

## Betriebsübergänge nach § 613a BGB

### Auswirkungen auf die Zusatzversorgung

Infolge struktureller Veränderungen im öffentlichen Dienst kann es zu einer Aufgabenübertragung kommunaler Aufgaben auf juristische Personen des privaten Rechts kommen. Dabei handelt es sich in aller Regel um Betriebsübergänge nach § 613a BGB.

Im Rahmen eines Betriebsübergangs (§ 613a BGB) werden die beim bisherigen Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber übertragen. Dem damit verbundenen Anspruch auf Verschaffung der Zusatzversorgung wird der neue Arbeitgeber nur dann in vollem Umfang gerecht, wenn er die übernommenen Beschäftigten weiterhin bei einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes versichert oder ihnen eine gleichwertige Versorgung verschafft. **Nur so entstehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Versorgungsnachteile.**

Der bestehenden Verpflichtung zur Verschaffung der Zusatzversorgung wird der neue Arbeitgeber grundsätzlich dann **nicht in vollem Umfang** gerecht, wenn er seine Arbeitnehmer bei anderen Versorgungstypen, wie z. B. Direktversicherungen oder Unterstützungskassen, versichert, da gegen deren Gleichstellung mit der Zusatzversorgung erhebliche Bedenken bestehen. Diese Rechtsauffassung wird u. a. auch durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29. August 2000 (Aktenzeichen: 3 AZR 201/00) bestätigt.

Eine betriebliche Altersversorgung, die beim neuen Arbeitgeber im Wege einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, kann nach herrschender Meinung die bisherige tarifliche Versorgungszusage **nicht** verdrängen. Besteht beim Rechtsnachfolger hingegen eine tariflich geregelte Altersversorgung, so wirkt diese nur dann verdrängend, wenn eine **beiderseitig kongruente Tarifbindung** des neuen Arbeitgebers und des übernommenen Beschäftigten vorliegt.

Sofern die Zusatzversorgung durch den Betriebserwerber nicht fortgeführt wird, enden die Versicherungsverhältnisse der vom Arbeitgeberwechsel betroffenen Arbeitnehmer in der Zusatzrente zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs. Ist zu diesem Zeitpunkt die für die Leistungsgewährung erforderliche Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 60 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllt, besteht im Rentenfall grundsätzlich **kein Anspruch auf Leistungen** gegenüber der Zusatzversorgungskasse Sachsen (ZVK), sofern nicht erneut eine versicherungspflichtige Beschäftigung im öffentlichen Dienst aufgenommen und dadurch die Wartezeit erfüllt wird.

**Aber auch wenn die satzungsmäßige Wartezeit erfüllt ist, hat die Beendigung der Versicherungsverhältnisse in der Zusatzrente negative Auswirkungen.** Die Höhe der Leistungen aus der Zusatzversorgung ist nämlich unmittelbar von der Dauer der Versicherungszeit abhängig, weshalb der Arbeitnehmer **empfindliche Leistungseinschnitte** hinzunehmen hat. Darüber hinaus gelten einige tarifrechtliche Regelungen (z. B. Zurechnungszeit im Falle der Erwerbsminderung, Dynamisierung der Anwartschaften) nicht für die beitragsfreie Versicherung.

Wenn die Zusatzversorgung trotz entsprechender Verpflichtung nicht fortgeführt wird, können sich hieraus erhebliche Schadenersatzansprüche der Beschäftigten **sowohl gegen den neuen als auch den bisherigen Arbeitgeber richten** (Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 31. Januar 2001, Az: 15 Ca 3249/00).

Zudem muss der bisherige Arbeitgeber bei Nichtfortführung der betroffenen Versicherungsverhältnisse grundsätzlich einen anteiligen Ausgleichsbetrag an die ZVK zahlen (§§ 15 ff. ZVK-Satzung).

Die ZVK bietet auch für Betriebserwerber, die die satzungsrechtlichen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft nicht erfüllen, Lösungen an, die Versicherungsverhältnisse der übernommenen Arbeitnehmer fortzuführen. So wird sichergestellt, dass diesen keine Versorgungsnachteile entstehen. Gleichzeitig wird dem Bedürfnis der kommunalen Arbeitgeber nach Flexibilität und Privatisierung Rechnung getragen.

Des Weiteren bietet die ZVK an, jedem Betriebserwerber ein auf seine wirtschaftliche Situation zugeschnittenes, attraktives Angebot für die betriebliche Altersversorgung zu unterbreiten.

### Wir beraten Sie gern!

Sofern Sie Ausgleichszahlungen bzw. Umstrukturierungen beabsichtigen, empfehlen wir Ihnen frühzeitig mit der ZVK Kontakt aufzunehmen, um die zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen zu erörtern.

Haben Sie noch Fragen? Ihre Ansprechpartnerin: Frau Marx (Durchwahl -470).