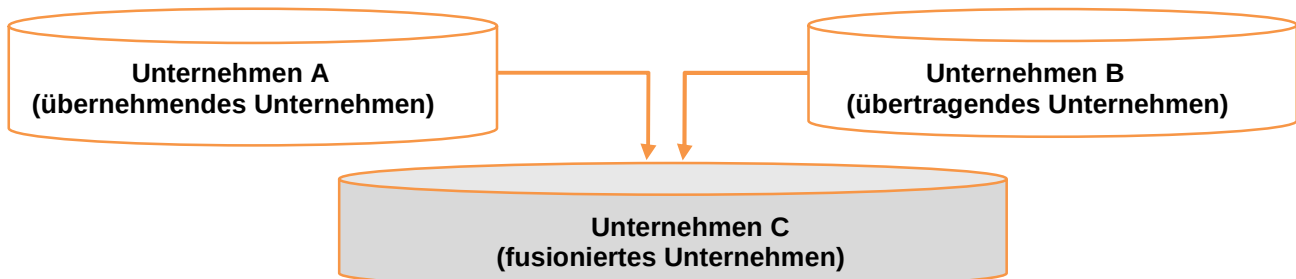




Fusion und betriebliche Altersversorgung – Chance nutzen

Die Ausgangssituation

Das Unternehmen A und das Unternehmen B beabsichtigen zur Erzielung von Synergieeffekten und der Steigerung der Ertragskraft zu fusionieren. Künftig wird es nur einen Betriebsrat geben, der für das fusionierte Unternehmen zuständig sein wird. Erklärtes Ziel ist es, die in beiden Unternehmen jeweils bestehende Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) unter Beteiligung des neuen Betriebsrates zu harmonisieren, wobei sich die Neugestaltung im bisherigen finanziellen Rahmen halten soll.



Was das Gesetz sagt

Fusion ist eine Verschmelzung von mindestens zwei rechtlich selbständigen Unternehmen zu einer wirtschaftlichen und rechtlichen Einheit. Der Standardfall ist in der Regel eine Fusion durch eine Verschmelzung zur Aufnahme. Dabei wird das Vermögen des übertragenden Rechtsträgers auf das Vermögen des übernehmenden Rechtsträgers übertragen. Arbeitsrechtlich handelt es sich in der Regel um einen Betriebsübergang, so dass § 613 a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) zur Anwendung kommt.

Nicht jede Fusion ist wie die andere

Die Auswirkungen eines Betriebsübergangs auf die bAV hängen von vielen Faktoren ab und sind von Fall zu Fall individuell zu betrachten.

Besteht nur beim übertragenden Rechtsträger oder nur beim aufnehmenden Rechtsträger oder gar bei beiden eine bAV?

Besteht zum Beispiel im Betrieb des Übernehmers ein für den Neuzugang offenes Versorgungswerk (Betriebsvereinbarung, Versorgungsordnung), so werden die übernommenen Arbeitnehmer unter Umständen automatisch in dieses Versorgungswerk aufgenommen, auch wenn bei dem Überträger für diese Arbeit-

Fusion und betriebliche Altersversorgung im Unternehmen – Chance nutzen

nehmer bereits individualrechtliche Zusagen bestehen, die ja dann nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB ohnehin fortgelten.

Oder haben die zu fusionierenden Betriebe jeweils eine eigene Betriebsvereinbarung zur bAV? Verliert in diesem Fall der übertragende Betrieb nach der Fusion seine Identität, wird die Betriebsvereinbarung des übergehenden Betriebes durch die kollidierende Betriebsvereinbarung des Übernehmers abgelöst. Behält der übertragende Betrieb nach der Fusion stattdessen seine Identität, kommt auch die Fortgeltung der Betriebsvereinbarung in Betracht.

Rechtzeitig handeln

Um unerwünschte Rechtsfolgen zu vermeiden, sollte möglichst schon im Rahmen von Fusionsgesprächen auch die bAV einbezogen werden und ggf. parallel eine Schließung der offenen Versorgungswerke erwogen werden; damit kann die ungewollte automatische Aufnahme mit dem Risiko einer Doppelversorgung verhindert werden. Sind einmal Fakten geschaffen, ist der Handlungsspielraum begrenzt.

Aktuellen Versorgungsstand ermitteln

Die Schließung von offenen Versorgungswerken kann allerdings nur der erste Schritt sein. Entscheidend ist eine Analyse der bestehenden Versorgungen, wozu unter anderem auch die Aufdeckung bestehender rechtlicher Risiken der jeweils bestehenden Versorgungssysteme und das Aufzeigen der rechtlichen Auswirkungen einer Fusion auf diese Versorgungssysteme nach § 613 a BGB gehört. Erst wenn die Ausgangslage vollumfänglich geklärt ist, kann zusammen mit allen Beteiligten die Neugestaltung der bAV nach einer Fusion angegangen werden.

Ziele einer zukünftigen Altersversorgung bestimmen

Dabei könnten - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - folgende Fragen für die Gestaltung der künftigen bAV dienlich sein: Ist eine Vereinheitlichung (Harmonisierung) unterschiedlicher Versorgungssysteme erwünscht? Wie kann das Versorgungssystem noch transparenter gestaltet werden? Ist eine Reduzierung des Aufwandes für die bAV geplant? Ist eine Erhöhung der bAV ohne zusätzliche Kosten möglich?

Konzept entwickeln

Die so definierten Ziele sind arbeitsrechtlich sicher umzusetzen. Einmal ungeachtet der Frage nach dem richtigen arbeitsrechtlichen Instrument für die Umsetzung - hier wäre an erster Stelle die Betriebsvereinbarung zu nennen - unterliegen Abänderungen von Versorgungszusagen zu Lasten der Mitarbeiter nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) einer Billigkeitskontrolle. Verschlechterungen sind nur dann rechtmäßig, wenn die erworbenen Rechtspositionen des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt werden.

Neugierig geworden?

Haben unsere Ausführungen Ihr Interesse an einer Beratung durch uns geweckt? Bitte setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Gerne erstellen wir Ihnen ein individuelles Dienstleistungsangebot.

Um uns ein erstes Bild machen zu können, sind folgende Informationen hilfreich:

- Wer sind die Beteiligten der Fusion, bestehen Betriebsräte und/oder eine Tarifbindung?
- Erfolgt die Fusion unter Wahrung der Betriebsidentität des übertragenden Rechtsträgers oder wird der Betrieb des übertragenden Rechtsträgers in den Betrieb des übernehmenden Rechtsträgers eingegliedert?
- Wurden Versorgungswerke angesichts der Fusion bereits geschlossen?
- Wie ist der Versorgungsstand bei den Beteiligten der Fusion? Welche Rechtsgrundlagen bestehen (z. B. Einzelvereinbarungen, Versorgungsordnung, Betriebsvereinbarung)?
- Soll die bAV anlässlich der Fusion neu geordnet und vereinheitlicht werden? Soll dies kostenneutral geschehen oder welche sonstigen Vorstellungen bestehen für eine Neuordnung?
- Für wann ist die Fusion geplant?
- Wer ist Ihr Ansprechpartner für compertis?

compertis wird Ihnen ein festes Team aus Mathematikern, Juristen und Gutachtern für die Begleitung im Rahmen einer Fusion zur Seite stellen.