

## Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 09.06.2015

### **Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung – Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit – BAG-Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14**

Im Urteil vom 10.03.2015 (3 AZR 56/14) hatte sich der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit der Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung zu befassen.

#### **Tatbestand:**

In einem Unternehmen existierte eine Gesamtzusage für die Arbeitnehmer, die in der Folgezeit durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst worden war. Die Betriebsvereinbarung wurde zu einem späteren Zeitpunkt erneut durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung ersetzt.

Unter anderem wurde die ursprüngliche Renten-zusage durch eine Kapitalabfindung abgelöst. Eine ehemalige Arbeitnehmerin war der Meinung, die Ablösung der Gesamtzusage durch die Betriebsvereinbarung wäre nicht wirksam, da die Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen war. Sie war der Meinung, ihre Versorgungszusage richte sich nach wie vor nach der ursprünglichen Versorgungsordnung im Rechtsbegründungsakt Gesamtzusage.

#### **Die Entscheidung**

Das BAG hat sich in dieser Frage von seiner früheren Rechtsmeinung abgewandt und festgestellt, dass Versorgungsregelungen in Form einer Gesamtzusage nicht erstarren dürfen und die Arbeitnehmer mit einer Änderung der Versorgungszusage in Anbetracht der Länge des Zeithorizonts der bAV rechnen müssen. Das Unternehmen hat regelmäßig ein großes Interesse an einer Anpassung des Versorgungswerks an veränderte Rahmenbedingungen – dieses Interesse hat grundsätzlich Vorrang vor einem Interesse der Arbeitnehmer an einer Weitergeltung der ursprünglichen Gesamtzusage. Damit wäre eine verschlechternde ablösende Betriebsvereinbarung selbst dann möglich, wenn die Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen war. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn eine ablösende Betriebsvereinbarung explizit ausgeschlossen worden wäre. Die ablösende Betriebsvereinbarung unterliegt jedoch einer Rechts- und Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Es gilt die Drei-Stufen-Theorie, mittels der anhand der vorliegenden Eingriffsgründe (zwingende, triftige, sachlich-proportionale Gründe) Eingriffe in die jeweiligen Stufen gerechtfertigt werden.

Im vorliegenden Fall wurde der Fall zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

#### **Hinweis**

Die Entscheidung dürfte auf Seiten der Praxis eindeutig zu begrüßen sein. Gesamtzusagen waren bislang sehr starr im Hinblick auf etwaige künftige Änderungen, da es sich um einen individualrechtlichen Rechtsbegründungsakt handelt. D.h. Änderungen waren nur einvernehmlich möglich. Ausnahmen von diesem Grundsatz existierten nur in engen Grenzen: wenn es sich nur um eine Umstrukturierung der bAV unter Wahrung des Dotierungsrahmens gehandelt hat, bei Störung der Geschäftsgrundlage oder wenn die Gesamtzusage betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet war – in diesen Fällen war eine ablösende Betriebsvereinbarung möglich.

Die höhere Flexibilität bei der Änderung von Gesamtzusagen ist ein positives Signal für die Unternehmen und trägt dem Umstand Rechnung, dass sich die Rahmenbedingungen in der bAV immer wieder stark verändern. Unternehmen sollten hierauf reagieren können. Dass die Änderungen und etwaige Eingriffe nicht willkürlich sind, wird anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewährleistet.

In die Richtung größerer Flexibilität geht auch die Entscheidung vom 13.01.2015 (3 AZR 897/12). Hier kam das BAG zu dem Ergebnis, dass eine Gesamtzusage regelmäßig dynamisch ist, d.h. der Arbeitgeber kann eine Gesamtzusage einseitig an veränderte Rahmenbedingungen anpassen, es gilt dann jeweils die neue Versorgungsregelung. Soll dagegen die bei Erteilung der Gesamtzusage geltende Fassung der Versorgungszusage zur Anwendung kommen, d.h. die Versorgungszusage statisch sein, muss dies ausdrücklich geregelt sein.



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)