Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 15. Februar 2011 - 3 AZR 45/09 -
I. Arbeitsgericht Berlin	Urteil vom 9. April 2008 - 48 Ca 13289/07 -
II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg	Urteil vom 18. November 2008 - 7 Sa 1337/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer Versorgungszusage - Ablösung einer Gesamtzusage - Kündigung einer Betriebsvereinbarung

Gesetze:

BetrAVG § 1 Auslegung, § 1b Abs. 4; BetrVG §§ 77, 87 Abs. 1 Nr. 8; BGB §§ 305, 305c Abs. 2

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

teilweise parallel zu - 3 AZR 964/08 -, - 3 AZR 35/09 -, - 3 AZR 196/09 -, - 3 AZR 248/09 -, - 3 AZR 365/09 -

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

3 AZR 45/09
7 Sa 1337/08
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2011

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagter zu 1., Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

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

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie den ehrenamtlichen Richter Schepers und die ehrenamtliche Richterin Dr. Möller für Recht erkannt:

> Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 18. November 2008 - 7 Sa 1337/08 - wird zurückgewiesen.
>
> Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Einzahlung von Beiträgen durch die Beklagten bei der Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V. für die Zeit ab dem 21. Oktober 2006, hilfsweise auf Verschaffung einer entsprechenden Altersversorgung. Außerdem begehrt die Klägerin die Zahlung einer Sonderzuwendung für das Jahr 2006. 1

Der Beklagte zu 1. übernahm zum 1. Januar 1995 vom Land Berlin das Gemeinschaftskrankenhaus H *(im Folgenden: GKH)* als Teilbetrieb des damaligen Krankenhauses S im Wege des Betriebsteilübergangs gem. § 613a BGB. Von dem Betriebsteilübergang waren etwa 460 Mitarbeiter des Krankenhauses S betroffen. Die Arbeitsverträge dieser Mitarbeiter enthielten eine Verweisung auf den BAT. Die Arbeitsverhältnisse von etwa 160 Mitarbeitern gingen nach § 613a BGB auf den Beklagten zu 1. über *(im Folgenden: Alt-Mitarbeiter)*. Die übrigen Mitarbeiter hatten dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprochen und wurden dem Beklagten zu 1. im Wege der Personalgestellung zur Arbeitsleistung überlassen. 2

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 Beklagte zu 1. richtete zum 1. Januar 1995 für alle Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung ein, die über eine rückgedeckte Unterstützungskasse abgewickelt wird. Für die Alt-Mitarbeiter vereinbarte er mit der Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V. den sog. Leistungsplan I *(im Folgenden: LP I)*, der eine der VBL-Versorgung gleichwertige betriebliche Altersversorgung vorsieht. Die Rückdeckungsversicherung erfolgte bei der G AG. Für alle Mitarbeiter, die ab dem 1. Januar 1995 in seine Dienste traten und nicht im Rahmen des Betriebsteilübergangs vom Krankenhaus S übernommen worden waren *(im Folgenden: Neu-Mitarbeiter)*, wurde eine eigene betriebliche Altersversorgung eingerichtet. Diese führte der Beklagte zu 1. - nach Wahl des Mitarbeiters - über die Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V. mit Rückdeckungsversicherung bei der G AG oder über die H Unterstützungskasse e.V. mit Rückdeckungsversicherung bei der H Rückdeckungs-Pensionskasse VVaG durch. Mit beiden Unterstützungskassen hatte er für die Altersversorgung der Neu-Mitarbeiter den sog. Leistungsplan II *(im Folgenden: LP II)* vereinbart. Finanziert wurde die Altersversorgung für die Neu-Mitarbeiter vom Beklagten zu 1. dadurch, dass dieser an die jeweilige Unterstützungskasse jährlich insgesamt einen Betrag iHv. 4,8 % *(inklusive Verwaltungskostenanteil)* des nach § 8 Abs. 1 LP II versorgungsfähigen Entgelts zahlte. 3

In dem LP II heißt es auszugsweise: 4

„

§ 2 Versorgungsfall und Versorgungsleistungen

(1)

(2) Nach Aufnahme in das Versorgungswerk und nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen werden im Versorgungsfall als Versorgungsleistungen gewährt:

a) Altersrenten

b) vorzeitige Altersrenten

c) Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten

d) Witwen- und Witwerrenten

e) Waisenrenten.

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

§ 8 Leistungsgrundlagen

Die Versorgungsleistungen werden im Grundsatz von zwei Faktoren bestimmt:

- versorgungsfähiges Jahresentgelt und

- Beitragsprozentsatz.

(1) Versorgungsfähiges Jahresentgelt

Das versorgungsfähige Jahresentgelt wird jeweils am 31.12. des vorangegangenen Kalenderjahres festgestellt (Berechnungstermin).

Versorgungsfähiges Jahresentgelt ist das steuerpflichtige Arbeitsentgelt im vorangegangenen Kalenderjahr einschließlich des Weihnachtsgeldes.

(2) Beitragsprozentsatz

Der Beitragsprozentsatz beträgt 4,6 %.

§ 9 Höhe der Versorgungsleistungen

(1) Die Versorgungsleistungen sind abhängig von der Höhe der Zuwendungen, dem Beitrittsalter des Mitarbeiters und dem zugrunde gelegten Versicherungstarif

(2) Die Höhe der Zuwendungen, die das Krankenhaus ab dem 01.01. des auf den Diensteintritt folgenden Kalenderjahres zur Finanzierung von Rentenrückdeckungsversicherungen für jeden Mitarbeiter während der Dienstzeit zur Verfügung stellt, ergeben sich aus dem Beitragsprozentsatz und dem versorgungsfähigen Entgelt.

(3) Die aus den abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen anfallenden Überschußanteile werden bis zur Beendigung der Dienstzeit zur Erhöhung der Versorgungsanwartschaften verwendet.

§ 10 Rückdeckungsversicherungen

Die Unterstützungskasse ist satzungsgemäß gehalten, Rückdeckungsversicherungen abzuschließen, um die Finanzierung der Versorgungsleistungen sicherzustellen.

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

§ 15 Freiwilligkeit der Leistungen

Dem Versorgungsberechtigten und seinen Angehörigen steht weder gegen die Unterstützungskasse noch gegen deren Vorstand ein Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen zu. Ein solcher Rechtsanspruch wird auch nicht durch wiederholte oder regelmäßige Gewährung von Leistungen erworben.

§ 17 Pflichten der Versorgungsberechtigten

(1) Jeder Leistungsempfänger hat folgende schriftliche Erklärung darüber abzugeben, daß ihm der Ausschluß des Rechtsanspruches sowie die Freiwilligkeit der Leistungen bekannt sind:

‚Mir ist bekannt, daß es sich bei der Unterstützungskasse um eine Versorgungseinrichtung handelt, die auf Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse) und für die die besonderen Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl I S. 3610) gelten.

Es ist mir ferner bekannt, daß mir auch durch wiederholte oder regelmäßig laufende Leistungen weder ein Anspruch gegen die Unterstützungskasse noch gegen deren Vorstand erwächst. Mit dieser Regelung erkläre ich mich ausdrücklich einverstanden.

“

Am 29. März 2000 schloss der Beklagte zu 1. mit dem Betriebsrat des GKH die „Betriebsvereinbarung über die Betriebliche Zusatzversorgung“ *(im Folgenden: BV ZV)*, in der es auszugsweise heißt: 5

„**1. Betriebliche Altersversorgung für Mitarbeiter, die im Rahmen des Vertrages zum Personalübergang vom 28.12.1994 in ein Arbeitsverhältnis zum GKH eingetreten sind.**

Gemäß § 13 des Vertrages über den Personalübergang vom Krankenhaus S zum GKH hat sich der Träger des GKH verpflichtet, den übernommenen Mitarbeitern, eine ihrer bisherigen betrieblichen Altersversorgung, der VBL-Versorgung, mindestens

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

gleichwertige Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren.

Zur Fortführung der betrieblichen Versorgungsansprüche hat das GKH die

‚**Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V.**'

gegründet.

Die Versorgungsansprüche der Mitarbeiter, die im Rahmen des Personalübergangs zum 01.01.1995 oder zu einem späteren Monat des Jahres 1995 in ein Arbeitsverhältnis zum GKH übergewechselt sind, werden ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses von der neu gegründeten Unterstützungskasse fortgeführt.

2. Mitarbeiter mit einem Diensteintritt nach dem 01.01.1995

Mitarbeiter, die ab dem 01.01.1995 in ein Dienstverhältnis zum GKH eingetreten sind und die nicht im Rahmen des Personalübergangs gewechselt sind, erhalten ab Dienstbeginn ebenfalls eine betriebliche Zusatzversorgung über eine Unterstützungskasse des GKH.

Für diese Mitarbeiter werden 4,8 % des jeweiligen monatlichen versorgungsberechtigten Einkommens, einschließlich anfallender Verwaltungskosten, für die Finanzierung der Zusatzversorgung zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung und Sicherstellung der Versorgungsansprüche erfolgt über Rückdeckungsversicherungen.

Als Träger der Zusatzversorgung werden den Mitarbeitern zwei Einrichtungen zur Wahl gestellt:

- die Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V. mit Rückdeckungsversicherungen bei der G AG und
- die H Unterstützungskasse e.V. mit Rückdeckungsversicherungen bei der H Rückdeckungs-Pensionskasse VVaG.

Jeder Mitarbeiter mit einer Arbeitsvertragsdauer von mehr als einem Jahr, kann sich für eine der o.g. Einrichtungen entscheiden.

Die jeweiligen Leistungspläne der Unterstützungskassen sind Bestandteile dieser Betriebsverein-

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

barung.

