Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 17. Juli 2012 - 1 AZR 185/11 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 21. Januar 2009 - 22 Ca 5222/08 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 24. November 2010 - 6/18 Sa 747/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ablösung von allgemeinen Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung

Gesetze:

BetrVG § 75 Abs. 1, Abs. 2; GG Art. 14 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1; BGB § 305, § 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, Abs. 3 Satz 1, § 308 Nr. 4, § 310 Abs. 4 Satz 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 476/11 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 185/11
6/18 Sa 747/09
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juli 2012

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juli 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Kunz für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

I. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. November 2010 - 6/18 Sa 747/09 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 21. Januar 2009 - 22 Ca 5222/08 - wird zurückgewiesen.

II. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Fortbestehen von Leistungen im Krankheitsfall. 1

Die Klägerin ist die Alleinerbin des 1949 geborenen und 2011 verstorbenen Erblassers. Dieser war vom 1. Oktober 1975 bis zum 31. Dezember 2009 zunächst bei der Deutschen Postgewerkschaft *(DPG)* und anschließend bei der Beklagten beschäftigt. Nr. 5 des Arbeitsvertrags vom 21. Dezember 1999 lautet: 2

> „Auf das Beschäftigungsverhältnis finden die Bestimmungen der Tarifregelung für die Beschäftigten der Deutschen Postgewerkschaft in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung."

Bei der im Arbeitsvertrag genannten Tarifregelung handelte es sich um allgemeine Arbeitsbedingungen der DPG. Diese wurden von einer Personalkommission erarbeitet und - soweit sie nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung waren - vom Hauptvorstand der DPG beschlossen. In die Beratungen der Personalkommission war der Gesamtbetriebsrat eingebunden. Nach den bei Begründung des Arbeitsverhältnisses für die ständig Beschäftigten der DPG geltenden Tarifregelungen *(§ 1 Satz 1 Buchst. b TR DPG)* hatten die nicht krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer Ansprüche auf Beihilfen und 3

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Unterstützungen nach den für den öffentlichen Dienst geltenden Grundsätzen *(§ 17 TR DPG)*.

Die Beklagte entstand im Jahr 2001 durch Verschmelzung der Einzelgewerkschaften Handel, Banken und Versicherungen, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, DPG, Industriegewerkschaft Medien - Druck und Papier, Publizistik und Kunst und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft. In einer zuvor von den fünf Einzelgewerkschaften mit ihren Gesamtbetriebsräten im Juni 2000 abgeschlossenen „Grundsatzvereinbarung zur Gründung und Aufbau von ver.di“ heißt es: 4

„1.

…

Die allgemeinen Anstellungsbedingungen und -regelungen der fünf Gewerkschaften gelten für die aus ihrem ursprünglichen Geltungsbereich stammenden Beschäftigten über den Zeitraum der Verschmelzung hinaus solange fort, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden.

Die Beteiligten der Vereinbarung sind sich dabei einig in dem Bestreben, einvernehmlich neue einheitliche allgemeine Anstellungsbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen.

Solche Regelungen, die üblicherweise tariflich normiert sind, können vor dem 30.06.2003 nicht ohne die Zustimmung der jeweils anderen Betriebspartei (Gesamtbetriebsrat und Bundesvorstand von ver.di) vereinbart werden; die Zustimmung kann nicht ersetzt werden. … Anstellungsbedingungen, die nicht einvernehmlich zustande gekommen sind, können frühestens am 1.7.2004 in Kraft treten. Jede/r Beschäftigte hat die Möglichkeit, bis zum 31.12.2007 seine/ihre bisherigen Vergütungsregelungen (…) beizubehalten.

2.

Zusätzlich werden Besitzstandszusagen auch über den Zeitpunkt der Ablösung der gegenwärtig geltenden Anstellungsbedingungen hinaus gegeben. …“

Am 20./21. Juni 2000 beschloss die DPG eine Aktualisierung ihrer Tarifregelung. In einem mit „Anhang II Rechtsstandswahrungen“ überschriebenen 5

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Abschnitt war für die bis zum 31. August 1995 eingestellten Beschäftigten die bisher in § 17 TR DPG enthaltene Regelung aufgeführt.

