

Betriebsübergang

Die Betriebsparteien sind bei Eingriffen in Versorgungsrechte an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Der Dritte Senat hat diese Grundsätze in ständiger Rechtsprechung für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften durch das sog. dreistufige Prüfungsschema präzisiert. Danach sind den abgestuften Besitzständen der [Arbeitnehmer](#) entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe der [Arbeitgeber](#) gegenüberzustellen. Dieses Schema findet auch Anwendung, wenn eine Versorgungsordnung infolge eines Betriebsübergangs nach § [613a Abs. 1 Satz 3 BGB](#) durch eine beim Erwerber bereits geltende [Betriebsvereinbarung](#) abgelöst wird.

Dem Kläger war bei seinem ursprünglichen [Arbeitgeber](#) eine betriebliche Altersversorgung nach einer [Betriebsvereinbarung](#) zugesagt worden. Im Jahr 1998 kam es zu einer Verschmelzung mit der Betriebserwerberin, bei der es zu diesem Zeitpunkt zwei bereits geschlossene Ruhegeldordnungen (RGO I und II) sowie ein nicht geschlossenes Versorgungswerk (BV VO) in Form von Gesamtbetriebsvereinbarungen gab. Im Jahr 2000 schloss die Erwerberin mit den zuständigen [Gewerkschaften](#) einen Tarifvertrag (TV 2000), der Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung für die ehemaligen Mitarbeiter der ursprünglichen [Arbeitgeberin](#) enthielt. Danach sollten die RGO I und II einmalig geöffnet und die übernommenen [Arbeitnehmer](#) in diese Versorgungsordnungen so einbezogen werden, als hätten sie ihre gesamte Betriebszugehörigkeit beim Erwerber verbracht. Der Tarifvertrag ermächtigt die Betriebsparteien zur Regelung von Einzelheiten. Daraufhin schlossen [Arbeitgeberin](#) und Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die übernommenen [Arbeitnehmer](#) (BV Überleitung).

Der Kläger erhielt auf dieser Grundlage ein Altersruhegeld. Im Juni 2014 teilte die Beklagte dem Kläger - wie auch einer Vielzahl anderer ehemaliger Mitarbeiter der ursprünglichen [Arbeitgeberin](#) - mit, dass sein Ruhegeld fehlerhaft berechnet worden sei. Sie zahlte ab Juli 2014 das von ihr [neu](#) ermittelte niedrigere Ruhegeld. Der Kläger begehrt mit seiner Klage ein Altersruhegeld in der bisher gezahlten Höhe. Die Ablösung der beim Veräußerer geltenden Versorgungsordnung entfalte keine Wirkung. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das [Landesarbeitsgericht](#).

Die beim Erwerber bestehende BV VO war ungeeignet, die beim Veräußerer geltende Versorgungsordnung abzulösen. Die damit verbundenen Eingriffe hielten einer Überprüfung anhand des dreistufigen Prüfungsschemas nicht stand.

Erst die später durch den TV 2000 geregelten Verschlechterungen sind gerechtfertigt. Die tariflichen Bestimmungen halten sich im Rahmen der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Diese Grundsätze führen bei Tarifverträgen zu einer gegenüber dem dreistufigen Prüfungsschema eingeschränkten Überprüfung. Die Betriebsparteien haben in der BV Überleitung gegenüber dem TV 2000 jedoch weitere Verschlechterungen vorgenommen, die vom Tarifvertrag nicht gedeckt waren. Insoweit ist die BV Überleitung wegen des gesetzlich vorgesehenen Tarifvorrangs teilunwirksam.

Die [Sache](#) war an das [Landesarbeitsgericht](#) zurückzuverweisen. Das [Landesarbeitsgericht](#) wird das dem Kläger zustehende Ruhegeld [neu](#) zu ermitteln haben.

*[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 22. Oktober 2019 - [3 AZR 429/18](#) - [BAG PM 34/2019](#)
Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Niedersachsen, Urteil vom 12. Juni 2018 - 3 Sa 1272/16 B -*