“

Die Klägerin war seit dem 1. April 1989 zunächst für das Land Berlin als Verwaltungsmitarbeiterin tätig. In dem Arbeitsvertrag heißt es ua.: 6

”

Für das Arbeitsverhältnis sind maßgebend:

1. der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) unter Berücksichtigung der jeweils in Frage kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen,

2. die mit dem Lande Berlin bzw. dem Arbeitgeberverband, dem das Land Berlin angehört, bisher vereinbarten, noch geltenden und künftig abzuschließenden Tarifverträge über Arbeitsbedingungen der Angestellten, insbesondere die Vergütungstarifverträge,

3. der Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 4. November 1966 in seiner jeweiligen Fassung sowie die an die Stelle dieses Tarifvertrages tretenden Bestimmungen.

“

Der Beklagte zu 1. behandelte die Klägerin als Alt-Mitarbeiterin zunächst nach dem LP I. Ebenso wie bei anderen Alt-Mitarbeitern verlangte er auch von der Klägerin entsprechend der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst Eigenbeiträge zur Altersversorgung, die die Klägerin auch leistete. Aus Anlass weiterer tariflicher Änderungen, die auf das Land Berlin Anwendung fanden, strebte der Beklagte zu 1. die Änderung der Arbeitsverträge an. In diesem Zusammenhang schrieb er unter dem 10. Oktober 2003 an alle früher beim Land Berlin tätigen Arbeitnehmer, auch an die Klägerin, Folgendes: 7

”

Information für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 1995 oder 1996 aus der Gestellung zum GKH gewechselt sind

---

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

1.	**Anwendung des Tarifabschlusses BAT-Land Berlin**
2.	**Information über die Tarifvereinbarung für AVR-Verträge**
3.	**Angebot zum Wechsel in einen AVR-Vertrag**

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Sie gehören zu der Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich 1995 bzw. 1996 entschlossen hatten, aus der Gestellung vom Krankenhaus S zum neuen Krankenhausträger zu wechseln. Im November 1994 hatten sie vom Krankenhaus S Informationen über die Möglichkeit zum Wechsel mit Ihrem bestehenden Vertrag erhalten. Darin war Ihnen die weitere Anwendung des BAT zugesichert worden. Ein neuer Vertrag zwischen Ihnen und dem GKH war bei dem Betriebsübergang nicht erforderlich. Die Zusicherung der Anwendung des BAT besteht weiterhin uneingeschränkt.

Im Juli 2003 hatten wir Sie mit der Gehaltsabrechnung über die Handhabung des diesjährigen Tarifabschlusses für den Öffentlichen Dienst in Berlin (BAT Land Berlin) informiert. Wir hatten angekündigt, bis Ende Oktober 2003 zusammen mit dem Betriebsrat für die AVR-Verträge eine GKH-Lösung zum Tarifabschluss zu erarbeiten. Diese Vereinbarung liegt jetzt in den Grundsätzen vor. Am 1. Oktober haben wir auf einer Mitarbeiterversammlung und mit der Veröffentlichung in der Oktober Ausgabe von ‚H aktuell' darüber informiert.

Mit diesem Schreiben bieten wir Ihnen eine Änderung Ihres bestehenden Vertrages an, so dass künftig für Sie nicht mehr der BAT die Vertragsgrundlage bildet, sondern die Arbeitsvertragsrichtlinien des DPW.

Zur Information über dieses Angebot senden wir Ihnen mit diesem Schreiben zwei Anlagen:

- Ein Muster ‚Änderung zum Dienstvertrag vom ',
- Einen ausführlichen Informationstext zum gesamten Sachverhalt.

Auf Seite 3 der Anlage ‚BAT-Information' finden Sie auch Erläuterungen zur betrieblichen Zusatzversorgung. Über das neue G-Angebot werden wir Sie bis Anfang November mit einem ergänzenden Schreiben unterrichten.

Sollten wir von Ihnen bis zum 28. November 2003 in

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

dieser Angelegenheit nichts hören, bleibt es bei Ihrem bestehenden Arbeitsvertrag. Im Dezember 2003 wird dann rückwirkend für das Jahr 2003 Ihre Arbeitszeit und Ihr Gehalt entsprechend dem Tarifabschluss BAT-Berlin abgesenkt.

“

Diesem Schreiben war als Anlage eine „BAT Information“ beigefügt. 8
Diese lautet auszugsweise:

”

2. Information zur ‚Tarifvereinbarung für AVR-Verträge’

Was ist ‚AVR’?

‚AVR’ ist die Abkürzung für Arbeitsvertrags Richtlinien. Wir sind Mitglied im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPW) und wenden die vom DPW formulierten AVR an. Wesentliche Sachverhalte wie die Eingruppierung und Lebensaltersstufen werden beim AVR gleich gehandhabt wie beim BAT. Für unser Haus kommt der AVR-DPW-Berlin in der Fassung der 14. Ergänzungslieferung zur Anwendung. Im Personalbüro oder beim Betriebsrat können Sie den ‚AVR’ einsehen.

Wer schließt die GKH-Tarifvereinbarung?

Das GHK ist nicht Vollmitglied eines Arbeitgeberverbandes und führt deshalb auch keine Tarifverhandlungen. Der Betriebsrat hat dem Vorschlag des Leitungskreises grundsätzlich zugestimmt, in diesem Jahr eine Betriebsvereinbarung zur Tarifvereinbarung für die MitarbeiterInnen mit AVR-Verträgen für den Zeitraum 1.1.2003 bis 31.1.2005 zu schließen. Die in diesem Schreiben vorgestellten Grundzüge werden im Verlaufe des Oktober zu einer Betriebsvereinbarung ausformuliert und dann rechtskräftig von Leitungskreis und Betriebsrat unterzeichnet.

Wie sieht die ‚GKH-Tarifvereinbarung für AVR-Verträge’ aus?

Für das Jahr 2003:

- Zahlung von Urlaubsgeld und der Zuwendung

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

‚Weihnachtsgeld';

- Zahlung eines Einmalbetrages für 2003, die Auszahlung erfolgt im Februar 2004, bezogen auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung (sonst anteilig):

Für das Jahr 2004:

- Bereits jetzt feste Zusage der Zahlung von Urlaubs- und ‚Weihnachtsgeld' in der Höhe des Vorjahres,
- ab 1.1.2004 lineare Tariferhöhung um 1,5 % für alle Tarifgruppen.

3. Angebot zum Wechsel in einen AVR-Vertrag

Ab wann gilt der neue Vertrag?

Ab dem 1. Dezember 2003. Zu Ihrem bestehenden Vertrag erhalten Sie eine Vertragsänderung. Mit der Annahme der Vertragsänderung erklären Sie und das GKH gemeinsam, dass für Ihren bisherigen Vertrag mit BAT-Zusage auch rückwirkend im Jahr 2003 keine Anwendung des Tarifabschlusses ‚BAT Land Berlin' erfolgt. Dafür gilt dann für Sie auch bereits für das Jahr 2003 die vollständige ‚GKH-Tarifvereinbarung für AVR-Verträge'.

Was wird aus der betrieblichen Zusatzversorgung?

Mitarbeiter aus dem Übergang 1995/1996 erhalten bei Annahme der Vertragsänderung uneingeschränkt die betriebliche Zusatzversorgung des GKH, die ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert wird. Die besondere Zusatzversorgung aus den Jahren 1995/1996 mit VBL-Vergleichbarkeit wird abgeschlossen. Damit entfällt auch Ihre bisher gezahlte Eigenbeteiligung in Höhe von 1,41 %.

- **Für Mitarbeiter aus dem Übergang vom Herbst 2002** ist diese Regelung bereits umgesetzt.
- **Für Mitarbeiter aus dem Übergang aus den Jahren 1995 und 1996** wird gegenwärtig von G ein Modell zur Umstellung des bisher geltenden Leistungsplanes erarbeitet. Bis Anfang November werden wir Sie mit einem ergänzenden Schreiben darüber informieren.

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

“

Unter dem 1. Dezember 2003 schlossen die Klägerin und der Beklagte zu 1. eine vertragliche Vereinbarung, die auszugsweise wie folgt lautet: 9

„Änderung zum Dienstvertrag vom 17.03.1989

zwischen

nachstehend als Dienstgeber bezeichnet,

und

nachstehend als Mitarbeiterin bezeichnet,

wird der bestehende Dienstvertrag vom 17.03.1989 ab 01.12.2003 wie folgt geändert.

Alle Änderungen werden rückwirkend ab 01.01.2003 wirksam.

Grundsätze

Soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist, gelten für das Dienstverhältnis die vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin (DPWV) herausgegebenen Richtlinien für Arbeitsverträge (AVR) in der Fassung der 14. Ergänzungslieferung, sowie die diese ergänzenden, ändernden und ersetzenden Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge.

4. Vergütung

Die Vergütung bestimmt sich nach den oben genannten AVR. Die Mitarbeiterin wird in die Vergütungsgruppe Vc eingestuft.

7. Zusätzliche Altersversorgung

Der Krankenhaus-Trägerverein hat für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung eingerichtet, in die Sie aufgenommen werden.