Nach einer zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat im Dezember 2007 abgeschlossenen „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Ablösung von Regelungen der Gründungsgewerkschaften *(„GBV Ablösung“)* sollte § 17 Anhang II TR DPG mit Inkrafttreten der Allgemeinen Arbeitsbedingungen ver.di *(„AAB“)* außer Kraft treten. Nach einer dazu angebrachten Fußnote war die Beklagte verpflichtet, eine Gruppenversicherung über die abgeschafften Leistungen abzuschließen. Bis zu diesem Zeitpunkt sollten diese noch wie bisher gewährt werden, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2008. Zum 1. Januar 2008 traten die AAB der Beklagten sowie die „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen für zahnärztliche Leistungen sowie Unterstützung bei anderen medizinischen Aufwendungen an die Beschäftigten von ver.di“ *(„GBV Beihilfe/Unterstützung 2008“)* in Kraft. Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Gewährung von finanziellen Unterstützungen bei zahnärztlichen Leistungen und in besonderen Härtefällen. Die Beklagte gewährte die in § 17 Anhang II TR DPG enthaltenen Leistungen zunächst bis zum 31. Juli 2008 weiter. Am 1. Juli 2008 trat die „Verhandelte Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umstellung der Krankenversicherungsverhältnisse“ *(„GBV Umstellung“)* in Kraft. Danach werden den Beschäftigten Mehrbelastungen aus der Umstellung des Krankenversicherungsschutzes über 300,00 Euro monatlich hinaus als Bruttobetrag mit dem laufenden Entgelt erstattet. 6

Die Klägerin hat gemeint, die im Arbeitsvertrag des Erblassers enthaltene Bezugnahmeklausel lasse eine Verschlechterung der in der Tarifregelung begründeten Ansprüche nicht zu. Die Klausel enthalte keinen Hinweis auf deren Änderungsmöglichkeit durch eine Betriebsvereinbarung. Mit einer Verschlechterung seiner bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bestehenden krankenversicherungsrechtlichen Stellung habe der Erblasser nicht rechnen müssen. Bei der Tarifregelung handele es sich nicht um ein betriebsvereinbarungsoffenes Regelwerk. Die Übernahme der durch den Wechsel seines Krankenversicherungstarifs entstehenden Mehrkosten sei dem Erblasser unzumutbar. Er habe für die Beibehaltung seines Krankenversicherungsniveaus während des 7

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitsverhältnisses ca. 200,00 Euro aufwenden müssen. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien dem Erblasser für die Beibehaltung seines bisherigen Krankenversicherungsschutzes Mehrkosten iHv. 430,00 Euro entstanden, da die bei der Beklagten bestehenden betrieblichen Regelungen insoweit keine Kostenbeteiligung vorsähen.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 8

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Erblasser über den 1. Januar 2009 hinaus als Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Beihilfe und Unterstützung nach den im öffentlichen Dienst geltenden Beihilfevorschriften und Unterstützungsgrundsätzen gemäß der vormals bestehenden Regelung des § 17 der Anstellungsbedingungen der DPG vom 20. Juni 2000 zu gewähren,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1:

2. die Beklagte zu verpflichten, dem Erblasser über den 1. Januar 2009 hinaus alle Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge zu erstatten, die über eine monatliche Eigenbelastung des Erblassers in Höhe der Hälfte der Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungskosten einer Beihilfe-Ergänzungsversicherung nach Beitragsgruppe B 1 der Postbeamtenkrankenkasse für Beamte mit Beihilfeberechtigung nach den im öffentlichen Dienst geltenden Beihilfevorschriften und Unterstützungsgrundsätzen hinausgehen,

3. die Beklagte zu verpflichten, dem Erblasser über den Zeitpunkt des Renteneintritts hinaus Beihilfe und Unterstützung nach den im öffentlichen Dienst geltenden Beihilfevorschriften und Unterstützungsgrundsätzen gemäß der vormals bestehenden Regelung nach § 17 des Anhangs II der Tarifregelung der DPG vom 20. Juni 2000 zu gewähren,

höchst hilfsweise:

4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Erblasser im Krankheitsfalle weiter Beihilfe und Unterstützung nach den im öffentlichen Dienst geltenden Beihilfevorschriften und Unterstützungsgrundsätzen gem. der vormals bestehenden Regelung nach § 17 des Anhangs II der Tarifregelung der DPG vom 20. Juni 2000 über den 1. Januar 2009 hinaus als Arbeitnehmer und als Rentner zu gewäh-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ren,

höchst hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Antrag zu 2:

5. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Erblasser für die Zeit ab dem 1. Januar 2009 alle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu erstatten, die über den hälftigen Eigenanteil einer Krankenversicherung und Pflegeversicherung auf der Basis einer Beihilfe-Ergänzungsversicherung nach Beitragsgruppe B 1 der Postbeamtenkrankenkasse für Beamte mit Anspruch und Unterstützung nach dem im öffentlichen Dienst geltenden Beihilfevorschriften und Unterstützungsgrundsätzen hinausgehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Feststellungsanträge abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Anträge zu 1 und 3 als Feststellungsanträge angesehen und im Tenor dem Antrag zu 4 auf die Berufung der Klägerin entsprochen. Mit der Revision begehrt die Beklagte insoweit die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet und führt unter Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. 11

