

3 AZR 191/06 - Kann ein Tarifvertrag durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden?

Werden die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer [Betriebsvereinbarung](#) geregelt, werden sie bei einem Betriebsübergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber - § [613a Abs. 1 Satz 2 BGB](#). Das gilt jedoch dann nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere [Betriebsvereinbarung](#) geregelt werden - § [613a Abs. 1 Satz 3 BGB](#). Das [Bundesarbeitsgericht](#) hat entschieden, dass tarifvertraglich begründete Ansprüche auf [Leistungen](#) der betrieblichen Altersversorgung nicht durch eine beim Erwerber geltende [Betriebsvereinbarung](#) abgelöst werden können. Der Sinn und Zweck des § [613a BGB](#) besteht darin, dem [Arbeitnehmer](#) bei einem Betriebsübergang die bisherigen Arbeitsbedingungen zu erhalten. Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sind nur teilmittelbestimmt; der [Arbeitgeber](#) bestimmt allein über die Dotierung. Schon aus diesem Grunde kommt eine Ablösung tariflich begründeter Versorgungsansprüche durch [Betriebsvereinbarung](#) im Wege der sog. Überkreuzablösung nicht in Betracht.

Der Kläger war zunächst bei der Stadt Cottbus als Sozialarbeiter beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifbindung fand ua. der Altersvorsorgetarifvertrag Kommunal Anwendung. Am 1. Juni 2003 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsteilübergangs auf den beklagten gemeinnützigen [Verein](#) über. Die Stadt stellte daraufhin die [Zahlung](#) von Beiträgen an die zuständige Zusatzversorgungskasse (ZVK) ein. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger eine Anwartschaft auf eine monatliche Betriebsrente von 75,60 Euro erworben. Auf Grund einer [Betriebsvereinbarung](#) schloss der Beklagte einen Gruppenversicherungsvertrag auf das Leben seiner [Arbeitnehmer](#) ab. Im Versorgungsfall sollte der Kläger eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe von 665,00 Euro erhalten. Bei Weiterbestehen der Pflichtversicherung bei der ZVK hätte er von dieser eine monatliche Betriebsrente von über 120,00 Euro zu erwarten. - Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass der Beklagte ihm bei Eintritt des Versorgungsfalles die Versorgungsleistungen zu verschaffen hat, die er bei Fortbestehen der Pflichtversicherung bei der ZVK erhalten würde. Das [Bundesarbeitsgericht](#) hat dem Kläger Recht gegeben.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 13. November 2007 - [3 AZR 191/06](#)