10. Schlußbestimmungen

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

> Änderungen und Ergänzungen zu diesem Vertrag wie auch Nebenabreden sind nur gültig, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind.
>
> “

Zumindest seit dem Jahr 1996 zahlte der Beklagte zu 1. an die Mitarbeiter mit AVR-Verträgen eine jährliche Sonderzuwendung in der Höhe, wie sie Beschäftigte mit Verträgen, in denen auf den BAT verwiesen wurde, erhielten. Vor der jeweiligen Zahlung gab der Beklagte zu 1. jährlich in der Novemberausgabe der von ihm herausgegebenen Mitarbeitermitteilungen/ Mitarbeiterzeitschrift „H aktuell“ Folgendes bekannt: 10

> „Auch in diesem Jahr wird die Weihnachtsgeldzahlung nach BAT/AVR (%) im Gemeinschaftskrankenhaus H ermöglicht. Zwischen den beiden normalen Gehaltszahlungen zum 15. November und 15. Dezember wird das Weihnachtsgeld zum 30. November auf Ihrem Konto zur Verfügung stehen.“

In den Mitarbeitermitteilungen/der Mitarbeiterzeitschrift für die Jahre 1996 bis 2000 befand sich dieser Hinweis unter der jeweiligen Überschrift „Weihnachtsgeld “. Ab dem Jahr 2001 war er unter der Rubrik „GKH-Telegramm“ aufgeführt. 11

Am 20. Oktober 2003 schlossen der Beklagte zu 1. und der Betriebsrat die „Betriebsvereinbarung über ein spezifisches Vergütungssteigerungsmodell im Gemeinschaftskrankenhaus H für die Jahre 2003 und 2004“ *(im Folgenden: BV Vergütungssteigerung)*. Hierin heißt es auszugsweise: 12

> ”
>
> **§ 1 Geltungsbereich**
>
> Diese Vereinbarung gilt:
>
> 1. räumlich:
> 2. persönlich: für die in diesem Gemeinschaftskrankenhaus H beschäftigten Mitarbeiter, die einen Arbeitsvertrag nach den Bestimmungen der AVR des DPW abgeschlossen haben, sofern für diese in den nachfolgenden Paragraphen eine Regelung getroffen

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

worden ist; für alle nicht genannten Mitarbeitergruppen gilt diese Vereinbarung nicht.

§ 4 Sonderzahlungen

(2) Alle unter den Geltungsbereich fallenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die

a) am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt sind,

und

b) seit dem 1. Oktober ununterbrochen beschäftigt oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt 6 Monate im Arbeitsverhältnis gestanden haben,

und

c) nicht in der Zeit bis einschließlich 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden, erhalten eine Zuwendung.

Wegen der seit dem 11. März 1994 im BAT/BMT-G vereinbarten Festschreibung der Zuwendung erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese für das Jahr 2003 in Höhe von 85,8 v.H. und für das Jahr 2004 in Höhe von 84,53 v.H. Die Auszahlung erfolgt zum 30.11. der Jahre 2003 und 2004.

§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt am 1. Dezember 2003 in Kraft und kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von 3 Monaten zum Kalendervierteljahr gekündigt werden. Sie endet ohne Nachwirkung am 31. Januar 2005."

Am 9. November 2004 schlossen der Beklagte zu 1. und der Betriebsrat hierzu die folgende Änderungsvereinbarung: 13

„**Betriebsvereinbarung über ein spezifisches Vergütungssteigerungsmodell im Gemeinschaftskrankenhaus H für die Jahre 2003 und 2004**

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

hier: **Änderung des § 7, Inkrafttreten und Laufzeit**

Der § 7 der o.g. Betriebsvereinbarung regelt die Beendigung am 31.01.2005 ohne Nachwirkung.

Mit Blick auf den noch bestehenden Klärungs- und Beratungsbedarf für eine Nachfolgeregelung vereinbaren Betriebsrat und Krankenhausleitung einvernehmlich die Änderung des 2. Satzes des § 7 wie folgt: ‚Sie endet ohne Nachwirkung am 30.09.2005'.

Zur Klarstellung dieser verlängerten Nachwirkungsfrist wird ausgeführt, dass zum § 4 Sonderzahlungen dieser Betriebsvereinbarung der Absatz 1 gleichsinnig im Jahr 2005 zur Anwendung kommt, der Absatz 2 des § 4 fällt ausdrücklich nicht in die Nachwirkungsfrist hinein."

Der Beklagte zu 1. hatte in den Jahren 2003 bis 2005 im operativen Geschäft Verluste erwirtschaftet. Im Jahr 2003 konnten diese durch Auflösung finanzieller Rücklagen ausgeglichen werden. Die Verluste waren entstanden, obwohl der Beklagte zu 1. in der Zeit von 1995 bis 2005 beim GKH insgesamt 40 Arbeitsplätze abgebaut hatte. Zum 1. April 2006 baute er weitere 25 Vollzeitstellen ab. 14

Nachdem die Analysen für die ersten beiden Quartale des Jahres 2006 ergeben hatten, dass seit dem Ende des Geschäftsjahres 2005 keine nachhaltige Besserung der wirtschaftlichen Lage eingetreten war und eine solche auch für die Zukunft nicht prognostiziert wurde, kündigte der Beklagte zu 1. mit dem an den Betriebsrat gerichteten Schreiben vom 19. Juli 2006 die BV ZV zum 20. Oktober 2006. Das Kündigungsschreiben wurde dem Betriebsratsvorsitzenden am 20. Juli 2006 persönlich übergeben und lautet auszugsweise: 15

„Kündigung der Betriebsvereinbarung über die Betriebliche Zusatzversorgung

Hiermit kündigt die Krankenhausleitung des Gemeinschaftskrankenhauses H (im Folgenden ‚GKH' genannt) die Betriebsvereinbarung über die betriebliche Zusatzversorgung vom 29. März 2000 nebst Änderungsvereinbarung vom 08. Februar 2002 zum 20. Oktober 2006.

Zugleich bieten wir dem Betriebsrat an, eine geänderte Betriebsvereinbarung zu schließen. Diese hat den gleichen Wortlaut wie die Betriebsvereinbarung vom 29. März

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

2000 nebst Änderungsvereinbarung vom 08. Februar 2002, enthält jedoch folgenden Zusatz:

> **3. Mitarbeiter, die ab dem 21. Oktober 2006 in ein Dienstverhältnis zum GKH eintreten, erhalten eine betriebliche Zusatzversorgung nicht.**
>
> Die Krankenhausleitung steht für Verhandlungen mit dem Betriebsrat zur Verfügung, das Angebot zur Annahme der Änderungsvereinbarung ist jedoch bis zum Ablauf des 20. Oktober 2006 befristet."

Der Betriebsrat lehnte das Angebot ab. 16

Der Beklagte zu 1. zahlte bis zum 20. Oktober 2006 die anfallenden Beiträge für die Altersversorgung der Klägerin an die Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V. Weitere Zahlungen erfolgten nicht. 17

Ende des Jahres 2006 erstellte die K-Gesellschaft im Auftrag des Beklagten zu 1. eine wirtschaftliche Analyse über das GKH *(im Folgenden: Gutachten)*. Das Gutachten kommt zur folgenden zusammenfassenden Beurteilung der mittelfristigen Geschäftsplanung bis 2009: 18

> "
>
> Die Vermögenslage des Krankenhauses ist im Planungszeitraum gekennzeichnet durch eine geringe Eigenkapitalquote und eine Zunahme der nicht geförderten Kredite bei teilweise kurzer Kreditlaufzeit. Ohne zusätzliche Maßnahmen droht unter den im Rahmen der Planung getroffenen Annahmen die Überschuldung und damit die Insolvenz, wenn die Verträge zur Altersversorgung nicht wie geplant gekündigt werden.
>
> Die Kündigung der Verträge zur betrieblichen Altersversorgung führt nach den in Kapitel 4.4.1 dargestellten Berechnungen zu einer Verminderung der Personalaufwendungen um TEUR 300 p.a. Vor dem Hintergrund eines Jahresfehlbetrags von rd. TEUR 725 in 2009 reicht die Maßnahme unter den im Rahmen der Planung getroffenen Annahmen nicht aus, um die Insolvenzgefahr zu beseitigen, so dass von der Geschäftsführung darüber hinausgehende Maßnahmen (z.B. erneute Stellenplankürzung) ergriffen werden müssen."

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

Im Zuge weiterer Sanierungsbemühungen verständigte sich der Beklagte zu 1. mit dem Betriebsrat darauf, allen Mitarbeitern neue Arbeitsverträge auf der Basis der Vergütungsstruktur des TVöD anzubieten. Die Verträge sehen ua. die folgenden Vereinbarungen vor: 19

„

§ 4 Bonuszahlung

(1) Zur Belohnung der Betriebstreue und zur weiteren Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber zahlt dieser dem Arbeitnehmer erstmals ab dem Geschäftsjahr 2007 (erstmalige Auszahlung im Jahr 2008) einen vom Unternehmenserfolg abhängigen Bonus in Höhe von maximal einem Bruttomonatsgehalt gemäß § 3 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages. Diese Bonuszahlung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat auch bei fortgesetzter oder wiederholter Zahlung des Bonus keinen Anspruch auf eine fortgesetzte oder wiederholte Zahlung in der Zukunft, weder dem Grund noch der Höhe nach **(Freiwilligkeitsvorbehalt)**.

(2) Die Höhe des Bonus wird jeweils im März des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres nach Feststellung des Jahresergebnisses festgelegt. Die Zahlung des Bonus erfolgt jeweils mit dem Gehalt für den Monat Mai des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres.

(3) Der Bonus wird nur ausgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers im Auszahlungsmonat noch ungekündigt besteht und er zuvor mindestens zwölf Monate betriebszugehörig war.

