

## Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 29.08.2016

### **Erleichterung für die Änderung von Versorgungszusagen: Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann eine Gesamtzusage sein**

Bei der Abänderung von Versorgungszusagen kommt es immer auf den ursprünglichen Rechtsbegründungsakt an. Besonders leicht sind dabei Betriebsvereinbarungen abänderbar. Dies gilt auch für Verschlechterungen. Doch was passiert, wenn die Betriebsvereinbarung unwirksam war? Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG, 23.02.1016 - 3 AZR 960/13) zu befassen. Dabei setzte es seine neuere Rechtsprechung fort, die Hürden für Änderungen abzusenken und damit einer "Erstarrung" von Versorgungszusagen entgegenzuwirken.

#### **Der Fall**

Im Jahr 1977 unterzeichneten der sog. Gesamtbetriebsrat und die Geschäftsleitung eine undatierte "Gemeinsame Erklärung zur Änderung der betrieblichen Versorgung der Gesellschaften der deutschen Z Versicherungsgruppe". Damit wurde für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Versorgungsordnung von 1976 geändert. Versorgungsordnung und Gemeinsame Erklärung wurden zeitgleich bekanntgegeben. Im Rahmen eines Kostensenkungsprogramms kam es 1990 und 1991 zu Schreiben an die Mitarbeiter zur Versorgung. 1993 schlossen die Gesellschaften der Z Versicherungen Deutschland und der Gesamtbetriebsrat eine "Betriebsvereinbarung zur Abänderung der Versorgungsordnung 1976" ab.

Der Kläger war von 1976 bis 2003 bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt. Danach ging er in Rente.

Der Arbeitgeber berechnete die Betriebsrente gemäß der Betriebsvereinbarung von 1993 (und der Gemeinsamen Erklärung) und zahlte 614,20 EUR brutto an Betriebsrente. Der Rentner rechnete auf der Grundlage der Versorgungsordnung von 1976 und kam auf 710,33 EUR brutto. Er argumentierte, die Vereinbarung von 1993 habe die Versorgungsordnung von 1976 nicht wirksam abgelöst. Es handele sich 1976 um eine Gesamtzusage. Die Gemeinsame Erklärung sei den Mitarbeitern nicht bekannt gemacht worden, es sei nur eine interne Regelung für Anwendungsfälle der Versorgungsordnung 1976 usw.

#### **Das Urteil**

1. Eine Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage nach § 140 BGB ist möglich, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen entsprechenden hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers bestehen. Der Umdeutung von Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung steht keine gegenüber Betriebsvereinbarungen erschwerte Abänderungsmöglichkeit der Gesamtzusage entgegen; sie entsprechen sich im Wesentlichen.

2. Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich durch eine Gesamtzusage zu binden, kann nur in Ausnahmefällen angenommen werden. Ein solcher Ausnahmefall war im konkreten Fall nach Auffassung des Pensionssenats gegeben. Denn der Arbeitgeber hatte schon in den 1960er Jahren eine Versorgungsordnung erlassen und mit Blick auf das 1972 geschaffene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates jahrelang mit diesem verhandelt. Man habe sich dann 1976 auf die Versorgungsordnung in Verbindung mit der Gemeinsamen Erklärung verständigt. Das zeigt, dass der Arbeitgeber weiter Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen wollte. Es gibt keine Anhaltspunkte, dass er dies nicht mehr tun wollte.

3. Betriebszusagen und Gesamtzusagen können im Wesentlichen in vergleichbarer Weise durch Betriebszusagen (auch verschlechternd) abgelöst werden. Auch Gesamtzusagen sind erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf nicht erstarren. Dabei sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (insbes. das 3-Stufen-Modell). Das Landesarbeitsgericht muss nun die Vereinbarkeit des Eingriffs anhand des 3-Stufen-Modells prüfen.

## Fazit

1. Wie so häufig steht der Betrachter staunend vor einem solchen Fall. Fragt er sich doch, wie es sein kann, dass ein großer (Versicherungs-)Konzern, der sogar - wie man vermuten - darf selbst betriebliche Altersversorgung vertrieben hat und dort Kernkompetenz reklamierte, seine Zusagen in solch ungeordnetem Zustand hat. Daher als ernster Tipp an alle Unternehmen: Die bAV-Zusagen und diversen Schreiben zu diesen Themen (auch Veröffentlichungen im Intranet) zu dokumentieren. Und mit Versorgungszusagen und deren Abänderung sollte dann bitte auch jemand betraut werden, der sich mit dem Arbeitsrecht der bAV auskennt.

2. Insgesamt ist das Urteil zugunsten der Veränderbarkeit von Versorgungszusagen gefallen. Das ist positiv für die Arbeitgeber in einer durchaus herausfordernden Zeit. Das BAG setzt mit diesem Urteil ein weiteres klares Signal für die Veränderbarkeit von Zusagen und wider die Erstarrung von Versorgungssystemen.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG  
Jürgen Abstreiter

Tel: +49 (0)8142 58760  
Fax: +49 (0)8142 57103  
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: [j.abstreiter@wbja.de](mailto:j.abstreiter@wbja.de)  
Internet: [www.wbja.de](http://www.wbja.de)