



Endgehaltsbezogene Versorgungszusage im Betriebsübergang

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Urteil vom 09.05.2023, 3 AZR 174/22, verdeutlicht, dass endgehaltsbezogene Leistungen im Betriebsübergang nicht eingefroren oder festgeschrieben werden. Der Erwerber tritt nicht in die Zusage ein „wie sie steht und liegt“, sondern wie sie erteilt wurde.

Der Fall:

Der Kläger war seit Februar 1988 bei verschiedenen Vorgängergesellschaften und später bei der P GmbH beschäftigt. Ihm wurde im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses eine endgehaltsabhängige Versorgungszusage erteilt. Als versorgungsfähig wurde darin das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt ohne Zulagen, Weihnachts- und Urlaubsgeld bzw. Bonus definiert.

Im Laufe der Zeit wurde die Vergütungslandschaft im Unternehmen geändert. In diesem Zusammenhang wurde auf ein Vergütungssystem ohne Zulagen/Bonus sowie von 13-facher auf 12-fache Auszahlung umgestellt. Da man das Versorgungsniveau nicht gleichzeitig erhöhen wollte, hat man ein sog. Schattengehalt geführt. Dazu wurde mit Hilfe eines Faktors ein um den Bonusanteil reduziertes pensionsfähiges Monatsgehalt ermittelt und zusätzlich von 13-facher auf 12-fache Auszahlung umgerechnet. Diese Vorgehensweise wurde zwischen Arbeitgeber und Versorgungsberechtigten im Jahr 1998 bzw. 2011 jeweils schriftlich vereinbart.

Zum 01.07.2017 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs gem. §613a BGB auf die Beklagte über. In diesem Zuge übernahm der Erwerber auch die für die Mitarbeiter bestehende Versorgungszusage. Beim Übergang wurden die Mitarbeiter über die ab 01.07.2017 gültigen neuen Gehälter, die an die Entgeltstruktur des Erwerbers angepasst wurden, informiert.

Der Kläger schied Ende 2020 aus und ging in den Ruhestand. Bei der Berechnung der Altersrente wurde vom Arbeitgeber nun die beim Vorarbeitgeber aufgrund der vorgenannten Vereinbarungen aus 1998 und 2011 gelebte Vorgehensweise weitergeführt und das sog. Schattengehalt und auch die Umrechnung von 13-facher auf 12-fache Auszahlung der Gehälter angesetzt. Dadurch ergab sich insgesamt eine Reduzierung des pensionsfähigen Gehaltes, gegen die der ehemalige Mitarbeiter dann klagte. Er führte an, dass im Zuge des Betriebsübergangs die Zusage Bestandteil des Arbeitsverhältnisses geworden sei und es für die Kürzung keine Rechtsgrundlage gäbe.

Die Entscheidung:

Das BAG gab mit dem Urteil vom 09.05.2023 dem Kläger Recht. Der Kläger hat Anspruch auf eine Altersrente, die auf Basis des zuletzt bezogenen Bruttomonatsgehalts gemäß Versorgungszusage ohne etwaige Kürzungen errechnet wird.

Die Begründung:

- Der Erwerber tritt nach §613a BGB auch in die gegebenen Versorgungsversprechen ein.
- Maßgeblich bei der vorliegenden endgehaltsabhängigen Zusage ist das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt.
- Endgehaltsbezogene Leistungen werden im Zuge eines Betriebsübergangs nicht festgeschrieben oder eingefroren wie bei einer Insolvenz, sondern so weitergeführt wie zugesagt.
- Die Vereinbarungen zur Umrechnung des pensionsfähigen Einkommens aus den Jahre 1998 und 2011 sind zwar ebenfalls übergegangen, aber nicht dahingehend auszulegen, dass sie auf das neu im Arbeitsvertrag vom Mai 2017 vereinbarte Gehalt anzuwenden wären. Mit der Neufestlegung des Gehaltes wurden die Mitarbeiter in die Vergütungsstruktur der Beklagten eingegliedert. Ein konkreter Hinweis, dass dieses im Hinblick auf die vorliegende Versorgungszusage noch modifiziert werden soll, hätte deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Das Bundesarbeitsgericht hebt zudem hervor, dass endgehaltsbezogenen Versorgungszusagen ein besonderer Vertrauensschutz im Hinblick auf eine dienstzeitunabhängige Dynamisierung innewohnt.

Die berechnete Erwartung der Arbeitnehmer, dass sich die zu erwartende Versorgungsleistung an dem aus dem letzten Gehalt abgeleiteten Versorgungsbedarf orientiert, kann nur durch ausdrückliche abweichende Regelungen erschüttert werden.

Fazit aus der Entscheidung ist, dass man bei der Anpassung von Vergütungsstrukturen nach einem Betriebsübergang sehr gut aufpassen sollte, um unerwünschte und ggf. teure Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung zu vermeiden.

Mit unserem umfassenden Beratungsangebot in der betrieblichen Altersversorgung unterstützen wir Sie auch in allen arbeitsrechtlichen Fragen der betrieblichen Vorsorge. Sprechen Sie uns einfach an: SLPM-Beratung@swisslife.de