§ 5 Betriebliche Altersversorgung

Die Betriebsvereinbarung zur Betrieblichen Altersversorgung (Betriebsvereinbarung vom 29. März 2000 in der Fassung vom 8. Februar 2002 über die Betriebliche Zusatzversorgung) ist von dem Arbeitgeber zum 20. Oktober 2006 (**Stichtag**) gekündigt worden. Die Vertragspartner dieses Arbeitsvertrages sind sich einig, dass dem Arbeitnehmer die bis zu diesem Stichtag erworbenen Ansprüche und Anwartschaften auf eine Betriebliche Altersversorgung gemäß der Betriebsvereinbarung vom 29. März 2000 in der Fassung vom 8. Februar 2002 erhalten bleiben. Weitere Zuwächse des Versorgungsanspruchs, insbesondere eine sonstige Fortschreibung oder Erhöhung der Anwartschaft durch den Arbeitgeber nach dem Stichtag sind aber ausgeschlossen. **Der Arbeitnehmer erklärt hiermit außerdem ausdrück-**

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

lich, dass er auf alle weiteren Ansprüche oder weiteren Anwartschaften auf Betriebliche Altersversorgung gegen den Arbeitgeber, die für ihn möglicherweise unabhängig von der Betriebsvereinbarung vom 29. März 2000 in der Fassung vom 8. Februar 2002 aufgrund anderer, insbesondere individualrechtlicher Rechtsgrundlagen bestehen, verzichtet.

§ 6 Alterssicherungszulage

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer zusätzlich zur Vergütung gemäß § 3 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages eine widerrufliche Zulage in Höhe von 3 % des Gesamtbruttomonatsgehaltes gemäß § 3 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages (ohne vermögenswirksame Leistungen), die von dem Arbeitnehmer für seine private Altersvorsorge verwendet werden kann. Der Arbeitgeber ist zum Widerruf dieser Zulage berechtigt, wenn die wirtschaftliche Entwicklung des Arbeitgebers negativ verläuft, insbesondere, aber nicht ausschließlich, (1) wenn sich ein operativer Verlust für das Geschäftsergebnis des zurückliegenden oder laufenden Geschäftsjahres ergibt, oder (2) wenn der Betriebsrat dem Widerruf zustimmt; die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zur Einführung, Änderung oder zum Widerruf dieser Zulage bleiben durch diese Regelung unverändert.

“

Die Klägerin nahm das Angebot des Beklagten zu 1. auf Abschluss eines geänderten Arbeitsvertrages auf der Basis der Vergütungsstruktur des TVöD nicht an. 20

Zum 29. Oktober 2007 wurde das GKH vom Beklagten zu 1. nach dem Umwandlungsgesetz in die Beklagte zu 2. ausgegliedert. 21

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagten seien aus dem Arbeitsvertrag verpflichtet, weiterhin Beiträge bei der Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V. für die Zeit ab dem 21. Oktober 2006 einzuzahlen. Diese Verpflichtung sei durch die BV ZV nicht abgelöst worden. Jedenfalls könne sie ihren Anspruch auf die BV ZV stützen. Die Kündigung der BV ZV sei unwirksam, da die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG nicht beachtet worden seien. Der Beklagte zu 1. 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

habe dem Betriebsrat gegenüber zu verstehen gegeben, dass er trotz der Kündigung der Betriebsvereinbarung bereit sei, weiterhin Leistungen zu erbringen. Dass noch finanzielle Mittel zur Verfügung gestanden hätten, die es gemeinsam mit dem Betriebsrat zu verteilen gegolten habe, werde zudem durch die Einführung der 3 %igen Alterssicherungszulage und des Bonus belegt. Die Kündigung der BV ZV sei auch deshalb unwirksam, weil keine sachlich-proportionalen Gründe für einen Eingriff in ihre erworbenen Anwartschaften bestünden. Zumindest wirke die BV ZV gem. § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Die Sonderzahlung für das Jahr 2006 stehe ihr aufgrund betrieblicher Übung zu.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 23

1. die Beklagten gesamtschuldnerisch zu verurteilen, zugunsten der Klägerin bei der Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. für das Jahr 2006 223,92 Euro einzuzahlen.
2. die Beklagten gesamtschuldnerisch zu verurteilen, zugunsten der Klägerin bei der Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. für das Jahr 2007 für den Zeitraum vom Januar bis einschließlich 28. Oktober 2007 1.068,55 Euro einzuzahlen.
3. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, zugunsten der Klägerin bei der Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. für das Jahr 2007 für den Zeitraum vom 29. Oktober 2007 bis einschließlich Dezember 2007 227,20 Euro einzuzahlen.
4. die Beklagten gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an die Klägerin eine Sonderzuwendung für das Jahr 2006 in Höhe von 1.969,11 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben die 24
Auffassung vertreten, die Klägerin habe keinen Anspruch auf unveränderte Fortführung der betrieblichen Altersversorgung über den 20. Oktober 2006 hinaus. Ihr Anspruch basiere allein auf der BV ZV, die wirksam zum 20. Oktober 2006 gekündigt worden sei und nicht nachwirke. Eine Sonderzahlung für das Jahr 2006 stehe der Klägerin nicht zu.

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

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin - hinsichtlich der Abführungspflicht für das Jahr 2006 beschränkt auf 221,76 Euro - die bisherigen Anträge weiter. Ergänzend beantragt sie die Feststellung, dass die Beklagte zu 2. verpflichtet sei, jährlich rückwirkend seit dem 1. Januar 2008 zugunsten der Klägerin bei der Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. 4,6 % der Bruttolohnsumme des jeweiligen Vorjahres einzuzahlen, hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte zu 2. verpflichtet sei, der Klägerin bzw. ihren Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Versorgung zu verschaffen, als ob sie den LP II weitergeführt hätte. Die Beklagten begehren die Zurückweisung der Revision. 25

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Dies gilt auch für die in der Revisionsinstanz erstmals gestellten Feststellungsanträge. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat weder einen Anspruch auf weitere Leistungen nach dem LP II noch auf eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2006. 26

A. Die Erweiterung der Klage um die Feststellungsanträge in der Revisionsinstanz ist zulässig. 27

Zwar sind Klageerweiterungen in der Revisionsinstanz nach § 559 Abs. 1 ZPO grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen sind jedoch insbesondere aus prozessökonomischen Gründen möglich *(vgl. BAG 2. Oktober 2007 - 1 ABR 79/06 - Rn. 21, EzA ZPO 2002 § 559 Nr. 1)*. Solche prozessökonomischen Gründe liegen hier vor. Eine Entscheidung ist aufgrund der Feststellungen der Vorinstanz und des unstreitigen Sachverhalts ohne weiteres möglich. Es stellen sich auch keine zusätzlichen Rechtsfragen. 28

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. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat weder einen Anspruch auf Zahlung von Beiträgen an die Unterstützungskasse für die Zeit nach dem 20. Oktober 2006 entsprechend dem LP II noch auf Verschaffung einer entsprechenden Versorgung. Ebenso wenig steht ihr für das Jahr 2006 eine Sonderzuwendung zu. 29

I. Die Klage auf Zahlung von Beiträgen an die Unterstützungskasse und auf Feststellung einer entsprechenden Verpflichtung der Beklagten zu 2. für die Zeit ab dem 1. Januar 2008 ist unbegründet. Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Beiträge zu ihren Gunsten an die Unterstützungskasse beruhte nicht auf einer individualvertraglichen Vereinbarung, sondern ausschließlich auf der BV ZV. Infolge der wirksamen Kündigung dieser Betriebsvereinbarung, die nicht nachwirkt, ist diese als Grundlage für eine weitere Steigerung von Versorgungsanwartschaften und damit auch als Grundlage für eine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Beiträgen über den 20. Oktober 2006 hinaus entfallen. 30

1. Die Klägerin hat gegenüber den Beklagten zu 1. und 2. keinen Anspruch auf Zahlung von Beiträgen über den 20. Oktober 2006 hinaus zu ihren Gunsten an die Unterstützungskasse aufgrund einer individualvertraglichen Vereinbarung iVm. dem LP II. 31

a) Maßgeblich für die Beurteilung individualrechtlicher Ansprüche der Klägerin ist allein die unter dem 1. Dezember 2003 geschlossene Vereinbarung zur Änderung des Dienstvertrages. Diese vom Beklagten zu 1. vorformulierte Vereinbarung liegt den arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien allein zugrunde. Nr. 7 dieser Vereinbarung trägt den Anspruch der Klägerin nicht. Diese Bestimmung enthält lediglich einen deklaratorischen Hinweis darauf, dass bei dem Beklagten zu 1. eine Altersversorgung besteht und die Klägerin nach den dafür jeweils geltenden Regelungen, dh. der nach § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden BV ZV, behandelt werden sollte. Dies ergibt die Auslegung der Nr. 7 der Vereinbarung vom 1. Dezember 2003, die als Allgemeine Geschäftsbedingung vom Senat selbständig ausgelegt werden kann. 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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

aa) Allgemeine Geschäftsbedingungen 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 nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Für das Auslegungsergebnis von Bedeutung ist auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Regelungszweck *(st. Rspr., vgl. BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 30 mwN, EzA BGB 2002 § 310 Nr. 10)*. 33

bb) Danach ist trotz ihrer Bezeichnung als „Änderung zum Dienstvertrag“ die Vereinbarung vom 1. Dezember 2003 die alleinige Grundlage der arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1. geworden. Das ergibt sich daraus, dass sie umfassende Regelungen enthält ohne eine Weitergeltung von Bestimmungen des früheren Dienstvertrages anzuordnen, und dass sie unter Nr. 10 vorsieht, Änderungen und Ergänzungen zu diesem Vertrag sowie Nebenabreden sollten nur gültig sein, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind. Die Änderungsvereinbarung soll daher die Rechtsbeziehungen der Parteien umfassend regeln. Diese stellt den zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1. geltenden Arbeitsvertrag dar. 34

cc) Durch Nr. 7 des Arbeitsvertrages wurde der Klägerin kein eigenständiger, von der BV ZV unabhängiger zusätzlicher individualvertraglicher Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingeräumt. Nr. 7 des Arbeitsvertrages enthält lediglich einen deklaratorischen Hinweis auf das beim Beklagten zu 1. bestehende Versorgungswerk und die hierfür jeweils geltenden Regelungen. 35

(1) Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Bestimmung. In Nr. 7 des Arbeitsvertrages heißt es nicht, dass der Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung entsprechend den Richtlinien der Unterstützungskasse versprochen werden; auch über Art und Höhe der Versorgung und die Leistungsvoraussetzungen sagt Nr. 7 des Arbeitsvertrages nichts aus. Die Vertragsbestimmung enthält vielmehr nur die Mitteilung, dass der Krankenhaus- 36

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

Trägerverein für die Neu-Mitarbeiter eine zusätzliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung eingerichtet hatte und die Klägerin in diese Altersversorgungseinrichtung aufgenommen werde. Damit sollte es für etwaige Ansprüche der Klägerin nach Aufnahme in das Versorgungswerk im Hinblick auf Voraussetzungen, Inhalt und Umfang auf die Regelungen ankommen, die bei dem Beklagten zu 1. für das Versorgungswerk maßgeblich waren. Aufgrund des Wortlauts war für die Klägerin zudem erkennbar, dass ihr Leistungen nicht aus individuellen Gründen, sondern nur als Teil der Gesamtbelegschaft zukommen sollten.

