

Aktenzeichen: 3 AZR 339/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 29. April 2003
- 3 AZR 339/02 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Urteil vom 19. September 2001
- (5) 2 Ca 832/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 17. April 2002
- 4 (8) Sa 1565/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung; Betriebliche Übung gegenüber den Betriebsrentnern als Anspruchsgrundlage; "Rentnerweihnachtsgeld" als Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Abs. 1 Satz 1, § 1b Abs. 1 Satz 4, § 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Weitgehende Parallelsache zu 29. April 2003 - 3 AZR 247/02 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 339/02
4 (8) Sa 1565/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. April 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Reissner und Schoden für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. April 2002 - 4 (8) Sa 1565/01 - unter Zurückweisung im Übrigen wegen des



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zinsausspruchs teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 19. September 2001 - (5) 2 Ca 832/01 - unter Zurückweisung im Übrigen abgeändert und das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 27. Juni 2001 - (5) 2 Ca 832/01 - mit der Maßgabe aufrechterhalten, daß Zinsen erst ab dem 10. März 2000 zu zahlen sind.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung eines „Weihnachtsgeldes“ für Betriebsrentner in Höhe von 150,00 DM netto für das Jahr 2000.

Der am 27. Februar 1940 geborene, früher bei der Beklagten beschäftigte Kläger erhält von der Beklagten nach Vollendung seines 60. Lebensjahres seit dem 1. März 2000 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 216,41 DM. Die gesetzliche Rente des Klägers belief sich zu diesem Zeitpunkt auf 2.980,50 DM.

Darüber hinaus zahlte die Beklagte an alle Betriebsrentner schon seit mehreren Jahrzehnten, und jedenfalls seit 1973 ohne begleitende Erklärungen, jeweils mit der Betriebsrente für den Dezember ein Weihnachtsgeld in Höhe von 150,00 DM netto. Diese ohne Rücksicht auf Art und Umfang der Tätigkeit im vorausgegangenen Arbeitsverhältnis, auf die Höhe des Verdienstes und unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erbrachte Leistung an die Betriebsrentner wurde nach der betrieblichen Versorgungsordnung nicht geschuldet.

Unter dem 15. Mai 2000 kündigte die Beklagte ihren Betriebsrentnern, also auch dem Kläger an, daß sie ab diesem Jahr die „auf freiwilliger Basis zum Jahresende hin“ erhaltene Sonderzahlung nicht mehr leisten werde. Nach ihrer Kenntnis sei sie konzernweit die einzige Gesellschaft, die bisher noch eine Sonderzahlung an die Werksrentner ausgezahlt habe. Nunmehr sei im Zuge einer konzernweiten Harmonisierung der einschlägigen Regelungen zum Zweck der Gleichbehandlung der Werksrentner festgelegt worden, daß Sonderzahlungen an Werksrentner nicht mehr länger ge-



währt würden. Die Regelungen der Pensionsordnung blieben davon unberührt. Demgemäß erhielt der Kläger, der erst zum 1. März 2000 Betriebsrentner geworden war, das Rentnerweihnachtsgeld nie.

Nach deutlichen Verlusten in den Jahren 1995 und 1996 hatte die Beklagte umfangreichere Strukturierungsmaßnahmen eingeleitet und, begleitet von einem Interessenausgleich und Sozialplan, die Zahl der Mitarbeiter auf 150 halbiert. Nach Rückführung der Verluste in den Jahren 1997 und 1998 erzielte die Beklagte in den Jahren 1999 und 2000 wieder Gewinne.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aus betrieblicher Übung stehe ihm ein Anspruch auf Weihnachtsgeldzahlung zu.

Er hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 150,00 DM netto nebst 5 % Zinsen über den Basiszinssatz hinaus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Gegenüber Betriebsrentnern könne grundsätzlich keine betriebliche Übung mit anspruchsbegründender Wirkung entstehen. Zahlungen an Betriebsrentner könnten schon deswegen keinen vertrauensbildenden Sachverhalt darstellen, weil dadurch keine Anreize zur Leistungssteigerung oder zu fortdauernder Betriebstreue gegeben werden könnten. Im Falle des Klägers komme hinzu, daß er das Rentnerweihnachtsgeld selbst nie erhalten habe. Zudem könne gegenüber Betriebsrentnern eine betriebliche Übung nicht mehr durch Änderungskündigung oder ablösende Betriebsvereinbarung abgeändert werden. Die an alle aktiven Belegschaftsmitglieder wie an alle Betriebsrentner gleichartig und in gleicher Höhe geleistete Sonderzahlung habe den Charakter eines freiwilligen „Geschenkes“ zu Weihnachten gehabt. Jedenfalls sei sie aber im Hinblick auf ihre wirtschaftliche Notlage zum Widerruf der Zahlung des Rentnerweihnachtsgeldes berechtigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage zunächst durch Versäumnisurteil stattgegeben, sie aber dann durch streitiges Endurteil abgewiesen. Die Berufung des Klägers war erfolgreich. Mit der Revision strebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils an.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Aus betrieblicher Übung kann der Kläger von der Beklagten die Zahlung des „Weihnachtsgeldes“ in Höhe von 150,00 DM netto verlangen. Der von der Beklagten im Mai 2000 erklärte Widerruf dieser Leistung ist unwirksam.

I. Entgegen der Auffassung der Revision kann der Kläger auch als Betriebsrentner grundsätzlich seine Ansprüche auf betriebliche Übung stützen.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist die betriebliche Übung ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestaltet und geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, ihnen werde die Leistung auch künftig gewährt (*25. Juni 2002 - 3 AZR 360/01 - AP BetrAVG § 16 Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 3, zu B I 1 der Gründe; 16. Juli 1996 - 3 AZR 352/95 - AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 1*). Auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers kommt es nicht an. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer dem Verhalten des Arbeitgebers einen Verpflichtungswillen entnehmen kann (*BAG 26. Mai 1993 - 4 AZR 130/93 - BAGE 73, 191, 199*).

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist die betriebliche Übung als Rechtsquelle vom Gesetzgeber ausdrücklich anerkannt worden (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG, § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF). Danach steht der Verpflichtung aus einer ausdrücklichen Versorgungszusage eine auf betrieblicher Übung beruhende Versorgungsverpflichtung gleich. Die betriebliche Übung kann darin bestehen, daß im Versorgungsfall an die ausgeschiedenen Arbeitnehmer Leistungen erbracht werden. Die verpflichtende Wirkung einer betrieblichen Übung tritt zugunsten derjenigen aktiven Arbeitnehmer ein, die unter ihrer Geltung in dem Betrieb gearbeitet haben. Solche Arbeitnehmer können darauf vertrauen, daß die Übung nach ihrem Ausscheiden bei Eintritt des Versorgungsfalles fortgeführt wird (*BAG 16. Juli 1996 - 3 AZR 352/95 - AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 1; 30. Oktober 1984 - 3 AZR 236/82 - BAGE 47, 130*). Im übrigen ist in der Rechtsprechung anerkannt, daß eine betriebliche Übung auch noch nach Eintritt des Versor-



gungsfalles zustande kommen kann (*BAG 20. Juni 2000 - 3 AZR 842/98 -, zu B II 2 b aa der Gründe*).

Aus betrieblicher Übung können sich auch Ansprüche auf eine bestimmte Berechnungsweise der Betriebsrente (*BAG 23. April 2002 - 3 AZR 224/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 22 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 2*), auf Anpassung der Betriebsrente über § 16 BetrAVG hinaus (*BAG 20. Juni 2000 - 3 AZR 842/98 -*) oder auf ein 13. Ruhegehalt (*BAG 30. Oktober 1984 - 3 AZR 236/82 - BAGE 47, 130*) ergeben. Dies gilt grundsätzlich auch für Leistungen, die in der Leistungsordnung nicht vorgesehen sind. Auch auf die Fortgewährung einer zunächst nicht vorgesehenen, aber im Laufe der Zeit üblich gewordenen Leistung darf vertraut werden (*BAG 30. Oktober 1984 - 3 AZR 236/82 - aaO*). Das gilt dann nicht, wenn die Leistungen in fehlerhafter Anwendung der Leistungsordnung erbracht wurden (*BAG 23. April 2002 - 3 AZR 224/01 - aaO*).

2. Dagegen wendet sich die Revision ohne Erfolg. Der Einwand, gegenüber Betriebsrentnern könne es schon deswegen keine betriebliche Übung mehr geben, weil mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien keine vertraglichen Bande mehr bestünden, somit die Grundlage für ein im Arbeitsverhältnis noch schützwürdiges Vertrauen entfallen sei und sich die gleichwohl gewährten Leistungen als freiwillig darstellten, vermag nicht zu überzeugen. Es trifft nicht zu, daß nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses zwischen den Betriebsrentnern und den Versorgungsschuldnern keine vertraglichen Rechtsbeziehungen mehr bestünden. Das Ruhestandsverhältnis ist eine auf dem Arbeitsverhältnis beruhende Rechtsbeziehung, die über das Ausscheiden des Arbeitnehmers hinausreicht und dieses häufig sogar voraussetzt (*BAG 20. Juni 2000 - 3 AZR 842/98 -, zu B II 2 b aa der Gründe*).

Entgegen der Revision lassen sich Betriebsrentenansprüche aus betrieblicher Übung auch nicht deshalb verneinen, weil zur Abänderung oder Ablösung derartiger Ansprüche das Instrumentarium der Änderungskündigung oder der kollektivvertraglichen Abänderung regelmäßig nicht zur Verfügung stehe. Grundsätzlich kann nicht wegen der Schwierigkeiten, einen Anspruch zu beseitigen oder zu verändern, seine Entstehung geleugnet werden. Zwar kann ein Betriebsrentenverhältnis nicht gekündigt werden, weswegen eine Änderungskündigung ausscheidet. Auch wirken Betriebsvereinbarungen nach ständiger Rechtsprechung nur für und gegen Betriebsangehörige. Andererseits sind betriebsrentenrechtliche Ansprüche auf Grund betrieblicher Übung nicht solche minderer Qualität oder geringerer Bestandskraft (*BAG 30. Oktober 1984*



- 3 AZR 236/82 - BAGE 47, 130, zu II 1 a der Gründe). Im übrigen hat der Senat stets darauf hingewiesen, daß Art, Bedeutung und Begleitumstände der üblich gewordenen Leistung bei der Bestimmung des Inhalts einer betrieblichen Übung zu berücksichtigen sind. Daraus können sich im Einzelfall Bedingungen, Änderungs- oder Widerrufsvorbehalte ergeben.

II. Die Beklagte hat mit der Zahlung der 150,00 DM netto eine betriebliche Übung begründet.

Die Beklagte zahlte seit mehreren Jahrzehnten an alle Betriebsrentner zum Ende des Jahres einen zusätzlichen Betrag in Höhe von 150,00 DM netto. Dies geschah vorbehaltlos. Will der Arbeitgeber verhindern, daß aus der Stetigkeit seines Verhaltens eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, muß er einen entsprechenden Vorbehalt erklären. In welcher Form dies geschieht, ist nicht entscheidend. Jedoch muß der Vorbehalt deutlich zum Ausdruck kommen. Von der Beklagten sind im Zusammenhang mit der Auszahlung jedenfalls ab 1973 keine ergänzenden Erklärungen mehr abgegeben worden. Es war nicht erkennbar, daß sie sich vorbehalten hat, jährlich neu darüber zu entscheiden, ob sie ein Rentnerweihnachtsgeld auszahlen wolle. Der von der Beklagten mit dem Widerruf der Leistung im Mai 2000 gegebene Hinweis auf „die Freiwilligkeit“ war nicht geeignet, die bereits seit langem auf betrieblicher Übung begründeten Ansprüche der Betriebsrentner zu beseitigen.

Dem Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung steht nicht entgegen, daß er selbst, nachdem er Betriebsrentner geworden war, das „Rentnerweihnachtsgeld“ von der Beklagten nicht erhalten hat. Die verpflichtende Wirkung der betrieblichen Übung tritt zugunsten derjenigen aktiven Arbeitnehmer ein, die schon unter der Geltung der Übung in dem Betrieb gearbeitet haben. Die Arbeitnehmer können darauf vertrauen, daß die Übung dann noch fortgeführt wird, wenn sie selbst die vorausgesetzten Bedingungen erfüllen. Diese Bedingung hat der Kläger mit dem Beginn seines Betriebsrentnerverhältnisses am 1. März 2000 erfüllt. Er konnte darauf vertrauen, daß die jahrzehntelang gegenüber allen Betriebsrentnern gepflogene Übung nunmehr auch ihm als neuen Betriebsrentner zu Teil werden würde (BAG 30. Oktober 1984 - 3 AZR 236/82 - BAGE 47, 130). Da es sich um eine betriebliche, nicht um eine individuelle Übung handelt, kommt es nicht darauf an, ob und wie oft der Kläger selbst schon in die Übung einbezogen worden war.

Das Rentnerweihnachtsgeld ist Teil der betrieblichen Altersversorgung. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung



solche der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die wegen eines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden. Dabei muß die Zusage zum Zwecke der Versorgung gemacht werden, welche durch die biologischen Ereignisse Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden soll (*BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - BAGE 90, 120, 122 f.*). Das ist hier der Fall. Das Rentnerweihnachtsgeld wird nur den Ruhegeldempfängern der Beklagten gewährt, dient also deren Altersversorgung und ist vom Arbeitgeber aus Anlaß des vorausgegangenen Arbeitsverhältnisses geleistet worden.

Die Ansicht der Revision, in Anbetracht der geringen Höhe der gewährten Leistung könnten Arbeitnehmer und Betriebsrentner diese nicht als materiell ins Gewicht fallend ansehen und letztlich nur als Annehmlichkeit auffassen dürfen, was den Schluß verbiete, die Leistung werde auch zukünftig gewährt werden, vermag nicht zu überzeugen. Es trifft zwar zu, daß sich Arbeitnehmer oder Versorgungsempfänger um so eher auf den regelmäßigen Bezug einer Leistung einrichten, je höher sie ist. Ein auf betrieblicher Übung beruhender Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung setzt aber nicht voraus, daß diese „maßgeblich für die Lebensführung ins Gewicht fallen“. Das ergibt sich bereits aus § 3 BetrAVG, der die Abfindung geringwertiger Anwartschaften regelt. Zudem wäre eine solche Bezugsgröße unklar, weil offenbliebe, ob dies im Verhältnis zur Betriebsrente, zur Gesamtversorgung oder zur Summe der Gesamteinkünfte zu sehen ist.

Auch der Umstand, daß alle Betriebsrentner unabhängig von der Höhe ihres früheren Arbeitsverdienstes und ihrer Betriebsrente und unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit denselben Betrag erhielten, spricht entgegen der Auffassung der Revision nicht gegen das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu differenzieren.

III. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der von der Beklagten mit Schreiben vom Mai 2000 erklärte Widerruf der Weihnachtsgeldzahlung rechtsunwirksam ist.

Vorliegend kann dahinstehen, ob seit der Neufassung des § 7 Abs. 1 BetrAVG mit Wirkung ab dem 1. Januar 1999 ein Widerruf von insolvenzgeschützten Versorgungszusagen durch den Arbeitgeber wegen einer wirtschaftlichen Notlage statthaft ist. Denn das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß die Beklagte bereits eine wirtschaftliche Notlage nicht schlüssig dargelegt hat.



Die Anerkennung einer wirtschaftlichen Notlage, die den Widerruf einer Versorgungszusage rechtfertigt, setzte voraus, daß der Bestand des Unternehmens wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten gefährdet und die Einstellung oder Kürzung der Versorgungsleistungen ein geeignetes Mittel war, zur Sanierung beizutragen. Die wirtschaftliche Notlage mußte durch die Betriebsanalyse eines Sachverständigen unter Darstellung der Ursachen belegt werden; es war ein Sanierungsplan zu erstellen, der eine gerechte Lastenverteilung unter Heranziehung sämtlicher Beteiligten vorsieht. Nach den Umständen des Einzelfalls hat der Senat auch ein Sanierungskonzept, an das geringere Anforderungen zu stellen sind, ausreichen lassen (16. März 1993 - 3 AZR 299/92 - BAGE 72, 329, 336).

Der Vortrag der Beklagten in den Tatsacheninstanzen läßt nicht erkennen, daß der Bestand des Unternehmens wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten gefährdet gewesen wäre. Eine Betriebsanalyse eines Sachverständigen hat sie nicht vorgelegt. Die Empfehlung eines Unternehmensberaters, den Betrieb zu schließen, ersetzt den notwendigen Vortrag zur Bestandsgefährdung des Unternehmens ebensowenig wie der umfangreiche Vortrag der Beklagten zu den durchgeführten Maßnahmen, die die aktive Belegschaft betrafen. Zudem haben sich die deutlichen Verluste der Jahre 1995 und 1996 in den Folgejahren nicht wiederholt, 1999 und 2000 erzielte die Beklagte gar wieder Gewinne. Daß das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung all dessen angenommen hat, eine Gefährdung des Unternehmensbestandes sei nicht schlüssig dargelegt worden, ist demnach revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

IV. Der Zinsanspruch des Klägers folgt aus § 284 Abs. 1, § 288 Abs. 1 BGB aF. Der Kläger kann Zinsen nicht schon ab dem Beginn der Rechtshängigkeit am 9. März 2001, sondern ab dem darauffolgenden Tag verlangen (BAG 30. Oktober 2001 - 1 AZR 65/01 - BAGE 99, 266; 26. Juni 2002 - 5 AZR 592/00 - AP EntgeltFG § 4 Nr. 61 = EzA EntgeltfortzG § 4 Nr. 7).

Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger

Reissner

Schoden



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 339/02
4 (8) Sa 1565/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

BESCHLUSS

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 23. September 2003 beschlossen:

Die Urteilsformel des Senats vom 29. April 2003 - 3 AZR 339/02 - wird wegen offensichtlicher Unrichtigkeit gem. § 319 ZPO dahingehend berichtigt, daß es unter Ziffer 1 am Ende statt

"daß Zinsen erst ab dem 10. März 2000 zu zahlen sind."

richtig heißen muß

"daß Zinsen erst ab dem 10. März 2001 zu zahlen sind."

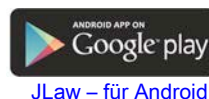
Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)