



Folge 079
02.06.2017
SLPM Veh

Betriebliche Altersversorgung bei Verschmelzung

Bei der Verschmelzung (mindestens) zweier rechtlich selbständiger Unternehmen zu einer wirtschaftlichen Einheit ist die betriebliche Altersversorgung in der Regel ein Themenkomplex, der intensiv klärungs- und regelungsbedürftig ist. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die wesentlichen Punkte gegeben werden.

Rechtlicher Hintergrund

§ 2 UmwG sieht zwei Arten von Verschmelzung vor: Im Wege der Aufnahme durch Übertragung des Vermögens eines Rechtsträgers oder mehrerer Rechtsträger (übertragende Rechtsträger) als Ganzes auf einen anderen bestehenden Rechtsträger (übernehmender Rechtsträger) – Verschmelzung durch Aufnahme - oder im Wege der Neugründung durch Übertragung der Vermögen zweier oder mehrerer Rechtsträger (übertragende Rechtsträger) jeweils als Ganzes auf einen neuen, von ihnen dadurch gegründeten Rechtsträger.

D.h. zwei Unternehmen A und B verschmelzen auf eines der beiden Unternehmen, etwa A verschmilzt mit B und geht in B auf, so dass das Unternehmen A untergeht. Oder zwei Unternehmen A und B verschmelzen und gehen in einem neu gegründeten Unternehmen C auf, die beiden verschmolzenen Unternehmen A und B gehen hierbei unter.

Bei einer Verschmelzung im Sinne des UmwG handelt es sich um eine sog. Gesamtrechtsnachfolge, d.h. es gehen alle Rechte und Pflichten als Gesamtheit auf einen Rechtsträger über. Im Gegensatz zu einem Betriebsübergang nach § 613a BGB sind von der Verschmelzung nicht nur die aktiven Arbeitnehmer, sondern im Hinblick auf die bAV auch die mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmer sowie die Betriebsrentner erfasst.

Gemäß § 324 UmwG ist der § 613a Abs. 1 und Abs. 4 bis 6 BGB bei der Verschmelzung zu beachten. Damit findet bei einer Betriebsvereinbarung des verschmelzenden Unternehmens für die aktiven übergehenden Arbeitnehmer eine sog. Transformation in Individualrecht statt und es gilt eine Veränderungssperre von einem Jahr, innerhalb dem die bAV nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden darf. Eine Transformation in Individualrecht findet allerdings dann nicht statt, wenn die Betriebsvereinbarung beim verschmelzenden Unternehmen A auf eine Betriebsvereinbarung beim Unternehmen B, in dem es aufgeht, trifft. Dann gilt die Betriebsvereinbarung von B, wobei erworbene Besitzstände geschützt sind. Eine Transformation in Individualrecht findet auch dann nicht statt, wenn die Betriebsidentität von A gewahrt bleibt. Die Betriebsidentität ist dann gewahrt, wenn die Organisation und Struktur des Unternehmens unverändert bleiben. Dann bleibt auch der bestehende Betriebsrat im Amt und die bestehende Betriebsvereinbarung gilt weiter.

Mögliche Konstellationen

Es ist unmittelbar ersichtlich, dass bei der vielfältigen bAV-Landschaft in Deutschland die verschiedensten Konstellationen bei einer Verschmelzung entstehen können. Schließlich bestehen in Deutschland fünf verschiedene Durchführungswege, drei Zusagevarianten und eine Vielzahl an möglichen Versorgungsträgern. Der bAV können unterschiedliche Rechtsbegründungsakte zugrunde liegen und letztlich sind auch die unterschiedlichsten Ausgestaltungen der bAV möglich. So kann z.B. bei A eine Direktzusage im Wege einer vertraglichen Einheitsregelung bestehen, bei B eine Betriebsvereinbarung, die die bAV in einer rückgedeckten Unterstützungskasse regelt. Entgeltumwandlung kann bei A im Durchführungsweg Direktversicherung, bei B im Durchführungsweg Pensionskasse erfolgen. Bei A gewährt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, bei B nicht. Bei A sieht der arbeitgeberfinanzierte Plan nur Alters- und Hinterbliebenenversorgungsleistungen vor, bei B auch eine Invalidenrente usw.

Schritt 1: Analyse der Ausgangssituation

Grundlage für das weitere Vorgehen muss immer eine sorgfältige Analyse der Ausgangssituation sein, und zwar vor der Verschmelzung. Was genau passiert gesellschaftsrechtlich? Liegt ein Betriebsübergang vor oder werden nur Gesellschaftsanteile an einen neuen Gesellschafter veräußert? Oder liegt womöglich eine Gesamtrechtsnachfolge, z.B. bei einer Fusion oder einer Auf- bzw. Abspaltung, vor? Oder handelt es sich womöglich lediglich um eine Umfirmierung? Bleibt die Betriebsidentität der beiden Gesellschaften gewahrt oder geht die Betriebsidentität verloren? Welche Rechtsbegründungsakte liegen den bestehenden Versorgungsregelungen zugrunde? Welche Durchführungswege wurden für die bAV gewählt? Sind externe Versorgungsträger involviert? All diese Punkte müssen rechtzeitig exakt geklärt und dokumentiert werden, da die weiteren rechtlichen Schritte maßgeblich von der konkreten rechtlichen Ausgangssituation abhängen. Werden hier Fehler gemacht, z.B. weil man keine vollständigen Informationen über die bestehenden

Versorgungen hatte, kann dies die Unwirksamkeit der anlässlich der Verschmelzung durchgeführten Schritte zur Folge haben.