A. Die Klage ist nur teilweise zulässig. 12

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Klägerin mit den Anträgen zu 1 und 3 - ebenso wie mit dem Antrag zu 4 - die Verpflichtung der Beklagten festgestellt wissen will, wonach diese gegenüber dem Erblasser zur Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen nach § 17 Anhang II TR DPG für die Zeit des am 31. Dezember 2009 beendeten Arbeitsverhältnis- 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ses und nach seinem Renteneintritt verpflichtet ist. Aus diesem Grund kommt den Anträgen zu 1 und 3 gegenüber dem Antrag zu 4, dem das Landesarbeitsgericht entsprochen hat, keine eigenständige Bedeutung zu. Dieses Antragsverständnis hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. Für den so verstandenen Antrag zu 4 besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an einer alsbaldigen Feststellung. Der Vorrang der Leistungsklage steht dem nicht entgegen. Das angestrebte Feststellungsurteil ist geeignet, den Konflikt der Parteien endgültig beizulegen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden. Es kann auch erwartet werden, dass die Beklagte einem gegen sie ergehenden Feststellungsurteil nachkommt und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird *(BAG 9. November 2010 - 1 AZR 147/09 - Rn. 14, NZA-RR 2011, 278)*.

II. Die hilfsweise gestellten Anträge zu 2 und 5 sind nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass die Beklagte zur Gewährung von Beihilfe und Unterstützungen „nach dem im öffentlichen Dienst geltenden Beihilfevorschriften und Unterstützungsgrundsätzen“ verpflichtet ist. Die Klägerin hat dabei nicht dargelegt, welchen Inhalt die Beihilfevorschriften und Unterstützungsgrundsätze haben. Demzufolge lässt sich nicht bestimmen, welche möglichen Leistungen die Beklagte erbringen soll. Damit steht der von den Anträgen erfasste Streitgegenstand nicht eindeutig fest. 14

B. Der Antrag zu 4 ist unbegründet. Die in der GBV Ablösung getroffene Regelung ist wirksam und hat den Anspruch des Erblassers auf die Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen zum 31. Dezember 2007 beseitigt. 15

I. Der Anspruch auf die Beihilfen und Unterstützungen richtete sich ursprünglich nach § 17 Anhang II TR DPG. 16

1. Nach der in Nr. 5 des Arbeitsvertrags enthaltenen Bezugnahmeklausel gelten die Bestimmungen der Tarifregelungen für die Beschäftigten der DPG „in ihrer jeweils geltenden Fassung“. Zu diesen gehörte § 17 Anhang II TR DPG idF vom 20./21. Juni 2000. 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Bei der Bezugnahmeklausel handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. §§ 305 ff. BGB. Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen in einem Formulararbeitsvertrag durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung durch das Bundesarbeitsgericht. Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Diese Grundsätze finden auch auf die Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Regelwerken mit tarifersetzendem Charakter Anwendung *(vgl. BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 12, BAGE 135, 163)*. 18

b) Bei der Auslegung der Bezugnahmeklausel ist von der allgemeinen Funktion von Verweisungsklauseln in Arbeitsverträgen der bei Gewerkschaften angestellten Arbeitnehmer auszugehen. Die Gewerkschaften können aufgrund einer fehlenden tariflichen Regelungsmöglichkeit die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten entweder über Bezugnahmeklauseln individualrechtlich zur Geltung bringen oder durch Betriebsvereinbarungen regeln. Soweit die Arbeitsverträge der Gewerkschaftsbediensteten eine Verweisung auf das bei ihrem Arbeitgeber geltende betriebliche Regelwerk enthalten, kann ein Arbeitnehmer diese nur so verstehen, dass sie den jeweils bestehenden Arbeitsbedingungen Geltung verschaffen soll, soweit diese nicht normativ ausgestaltet sind. 19

c) Danach konnte der Erblasser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses davon ausgehen, dass auf dieses die als Tarifregelung bezeichneten Arbeitsrechtsbedingungen in ihrer jeweils geltenden Fassung zur Anwendung gelangen sollten. Zu diesen gehörte nach der Neufassung der TR DPG auch § 17 Anhang II TR DPG vom 20./21. Juni 2000. 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Die Bezugnahmeklausel in Nr. 5 des Arbeitsvertrags hält einer AGB-Kontrolle stand und ist wirksam. 21

a) Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt nicht vor. 22

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung auch aus ihrer mangelnden Klarheit und Verständlichkeit ergeben. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Die Klausel muss die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sein Vertragspartner soll ohne fremde Hilfe Gewissheit über den Inhalt der vertraglichen Rechte und Pflichten erlangen können und nicht von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten werden. Danach verletzt eine Klausel das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthält *(BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 765/10 - Rn. 15, NZA 2012, 861)*. Eine Verweisung auf die Vorschriften eines anderen Regelungswerkes ist grundsätzlich zulässig und führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Es ist ausreichend, wenn die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind *(BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 43, BAGE 133, 181)*. 23