Damit verwies der Arbeitsvertrag auf die für Neu-Mitarbeiter geltende Altersversorgung nach dem LP II. Das ergibt sich aus dem unter dem 10. Oktober 2003 an alle früher beim Land Berlin tätigen Arbeitnehmer gerichteten Anschreiben und der diesem beigefügten Anlage „BAT-Information“. Dort wird auf „die betriebliche Zusatzversorgung des GKH, die ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert wird“, verwiesen. Den Umständen im Betrieb des Beklagten zu 1. nach konnte es sich dabei lediglich um das für die Neu-Mitarbeiter geschaffene System nach dem LP II handeln, in das die Klägerin aufgenommen werden sollte. 37

(2) Etwas anderes folgt nicht aus der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB. Die Anwendung dieser Bestimmung kommt erst in Betracht, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel verbleibt *(vgl. BAG 29. April 2008 - 3 AZR 266/06 - Rn. 29, AP BetrAVG § 2 Nr. 58 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 30; 2. Juli 2009 - 3 AZR 501/07 - Rn. 23, AP BetrAVG § 1b Nr. 9; 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 38, EzA BGB 2002 § 310 Nr. 9)*. Dies ist hier nicht der Fall. 38

b) Danach gilt für die Klägerin dieselbe Rechtslage, wie für die Neu-Mitarbeiter, die von Anfang an dem LP II unterfielen. Deren Ansprüche richten sich allein nach der BV ZV. Das ist unabhängig davon, ob sie vor Inkrafttreten der BV ZV vom 29. März 2000 in die Dienste des Beklagten zu 1. getreten sind und zunächst Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf individualvertraglicher Grundlage, nämlich aufgrund einer Gesamtzusage 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

erworben haben, oder ob sie erst ein Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 1. begründet haben nachdem allein die BV ZV vom 29. März 2000 galt. Die Betriebsparteien haben die zunächst auf der Gesamtzusage beruhenden Ansprüche mit der BV ZV nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft auf eine neue Grundlage gestellt. Die Gesamtzusage wurde durch die BV ZV endgültig abgelöst und lebte daher nach Kündigung der BV ZV nicht wieder auf *(zur Möglichkeit der Betriebspartner, an die Stelle einzelvertraglicher Rechtsgrundlagen eine Betriebsvereinbarung als Anspruchsnorm zu setzen vgl. BAG 27. August 1996 - 3 ABR 38/95 - zu II 1 b der Gründe)*.

aa) Für den Streitfall kann offenbleiben, ob es den Betriebspartnern möglich war, mit der BV ZV auch die Ansprüche der Alt-Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse im Wege des Betriebsteilübergangs nach § 613a BGB vom Land Berlin auf den Beklagten zu 1. übergegangen waren und die keine Änderungsverträge mit dem Beklagten zu 1. abgeschlossen haben, auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem LP I endgültig abzulösen. 40

Die BV ZV enthält mit der unter „1.“ geregelten Altersversorgung für die Alt-Mitarbeiter und der unter „2.“ geregelten Altersversorgung für die Neu-Mitarbeiter zwei inhaltlich selbständige Regelungskomplexe, die jeweils Gegenstand einer gesonderten, eigenständigen Betriebsvereinbarung sein könnten mit der Folge, dass der Beklagte zu 1. sogar berechtigt gewesen wäre, die BV ZV nur für eine der Arbeitnehmergruppen zu kündigen *(vgl. zur Möglichkeit der Teilkündigung in einem solchen Fall BAG 6. November 2007 - 1 AZR 826/06 - Rn. 30, BAGE 124, 314)*. Deshalb sind beide Regelungskomplexe rechtlich getrennt zu beurteilen. Die Betriebspartner hatten zumindest hinsichtlich der Neu-Mitarbeiter den Willen, die Gesamtzusage auf Dauer durch die BV ZV zu ersetzen. 41

In der Betriebsvereinbarung wird hinsichtlich der Neu-Mitarbeiter an keiner Stelle an bereits bestehende Ansprüche aufgrund einer Gesamtzusage angeknüpft; vielmehr werden den Mitarbeitern die Ansprüche mit der BV ZV selbst eingeräumt, wobei der LP II ausdrücklich als Bestandteil der BV ZV bezeichnet wird. Zudem ist zu berücksichtigen, dass bereits die Gesamtzusage 42

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

mit dem Betriebsrat abgestimmt war. Wenn die Betriebspartner später eine inhaltlich übereinstimmende Betriebsvereinbarung schließen, kann dies nur bedeuten, dass die Betriebsvereinbarung nunmehr dauerhaft an die Stelle der Gesamtzusage treten und alleinige Grundlage der Ansprüche der Mitarbeiter sein soll.

bb) Mit dem Abschluss der BV ZV ist die den Neu-Mitarbeitern erteilte Gesamtzusage erloschen. Vorliegend kann offenbleiben, ob eine Betriebsvereinbarung, die einem kollektiven Günstigkeitsvergleich standhält, eine Gesamtzusage ohne weiteres auf Dauer ablösen kann *(in diesem Sinne wohl BAG 21. September 1989 - 1 AZR 454/88 - zu III 1 der Gründe, BAGE 62, 360; 24. März 1992 - 1 AZR 267/91 - zu II 3 a der Gründe; 28. März 2000 - 1 AZR 366/99 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 94, 179)* oder ob sie die Ansprüche aus der Gesamtzusage nur verdrängt mit der Folge, dass diese nach Kündigung der Betriebsvereinbarung wieder aufleben *(gegen eine Ersetzungswirkung Berg in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde BetrVG 12. Aufl. § 77 Rn. 24; ErfK/Kania 11. Aufl. § 77 BetrVG Rn. 78)*. Dass die Gesamtzusage mit Abschluss der BV ZV erloschen ist, folgt jedenfalls daraus, dass sie unter dem Vorbehalt der Änderung durch nachfolgende betriebliche Regelungen stand. Darüber hinaus waren die Betriebspartner auch deshalb zur endgültigen Ersetzung der den Neu-Mitarbeitern erteilten Gesamtzusage durch die BV ZV berechtigt, weil der Beklagte zu 1. sich mit der Gesamtzusage den Widerruf des Versorgungsversprechens aus sachlichen Gründen vorbehalten hatte. 43

(1) Die den Neu-Mitarbeitern erteilte Gesamtzusage stand unter dem Vorbehalt der Änderung durch nachfolgende betriebliche Regelungen. 44

(a) Vertraglich begründete Ansprüche von Arbeitnehmern auf Sozialleistungen, die auf eine Gesamtzusage zurückgehen, können durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn der Arbeitgeber sich bei der Zusage eine Abänderung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten hat. Ein derartiger Änderungsvorbehalt kann sich, ohne ausdrücklich formuliert zu sein, auch aus den Gesamtumständen ergeben, zB aus dem Hinweis, dass die Leistung auf mit dem Betriebsrat abgestimmten Richtlinien beruhe. Dies legt bei 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

dem Erklärungsempfänger die Folgerung nahe, dass die vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen in Abstimmung mit dem Betriebsrat umgestaltet werden können *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 671/01 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 252)*.

