

Ablösung von AGB durch Sprecher- ausschussrichtlinie/Gesamtzusage

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG, insbesondere des 1. Senats, können nicht nur betriebliche Einheitsregelungen, Gesamtzusagen und Betriebsübungen durch Betriebsvereinbarung auch mit verschlechternder Wirkung für die Mitarbeiter abgelöst werden, sondern auch AGB. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich um AGB mit kollektivem Bezug handelt. Während bei betrieblichen Einheitsregelungen, z. B. Bekanntgabe durch Rundschreiben, Gesamtzusagen und Betriebsübungen, der kollektive Bezug aus der Sache heraus ohne Weiteres erkenntlich ist, trifft dies bei AGB nicht immer zu, da das Gesetz sowohl die Vielzahl vorformulierter Vertragsbedingungen vorsieht (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB) als auch den Ausnahmefall einmaliger Verwendung eines vom Arbeitgeber vorformulierten Vertrags (§ 310 Abs. 3 Ziff. 2 BGB). Da der kollektive Bezug durch die Mehrfachverwendung durch das Unternehmen hergestellt wird, ist für den einzelnen Arbeitnehmer, dem ein vorformulierter Vertrag vorgelegt wird, mitunter nicht ersichtlich, ob es sich um eine Einzelverwendung oder um einen Teil einer Mehrfachverwendung durch den Arbeitgeber handelt.

Aus diesem Grund hatte der 4. Senat das BAG (Urt. v. 11.4.2018 – 4 AZR 119/17, AuA 2/19, S. 121) in einem Obiter Dictum die Einbeziehung von AGB in dieses Ablösungsprinzip mit ausführlicher Begründung abgelehnt (vgl. Brennpunkte AuA 12/18, S. 703, AuA 8/19, S. 463).

Jüngere Rechtsprechung

Nun hatte der 3. Senat des BAG in einer neueren Entscheidung (Urt. v. 11.12.2018 – 3 AZR 380/17, NZA 2019, S. 1082) über die Ablösung einer vertraglichen Versorgungszusage gegenüber einem Leitenden Angestellten zu entscheiden. Als ablösendes Instrument kam die Betriebsvereinbarung mangels Geltungsbereich naturgegeben nicht infrage, so dass der Arbeitgeber mit dem Konzernsprecherausschuss der Leitenden Angestellten eine ablösende Richtlinie (§ 28 SprAuG) vereinbarte, die als „unmittelbar und zwingend“ ausgewiesen war.

Das BAG hatte keine Bedenken, dieser Richtlinie für ihren personellen Geltungsbereich die gleiche Wirkung zuzusprechen wie einer Betriebsvereinbarung für den dort gültigen. Somit muss

für die Ablösung von AGB für nicht Leitende Angestellte durch Betriebsvereinbarung das Gleiche gelten wie für Ablösung von AGB für Leitende Angestellte durch eine verbindliche Sprecherausschussrichtlinie.

Bisher hatte – wie oben ausgeführt – sich nur der 4. Senat des BAG des Problems angenommen, ob und inwieweit der Mitarbeiter bei Vorlage eines vorformulierten Vertrags dessen kollektiven Bezug in Form der Mehrfachverwendung erkennen kann oder nicht. Diesem Problem ist der erkennende 3. Senat in der Entscheidung vom 11.12.2018 (a. a. O.) nicht aus dem Weg gegangen, sondern hat sich bezüglich der streitgegenständlichen Versorgungszusage die Mühe gemacht, den kollektiven Bezug der Zusage durch deren Auslegung zu gewinnen. Dies ist insofern verdienstvoll, weil die Bedenken des 4. Senats nicht so ohne Weiteres von der Hand zu weisen waren. So hat im entschiedenen Fall der Senat festgestellt, dass bereits das drucktechnische Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung für die Mehrfachverwendung abgibt und darüber hinaus auch zahlreiche Formulierungen die Mehrfachverwendung belegen, z. B. dass „Männer und Frauen“ angesprochen wurden, also keine individuelle Ansprache des Klägers stattgefunden hat, und schließlich auch die allgemeine Verweisung auf Ruhegehaltgruppen und Einkommensbandbreiten für eine Verwendung in einer Vielzahl von Fällen sprach.

Die Richtlinie hätte somit die AGB ablösen können, was allerdings daran scheiterte, dass die Richtlinienvereinbarung mangels Formerfordernis der Schriftlichkeit (§ 28 Abs. 1 SprAuG) unwirksam war. Somit konnte die Vereinbarung unmittelbar die AGB nicht ablösen.

Umdeutung

Das BAG griff jedoch auf eine grundsätzlich durch ständige Rechtsprechung anerkannte Möglichkeit zurück, die unwirksame Richtlinie gem. § 140 BGB in eine Gesamtzusage umzuwandeln, wie dies bei unwirksamen Betriebsvereinbarungen ständiger Rechtsprechung entspricht, wenn in der Kollektivregelung ein von deren Wirksamkeit unabhängiger Bindungswille des Unternehmens zu erkennen ist. Da die Gesamtzusage dem Vertragsrecht zuzuordnen ist, ergibt sich das weitere Problem, ob damit

nicht eine stärkere Bindung des Arbeitgebers folgt als durch die Kollektivregelung, die jeweils mit gesetzlicher Frist einseitig von ihm mit befreiender Wirkung aufgekündigt werden kann. Deshalb gehen die Erfurter Richter zu Recht davon aus, dass der durch Umdeutung fingierte Bindungswille des Unternehmens auch bezüglich der Lösung von der Gesamtzusage nicht anders wirken kann als bei der Lösung von der Kollektivvereinbarung (BAG, Urt. v. 23.2.2016 – 3 AZR 960/13, AuA 5/17, S. 316).

Für das Versorgungsrecht gilt eine weitere Änderungseinschränkung sowohl für kollektives Recht als auch für AGB, die in der Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und des Vertrauensschutzes liegt. Versorgungszusagen stehen nicht im Synallagma des vertraglichen Leistungsrechts, da der Arbeitnehmer keine Gegenleistung schuldet, lediglich Betriebstreue. Diese bereits erbrachte Betriebstreue darf jedoch nicht ohne Not missachtet werden. Auch muss wegen der langen Bindungsfrist betrieblicher Versorgungszusagen eine gewisse Flexibilität gewährleistet sein.

UNSER AUTOR



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