bb) Die Verweisungsklausel in Nr. 5 des Arbeitsvertrags verweist eindeutig auf die jeweilige Tarifregelung der DPG als Bezugnahmeobjekt. Sie ist nicht deswegen intransparent, weil sie bei der Verweisung nicht klarstellt, ob diese ggf. betriebsvereinbarungsoffen ist. Maßgeblich ist allein, dass - wie vorliegend - die Abänderbarkeit der Tarifregelung dem Arbeitnehmer als Vertragspartner des Klauselverwenders erkennbar wird. Eines weitergehenden Hinweises auf die zulässigen Regelungsformen, mit denen der Inhalt des in Bezug genommenen Regelwerks abgeändert werden kann, bedarf es nicht. Dies ist vielmehr eine Frage der Zulässigkeit der ablösenden Regelung *(Preis NZA 2010, 361, 366)*. 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Entgegen der Ansicht der Revision enthält Nr. 5 des Arbeitsvertrags keinen unzulässigen Änderungsvorbehalt. 25

aa) Nach § 308 Nr. 4 BGB ist eine Abrede unwirksam, wenn sich ein Arbeitgeber einseitig das Recht vorbehält, eine versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Von der Vorschrift werden auch vorformulierte Bezugnahmeklauseln erfasst, die auf die vom Arbeitgeber selbst formulierten allgemeinen Arbeitsbedingungen in der jeweils geltenden Form verweisen (*BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 17, BAGE 135, 163)*. Ein in dieser Form vereinbarter Änderungsvorbehalt stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung iSd. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB dar. Zu den Grundelementen des Vertragsrechts zählt die Bindung der Parteien an die von ihnen abgeschlossenen Verträge *(BAG 11. Februar 2009 - 10 AZR 222/08 - Rn. 23, EzA BGB 2002 § 308 Nr. 9)*. 26

bb) Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel verstößt nicht gegen § 308 Nr. 4 BGB. Seit dem Inkrafttreten der zuletzt geltenden Tarifregelung vom 20./21. Juni 2000 war die DPG nicht mehr zu einer einseitigen Änderung dieses Regelwerks berechtigt. Nach Nr. 1 Unterabs. 4 Satz 1 der von ihr abgeschlossenen Grundsatzvereinbarung vom 28. Mai 2000 konnten solche Regelungen, die üblicherweise tariflich normiert sind, vor dem 30. Juni 2003 vom Bundesvorstand der Beklagten nicht ohne Zustimmung des Gesamtbetriebsrats geändert werden. Danach waren weder die DPG - noch nach Wirksamwerden ihrer Verschmelzung auf ver.di - die Beklagte zu einer einseitigen Änderung der Tarifregelung befugt. Überdies hatte nach Satz 4 jeder Beschäftigte die Möglichkeit, bis zum 31. Dezember 2007 seine bisherigen Vergütungsregelungen beizubehalten. Zu diesen gehörten ua. die Bestimmungen über den Krankengeldzuschuss sowie über die Beihilfen und Unterstützungen. Dies schließt eine einseitige Änderungsmöglichkeit der jeweiligen Arbeitgeber des Erblassers aus. 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die in Nr. 5 des Arbeitsvertrags enthaltene Verweisungsklausel betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet ist. 28

1. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer späteren betrieblichen Regelung den Vorrang einräumen. Dieser Vorbehalt kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Begleitumständen konkludent erfolgen. Er ist sowohl bei einzelvertraglichen Abreden als auch bei betrieblichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen möglich. Ein solcher Vorbehalt kann anzunehmen sein, wenn für die Arbeitnehmer erkennbar ist, dass die Leistung einer kollektiven, möglicherweise auch verschlechternden Veränderung zugänglich sein soll. Hiervon ist auszugehen, wenn die vertragliche Einheitsregelung in Abstimmung mit der jeweils zuständigen Arbeitnehmervertretung zustande gekommen ist oder wenn Änderungen in der Vergangenheit unter Beteiligung des Betriebsrats vorgenommen worden sind *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 671/01 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 252; 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 99, 183)*. 29

2. Diese Voraussetzungen liegen vor. Nach den von der Klägerin nicht mit einer zulässigen Gegenrüge angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Gesamtbetriebsrat der DPG an der Erarbeitung der jeweiligen Tarifregelungen vor der Beschlussfassung durch den Hauptvorstand beteiligt. 30

III. Die Betriebsparteien konnten die in § 17 Anhang II TR DPG enthaltenen Leistungen mit Wirkung vom 1. Januar 2008 beseitigen. Der Erblasser hatte bei Abschluss der GBV Ablösung keine geschützte Rechtsposition inne, die der Änderung seiner krankenversicherungsrechtlichen Stellung entgegenstand. 31