Wenn man bedenkt, dass in der Praxis bei Unternehmen häufig bereits in der Vergangenheit etliche Änderungen in der bAV vollzogen wurden wie Planschließungen und –änderungen mit etwaigen Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen oder bereits ein oder mehrfach ein Wechsel des Durchführungswegs vorgenommen wurde wie auch dass bereits in der Vergangenheit durch Zukäufe von Unternehmen oder Unternehmensteilen verschiedene bAV-Systeme im Unternehmen anzutreffen sind, d.h. in den seltensten Fällen ein einheitlicher Plan, der für alle Arbeitnehmer gilt, vorliegt, ist unmittelbar ersichtlich, wie aufwändig und zeitintensiv diese Phase sein kann. Da viele Änderungen bereits Jahre oder Jahrzehnte zurückliegen, sind die damals involvierten Personen häufig nicht mehr im Unternehmen und die aktuellen Ansprechpartner sind häufig nicht in ausreichendem Maße über die früher getroffenen Regelungen und Änderungen in der bAV sowie die dahinter liegende Motivation informiert. Notwendig ist immer eine lückenlose Aufstellung aller relevanten Versorgungsregelungen und Änderungen in chronologischer Reihenfolge, um die aktuelle bAV-Situation samt Historie im Hinblick auf mögliche Änderungen im Zuge der Verschmelzung herausarbeiten zu können.

Schritt 2: Herausarbeitung der Handlungsoptionen

Nach erfolgter Klärung der Ausgangslage können die weiteren Optionen herausgearbeitet werden. Wichtiger Punkt ist, dass durch eine Verschmelzung kein Zwang zur Harmonisierung der Versorgungsregelungen besteht. Jede Personengruppe kann weiterhin im Geltungsbereich der vor der Verschmelzung für sie maßgeblichen Versorgungsregelung bleiben. Für Neueintritte ins Unternehmen muss klar geregelt werden, welche Versorgungsordnung für sie maßgeblich ist.

Gegebenenfalls ist die Verschmelzung auch Anlass, die bAV im Unternehmen für die Zukunft neu zu regeln, d.h. eine neue, moderne Versorgungsregelung für die neu eintretenden Arbeitnehmer zu installieren. Hierbei ist auch an die Entgeltumwandlung zu denken sowie eine klare und praktikable Regelung zu treffen, wie im Unternehmen mit von den Arbeitnehmern aus vorhergehenden Arbeitsverhältnissen mitgebrachten Entgeltumwandlungsverträgen im Rahmen des § 4 Abs. 3 BetrAVG umgegangen werden soll; hier bestehen vielerorts zahlreiche individuell getroffene Einzelvereinbarungen, was die Verwaltung der bAV seitens des Unternehmens im Endeffekt unnötig erschwert.

In vielen Unternehmen besteht nach einer Verschmelzung der Wunsch, die bAV zu vereinfachen. Ein einheitlicher Plan für möglichst alle Arbeitnehmer ist häufig wünschenswert, doch in der Praxis in der Regel nicht einfach zu erreichen bzw. sogar unmöglich. Man kann die bAV der Vergangenheit nicht einfach „loswerden“ und im Allgemeinen auch nicht undifferenziert durch einen neuen einheitlichen Plan, der die bisherigen Regelungen ersetzt, ablösen.

Bei jeglichen Änderungen von bestehenden Versorgungszusagen sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. So bedarf z.B. eine Umstellung eines Renten- in einen Kapitalleistungsplan einer eigenständigen Rechtfertigung anhand dieser Grundsätze (vgl. BAG-Urteil vom 15.05.2012 – 3 AZR 12/10). Änderungen von Betriebsvereinbarungen sind nur im Rahmen der Drei-Stufen-Theorie möglich. Auch stellen z.B. Abfindungen von betrieblichen Versorgungsanwartschaften aktiver Arbeitnehmer anlässlich der Verschmelzung einen Verstoß gegen § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB dar und sind deshalb unwirksam. Gleiches gilt für einen Verzicht auf Versorgungsanwartschaften. Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten bzw. Restriktionen sind also zwingend zu beachten, um nicht Gefahr zu laufen, dass sich die erfolgten Maßnahmen später als unwirksam herausstellen.

Sämtliche Festlegungen zur bAV im Zuge der Verschmelzung müssen klar geregelt und dokumentiert werden. Neben den Informationspflichten des § 613a Abs. 5 BGB sollten den betroffenen Arbeitnehmern immer auch Informationen zur bAV gegeben werden, selbst wenn keine inhaltlichen Änderungen vorgenommen werden, da die Betroffenen bei gesellschaftsrechtlichen Veränderungen in der Regel ein sehr hohes Informationsbedürfnis haben. Zwingend haben Informationen zu erfolgen, wenn sich Änderungen bei der bAV ergeben.

Zusammenfassung

- 1. Bei gesellschaftsrechtlichen Änderungen wie einer Verschmelzung muss rechtzeitig eine sorgfältige Analyse der Ausgangslage erfolgen. Sind erstmal Fakten geschaffen, ist der Handlungsspielraum eingeschränkt.**
- 2. Je nach Ausgangslage ergeben sich verschiedene Konsequenzen und Handlungsoptionen für die bAV.**
- 3. Verschmelzungen lösen häufig den Wunsch nach einer Vereinheitlichung der bAV im Unternehmen aus. Bei Änderungen sind die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wie z.B. die Drei-Stufen-Theorie des Bundesarbeitsgerichts zu beachten.**