

„Besitzstände und Erwartungen eines Arbeitnehmers in Bezug auf die bAV sind anders zu behandeln...“

von RAe | FAe für ArbR Philipp A . Lämpe und Dr. Nils Börner

...als sonstige Besitzstände und Erwartungen“. Daher ist es folgerichtig, dass auch bei Betriebsübergängen das bekannte dreistufige Prüfungsschema des 3. Senats zu beachten ist. Nils Börner und Philipp Lämpe kommentieren die BAG-Entscheidung vom 22. Oktober 2019 – 3 AZR 429/18.

Die Entscheidung des BAG vom 22. Oktober 2019 – 3 AZR 429/18, über welche LEITERbAV bereits seinerzeit berichtet hat, enthält eine Vielzahl von grundlegenden arbeits- bzw. betriebsrentenrechtlichen Ausführungen und gleicht damit einem Parforceritt durch das kollektive Arbeitsrecht. Wie bereits aus der seinerzeitigen Pressemitteilung des BAG bekannt war, lagen der Entscheidung eine Verschmelzung aus dem Jahr 1998 und anlässlich dieser geschlossene unterschiedliche Vereinbarungen der Betriebs- bzw. Tarifpartner zugrunde. Der Kläger begehrte die Zahlung höherer Betriebsrentenleistungen aus der ursprünglich beim Veräußerer geltenden Versorgungsordnung.

Das BAG verwies die Angelegenheit zur erneuten Prüfung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück und gab eindeutige Hinweise, was noch zu prüfen sei. Indes nahm es dem LAG insoweit die Arbeit ab, als es die Ablösung der beim Veräußerer ursprünglichen geltenden Versorgungsordnung durch die beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung zur bAV bewertete. Hierbei führte das Gericht insbesondere zu folgenden Punkten aus:

Verhältnis Verschmelzung zu Betriebsübergang

Die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs sind auch bei einer Umwandlung selbstständig zu prüfen (vgl. bereits BAG v. 12. Juni 2019 – 1 AZR 154/17, Rn. 39). Nach § 324 UmwG bleibt § 613a Abs. 1 und Abs. 4 bis Abs. 6 BGB durch die Wirkungen der Eintragung u.a. einer Verschmelzung unberührt. Die Regelung enthält eine Rechtsgrundverweisung auf § 613a Abs. 1 BGB.

Im vorliegenden Fall handelte es sich um einen identitätswahrenden Betriebsübergang. In einer solchen Konstellation der identitätswahrenden Übertragung eines Betriebs auf einen anderen Rechtsträger und dessen unveränderter Fortführung durch

den Erwerber gelten die bestehenden Betriebsvereinbarungen grundsätzlich unverändert normativ aufgrund des Betriebsverfassungsrechts fort, da der Erwerber in die Rechtsposition des Veräußerers eintritt. Daher galt auch die beim Veräußerer vorhandene Betriebsvereinbarung zur bAV zunächst kollektivrechtlich unmittelbar und zwingend weiter.

„Der Senat stellte insoweit klar, dass eine Gesamtbetriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb auch Betriebsvereinbarungen verdränge, die vom Betriebsrat im übernommenen Betrieb geschlossen wurden.“

Zum Zeitpunkt der Eintragung der Verschmelzung existierten beim Erwerber abhängig vom Eintrittsdatum der Arbeitnehmer mehrere Gesamtbetriebsvereinbarungen zur bAV. Eine dieser Gesamtbetriebsvereinbarungen war aufgrund ihres persönlichen Geltungsbereichs und ihres Regelungsgegenstands grundsätzlich dazu geeignet, die weitergeltende Betriebsvereinbarung des vorherigen Arbeitgebers abzulösen. Der Senat stellte insoweit klar, dass eine Gesamtbetriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb auch Betriebsvereinbarungen verdränge, die vom Betriebsrat im übernommenen Betrieb geschlossen wurden.

Der Grundsatz der Rechtsquellenklarheit

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen unterliegen dem für normative Regelungen geltenden Gebot der Rechtsquellenklarheit. Das folgt aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit, die im Schriftformgebot der § 1 Abs. 2 TVG und § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG zum Ausdruck kommen. Es stellt sicher, dass für die Normunterworfenen die Urheberschaft eindeutig ist. Erst aufgrund dessen kann beurteilt werden, wer für die Normsetzung wem gegenüber verantwortlich ist, ob sie von der Normsetzungskompetenz gedeckt und wer zu ihrer Ablösung berechtigt ist, sowie wem entsprechende Durchführungs- und Einwirkungspflichten obliegen.

Dieses Gebot gilt auch für Betriebsvereinbarungen, die ein Arbeitgeber gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat und den Einzelbetriebsräten abschließt. Hat ein Normenvertrag unterschiedliche betriebsverfassungsrechtliche Rechtsquellen zum Inhalt, muss die Frage, ob eine bestimmte Regelung eine Betriebsvereinbarung oder eine Gesamtbetriebsvereinbarung ist, in welchem Verhältnis diese Vereinbarungen zueinander stehen und wer von den Betriebsverfassungsorganen für welche Teile im

Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit handelt, sowohl im Interesse der Rechtsunterworfenen als auch im Verhältnis der Betriebsverfassungsorgane untereinander einer zuverlässigen Beantwortung zugänglich sein.

Vor dem Hintergrund der beabsichtigten Verschmelzung der Ü auf die E AG schlossen die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e.V., die E AG, die Ü und die Gewerkschaften ÖTV und DAG eine als „Überleitungstarifvertrag“ bezeichnete Vereinbarung vom 20. April 1998 (im Folgenden TV Überleitung), die auch vom Gesamtbetriebsrat der E AG und vom Betriebsrat der Ü unterzeichnet wurde. Der TV Überleitung sah u.a. vor, dass bisher beim Veräußerer bestehende (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen befristet fortgeltend sollten.

Allerdings sollte die Regelung für die Zeit nach dem Betriebsübergang für die E AG, zu der dann auch der Betrieb Ü zählte, gelten. Da der Betriebsrat der Ü aufgrund der Wahrung der Betriebsidentität bis zur Umstrukturierung am 1. April 1999 zunächst noch fortbestand, erblickte das BAG ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs einen Verstoß gegen den Grundsatz der Rechtsquellenklarheit. Eine Betriebsvereinbarung, die auf Betriebsratsseite sowohl von einem örtlichen Betriebsrat als auch vom Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden ist, verstöße gegen den in § 50 BetrVG angelegten Grundsatz der Zuständigkeitstrennung, wonach sich die originären Zuständigkeiten der betriebsverfassungsrechtlichen Organe ausschließen.

Dreistufiges Prüfungsschema bei Betriebsübergängen zu beachten

Wie bereits einleitend erwähnt, hat das BAG klargestellt, dass eine Verdrängung der beim Veräußerer bestehenden Versorgungsregelungen durch die des Erwerbers nur soweit zulässig ist, wie sie nach dreistufigem Prüfungsschema bzw. den diesem zugrundeliegenden Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt ist.

„Das Ergebnis überzeugt, da die Regelungsmacht der Betriebsparteien des aufnehmenden Unternehmens nicht weitergehend sein kann, als sie es wäre, wenn es um die Veränderung der beim Erwerber bestehenden Regelungen zur bAV ginge.“

Anders formuliert: Eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung über bAV entfaltet gegenüber einer beim Veräußerer geltenden Betriebsvereinbarung nur insoweit

nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ablösende Wirkung, als dies einer Überprüfung nach dem dreistufigen Prüfungsschema standhält. Zu diesem Ergebnis gelangt das BAG im Wege einer teleologischen Reduktion von § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB. Hierdurch vermeidet es Wertungswidersprüche zu § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, wonach Betriebsvereinbarungen, die bei einem nicht die Identität des übergehenden Betriebs wahren Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB im Arbeitsverhältnis weitergelten.

Das Ergebnis überzeugt, da die Regelungsmacht der Betriebsparteien des aufnehmenden Unternehmens nicht weitergehend sein kann, als sie es wäre, wenn es um die Veränderung der beim Erwerber bestehenden Regelungen zur bAV ginge.

Da die Gesamtbetriebsparteien lediglich unter Beachtung der Voraussetzungen des dreistufigen Prüfungsschemas berechtigt sind, Betriebsvereinbarungen über die bAV abzulösen, kann die gesetzliche Wirkung einer bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung nicht weitergehen, als es sonst bei der Ablösung gälte. Die identitätswahrende Aufnahme des Betriebs in das Unternehmen des Erwerbers hat lediglich zur Folge, dass es für die Ablösung auf die tatsächlichen Verhältnisse beim Erwerber und nicht beim Veräußerer ankommt.

Wie der 3. Senat in Anlehnung an die eigene Rechtsprechung aus 2001 (3 AZR 660/00) zutreffend festhält, gewährt § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB dem Erwerber dieselben Möglichkeiten, wie sie auch der Veräußerer gehabt hätte. Dagegen dient § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht dazu, gerade bei einem Betriebsübergang dem Erwerber strukturell weitergehende Möglichkeiten einzuräumen, als sie der Veräußerer gehabt hätte. Dies widerspräche dem ebenfalls in § 613a Abs. 1 BGB zum Ausdruck kommenden Prinzip der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses. Soweit der Ablösung einer kollektiven Regelung beim Veräußerer Grenzen gesetzt waren, müssen diese auch beim Erwerber eingehalten werden. Die Vorschrift des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB räumt dem Ordnungsprinzip nur insoweit Vorrang vor dem Vertrauensschutz ein, wie dies nicht dazu führt, dass die Befugnisse des Erwerbers – und der Betriebsparteien – größer sind als die des Veräußerers.

Hervorzuheben ist, dass das BAG sich hinsichtlich der in Betracht kommenden Rechtfertigung eines Eingriffs in die dritte Besitzstandsstufe von seiner Rechtsprechung in den Jahren 2001 (3 AZR 660/00) und 2003 (3 AZR 630/02) distanziert. Das Gericht stellt klar, dass ein Vereinheitlichungsinteresse allein als Sachgrund für eine Verschlechterung von Regelungen zur bAV nicht – auch nicht für Eingriffe in die weiteren dienstzeitabhängigen Zuwächse – genügt. Vielmehr müssten weitere Voraussetzungen für diesen Sachgrund erfüllt sein.

Gemeint ist hiermit, dass die Veränderung zumutbar sein und der Dotierungsrahmen insgesamt gewahrt werden muss (vgl. bereits BAG 19. März 2019 – 3 AZR 201/17 – Rn. 136f.) Da derartige im vorliegenden Fall nicht vorgetragen worden war, erachtete das BAG die Ablösung durch die beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung zur bAV für unwirksam.

Ablösung durch Tarifvertrag

Gleichwohl gelangte das Gericht zu dem Ergebnis, dass der Kläger sein Begehren nicht mehr auf die beim Veräußerer einst existierende Regelung zur bAV stützen kann.

Hierzu legte das Gericht eine Vereinbarung aus dem Jahr 2000 als Tarifvertrag aus. Zwar deute das Fehlen feststehender Rechtsbegriffe wie „Tarifvertrag“ regelmäßig darauf hin, dass die Parteien keinen solchen abschließen wollten. Dies sei jedoch keineswegs zwingend. Daher könne auch eine gemeinsame Erklärung ein Tarifvertrag sein, wenn dies nicht dem erklärten Willen der tariffähigen Vertragspartner widerspricht, die Einigung der Sache nach als Tarifvertrag anzusehen und die Schriftform nach § 1 Abs. 2 TVG gewahrt ist.

Die Einordnung der Erklärung als Tarifvertrag hatte im konkreten Fall zur Folge, dass die Betriebsvereinbarung des Veräußerers aufgrund der Tarifsperre des § 77 Abs. 3 verdrängt wurde. Dies gilt auch teilmittelbestimmten Bereichen, wie den Fragen der betrieblichen Lohngestaltung in Gestalt der bAV.

Materielle Bedenken an der Ablösungswirkung sah der Senat nicht. Da das Drei-Stufen-Modell bei Ablösungen von Versorgungsordnungen durch Tarifvertrag keine Anwendung findet, war insoweit unmittelbar auf die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zurückzugreifen. Indes billigt die Rechtsprechung den Tarifvertragsparteien aufgrund der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu. Tarifverträge unterliegen deshalb bekanntlich keiner Billigkeitskontrolle. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen.

Die Anwendung des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs ist allerdings nur dann gerechtfertigt, wenn Inhalt, Voraussetzungen und Umfang der bAV tariflich geregelt wurden, also der Tarifvertrag selbst die unmittelbare Grundlage für die Rechte der Arbeitnehmer auf bAV darstellt und es keiner inhaltlichen Ausgestaltung durch eine Betriebsvereinbarung mehr bedarf.

Im konkreten Fall hatten die Tarifvertragsparteien den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Aufgrund der unterschiedlichen Regelungen zur bAV infolge der Verschmelzung bestand ein ausreichender Anlass, die Versorgung der Mitarbeiter neu zu regeln.

Fazit

Es darf festgehalten werden, dass § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB dem Erwerber dieselben Möglichkeiten einräumt, wie sie auch der Veräußerer gehabt hätte. Die Norm dient jedoch nicht dazu, bei einem Betriebsübergang dem Erwerber strukturell weitergehende Möglichkeiten einzuräumen, als sie der Veräußerer gehabt hätte. Den Tarifvertragsparteien stehen freilich weitergehende Gestaltungsspielräume zu.

Unabhängig hiervon ist es jedoch insbesondere in komplexeren Konzernstrukturen ratsam, stets darauf zu achten, dass das Gebot der Rechtsquellenklarheit Beachtung findet, da andernfalls eine ggf. materiell rechtswirksame Neuordnung an dieser formalen Hürde scheitern kann.