1. Ist eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung - wie hier - betriebsvereinbarungsoffen, ist eine ablösende Betriebsvereinbarung ein geeignetes Gestaltungsmittel für die normative Ausgestaltung der zuvor auf vertraglicher Grundlage gewährten Leistungen. Dabei gilt zwischen der arbeitsvertraglichen Ein- 32

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

heitsregelung und der sie ablösenden Betriebsvereinbarung die Zeitkollisionsregel. Die Betriebsvereinbarung tritt an die Stelle der bisherigen individualrechtlichen Regelung. Dies ist grundsätzlich auch dann der Fall, wenn die Betriebsvereinbarung für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Die Betriebsvereinbarungsoffenheit ermöglicht es den Betriebsparteien allerdings nicht, schrankenlos in geschützte Ansprüche der Arbeitnehmer einzugreifen. Vielmehr muss eine Betriebsvereinbarung, durch die solche Rechtspositionen der Arbeitnehmer beschränkt oder beseitigt werden sollen, mit höherrangigem Recht vereinbar sein *(vgl. BAG 12. April 2011 - 1 AZR 412/09 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 57 = EzA BetrVG 2001 § 88 Nr. 2)*.

2. Die GBV Ablösung hat die krankenversicherungsrechtliche Stellung der nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungsfrei beschäftigten Arbeitnehmer der ehemaligen DPG verschlechtert. Diese erhielten im Krankheitsfall nach § 17 Anhang II TR DPG während ihrer Beschäftigung Beihilfen und Unterstützungen nach den für den öffentlichen Dienst geltenden Grundsätzen. Mit dem Wirksamwerden der GBV Ablösung traten die Tarifregelungen der DPG über die Beihilfen und Unterstützungsleistungen *(§ 17 Anhang II TR DPG)* außer Kraft. Die mit der Beibehaltung der krankenversicherungsrechtlichen Absicherung verbundenen Mehrbelastungen waren allerdings nach den bei der Beklagten geltenden Regelwerken begrenzt. Mehraufwendungen aus der Umstellung des Krankenversicherungsschutzes, die 300,00 Euro monatlich übersteigen, werden nach der GBV Umstellung als Bruttobetrag mit dem laufenden Entgelt erstattet. Daneben gewährt die Beklagte entsprechend den Bestimmungen der GBV Beihilfe/Unterstützung 2008 allen Beschäftigten finanzielle Unterstützungen bei zahnärztlichen Leistungen und in besonderen Härtefällen. 33

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hält die in der GBV Ablösung enthaltene Regelung einer Rechtskontrolle stand. Die Ablösung des in § 17 Anhang II TR DPG geregelten Anspruchs mit Wirkung ab dem 1. Januar 2008 ist mit höherrangigem Recht vereinbar. 34

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats sind die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1, Abs. 2 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Satz 1 BetrVG zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet *(BAG 12. April 2011 - 1 AZR 412/09 - Rn. 20, AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 57 = EzA BetrVG 2001 § 88 Nr. 2)*. Sie haben daher die durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentumsgarantie ebenso zu beachten wie die in Art. 2 Abs. 1 GG normierte allgemeine Handlungsfreiheit der betriebsangehörigen Arbeitnehmer *(BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 23, BAGE 120, 308; 18. Juli 2006 - 1 AZR 578/05 - Rn. 34, BAGE 119, 122)*.

b) Der Wegfall der Beihilfen und Unterstützungsleistungen nach dem 31. Dezember 2007 greift nicht in den Schutzbereich des Art. 14 Abs. 1 GG ein. Insoweit fehlt es bereits an einer vermögenswerten Rechtsposition des Erblassers. 36

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts fallen unter den Schutz der Eigentumsgarantie grundsätzlich alle vermögenswerten Rechte, die dem Berechtigten von der Rechtsordnung in der Weise zugeordnet sind, dass er die damit verbundenen Befugnisse nach eigener Entscheidung zu seinem privaten Nutzen ausüben darf. Der verfassungsrechtliche Eigentumsschutz reicht weiter als das zivilrechtliche Eigentum und erstreckt sich auch auf nicht dingliche vermögenswerte Rechtspositionen. Er bleibt aber an Rechtspositionen gebunden. Kein Eigentum iSv. Art. 14 Abs. 1 GG ist daher das Vermögen, das selber kein Recht, sondern den Inbegriff aller geldwerten Güter einer Person darstellt *(BVerfG 8. April 1997 - 1 BvR 48/94 - zu C I 1 der Gründe, BVerfGE 95, 267)*. 37

bb) Danach liegt in der Aufhebung von § 17 Anhang II TR DPG kein Eingriff, der eine darauf bezogene Verhältnismäßigkeitsprüfung auslöst. Der Schutzbereich von Art. 14 Abs. 1 GG ist nicht berührt. Unter den Schutz der Eigentumsgarantie fallen grundsätzlich alle vermögenswerten Rechte, die Berechtigten von der Rechtsordnung in der Weise zugeordnet sind, dass sie die damit verbundenen Befugnisse nach eigenverantwortlicher Entscheidung zum privaten Nutzen ausüben dürfen *(BVerfG 8. Mai 2012 - 1 BvR 1065/03, 1 BvR 1082/03 - Rn. 41, NZA 2012, 905)*. Art. 14 Abs. 1 GG schützt jedoch nur bereits entstandene vermögenswerte Rechte oder dem Eigentumsrecht we- 38

