

Ablösung kollektiver Arbeitsbedingungen

Eigentlich hat der Arbeitgeber es in der Hand, sich im Arbeitsvertrag die notwendigen Anpassungen vorzubehalten: durch Freiwilligkeits-, Änderungs- oder Widerrufsvorbehalt oder indem er Entscheidung nach billigem Ermessen vereinbart. Aber nicht jeder ist gut beraten und nicht jeder möchte einem Bewerber sagen, dass eine Vereinbarung nicht unbedingt hält, was sie verspricht; ganz abgesehen von den Unwägbarkeiten der Rechtsprechung zu derartigen Klauseln. Die Änderungskündigung, mit ihrer Prüfung an den Umständen des Einzelfalls, ist für individuelle Änderungen konzipiert, eine kollektive Änderungskündigung fehlt. Die Rechtsprechung versucht seit Jahrzehnten, die Lücke zu schließen: mithilfe des Ablösungsprinzips, des Ordnungsprinzips, der umstrukturierenden Betriebsvereinbarung und seit einigen Jahren durch großzügige Annahme von „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ und „Gesamtzusagenoffenheit“.

Ablösung durch Betriebsvereinbarung („Betriebsvereinbarungsoffenheit“)

Arbeitsbedingungen können ausdrücklich oder konkludent betriebsvereinbarungsoffen gestaltet werden – so die allgemeine Meinung. Die Frage ist, welche Begleitumstände den Schluss auf eine derartige stillschweigende Vereinbarung zulassen. Der 1. Senat hat in seiner grundlegenden Entscheidung von 2013 (Urt. v. 5.3.2013 – 1 AZR 417/12, AuA 12/13, S. 712) gesagt: „Eine (...) konkludente Vereinbarung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat. Mit der Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen macht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung stünde dem entgegen (...). Da Allgemeine Geschäftsbedingungen ebenso wie Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung auf eine Vereinheitlichung der Regelungsgegenstände gerichtet sind, kann aus Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass es sich bei den vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsbedingungen um solche handelt, die einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich sind.“

Diese Rechtsprechung hat der 1. Senat mit Urteil vom 24.10.2017 (1 AZR 846/15) ausdrücklich bestätigt. Einen besonderen Hinweis darauf, dass die Änderung durch Betriebsvereinbarung erfolgen könne, vermisste er nicht. Andere Senate sahen ihn darin, dass eine Gesamtzusage mit dem Betriebsrat abgestimmt war (Urt. v. 15.2.2011 – 3 AZR 35/09, NZA 2012, S. 415), dass der Arbeitnehmer von der Existenz eines Betriebsrats wusste (Urt. v. 30.1.2019 – 5 AZR 442/17, AuA 1/20, S. 58), dass ein Betriebsrat bestand und dass ihm bei der Ausgestaltung der Leistung ein Mitbestimmungsrecht zustand (Urt. v. 10.3.2015 – 3 AZR 56/14, AuA 8/16, S. 488).

Ein Querschuss gegen die herrschende Rechtsprechung kam vom 4. Senat (Urt. v. 11.4.2018 – 4 AZR 119/17, AuA 2/19, S. 121). Ihm fehlten bei den vom 1. Senat genannten Kriterien nicht nur Umstände, die auf Betriebsvereinbarungsoffenheit schließen ließen, er sah auch im AGB-Recht – konkret: im Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB – ein unüberwindbares Hindernis für eine konkludente Vereinbarung. Der 5. Senat (Urt. v. 30.1.2019 – 5 AZR 450/17, NZA 2019, S. 1065) konterte, der Mitarbeiter habe doch erkennen können, dass er die Leistung „nicht aus mit seiner Individualität im Zusammenhang stehenden Gründen erhält, sondern als Mitglied des Betriebs“ und dass eine auf Dauer angelegte Leistung nicht ewig unverändert bleiben könne. Im Übrigen seien die arbeitsrechtlichen Besonderheiten – hier: § 87 Abs. 1 Satz 2 BetrVG – sachgerecht mit den Grundsätzen des AGB-Rechts auszugleichen. In diesem Sinne fordert der 5. Senat eine strenge Inhaltskontrolle der ablösenden Neuregelung unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes, wobei er diese Erfordernisse aus § 75 BetrVG und Art. 2 Abs. 1 GG ableitet. Hierbei ist nicht zu übersehen, dass es sich bei der abgelösten Regelung um eine Norm handelte, die dem Versorgungsrecht zuzuordnen ist.

Ablösung durch Gesamtzusage („Gesamtzusagenoffenheit“)

Der 3. Senat geht noch einen Schritt weiter: Beruht eine Verpflichtung zur betrieblichen Altersversorgung auf einer vertraglichen Einheitsregelung mit kollektivem Bezug, die Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. v. § 305 Abs. 1 Satz 1

BGB enthält, so ist dem Beschäftigten damit im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils beim Unternehmen geltenden Versorgungsregeln zugesagt. Eine solche Einheitsregelung ist offen für eine – auch verschlechternde – „Ablösung sowohl durch eine Betriebs- oder Sprecherausschussvereinbarung als auch durch eine Gesamtzusage“ (Urt. v. 11.12.2018 – 3 AZR 380/17, Leitsatz, Rdnrn. 64 u. 65).

Hierbei geht auch der 3. Senat davon aus, dass die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben müssen, da diese Grundsätze im Versorgungsrecht besondere Bedeutung haben.

Für die Praxis empfiehlt es sich daher, ausdrücklich Vertragsbedingungen zu vereinbaren, die unabhängig von einer für den Betrieb geltenden normativen oder sonstigen kollektiven Regelung Anwendung finden sollen. Auf eine solche, das kollektive Ablösungsprinzip auszuschließende Möglichkeit hat der 1. Senat in der Grundsatzentscheidung vom 5.3.2013 (a. a. O.) ausdrücklich hingewiesen (Rdnr. 60 a. E.).

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München