

Information für Arbeitgeber: Auswirkungen gesellschaftsrechtlicher Veränderungen auf die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter

Mit einer Veränderung handels- oder gesellschaftsrechtlicher Regelungen können sich auch Rechte und Pflichten aus Versorgungszusagen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ehemaligen Arbeitnehmer/innen und Leistungsempfänger/innen erheblich wandeln. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber, der die Zusage erteilt hat, auch derjenige, der diese zu erfüllen verpflichtet ist. Es kann jedoch zu einem Austausch des Verpflichteten kommen, wenn ein Betrieb oder Unternehmen ganz oder teilweise auf einen anderen Inhaber übergeht. Ferner bestehen unter gewissen Voraussetzungen Nachhaftungstatbestände. Zu unterscheiden sind Rechtsnachfolgen aufgrund von Erbfolge, Verschmelzung, Spaltung und Fusion, die Übertragung einzelner Versorgungsansprüchen nach § 4 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) und der Betriebsübergang nach § 613a BGB. Abzugrenzen sind die genannten Nachfolgewege von einfachen Namensänderungen. Besonderes Augenmerk ist schließlich auf den persönlich haftenden Unternehmer zu legen.

1.) Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz

Formwechsel:

Bei einem Formwechsel **ändert das Unternehmen seine Rechtsform**, behält jedoch seine rechtliche und wirtschaftliche Identität. Personenkreis und Vermögensbestand bleiben gleich, so dass sich keine Änderungen bei den Versorgungszusagen ergeben.

Verschmelzung:

Übertragung sämtlicher Rechte und Pflichten von einem Unternehmen A auf ein anderes Unternehmen B. Sämtliche Versorgungszusagen, gleichgültig ob diese aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit unverfallbarer Anwartschaft Ausgeschiedene oder Leistungsempfänger/innen betreffen, **gehen auf das aufnehmende Unternehmen über**. Bei dem abgebenden Unternehmen verbleiben keine diesbezüglichen Verpflichtungen.

Spaltung:

Rentner und unverfallbar Ausgeschiedene können frei einem Unternehmen zugeordnet werden. Beispielsweise ist eine **Ausgliederung der Versorgungsverpflichtungen in eine gesonderte Gesellschaft** möglich, die ausschließlich zu diesem Zweck gegründet wurde. Die Zustimmung der Versorgungsberechtigten ist nicht erforderlich.

Die Spaltung bietet den Unternehmen Möglichkeiten zur Verteilung des Vermögens und somit auch zur Verteilung der Mitarbeiterzusagen in gewissen Grenzen, insbesondere unter Berücksichtigung des § 613a BGB. Bei einer Spaltung in Verbindung mit einem Betriebsübergang können die Arbeitsverhältnisse nicht losgelöst von der organisatorischen Einheit des Betriebs zugeordnet werden.

2.) Übertragung nach § 4 Betriebsrentengesetz

§ 4 BetrAVG sieht in den Abs. 2 und 3 zunächst nur Übertragungen mit Beteiligung des (übertragungswilligen) Arbeitnehmers vor. Dies ist dann der Fall, wenn ein **Arbeitsverhältnis bei der Firma A endet und ein gänzlich neues Arbeitsverhältnis bei der Firma B begründet wird** oder wenn eine **Fortführung der betrieblichen Altersversorgung** durch **Übernahme** oder **Übertragung** geregelt werden soll. § 4 Abs. 4 BetrAVG gibt Unternehmen, die ihre Betriebstätigkeit vollständig einstellen und liquidiert werden, die Möglichkeit, bestehende Versorgungszusagen auf ein Versorgungsunternehmen (z.B. eine Pensionskasse) zu übertragen. In diesem Fall wird eine **Liquidationsversicherung** zwischen dem Unternehmen und dem Versorgungsträger geschlossen. Die Übertragung über eine solche Vereinbarung ist notwendig, damit das Unternehmen ordnungsgemäß liquidiert werden kann. Insbesondere findet eine Löschung aus dem Handelsregister erst statt, wenn nachgewiesen ist, dass Versorgungsverpflichtungen nicht (mehr) bestehen.

3.) Veränderungen auf Unternehmensebene (share deal)

Die Übertragung von Gesellschaftsanteilen von einem Gesellschafter auf einen anderen ist für den Fortbestand von Versorgungszusagen grundsätzlich ohne Bedeutung, da der Gesellschafterwechsel sich außerhalb des Vertragsverhältnisses, das der Zusage zugrunde liegt, vollzieht. Aus Sicht des Käufers sollten jedoch insbesondere die Punkte **Umfang der übernommenen Belastung, versicherungsförmige Einrichtungen, CTA und Konzernbetriebsvereinbarungen** beachtet werden.

4.) Betriebsübergang nach § 613a BGB (asset deal)

Kommt es zu einem Betriebsübergang nach § 613a BGB (der neue Inhaber führt dieselbe oder eine gleichartige Geschäftstätigkeit weiter oder nimmt sie wieder auf), **tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden aktiven Arbeitsverhältnissen ein**. Er muss deshalb auch alle in der Vergangenheit begründeten Verpflichtungen voll erfüllen, auch diejenigen aus früheren Versorgungszusagen gegenüber aktiven Arbeitnehmern. Den Veräußerer trifft eine gesamtschuldnerische Nachhaftung, insbesondere im Hinblick auf Arbeitnehmer, bei denen der Versorgungsfall innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang eintritt. Die Rechtsfolgen des Betriebsübergangs erstrecken sich jedoch nicht auf mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene, ehemalige Arbeitnehmer und Rentner. Diese verbleiben beim Veräußerer.

5.) Fortführung des Einzelgeschäfts

Bei einer Firmenfortführung durch einen Erwerber oder neuen Einzelkaufmann kommt es regelmäßig zu einem Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB. Daher gilt im Grundsatz das bereits unter Ziff. 2 und 4 Beschriebene. Geht der Betrieb auf einen neuen Erwerber über, haftet der Einzelunternehmer für die Versorgungszusagen für Leistungsempfänger/innen und mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer/innen. Nach bisheriger Rechtsprechung ist die Nachhaftung trotz einer Änderung des Handelsgesetzbuches (§§ 25, 26 HGB) nicht beschränkt.

6.) Namensänderung

Die Namensänderung hat keinerlei Einfluss auf Versorgungszusagen.

7.) Was ist zu tun?

Regelmäßig werden bestehende Versorgungszusagen von einer gesellschaftlichen Veränderung tangiert. **Bitte kommen Sie daher kurzfristig, wenn eine Veränderung ansteht, auf uns zu**, damit wir die zugrundeliegenden Bestände ordnungsgemäß je nach arbeitsrechtlicher Verpflichtung den jeweiligen Mitgliedsunternehmen zuordnen können oder auch einen etwaigen Erwerber als neues Mitgliedsunternehmen anlegen können. Am einfachsten ist es, wenn Sie uns direkt entsprechende Handelsregisterauszüge o.ä. zusenden, damit wir mit Ihnen gemeinsam die nächsten Schritte prüfen können.

Bei Fragen zur betrieblichen Altersversorgung melden Sie sich gerne bei uns:

Tel: 0203 99219-92

E-Mail: firmenberatung@pkdw.de

Stand: 12/2025

© Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieser Seiten dient ausschließlich zur Vorabinformation und darf nur für den persönlichen Gebrauch verwendet werden. Für eine vollumfängliche Information stehen die Satzung, AVB und TaB der PKDW zur Verfügung. Haftungsansprüche gegen die PKDW, die durch die Nutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen.