Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 17. Juli 2012 - 1 AZR 476/11 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 14. Mai 2010 - 22/12 Ca 5379/09 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 30. März 2011 - 18 Sa 1079/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

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:

1. Sozialleistungen, die ausschließlich in Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses erbracht werden und nicht von der persönlichen Arbeitsleistung der begünstigten Arbeitnehmer abhängen, können durch Betriebsvereinbarung grundsätzlich mit Wirkung für die Zukunft eingestellt werden.

2. Ein Arbeitnehmer kann ohne Hinzutreten von besonderen Umständen nicht auf den unveränderten Fortbestand von Leistungen aus betrieblichen Regelungen vertrauen.

Hinweis des Senats:

führende Entscheidung zu mehreren Parallelsachen

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 476/11
18 Sa 1079/10
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

I. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 30. März 2011 - 18 Sa 1079/10 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Mai 2010 - 22/12 Ca 5379/09 - 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 1953 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1991 zunächst bei der Deutschen Postgewerkschaft *(DPG)* beschäftigt. Nr. 4 des Arbeitsvertrags vom 17. Dezember 1990 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 einen Krankengeldzuschuss nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den letzten Nettobezügen und dem Netto- 3

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

Krankengeldanspruch *(§ 16 Nr. 3 TR DPG)* sowie auf Beihilfen und 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. …“

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

Am 20./21. Juni 2000 beschloss die DPG eine Aktualisierung ihrer Tarifregelung. Diese sah in § 16 Nr. 3 TR DPG weiterhin die Zahlung eines Krankengeldzuschusses für nicht versicherungspflichtige Beschäftigte vor. In einem mit „Anhang II Rechtsstandswahrungen“ überschriebenen Abschnitt war für die bis zum 31. August 1995 eingestellten Beschäftigten die bisher in § 17 TR DPG enthaltene Regelung aufgeführt. 5

Nach einer zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat im Dezember 2007 abgeschlossenen „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Ablösung von Regelungen der Gründungsgewerkschaften *(„GBV Ablösung“)* sollten § 16 Nr. 3, § 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 § 16 Nr. 3, § 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 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 ihrer bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bestehenden krankenversicherungs- 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

rechtlichen Stellung habe sie nicht rechnen müssen. Bei der Tarifregelung handele es sich nicht um ein betriebsvereinbarungsoffenes Regelwerk. Die Übernahme der durch den Wechsel ihres Krankenversicherungstarifs entstehenden Mehrkosten sei ihr unzumutbar. Sie habe für die Beibehaltung ihres Krankenversicherungsniveaus zwar gegenwärtig nur ca. 90,00 Euro aufzuwenden. Im Rentenfall müsse sie jedoch den gesamten Krankenversicherungsbeitrag alleine tragen, da die bei der Beklagten bestehenden betrieblichen Regelungen insoweit keine Kostenbeteiligung vorsähen.

Die Klägerin hat beantragt, 8

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, gemäß dem bis zum 31. August 1995 geltenden § 17 der Tarifregelung der DPG nach Anhang II der Tarifregelung DPG vom 20. Juni 2000 über den 1. August 2008 hinaus Beihilfe zu gewähren,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, gemäß § 16 der Tarifregelung der DPG vom 20. Juni 2000 Krankenbezüge zu leisten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung der Klägerin entsprochen. Mit der Revision begehrt die Beklagte 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 mit den erhobenen Feststellungsanträgen zulässig. 12

I. Die Anträge bedürfen der Auslegung. Die Klägerin möchte die Verpflichtung der Beklagten festgestellt wissen, wonach diese zur Gewährung von Leistungen nach § 16 Nr. 3 TR DPG, § 17 Anhang II TR DPG verpflichtet ist. 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

Während der Antrag zu 1. auch den Anspruch auf Beihilfen und Unterstützungen für die Zeit nach dem Renteneintritt der Klägerin erfasst, ist der Antrag zu 2. trotz seines weitergehenden Wortlauts auf die Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien beschränkt. Der in § 16 Nr. 3 TR DPG geregelte Krankengeldzuschuss wird nur bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt. Dieses Antragsverständnis hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt.

II. Für die so verstandenen Anträge 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)*. 14

B. Die Klage ist unbegründet. Die in der GBV Ablösung getroffene Regelung ist wirksam und hat den Anspruch der Klägerin auf die Zahlung eines Krankengeldzuschusses sowie von Beihilfen und Unterstützungen zum 31. Dezember 2007 beseitigt. 15

I. Der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss sowie die Beihilfen und Unterstützungen richtete sich ursprünglich nach § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG. 16

1. Nach der in Nr. 4 des Arbeitsvertrags enthaltenen Bezugnahmeklausel gelten die Bestimmungen der Tarifregelungen für die Beschäftigten der DPG „in ihrer jeweils geltenden Fassung“. Zu diesen gehörten § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG idF vom 20./21. Juni 2000. 17

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 Landesarbeits- 18

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

gericht 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)*.

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 die Klägerin 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 gehörten nach der Neufassung der TR DPG auch § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG vom 20./21. Juni 2000. 20

2. Die Bezugnahmeklausel in Nr. 4 des Arbeitsvertrags hält einer AGB-Kontrolle stand und ist wirksam. 21

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

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

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. 4 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

b) Entgegen der Ansicht der Revision enthält Nr. 4 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 26

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

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)*.

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 der Klägerin aus. 27

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die in Nr. 4 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 29

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

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)*.

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 § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG enthaltenen Leistungen mit Wirkung vom 1. Januar 2008 beseitigen. Die Klägerin hatte bei Abschluss der GBV Ablösung keine geschützte Rechtsposition inne, die der Änderung ihrer 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 Einheitsregelung 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 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

(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 § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG während ihrer Beschäftigung auch nach Ablauf der sechsten Krankheitswoche Entgeltfortzahlung bis zur Höhe ihrer Nettobezüge sowie Beihilfen und Unterstützungen nach den für den öffentlichen Dienst geltenden Grundsätzen. Mit dem Wirksamwerden der GBV Ablösung traten die Tarifregelungen der DPG über den Krankgeldzuschuss *(§ 16 Nr. 3 TR DPG)* sowie 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. Das Landesarbeitsgericht hat die in der GBV Ablösung enthaltene Regelung zu Unrecht einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unterzogen. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB unterliegen jedoch Betriebsvereinbarungen keiner Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB. Dies gilt auch, wenn die ablösende Betriebsvereinbarung zur Verschlechterung einer zuvor geltenden vertraglichen Einheitsregelung führt. 34

4. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung *(§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO)* bedarf es indes nicht, da der Senat eine eigene Sachentscheidung treffen kann *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*. Die Ablösung der in § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG geregelten Ansprüche mit Wirkung ab dem 1. Januar 2008 ist mit höherrangigem Recht vereinbar. 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

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats sind die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1, Abs. 2 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)*. 36

b) Der Wegfall des Krankengeldzuschusses sowie 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 der Klägerin. 37

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)*. 38

bb) Danach liegt in der Aufhebung von § 16 Nr. 3, § 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* 39

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

1082/03 - Rn. 41, NZA 2012, 905). Art. 14 Abs. 1 GG schützt jedoch nur bereits entstandene vermögenswerte Rechte oder dem Eigentumsrecht wesensgleiche Anwartschaften. In Bezug auf den Krankengeldzuschuss sowie 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 Bestimmungen entstandenen Zahlungen unstreitig erbracht. Ein über den 31. Dezember 2007 hinausgehender Anspruch der Klägerin auf die Gewährung der in § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG geregelten Leistungen bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bestand nicht. Der Krankengeldzuschuss sowie 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 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. 40

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 § 16 Nr. 3, § 17 Anhang II TR DPG auch nicht die allgemeine Handlungsfreiheit der von der Deutschen Bundespost übernommenen Beamten verletzt. 41

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. 42

bb) Vorliegend kann der Schutzbereich von Art. 2 Abs. 1 GG allenfalls durch den Wegfall der Beihilfen und Unterstützungen berührt sein. 43

(1) Die Aufhebung von § 16 Nr. 3 TR DPG und der damit verbundene Wegfall des Krankengeldzuschusses bewirkt keinen Handlungsdruck bei den zuvor begünstigten Arbeitnehmern. Diese Leistung betraf nur die Differenz zwischen dem von ihrer privaten Krankenversicherung gewährten Krankengeld und dem zuletzt bei der Beklagten bezogenen Nettoentgelt. Die nach der Aufhebung von § 16 Nr. 3 TR DPG geltende Rechtslage entsprach danach der für die nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V pflichtversicherten Arbeitnehmer. Die betroffenen Arbeitnehmer konnten über die Anpassung ihres Krankenkassentarifs frei entscheiden. Auch ein mittelbarer Handlungsdruck, das Entgeltrisiko ab dem 42. Krankheitstag abzusichern, ist weder ersichtlich noch vorgetragen. 44

(2) Hingegen bestand bei den Beschäftigten, die im Zusammenhang mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der DPG auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind, 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 45

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

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.

cc) Es kann dahinstehen, ob der mittelbare Zwang zur Aufstockung des Krankenversicherungsschutzes wegen der damit einhergehenden finanziellen 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. 46

(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. 47

(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 48

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

der zuvor begünstigten Arbeitnehmer gemessen am Regelungszweck nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt.

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 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 ihres verfügbaren Arbeitseinkommens führt, hat auch die Klägerin selbst nicht behauptet. 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. 49

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 nor- 50

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

mierten Rechtsstaatsprinzip ergebenden Grundsätze über die Rückwirkung von betrieblichen Normen beachtet.

(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 der Klägerin 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. 51

(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 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)*. 52

(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, 53

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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)*.

(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. 54

Es fehlt schon an einer unechten Rückwirkung. Die Klägerin hat keinen Vortrag dazu gehalten, welche Dispositionen sie oder die von der Deutschen Bundespost übernommenen Beamten während ihres Arbeitsverhältnisses 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 die Klägerin - von der Deutschen Bundespost übernommenen Beamten konnten auf die zeitlich unbegrenzte Beibehaltung ihres bisherigen Krankenversicherungsschutzes nicht vertrauen. Dass die Aufgabe ihres Beamtenverhältnisses und der Wechsel in ein Arbeitsverhältnis auch durch die Beibehaltung ihrer bisherigen krankenversicherungsrechtlichen Stellung motiviert gewesen ist, mag zutreffen. Ebenso, dass ihr 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 der Klägerin aber nicht erteilt. Ebenso wenig hat diese Umstände vorgetragen, die den Schluss auf ein in schlüssiger Form abgegebenes Versprechen rechtfertigen könnten. Eine solche Zusicherung ist auch nicht durch die in Anhang II der TR DPG festgelegten „Rechtsstandswahrungen“ 55

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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