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sensgleiche Anwartschaften. In Bezug auf die Beihilfen und Unterstützungen fehlt es für die Zeit nach dem 31. Dezember 2007 an einer durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützten Rechtsposition der zuvor begünstigten Arbeitnehmer. Die Beklagte hat die bis zum Außerkrafttreten der genannten Bestimmung entstandenen Zahlungen unstreitig erbracht. Ein über den 31. Dezember 2007 hinausgehender Anspruch des Erblassers auf die Gewährung der in § 17 Anhang II TR DPG geregelten Leistungen bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bestand nicht. Die Beihilfen und Unterstützungen sind keine Zahlungen, die von der persönlichen Arbeitsleistung der begünstigten Arbeitnehmer abhängen und deshalb keinen über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausreichenden Besitzstand begründen *(vgl. BAG 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - zu B III 4 a der Gründe, BAGE 96, 249)*. Es handelt sich vielmehr um Sozialleistungen, die von der Beklagten ausschließlich in Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses erbracht wurden. Solche Ansprüche entstehen regelmäßig erst in dem jeweils festgelegten Zeitabschnitt und können daher grundsätzlich mit Wirkung für die Zukunft eingestellt werden.

cc) An einer durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützten Rechtsposition fehlt es 39
auch für die Zeit nach dem Renteneintritt. Die Betriebsparteien haben in der GBV Ablösung nur den nach der Verschmelzung auf die Beklagte weitergeltenden § 17 Anhang II TR DPG aufgehoben. Nach dieser Vorschrift war diese jedoch nur zur Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet. Die TR DPG galten nach ihrem § 1 Satz 1 Buchst. b lediglich für die Beschäftigten der DPG. Sie enthielten zwar in § 26 TR DPG auch Bestimmungen über Versorgungsleistungen, zu denen der Beihilfeanspruch aber nicht gehört *(BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 27, BAGE 134, 269)*. Die Gewährung der in § 17 Anhang II TR DPG genannten Leistungen an ausgeschiedene Arbeitnehmer war daher von einem besonderen Geltungsgrund abhängig, dessen Vorliegen aber nicht Gegenstand des Verfahrens ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Die Betriebsparteien haben mit der Aufhebung von § 17 Anhang II TR DPG auch nicht die allgemeine Handlungsfreiheit der von der Deutschen Bundespost übernommenen Beamten verletzt. 40

aa) Die Aufhebung einer betriebsvereinbarungsoffen ausgestalteten Sozialleistung durch die Betriebsparteien kann am Maßstab des Art. 2 Abs. 1 GG zu messen sein. Dies ist der Fall, wenn diese Maßnahme typischerweise geeignet ist, bei den Arbeitnehmern einen Handlungsdruck zu erzeugen, durch den der Schutzbereich der allgemeinen Handlungsfreiheit berührt wird. 41

bb) Bei den Beschäftigten, die im Zusammenhang mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der DPG auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind, bestand nach dem Wegfall der Beihilfen und Unterstützungen kein ausreichender Krankenversicherungsschutz mehr. Dieser Personenkreis war wegen des Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Aufgrund der bei der DPG bestehenden krankenversicherungsrechtlichen Regelungen bestand seit Beginn des Arbeitsverhältnisses nur die Notwendigkeit, sich wie im Beamtenverhältnis durch den Abschluss einer privaten Krankenversicherung gegen die Risiken von Krankheit abzusichern. Über diesen Krankenversicherungsstatus ab dem 1. Januar 2008 konnten diese Beschäftigten allerdings nicht mehr disponieren. Eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung war ihnen nicht möglich. Die Voraussetzungen für eine freiwillige Versicherung nach § 9 SGB V in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung *(Art. I Nr. 5 des Gesetzes zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 26. März 2007, BGBl. I S. 378, 379)* lagen nicht vor. Die Betriebsparteien mussten daher davon ausgehen, dass die von der Deutschen Bundespost gewechselten Beamten wegen der existenziellen Risiken einer nur teilweisen Abdeckung der Krankheitskosten als Reaktion auf die Aufhebung von § 17 Anhang II TR DPG ihren Krankenversicherungsschutz durch einen Tarifwechsel bei ihrer jeweiligen Krankenkasse anpassen. 42

cc) Es kann dahinstehen, ob der mittelbare Zwang zur Aufstockung des Krankenversicherungsschutzes wegen der damit einhergehenden finanziellen 43

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Aufwendungen überhaupt einen Handlungsdruck auslöst, durch den der Schutzbereich des Art. 2 Abs. 1 GG eröffnet wird. Der in der GBV Ablösung geregelte Wegfall der Beihilfen und Unterstützungen ist jedenfalls verhältnismäßig.

