

► bAV-Info

Folge 076
01.12.2016
SLPM AS

Flexibilisierung der Gesamtzusage in Bezug auf Ablösung und Verweisung - BAG-Urteile vom 13.01.2015 (3 AZR 897/12) und 10.03.2015 (3 AZR 56/14)

In den BAG-Urteilen vom 13.01.2015 und 10.03.2015 hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) von der bisher einschlägigen Rechtsprechung abgewandt und erleichternde Grundsätze für den Umgang mit der Gesamtzusage aufgestellt.

Der Fall vom 13.01.2015 (3 AZR 897/12): Änderung einer Gesamtzusage

Der Entscheidung vom 13.01.2015 lag folgender Fall zugrunde: Die Parteien stritten darüber, ob und ggf. in welcher Höhe, bereits ab Vollendung des 60ten Lebensjahres eine Altersversorgung zu zahlen ist. Die beklagte Arbeitgeberin gewährte ihren Angestellten seit 1959 eine betriebliche Altersversorgung nach den von ihr erstmals zum 01. Juli 1959 erstellten Richtlinien der Alters- und Hinterbliebenenversorgung, im Folgenden kurz AHV genannt. Hiernach konnten Frauen ab vollendetem 60. Lebensjahr die Altersrente vorgezogen beziehen. In der Folgezeit wurde als zusätzliche Voraussetzung für den vorgezogenen Bezug der Altersrente mit aufgenommen, dass auch die gesetzliche Rente vorgezogen bezogen werden muss. Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass ihr die Altersversorgung nach der AHV ab dem 60ten Lebensjahr unabhängig davon zusteht, ob sie zu diesem Zeitpunkt bereits einen Anspruch auf die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung habe.

Der Fall vom 10.03.2015 (3 AZR 56/14): Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung

Ähnlich gelagert erschien der Sachverhalt der Entscheidung vom 10.03.2015. Die Parteien stritten über einen Anspruch auf Altersrente aus einer Versorgungsordnung in der Fassung vom 01. Januar 1976, im Folgenden kurz VO 1976 genannt. Am 07. Juni 1982 schloss der Arbeitgeber und zugleich Beklagter mit dem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Ablösung der VO 1976. Die Klägerin forderte eine monatliche Altersrente nach der VO 1976, da sie der Auffassung war, dass keine wirksame Ablösung durch die VO 1982 stattgefunden habe.

In beiden Entscheidungen erfolgt thematisch eine intensive Auseinandersetzung mit der Gesamtzusage und deren Entwicklung im Laufe der Zeit. Um dem stetigen Wandel gerecht zu werden, ist es erforderlich die Zusageerteilung z.B. in Form einer Einzelzusage oder Betriebsvereinbarung zur bAV flexibel zu gestalten, um dem Arbeitgeber Anpassungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Als Hintergrundinformation sei darauf hingewiesen, dass die Zusageerteilung (sog. Rechtsbegründungsakt) die Basis für die Begründung des Versorgungsverhältnisses ist. Die Zusageerteilung ist nicht nur maßgebend für die Begründung der Arbeitgeberverpflichtung, sondern auch rechtliche Grundlage für deren Änderung oder Aufhebung. Die Gesamtzusage als individualrechtliche Vereinbarung und als Bündel gleichstrukturierter, aber nicht zwingend gleich hoher Versorgungszusagen richtet sich an alle Arbeitnehmer eines Unternehmens oder an nach sachlichen Kriterien abgrenzbare Arbeitnehmergruppen. Eine Gesamtzusage konnte bislang nur unter bestimmten Voraussetzungen durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden, nämlich wenn in der Gesamtzusage bereits ein Vorbehalt der Betriebsvereinbarungsoffenheit enthalten war, wenn eine Störung der Geschäftsgrundlage vorlag oder wenn es sich lediglich um eine Umstrukturierung unter Wahrung des Dotierungsrahmens gehandelt hat.

Neue Handhabung

Das BAG hat in beiden Entscheidungen Folgendes für die Gesamtzusage klarstellend festgehalten:

► bAV-Info

Die Betriebsparteien dürfen zum Zeitpunkt des Abschlusses einer ablösenden Betriebsvereinbarung darauf vertrauen, dass auch Gesamtzusagen durch Betriebsvereinbarungen abgelöst werden dürfen. Für die Ablösung einer VO gilt neben den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes auch das vom BAG entwickelte dreistufige Prüfungsschema, bestehend aus dem Erfordernis von zwingenden, triftigen und sachlich-proportionalen Gründen. Das dreistufige Prüfungsschema stellt eine Präzisierung des Verhältnismäßigkeits- und Vertrauensschutzgrundsatzes dar und findet demnach Anwendung. Denn es handelt sich hierbei nicht um eine Änderung, sondern eine Konkretisierung. Unabhängig davon findet das dreistufige Prüfungsschema auch dann Anwendung, wenn die erworbenen Anwartschaften bereits unverfallbar oder noch verfallbar sind. Das Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Bestand der Zusage und damit auf die zugesagten Leistungen ist nicht erst dann geschützt, wenn die Anwartschaft unverfallbar geworden ist. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft kommt es nur beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis an. Sie hat keine Bedeutung für die Zulässigkeit der Ablösung von Versorgungsregelungen durch eine Betriebsvereinbarung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Denn der Arbeitgeber, der im Wege einer Gesamtzusage Leistungen verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln d.h. als System erbringen. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf nicht starr gehandhabt werden.

Dies gilt auch für die Ablösung einer Gesamtzusage durch eine nachfolgende Gesamtzusage, bei der es gerade darum geht, den wandelnden Versorgungsbedarf in der bAV flexibel zu erfassen. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass eine Gesamtzusage durch eine nachfolgende Fassung ersetzt werden kann, ohne dass hierfür die Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer nötig ist. Soll eine Gesamtzusage statisch gelten, d.h. nicht durch eine nachfolgende Änderung abgelöst werden können, muss dies eindeutig geregelt sein. Wenn z.B. in einem Arbeitsvertrag die Geltung einer Versorgungsordnung vereinbart ist, ist davon auszugehen, dass diese Verweisung dynamisch zu sehen ist. Wenn die Verweisung statisch sein soll, d.h. die bei Abschluss des Arbeitsvertrags gültige Fassung der VO gelten soll, muss dies explizit geregelt sein. Ist dies nicht der Fall, liegt eine Verweisung auf die jeweils beim Arbeitgeber aktuell geltenden Regelungen vor.

Zusammenfassung:

- 1. Eine im Wege der Gesamtzusage erteilte Versorgungszusage ist regelmäßig als dynamisch zu verstehen d.h. es kommt die jeweils neueste VO zur Anwendung. Eine Gesamtzusage kann grundsätzlich durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden.**
- 2. Die Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung unterliegt den gängigen Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und erfordert das Vorliegen von zwingenden, triftigen oder sachlich-proportionalen Gründen (sog. dreistufigen Prüfungsschema).**