betriebe und für alle Mitarbeiter, die ein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen ab dem 1.11.2008 aufnehmen. Im Zusammenhang mit der Betriebszusammenlegung gewährte ein Sozialplan Besitzstandsregelungen für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung aus der VO 1992.

Der Kläger machte geltend, für ihn sei weiter die VO 1992 anzuwenden, die deutlich bessere Leistungen vorsehe. Seine Klage blieb vor dem BAG erfolglos.

Das BAG geht zunächst zutreffend davon aus, dass die Veräußerung des Geschäftsbereichs SEB einen Betriebsübergang ausgelöst hat. Das Gericht lässt sodann offen, ob die BV 1992 nach dem Übergang des Geschäftsbereichs für den Kläger unmittelbar und zwingend fort galt oder ob ihre Bestimmungen Inhalt seines Arbeitsverhältnisses geworden sind. In beiden Fällen käme eine weitere Anwendbarkeit des Normenbestands auf das durch Betriebsübergang im Mai 2013 auf die Beklagte übergegangene Arbeitsverhältnis des Klägers nur nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 S. 2 BGB in Betracht. Eine normative Fortgeltung der BV 1992 nach dem zweiten Betriebsübergang kam schon deshalb nicht in Betracht, weil die Beklagte den übernommenen Betrieb in ihren Betrieb in D eingegliedert hat. Damit hat der ursprüngliche Betrieb des Klägers seine Identität verloren. Unabhängig davon, ob die Regelungen der VO 1992 nach dem ersten Betriebsübergang kollektivrechtlich weitergegolten haben oder in das Arbeitsverhältnis des Klägers transformiert wurden, wurden sie nach dem zweiten Betriebsübergang durch die Bestimmungen der GBV 2008 abgelöst. Denn auch dann,

wenn die Regelungen der VO 1992 durch den ersten Betriebsübergang nach § 613a Abs.1 S. 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformiert wurden, werden diese Regelungen dadurch nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB. Vielmehr behalten sie auch beim Erwerber ihren kollektivrechtlichen Charakter bei und wandeln sich nach einem Betriebsübergang nicht in einzelvertragliche Regelungen um.

Der Kläger erfüllt auch die persönliche Voraussetzung der GBV 2008, wonach sein Arbeitsverhältnis erst nach 2008 mit der Beklagten begründet wurde. Dass für diese Frage nicht auf den ursprünglichen Beschäftigungsbeginn des Klägers abzustellen ist, auch wenn im Übrigen die Vorbeschäftigungszeiten durch den Betriebsübergang unberührt bleiben, ermittelt das BAG durch Auslegung der GBV 2008.

Abschließend stellt das BAG fest, dass die Ablösung der VO 1992 durch die GBV 2008 auch einer weitergehenden Überprüfung anhand des dreistufigen Prüfungsschemas Bestand hält, da die Besitzstände auf der ersten und zweiten Stufe durch die Regelungen des Sozialplans gesichert sind. Die Eingriffe auf der dritten Stufe seien durch das Interesse des Betriebserwerbers an einer Vereinheitlichung der Versorgungsbedingungen gerechtfertigt.

PRAXISFOLGEN

Vordergründig und in erster Linie beschäftigt sich die Entscheidung mit dem Schicksal transformierter Kollektivnormen bei mehreren Betriebsübergängen. Der erste Senat bestätigt die Rechtsauffassung des vierten Senats, wonach in den Arbeitsvertrag transformierte Kollektivregelungen ihren kollektivrechtlichen Charakter behalten und durch andere Kollektivregelungen beim Erwerber abgelöst werden. Das ist folgerichtig, denn der Bestandsschutz zugunsten der übergehenden Arbeitnehmer kann nicht größer sein, nur weil beim neuen Arbeitgeber zunächst keine Kollektivregelungen bestehen. Das eröffnet Gestaltungsspielräume bei der Harmonisierung von Arbeitsbedingungen.

Ein weiterer Punkt verdient Beachtung. Die BV 2008 galt persönlich für alle Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 2008 bei der Beklagten eingetreten sind. Um Risiken zu vermeiden, die sich bei der Auslegung des persönlichen Geltungsbereichs ergeben können, ist dringend zu empfehlen, eine Klarstellung in die jeweilige BV aufzunehmen, wonach im Rahmen von Betriebsübergängen der Stichtag des Übergangs maßgeblich ist.

Fast nebenbei und unbemerkt hat der erste Senat die Drei-Stufen-Regelung im Rahmen von Betriebsübergängen für anwendbar erklärt. Bisher verlangte das BAG bei der betrieblichen Altersversorgung nur die Wahrung des nach § 2 BetrAVG geschützten Besitzstand. In der Literatur war die Anwendbarkeit der Drei-Stufen-Theorie bisher umstritten. In der Regel ergaben sich schon bisher keine Probleme bei der ersten Stufe, weil dies im Rahmen des Besitzstands zu gewährleisten ist, und in der dritten Stufe, weil hier das Harmonisierungsinteresse des Erwerbers als sachlich-proportionaler Grund ausreichend ist. Für eine rechtssichere Ablösung wird aber in Zukunft auf der zweiten Stufe ein dynamischer Besitzstand zu gewährleisten sein.

Dr. Hans-Peter Löw ist Rechtsanwalt und Partner bei Allen & Overy LLP in Frankfurt. Zu seinen Schwerpunkten zählt die Beratung von Banken und Finanzdienstleistern in allen arbeitsrechtlichen Fragen sowie die arbeitsrechtliche Beratung bei Umwandlungen. Er referiert und publiziert regelmäßig zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten.