(1) Die GBV Ablösung diente dem in der Grundsatzvereinbarung vom Juni 2000 festgelegten Ziel, die Arbeitsbedingungen der aus unterschiedlichen Einzelgewerkschaften stammenden Beschäftigten zu vereinheitlichen. Der Wegfall der Beihilfen und Unterstützungen für die von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreiten Beschäftigten war geeignet und erforderlich, dieses Regelungsziel zu erreichen. Es ist weder ersichtlich noch von der Klägerin vorgetragen, dass den Betriebsparteien ein anderes gleich wirksames, die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer nicht oder doch fühlbar weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung gestanden hat. 44

(2) Zu Gunsten der Klägerin kann unterstellt werden, dass der Schutzbereich von Art. 2 Abs. 1 GG aufgrund der mit dem Wechsel des Krankenkassentarifs verbundenen Mehraufwendungen und unabhängig von deren Höhe eröffnet ist. Durch die in der GBV Ablösung getroffene Regelung werden die Rechte der zuvor begünstigten Arbeitnehmer gemessen am Regelungszweck nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt. 45

Die Aufhebung von § 17 Anhang II TR DPG führte bei den betroffenen Arbeitnehmern zwar zu höheren Krankenversicherungskosten, da sie nach Wirksamwerden der GBV Ablösung nicht nur das hälftige, sondern ihr gesamtes Krankheitsrisiko durch den Abschluss einer privaten Krankenversicherung absichern mussten. Allerdings war die Umstellung des Krankenkassentarifs ohne erneute Gesundheitsprüfung möglich. Zu den aus dem Tarifwechsel resultierenden Mehraufwendungen leistete die Beklagte durch die Zahlung des gesetzlichen Beitragszuschusses *(§ 257 Abs. 2 SGB V)* und die in der GBV Umstellung vorgesehenen Leistungen, wonach die über 300,00 Euro monatlich hinausgehenden Aufwendungen übernommen werden, einen substanziellen Beitrag. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte der überwiegende Teil der Beschäftigten ohne nennenswerte Mehraufwendungen in 46

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

einen Krankenversicherungstarif wechseln, der dem Schutzniveau der gesetzlichen Krankenversicherung entsprach. Auch soweit die betroffenen Arbeitnehmer sich für einen Tarif entschieden haben, der die von der privaten Krankenversicherung erbrachten Leistungen umfasst, war ihnen dies regelmäßig ohne Inanspruchnahme der Härtefallregelung der GBV Umstellung möglich. Dass der Wechsel des Krankenversicherungstarifs überhaupt zu einer nennenswerten Einschränkung des dem Erblasser zur Verfügung stehenden Arbeitseinkommens geführt hat, ist von der Klägerin nicht behauptet worden. Hinzu kommt, dass der finanzielle Mehraufwand im Zusammenhang mit der Einschränkung des vormals von der DPG gewährten Krankenversicherungsschutzes durch die ab dem 1. Januar 2008 in den vereinheitlichten Arbeitsbedingungen der Beklagten vorgesehenen finanziellen Leistungen zumindest teilweise ausgeglichen worden ist. Diese sahen gegenüber ihren zuvor geltenden Beschäftigungsbedingungen eine höhere Sonderzuwendung und Verbesserungen beim Urlaubsgeld vor.

dd) Die Betriebsparteien haben bei der Aufhebung von § 17 Anhang II TR DPG auch die sich aus Art. 2 Abs. 1 GG und dem in Art. 20 Abs. 3 GG normierten Rechtsstaatsprinzip ergebenden Grundsätze über die Rückwirkung von betrieblichen Normen beachtet. 47

(1) Eine echte Rückwirkung liegt vor, wenn eine Rechtsnorm nachträglich ändernd in abgewickelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift und damit bereits eingetretene Rechtsfolgen rückwirkend anders und für die Betroffenen nachteilig gestaltet *(vgl. Linsenmaier FS Kreutz S. 285, 290)*. Sie ist verfassungsrechtlich grundsätzlich unzulässig. Um eine solche handelt es sich vorliegend aber nicht. Die Änderung des Krankenkassentarifs greift nicht zu Lasten der Arbeitnehmer und damit des Erblassers in einen abgeschlossenen Tatbestand für zurückliegende Zeiträume ein. Die Anpassung ist erst für die Zeit ab dem 1. Januar 2008 erforderlich und damit ausschließlich zukunftsbezogen. 48

(2) Hingegen liegt eine unechte Rückwirkung vor, wenn eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen zwar erst mit Wirkung für die Zukunft einwirkt, aber damit zugleich die 49

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

davon betroffene Rechtsposition nachträglich entwertet. Eine solche Rückbeziehung ist verfassungsrechtlich zulässig, wenn sie bei Eingriffen in bereits entstandene, aber noch nicht erfüllte Ansprüche den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt und im Übrigen ein schützenswertes Vertrauen in das Fortbestehen einer Regelung nicht verletzt *(BAG 23. Januar 2008 - 1 AZR 988/06 - Rn. 28, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 40 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 24)*.

(3) Ein Arbeitnehmer kann auf den unveränderten Fortbestand von betriebsvereinbarungsoffen ausgestalteten Sozialleistungen, die ihm bei Vertragsbeginn oder im Verlauf seines Arbeitsverhältnisses gewährt werden, nicht vertrauen. Er muss ohne Hinzutreten von besonderen Umständen mit ihrer Verschlechterung oder ihrem völligen Fortfall rechnen. Dispositionen, die von Arbeitnehmern auf der Grundlage der ihnen zunächst erbrachten Leistungen getroffen werden, sind daher grundsätzlich nicht schutzwürdig. Der den Betriebsparteien zustehende Handlungsraum würde ansonsten in unvertretbarer Weise zu Lasten der Anpassungsfähigkeit von betrieblichen Regelungen begrenzt. Der von ihnen zu beachtende Vertrauensschutz geht daher nicht soweit, den normunterworfenen Personenkreis vor Enttäuschungen zu bewahren. Dessen Erwartung in den unveränderten Fortbestand der bisher gewährten Leistungen begrenzt die inhaltliche Ausgestaltung einer betrieblichen Regelung deshalb regelmäßig nicht. Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn und soweit besondere Momente der Schutzwürdigkeit hinzutreten *(vgl. BVerfG 2. Mai 2012 - 2 BvL 5/10 - Rn. 73, ZTR 2012, 414)*. Will der Arbeitnehmer eine solche Enttäuschung vermeiden, ist er gehalten, die entsprechende Leistung entweder im Arbeitsvertrag gesondert zu vereinbaren oder sie darin betriebsvereinbarungsfest auszugestalten *(Linsenmaier FS Kreutz S. 285, 296)*. 50

(4) Nach diesen Grundsätzen konnten die Betriebsparteien in der GBV Ablösung § 17 Anhang II TR DPG für die Zeit ab dem 1. Januar 2008 aufheben. 51

Es fehlt schon an einer unechten Rückwirkung. Die Klägerin hat keinen Vortrag dazu gehalten, welche Dispositionen der Erblasser oder die von der Deutschen Bundespost übernommenen Beamten während ihres Arbeitsverhält- 52

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nisses in Bezug auf ihre krankenversicherungsrechtliche Stellung getroffen haben, die durch die GBV Ablösung entwertet worden wären. Unabhängig davon wäre die zukunftsgerichtete Ablösung der Beihilfe und Unterstützungen auch dann wirksam, wenn ihr eine unechte Rückwirkung zukäme. Die - wie der Erblasser - von der Deutschen Bundespost übernommenen Beamten konnten auf die zeitlich unbegrenzte Beibehaltung ihres bisherigen Krankenversicherungsschutzes nicht vertrauen. Dass die Aufgabe seines Beamtenverhältnisses und der Wechsel in ein Arbeitsverhältnis auch durch die Beibehaltung seiner bisherigen krankenversicherungsrechtlichen Stellung motiviert gewesen ist, mag zutreffen. Ebenso, dass sein Wechsel zur DPG im Interesse der Rechtsvorgängerin der Beklagten gelegen hat. Eine ausdrückliche Zusicherung über die Beibehaltung des bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Krankenversicherungsstatus hat die DPG dem Erblasser aber nicht erteilt. Ebenso wenig hat die Klägerin Umstände vorgetragen, die den Schluss auf ein ihmgegenüber in schlüssiger Form abgegebenes Versprechen rechtfertigen könnten. Eine solche Zusicherung ist auch nicht durch die in Anhang II der TR DPG festgelegten „Rechtsstandswahrungen“ erfolgt. Mit der dort erfolgten „Durchschreibung“ der Tarifregelung wurde keine weitergehende Bestandsgarantie gegeben, sondern nur der Rechtszustand vom 20./21. Juni 2000 festgehalten. Zudem fehlt es an einem Verhalten der DPG oder der Beklagten, das ein schützenswertes Vertrauen der betroffenen Arbeitnehmer auf die dauerhafte Beibehaltung der gewährten krankenversicherungsrechtlichen Leistungen hätte begründen können. Vielmehr mussten sie aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen Bezugnahmeklausel seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses mit einer Änderung von § 17 TR DPG rechnen.

Schmidt Linck Koch

Rath Olaf Kunz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS