

„Ablösungsoffen“

Die Rechtssprache ist um einen neuen Begriff reicher: „ablösungsoffen“. Sprachschöpfer ist der 3., der *Senat für betriebliche Altersversorgung* (bAV) (NZA 2019, 1082 [in diesem Heft]). Als ablösungsoffen bezeichnet er Arbeitsbedingungen, die durch rechtliche Regelungen gleich welcher Art geändert werden können. In concreto geht es um Ruhegeldzusagen mit kollektivem Bezug: arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, betriebliche Übungen, Gesamtzusagen. Werde eine bAV im Rahmen eines einheitlichen Systems zugesagt, spreche das für eine dem Versorgungsberechtigten erkennbare Offenheit der Vereinbarung für eine Abänderbarkeit durch eine Neuregelung mit kollektivem Bezug. Die Geltung einer Ruhegeldzusage sei auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt und daher erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Der Arbeitgeber sage deshalb bei einheitlich geregelten Versorgungszusagen im Regelfall lediglich eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Regeln zu. Die Ablösung könne nicht nur durch eine Betriebs- oder eine Sprecherausschussvereinbarung erfolgen, sondern auch durch eine neue Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage. Es sei unerheblich, in welcher Form der Arbeitgeber sein System fortentwickle. Der Annahme von Ablösungsoffenheit stünden weder die Unklarheitenregel noch das Transparenzgebot des AGB-Rechts entgegen. Es gebe keine „erheblichen Zweifel“ an der Auslegung. Und: Ein Arbeitnehmer müsse jedenfalls im Bereich der bAV aufgrund der Langfristigkeit einer solchen Zusage bei den zahlreichen Unwägbarkeiten der zukünftigen Entwicklung grundsätzlich von einer – auch verschlechternden – Abänderbarkeit ausgehen. Individual- und kollektivrechtliche Regelungen seien austauschbar; die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Gesamtzusage über Leistungen der bAV oder einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen zu lösen, unterschieden sich nicht wesentlich voneinander. In beiden Fällen seien die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten. Die bloße Ablösungsoffenheit erlaube allerdings keinen schrankenlosen Eingriff in die Versorgungszusage. Die ablösende Vereinbarung unterliege vielmehr einer Inhaltskontrolle, und zwar ebenfalls anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit.



Die gut begründete Entscheidung betrifft zwar nur die betriebliche Altersversorgung. Ihre Grundgedanken sind aber verallgemeinerungsfähig und geeignet, die Diskussion über die Betriebsvereinbarungsoffenheit weiterzuführen. Der *Senat* stützt sich auf die Entscheidung des 1. *Senats* (NZA 2013, 916), der die Grundlage für Betriebsvereinbarungsoffenheit im Individualrecht sieht, und er stützt die Rechtsprechung des 5. *Senats* (zuletzt NZA 2019, 1076 [in diesem Heft]) zur Vereinbarkeit einer solchen Vereinbarung mit dem AGB-Recht.

Im Ergebnis nähert sich diese Lösung mit der Möglichkeit einer einseitigen Änderung von Versorgungszusagen und dem Prüfschema – zunächst Prüfung, ob ein Grund für die Änderung vorliegt, und sodann, ob die geplante Änderung gerechtfertigt ist – einer kollektiven Änderungskündigung. Man darf gespannt sein, ob die anderen Senate den Ball aufgreifen.

Professor Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka, Passau