

Betriebsvereinbarungsoffenheit einer Gesamtzusage

Zur Erinnerung: Im Grundsatzurteil vom 5.3.2013 (1 AZR 417/12, AuA 12/13, S. 712) hat der 1. Senat des BAG den Weg frei gemacht für die auch verschlechternde Ablösung von bestimmten kollektivrechtlich aufzufassenden Vertragsregelungen durch Betriebsvereinbarung. Diese sog. Betriebsvereinbarungsoffenheit gilt danach nicht nur für betriebliche Einheitsregelungen und Gesamtzusagen, sondern auch bei einzelvertraglichen Abreden. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Dies kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Begleitumständen auch stillschweigend erfolgen. Eine solche konkludente Vereinbarung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in AGB enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat. Mit deren Verwendung macht das Unternehmen erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung der Arbeitsbedingungen stünde dem entgegen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Parteien ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbaren, die unabhängig von einer für den Betrieb geltenden normativen Regelung Anwendung finden sollen.

AGB liegen nicht vor, soweit die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelfall ausgehandelt sind (§ 305 Abs. 1 Satz 3 BGB). Dies bedeutet, dass über die Vertragsform betrieblicher Einheitsregelungen und Gesamtzusagen hinaus, deren vertragliche Verbindlichkeit anderen Regeln unterliegt als der gestellte Vertrag, alle vom Arbeitgeber gestellten Vertragsbedingungen der – auch verschlechternden – Abänderung durch Betriebsvereinbarung unterliegen. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um gestellte Musterverträge mit kollektivem Bezug handelt. Dies bedeutet andererseits, dass bei vorformulierten Vertragsbedingungen i. S. v. § 310 Abs. 3 Ziff. 2 BGB der kollektive Bezug fehlt, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind. Daraus folgt weiter, dass vom Arbeitgeber zur einmaligen Verwendung bestimmte Musterverträge zwar unter den Verbraucherschutz der §§ 305 ff. BGB fallen, jedoch mangels Kollektivbezug nicht der Betriebsvereinbarungsoffenheit unterfallen.

Der 4. Senat des BAG (Urt. v. 11.4.2018 – 4 AZR 119/17, AuA 2/19, S. 121) greift in einem obiter dictum die Rechtsprechung des 1. Senats

jedenfalls insoweit an, als Letzterer die Betriebsvereinbarungsoffenheit generell für gestellte Musterverträge eröffnet. Für den Beschäftigten sei nämlich bei Vorlage eines vom Unternehmen gestellten Mustervertrags der kollektive Bezug zunächst überhaupt nicht ersichtlich, da er nicht erkennen könne, ob dieser Vertragsentwurf für eine Vielzahl von Fällen (kollektiver Bezug, § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB) oder nur für seinen Einzelfall (§ 310 Abs. 3 Ziff. 2 BGB) bestimmt sei. Da der kollektive Bezug nach der Rechtsprechung des 1. Senats aber weitere Voraussetzung für die Betriebsvereinbarungsoffenheit sei, müsse diese hinsichtlich des kollektiven Bezugs für den Mitarbeiter auch ersichtlich und erkennbar sein. Ist dies nicht der Fall, sei für den Arbeitnehmer schon nicht erkennbar, ob das vom Arbeitgeber verwandte Vertragsexemplar nur für ihn entworfen sei oder ob es den betriebsüblichen Vertragsformulierungen entspricht, die in der Gegenwart oder Vergangenheit für andere (wie viele Arbeitsverhältnisse mit welchem Anteil an der gesamten Belegschaft oder eines Teils davon?) verwendet wurden. Die Annahme, der Beschäftigte müsse davon ausgehen, ein ihm gegenüber nicht mitgeteilter, aber konkreter und im Ergebnis außerordentlich bedeutungsvoller Vertragsinhalt sei Gegenstand seiner eigenen Willensbildung und durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags auch Inhalt der von ihm selbst abgegebenen Willenserklärung, sei eine bloße Fiktion. Eine solche hätte überdies die paradoxe Folge, dass allein durch die Verwendung von AGB deren gesetzliche Kontrolle nach Maßgabe der §§ 305 ff. BGB dem schwächeren Vertragspartner gerade zusätzlichen Schutz gewähren solle, die ausdrücklich vereinbarten einzelnen Vertragsbedingungen konkludent zur Disposition der Betriebsparteien gestellt würden. Dass ein Mitarbeiter dies ggf. sogar hinsichtlich der Höhe der ihm versprochenen Vergütung und des Inhalts der von ihm zugesicherten Arbeitspflicht allein durch die Entgegennahme und Unterzeichnung des vorformulierten Arbeitsvertrags und ohne jede Erwähnung bei den Vertragsverhandlungen oder schriftliche Aufnahme in den Arbeitsvertrag erklären will, erscheine dem erkennenden Senat nicht nachvollziehbar (vgl. Brennpunkt AuA 12/18, S. 703).

Nunmehr hat der 5. Senat des BAG in einer neueren Entscheidung (Urt. v. 30.1.2019 – 5 AZR 450/17) die Rechtsprechung des 1. Senats mit ausführlicher Begründung verteidigt, aller-

dings vom konkreten Sachverhalt her nur bzgl. einer betrieblichen Gesamtzusage. Diesbezüglich hatte der 1. Senat schon in seinem Urteil vom 24.10.2017 (1 AZR 846/15) die Betriebsvereinbarungsoffenheit der Gesamtzusage nochmals bestätigt.

Kritik am 4. Senat

Nun ist bei der Gesamtzusage der kollektive Bezug so offensichtlich, dass die vom 4. Senat hinsichtlich AGB geäußerten Bedenken schon aus diesem Grund nicht greifen können. Denn die Gesamtzusage wendet sich eben nicht an einen einzelnen Arbeitnehmer, sondern an eine Vielzahl von Beschäftigten oder Gruppen hiervon und ist somit von der Funktion her mit einer betrieblichen Einheitsregelung (z. B. durch Rundschreiben) und/oder einer Betriebsvereinbarung durchaus vergleichbar.

Bzgl. der vom Arbeitgeber gestellten Musterverträge in Form von AGB werden die Bedenken des 4. Senats durch die Rechtstatsache der ablösenden Betriebsvereinbarung ausgeräumt, da sich eine Betriebsvereinbarung schon dogmatisch nicht auf die Ablösung eines nur im Einzelfall abgeschlossenen Mustervertrags beziehen kann und im Übrigen Arbeitgeber und Betriebsrat die Grundsätze des § 75 BetrVG zu beachten haben. Wenn also ein vom Unternehmen gestellter Mustervertrag durch Betriebsvereinbarung abgelöst wird, ist für jeden Beschäftigten ersichtlich, dass diese nur AGB, die für eine Vielzahl von Fällen vorgesehen sind, ablösen konnte.

UNSER AUTOR



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