(b) So liegt der Fall hier. 46

Die Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 1995, aber vor dem Inkrafttreten der BV ZV eingestellt worden waren, hatten aufgrund des dem Standardinformationsschreiben des Beklagten zu 1. zur betrieblichen Altersversorgung beigefügten Schreibens über das Angebot der G-Versicherung Kenntnis davon, dass die Krankenhausleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat die Einführung der betrieblichen Zusatzversorgung für die Neu-Mitarbeiter beschlossen hatte. Hierdurch wurde klargestellt, dass der Betriebsrat in den Entscheidungsprozess eingeschaltet und an der Entscheidung beteiligt war. Es war für die Neu-Mitarbeiter somit erkennbar, dass der Beklagte zu 1. keine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Weise erteilen wollte, dass ihnen die Versorgung unabhängig von den zwischen dem Beklagten zu 1. und dem Betriebsrat abgesprochenen Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung zustehen sollte. Sie mussten daher damit rechnen, dass auch Änderungen der betrieblichen Altersversorgung in Absprache mit dem Betriebsrat vorgenommen werden würden und die jeweils unter den Betriebspartnern ausgehandelten Versorgungsbedingungen maßgeblich sein sollten. 47

(2) Unabhängig davon hat die BV ZV die den Neu-Mitarbeitern erteilte Gesamtzusage auch deshalb ersetzt, weil der Beklagte zu 1. sich in der Gesamtzusage den Widerruf des Versorgungsversprechens aus sachlichen Gründen vorbehalten hatte. 48

(a) Eine durch eine Gesamtzusage begründete und deshalb auf einzelvertraglicher Grundlage beruhende betriebliche Ordnung ist gegen Verschlechterungen zwar grundsätzlich durch das Günstigkeitsprinzip geschützt. Dieses Prinzip bewirkt, dass günstigere arbeitsvertragliche Regelungen auch dann, wenn sie auf eine Gesamtzusage zurückgehen, grundsätzlich gegenüber 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

nachträglichen verschlechternden Betriebsvereinbarungen wirksam bleiben *(vgl. BAG 17. Juni 2003 - 3 ABR 43/02 - zu B III 2 der Gründe, BAGE 106, 301)*. Eine Verschlechterung der durch Gesamtzusage begründeten Rechte durch eine Betriebsvereinbarung kommt jedoch ausnahmsweise in Betracht, wenn der Arbeitgeber sich den Widerruf der Gesamtzusage vorbehalten hat. Da die Arbeitnehmer in einem solchen Fall stets mit einer Abänderung ihrer individualvertraglichen Positionen rechnen müssen, bestehen keine Bedenken dagegen, die auf der arbeitsvertraglichen Regelung beruhenden Ansprüche auf eine inhaltsgleiche kollektiv-rechtliche Grundlage zu stellen *(BAG 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42)*.

(b) Der Beklagte zu 1. hatte sich in der Gesamtzusage den Widerruf des Versorgungsversprechens aus sachlichen Gründen vorbehalten. Er hatte den Neu-Mitarbeitern, die nach dem 1. Januar 1995, aber vor dem Inkrafttreten der BV ZV in seine Dienste getreten waren, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Unterstützungskasse durchgeführt werden sollten. Nach § 1b Abs. 4 BetrAVG ist eine Unterstützungskasse eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch einräumt. Dementsprechend sehen Satzungen und Richtlinien von Unterstützungskassen regelmäßig vor, dass die Leistungen freiwillig und mit der Möglichkeit jederzeitigen Widerrufs gewährt werden, dass auf die Leistungen kein Rechtsanspruch besteht und ein solcher auch durch wiederholte oder regelmäßige Zuwendungen nicht begründet werden kann. So verhält es sich ausweislich § 15 LP II auch im vorliegenden Fall. Sämtliche Neu-Mitarbeiter hatten zudem eine Erklärung abgegeben, dass sie mit der Freiwilligkeit der Leistung einverstanden waren. 50

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats *(vgl. 17. Mai 1973 - 3 AZR 381/72 - BAGE 25, 194; 5. Juli 1979 - 3 AZR 197/78 - zu I der Gründe, BAGE 32, 56; 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 37, AP BetrAVG § 1b Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 48)* ist der Ausschluss des Rechtsanspruchs in Satzungen und Versorgungsplänen von Unterstützungskassen als Widerrufsrecht auszulegen, das an sachliche Gründe gebunden ist. Dies beruht auf dem 51

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

Entgeltcharakter der betrieblichen Altersversorgung und dem Gebot des Vertrauensschutzes, dh. auf dem Gedanken, dass sie Gegenleistung für die erbrachte und noch zu erwartende Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb ist. Hat der Arbeitnehmer in der Vergangenheit dem Betrieb angehört und damit seine Leistung erbracht, kann ihm der Ausschluss des Rechtsanspruchs auf die Gegenleistung nicht entgegengehalten werden. Dies hat der Senat zuletzt in seiner Entscheidung vom 16. Februar 2010 *(- 3 AZR 181/08 - Rn. 37, AP BetrAVG § 1b Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 48)* nochmals ausdrücklich bestätigt. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen diese Auslegung bestehen nicht *(vgl. BVerfG 19. Oktober 1983 - 2 BvR 298/81 - BVerfGE 65, 196; 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - zu B II 2 der Gründe, BVerfGE 74, 129)*.

Da der Arbeitgeber, der die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse abwickelt, sein Versorgungsversprechen regelmäßig in dem Umfang begrenzen will, wie es die Satzung und die Richtlinien vorsehen *(vgl. BAG 5. Juli 1979 - 3 AZR 197/78 - zu I 2 der Gründe, BAGE 32, 56)*, beinhaltet auch seine Versorgungszusage diesen Widerrufsvorbehalt. In Ermangelung anderweitiger Absprachen war die Widerrufsmöglichkeit aus sachlichem Grund somit integraler Bestandteil auch der vom Beklagten zu 1. zugesagten Versorgung. 52

(3) Da die BV ZV die Gesamtzusage dauerhaft abgelöst hat, lebten mit der Kündigung der BV ZV die ursprünglich auf der Gesamtzusage beruhenden Ansprüche nicht wieder auf *(vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu V 2 der Gründe, BAGE 91, 310; 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 40, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 46)*. 53

c) Neben dem Anspruch der Klägerin aus der BV ZV bestand - entgegen ihrer Rechtsauffassung - auch kein Anspruch aus betrieblicher Übung. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein solcher Anspruch nur entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Leistungsgewährung fehlt *(vgl. 20. Juni 2007 - 10 AZR 410/06 - Rn. 23 mwN, NZA 2007, 1293)*. Dies ist hier nicht der Fall. 54

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 geltend gemachten Ansprüche können nicht auf die BV ZV gestützt werden. Die BV ZV hat aufgrund der Kündigung vom 19. Juli 2006 mit Ablauf der Kündigungsfrist am 20. Oktober 2006 geendet. Die Kündigung ist wirksam. Da der Beklagte zu 1. sachlich-proportionale Gründe für einen Eingriff in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse hatte und eine Nachwirkung der BV ZV nicht eingetreten ist, ist diese als Grundlage für eine weitere Steigerung von Versorgungsanwartschaften und damit als Grundlage für eine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Beiträgen über den 20. Oktober 2006 hinaus entfallen. 55

a) Die Kündigung der BV ZV ist wirksam. Sie bedurfte entgegen der Auffassung der Klägerin nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. 56

aa) Bei der von dem Beklagten zu 1. eingerichteten Unterstützungskasse handelt es sich zwar um eine Sozialeinrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG *(vgl. dazu BAG 26. April 1988 - 3 AZR 168/86 - zu II 3 a der Gründe mwN, BAGE 58, 156)*. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG eröffnet ein Mitbestimmungsrecht allerdings nur hinsichtlich der Form, Ausgestaltung und Verwaltung der Einrichtung. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden kann, ob und in welcher Form er in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung einführen will, welche finanziellen Mittel *(Dotierungsrahmen)* er dafür bereitstellt, welche Zwecke er verfolgt und welchen Arbeitnehmerkreis er begünstigen will. Mitbestimmungspflichtig sind demgegenüber alle Regelungen, mit denen die zur Verfügung stehenden Mittel auf die Begünstigten verteilt werden, sowie die Verwaltung der vom Trägerunternehmen eingeschalteten Sozialeinrichtung *(vgl. BAG 10. März 1992 - 3 AZR 221/91 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 70, 26; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu IV 1 der Gründe, BAGE 91, 310; 26. September 2000 - 3 AZR 570/99 - zu III 1 der Gründe)*. 57

Diese Grundsätze gelten entsprechend, wenn es um die Einstellung von Versorgungsleistungen geht. So, wie der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei eine Sozialeinrichtung errichten kann, kann er sie auch ohne Mitwirkung des Betriebsrats schließen oder ihren Zweck ändern. Der Betriebsrat kann nicht 58

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

über § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG den Fortbestand einer Sozialeinrichtung gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen. Soweit der Arbeitgeber mit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung die Ansprüche der Arbeitnehmer völlig beseitigen will, ist deshalb nach ständiger Rechtsprechung ein Mitbestimmungsrecht nicht gegeben.

bb) So liegt der Fall hier. Der Beklagte zu 1. hat mit der Kündigung der BV ZV zum Ausdruck gebracht, dass er die Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vollständig einstellen und das Versorgungswerk schließen wollte. Hierzu bedurfte es nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. 59

b) Die BV ZV ist auch nicht aus anderen Gründen als Anspruchsgrundlage für eine weitere Steigerung der Anwartschaften und damit als Grundlage für eine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Beiträgen über den 20. Oktober 2006 hinaus erhalten geblieben. 60

Wird eine Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wirksam gekündigt, wird das Versorgungswerk nicht nur für die Zukunft, dh. für Neueintretende, geschlossen. Auch Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung durch die Betriebsvereinbarung begünstigt werden, sind von der Kündigung betroffen. Mit der Kündigung entfällt die unmittelbare und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung und damit auch die Rechtsgrundlage für die Entstehung des Vollanspruchs bei allen betriebsangehörigen Arbeitnehmern, die diesen Vollanspruch noch nicht durch Erreichen des Versorgungsfalls erdient haben. Der Anspruchserwerb erfordert, dass die dafür notwendigen Voraussetzungen unter der Geltung der Versorgungszusage erfüllt werden. Ist die Zusage aufgehoben, können deren Bedingungen nicht mehr erfüllt werden *(st. Rspr., vgl. BAG 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 b cc der Gründe, BAGE 99, 75; 25. Mai 2004 - 3 AZR 145/03 - zu I 1 der Gründe, EzA BetrAVG § 2 Nr. 21)*. Allerdings führt die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht ohne weiteres zum Wegfall der bereits erworbenen Versorgungsrechte. 61

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) Zwar räumt das BetrVG in § 77 Abs. 5 das Kündigungsrecht uneingeschränkt ein. Die Ausübung dieses Rechts bedarf keiner Rechtfertigung und unterliegt keiner inhaltlichen Kontrolle *(st. Rspr., vgl. BAG 10. März 1992 - 3 ABR 54/91 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 70, 41; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu II 1 der Gründe, BAGE 91, 310; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 4 a der Gründe, BAGE 92, 203; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 99, 75)*. Allerdings kann, soweit es um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, der Arbeitnehmer grundsätzlich erwarten, dass er für die von ihm erbrachten Vorleistungen durch Betriebszugehörigkeit, die er nur einmal erbringen kann, auch die ihm in Aussicht gestellte Gegenleistung erhält, soweit dem nicht Gründe auf Seiten des Arbeitgebers entgegenstehen, die seine schützenswerten Interessen überwiegen *(vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310)*. Vor diesem Hintergrund ist die sich aus § 77 Abs. 5 BetrVG für die Anwartschaften ergebende einschneidende Wirkung der Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung mit Hilfe der aus dem Rechtsstaatsprinzip *(Art. 20 Abs. 3 GG)* folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu begrenzen *(vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 der Gründe, BAGE 91, 310)*. Deshalb gehen die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, durch Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung auf die Versorgungsanwartschaften der begünstigten Arbeitnehmer einzuwirken, nicht weiter als die Möglichkeiten der Betriebspartner im Rahmen von Aufhebungs- oder Änderungsvereinbarungen *(vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310)*. Die aufgrund einer Betriebsvereinbarung erdienten Besitzstände der bisher Begünstigten werden gegenüber einer Kündigung ebenso geschützt wie gegenüber einer ablösenden Betriebsvereinbarung *(vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310)*. 62

Bei einer ablösenden Betriebsvereinbarung sind Eingriffe in Anwartschaften nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer müssen entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenübergestellt werden *(vgl.* 63

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

BAG 17. November 1992 - 3 AZR 76/92 - zu II der Gründe, BAGE 71, 372; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 92, 203). Dabei ist zwischen dem bereits erdienten Teilbetrag, der erdienten Dynamik und den nicht erdienten Zuwächsen zu unterscheiden.

Am stärksten geschützt ist der Teilbetrag einer Versorgungsanwartschaft, der bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits erdient war *(erdienter Teilbetrag)* und sich nach den Grundsätzen einer zeitanteiligen Berechnung gem. § 2 BetrAVG ergeben würde. Eine Kürzung dieses Teilbetrages ist nur in seltenen Ausnahmefällen zulässig. In den erdienten Teilbetrag kann allenfalls aus zwingenden Gründen eingegriffen werden. Erdient und besonders schutzwürdig ist aber auch eine Rentensteigerung in der Zukunft, wenn sie unabhängig von weiterer Betriebszugehörigkeit anwachsen sollte *(erdiente Dynamik)*. In eine solche Dynamik, die eine Rentensteigerung nach dienstzeitunabhängigen Bezugsmerkmalen vorsieht, kann nur aus einem „triftigen“ Grund eingegriffen werden *(vgl. BAG 30. April 1985 - 3 AZR 611/83 - zu B II 1 b der Gründe, BAGE 48, 337)*. Die geringsten Anforderungen sind an Eingriffe in zukünftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse zu stellen. Dafür sind sachlich-proportionale Gründe erforderlich, aber auch ausreichend *(vgl. BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - zu II 1 der Gründe, BAGE 100, 76; 12. Oktober 2004 - 3 AZR 557/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 112, 155)*. Darüber hinaus bewirkt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, dass regelmäßig zunächst die Besitzstände der niedrigeren Stufen abzubauen sind, bevor in besser geschützte Besitzstände eingegriffen wird *(vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310; 26. September 2000 - 3 AZR 570/99 - zu III 3 b der Gründe; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - Rn. 31, AP BetrAVG § 9 Nr. 22 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 47)*. 64

Im Umfang dieser aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes folgenden Beschränkungen bleibt die Betriebsvereinbarung auch nach ihrer Kündigung als normativ unmittelbar und zwingend fortgeltende kollektiv-rechtliche Grundlage der Versorgungsanwartschaften 65

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

erhalten *(vgl. BAG 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 92, 203)*.

bb) In Anwendung dieser Grundsätze hat die form- und fristgerechte Kündigung der BV ZV durch den Beklagten zu 1., die umfassend erklärt wurde und nicht auf einen bestimmten Personenkreis oder bestimmte Besitzstände beschränkt war, zwar zur Folge, dass diese Betriebsvereinbarung für die Neu-Mitarbeiter im Umfang der erdienten Teilbeträge als normativ unmittelbar und zwingend fortgeltende kollektiv-rechtliche Grundlage erhalten bleibt. Die einen Fortbestand der Beitragspflicht der Beklagten begründende Chance, weitere dienstzeitabhängige Zuwächse zu erdienen, ist infolge der Kündigung jedoch entfallen. Der Beklagte zu 1. hatte sachlich-proportionale Gründe für einen Eingriff in diesen Besitzstand. Insoweit gilt die BV ZV nicht normativ und zwingend fort. 66

(1) Die Beklagten haben nichts dafür vorgetragen, dass dem Beklagten zu 1. für einen Eingriff in den erdienten Teilbetrag ein zwingender Grund zur Seite stand. Nach ihrem Vorbringen sollte die Kündigung - obgleich umfassend ausgesprochen - auch nicht zum Fortfall dieses Besitzstandes führen. Insoweit wirkt die BV ZV als normativ unmittelbar und zwingend geltende kollektiv-rechtliche Grundlage der Versorgungsanwartschaften fort. Dies führt aber nicht dazu, dass über den 20. Oktober 2006 hinaus Beiträge an die Unterstützungskasse zu entrichten sind. 67

Nach § 8 Satz 1 LP II werden die Versorgungsleistungen von zwei Faktoren bestimmt: dem versorgungsfähigen Jahresentgelt und dem Beitragsprozentsatz. Dieser beläuft sich nach § 8 Abs. 2 LP II auf 4,6 % des versorgungsfähigen Jahresentgelts. Finanziert und sichergestellt wurden die Leistungen der Unterstützungskasse nach Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 BV ZV über Rückdeckungsversicherungen, an die entsprechende Beiträge durch die Unterstützungskasse zu zahlen waren. In Nr. 2 Abs. 2 Satz 1 der BV ZV hatte sich der Beklagte zu 1. verpflichtet, für die Neu-Mitarbeiter 4,8 % des jeweiligen monatlichen versorgungsberechtigten Einkommens einschließlich anfallender Verwaltungskosten für die Finanzierung der Zusatzversorgung an die Unterstützungskasse 68

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

zu zahlen. Diese Regelungen enthalten im Hinblick auf die Finanzierung ein „Bausteinsystem“. Da der Beklagte zu 1. für die bereits erdienten Bausteine die erforderlichen Beiträge an die Unterstützungskasse gezahlt hat, ergibt sich insoweit kein Anspruch der Klägerin auf Zahlung von weiteren Beiträgen zu ihren Gunsten an die Unterstützungskasse.

(2) Der für die Neu-Mitarbeiter geltende LP II sieht eine Rentensteigerung nach dienstzeitunabhängigen Bezugsmerkmalen nicht vor. Dies gilt auch für die Überschussanteile aus der abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung, die gemäß § 9 Abs. 3 LP II bis zur Beendigung der Dienstzeit zur Erhöhung der Versorgungsanwartschaften verwendet werden. Selbst wenn man davon ausgehen sollte, mit der Abführung künftiger Beiträge würde sich die Wahrscheinlichkeit von Überschüssen auch bezogen auf die bereits früher eingezahlten Beiträge erhöhen, handelte es sich insoweit allenfalls um unbestimmte Chancen, jedoch nicht um eine bereits erdiente Dynamik *(vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 43)*. Die Kündigung der BV ZV konnte deshalb von vornherein nicht zu einem Eingriff in eine erdiente Dynamik der Neu-Mitarbeiter führen. 69

(3) Für den erfolgten Eingriff in noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse hatte der Beklagte zu 1. die hierfür erforderlichen sachlich-proportionalen Gründe. 70

(a) Unter sachlich-proportionalen Gründen sind willkürfreie, nachvollziehbare und anerkennenswerte Gründe zu verstehen, die auf einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens oder einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung beruhen können *(vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 c bb der Gründe, BAGE 91, 310)*. Dabei müssen wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Ausmaß erreicht haben. Eine langfristige Substanzgefährdung oder eine dauerhaft unzureichende Eigenkapitalverzinsung ist nicht erforderlich. Zur Rechtfertigung des Eingriffs bedarf es auch weder der sachverständigen Feststellung einer insolvenznahen wirtschaftlichen Notlage noch eines ausgewogenen, die Sanie- 71

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

rungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans *(vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 61, AP BetrAVG § 1b Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 48)*. Ebenso wenig ist es notwendig, dass Maßnahmen zur Kosteneinsparung ausgeschöpft sind, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden *(vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 b dd der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 43)*. Es geht nur darum, die Willkürfreiheit des Eingriffs in noch nicht erdiente Zuwächse zu belegen.

Allerdings reicht regelmäßig allein der allgemeine Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht aus, um einen sachlichen Grund für einen Eingriff in nicht erdiente Zuwächse zu belegen. Vielmehr sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Einzelnen darzutun. Anderweitige Sanierungsmöglichkeiten müssen zumindest erwogen worden sein und ihre Unterlassung muss plausibel erläutert werden. Maßnahmen, die auf den ersten Blick dem Sanierungszweck offen zuwiderlaufen, müssen erklärt werden und einleuchtend sein. Hat ein unabhängiger Sachverständiger Feststellungen getroffen, die einen dringenden Sanierungsbedarf begründen, ist davon auszugehen, dass sachlich-proportionale Gründe vorliegen, die die Annahme willkürlichen Arbeitgeberverhaltens ausschließen. Allenfalls offensichtliche und ergebnisrelevante Fehler oder die Erstellung der Bilanz entgegen den anerkannten Regeln können dann der Annahme entgegenstehen, ein Eingriff zu Sanierungszwecken sei nicht willkürlich erfolgt *(vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 62, AP BetrAVG § 1b Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 48)*. 72

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber darzulegen, inwieweit die Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation verhältnismäßig waren. Es sind sämtliche Maßnahmen darzutun, die unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Kosteneinsparung zu dienen bestimmt waren. Der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk muss sich in ein nachvollziehbar auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ausgerichtetes Gesamtkonzept einpassen *(vgl. BAG 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 4 c der Gründe, BAGE 92, 203)*. 73

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) Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der sachlich-proportionalen Gründe ist in erster Linie Sache des Berufungsgerichts, die in der Revision nur beschränkt darauf überprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, bei der Unterordnung des - bindend iSd. § 559 Abs. 2 ZPO - festgestellten Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder bei der gebotenen Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind oder ob das Ergebnis in sich widersprüchlich ist *(vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 55, AP BetrAVG § 1b Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 48)*. 74

(c) Derartige Rechtsfehler lässt das angefochtene Urteil nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat weder den Rechtsbegriff selbst verkannt noch bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt. Es hat auch bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt. 75

Der Beklagte zu 1. befand sich zum Zeitpunkt der Kündigung der BV ZV in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage. Er hatte in den Jahren 2003 bis 2005 im operativen Geschäft Verluste erwirtschaftet, die im Jahr 2003 nur durch Auflösung finanzieller Rücklagen hatten ausgeglichen werden können. Die Verluste waren entstanden, obwohl der Beklagte zu 1. in der Zeit von 1995 bis 2005 beim GKH insg. 40 Arbeitsplätze und bis zum 1. April 2006 weitere 25 Vollzeitstellen abgebaut hatte. Weitere Einsparmöglichkeiten hatte er zumindest geprüft. Diese schwierige wirtschaftliche Situation wirkte trotz des im Jahr 2006 im operativen Bereich erzielten Überschusses fort. Ausweislich der sachverständigen Feststellungen der K-Gesellschaft über die mittelfristige Geschäftsplanung bis 2009 reichte die Kündigung der BV ZV noch nicht einmal aus, um eine Insolvenzgefahr für das Jahr 2009 auszuschließen. Dazu steht es nicht im Widerspruch, dass der Beklagte zu 1. den Mitarbeitern neue Arbeitsverträge anbot, die die Anwendung des TVöD sowie die Zahlung eines Bonus und einer Alterssicherungszulage beinhalteten. Weder der Bonus, der erstmals im Jahr 2008 zur Auszahlung kam, noch die Alterssicherungszulage laufen dem vom Beklagten zu 1. dargelegten Sanierungszweck zuwider, sondern fügen 76

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

sich nahtlos in das Sanierungskonzept ein. Mit den neuen Verträgen wollte der Beklagte zu 1. die Arbeitsvertragsbedingungen im Rahmen weiterer Sanierungsbemühungen für sich kostengünstiger gestalten.

c) Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin wirkt die gekündigte BV ZV nicht gem. § 77 Abs. 6 BetrVG nach. 77

aa) Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten nur die Regelungen von Betriebsvereinbarungen über Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind nur teilmitbestimmt. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und für welchen Arbeitnehmerkreis er finanzielle Mittel zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stellt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dem hier einschlägigen § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG besteht nur insoweit, als es um die Verteilung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mittel geht. Da Sinn der Nachwirkung - zumindest auch - die kontinuierliche Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte ist *(vgl. BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - Rn. 46 mwN, AP BetrAVG § 9 Nr. 22 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 47)*, scheidet, sofern nach den Angaben des Arbeitgebers kein Verteilungsspielraum besteht, nicht nur eine Mitbestimmung, sondern auch eine Nachwirkung aus *(vgl. BAG 5. Oktober 2010 - 1 ABR 20/09 - Rn. 26, ZTR 2011, 252)*. Im Streitfall liegen die Voraussetzungen für eine Nachwirkung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach diesen Grundsätzen nicht vor, weshalb offenbleiben kann, ob bei Betriebsvereinbarungen, die nur Leistungen der betrieblichen Altersversorgung regeln, eine Nachwirkung ohnehin nicht in Betracht kommt. 78

bb) Der Beklagte zu 1. hatte die Kündigung der BV ZV, deren alleiniger Gegenstand Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind, ohne jede Einschränkung auf einen bestimmten Personenkreis oder bestimmte Besitzstände erklärt. Er wollte die Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vollständig einstellen. Hierzu bedurfte es nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Eine Nachwirkung kommt daher nicht in Betracht *(vgl. BAG* 79

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

11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu IV 1 der Gründe, BAGE 91, 310; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 5 a der Gründe, BAGE 92, 203; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 b dd (1) der Gründe, BAGE 99, 75; 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 16, BAGE 127, 297; 5. Oktober 2010 - 1 ABR 20/09 - Rn. 20, ZTR 2011, 252).

cc) Eine Nachwirkung der gekündigten BV ZV über den 20. Oktober 2006 hinaus ergibt sich auch nicht daraus, dass der Beklagte zu 1. mit der Kündigung dem Betriebsrat ein Angebot auf Abschluss einer inhaltsgleichen Betriebsvereinbarung unterbreitet hatte mit der Maßgabe, das Versorgungswerk nur für Neuzugänge ab dem 21. Oktober 2006 zu schließen. 80

Das mit der Kündigung der BV ZV verbundene befristete Angebot des Beklagten zu 1. betrifft keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit. Der Beklagte zu 1. wollte an die Stelle der bisherigen Versorgungsregelung kein anderes Versorgungswerk setzen mit zwar verringertem, aber einer mitbestimmungspflichtigen Umverteilung zugänglichem Dotierungsrahmen. Das bisherige Versorgungswerk sollte nur für ab dem 21. Oktober 2006 neu eingestellte Arbeitnehmer geschlossen werden. Es sollte daher lediglich der begünstigte Personenkreis geändert werden. Der Verteilungsplan für die von der Betriebsvereinbarung bislang erfassten Mitarbeiter sollte hingegen nicht geändert, sondern beibehalten werden. Die beabsichtigte Änderung unterlag deshalb nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG *(vgl. BAG 5. Oktober 2010 - 1 ABR 20/09 - Rn. 21, ZTR 2011, 252)*. 81

dd) Die BV ZV wirkt auch nicht deshalb nach § 77 Abs. 6 BetrVG nach, weil der Beklagte zu 1. seinen Arbeitnehmern im Jahr 2007 den Abschluss neuer Arbeitsverträge auf der Basis der Vergütungsstruktur des TVöD angeboten hat, die in § 4 eine Bonuszahlung, in § 6 eine Alterssicherungszulage und in § 5 eine Besitzstandswahrung des bis zum Stichtag 20. Oktober 2006 erdienten Teilbetrages der Versorgungsanwartschaft und einen Verzicht auf weitere Steigerungen aus der BV ZV vorsahen. Dem steht bereits entgegen, dass die Einführung der neuen Arbeitsverträge in keinem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ablauf der Kündigungsfrist der BV ZV stand und deshalb nicht davon 82

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

ausgegangen werden kann, dass sie bereits bei der Kündigung der BV ZV beabsichtigt war. Zum anderen hatte die BV ZV nur Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zum Gegenstand, deren Verteilungsgrundsätze durch die Einführung der Bonuszahlung und der Alterssicherungszulage nicht betroffen wurden. Beides sind keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Für die Bonuszahlung liegt dies auf der Hand. Dies gilt aber auch für die Alterssicherungszulage. Der Beklagte zu 1. hatte sich nicht verpflichtet, *(erst)* bei Eintritt des Versorgungsfalls eine von ihm finanzierte Betriebsrente zu leisten, sondern eine laufende Zahlung zu erbringen, die vom Arbeitnehmer für seine private Altersvorsorge verwendet werden konnte, jedoch nicht musste.

Eine andere Beurteilung ist nicht deswegen geboten, weil § 5 der neuen 83
Arbeitsverträge den Erhalt des bis zum Stichtag 20. Oktober 2006 aufgrund der BV ZV erdienten Teilbetrages der Versorgungsanwartschaften und einen Verzicht auf weitere Steigerungen aus der BV ZV vorsieht. Mit diesem Inhalt schreibt § 5 der neuen Arbeitsverträge nur die Rechtsfolgen fest, die sich aus der Kündigung der BV ZV für den erdienten Teilbetrag und die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes ohnehin ergaben. Für die Mittel, die zur Finanzierung des erdienten Teilbetrages insgesamt benötigt wurden, bestand bereits aus Rechtsgründen kein Verteilungsspielraum. Ein abweichender Leistungsplan hätte nicht aufgestellt werden können. Die für die betriebliche Altersversorgung verbliebene Dotierung hätte nur umverteilt werden können, indem bei einer Arbeitnehmergruppe unzulässigerweise in erdiente Besitzstände eingegriffen worden wäre, um anderen Arbeitnehmern die Aussicht zu erhalten, weitere Steigerungen ihrer Versorgungsanwartschaften zu erdienen. Vor diesem Hintergrund scheiden ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit auch eine Nachwirkung aus *(zur Mitbestimmungsfreiheit, wenn aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen kein Verteilungsspielraum verbleibt vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu IV 1 der Gründe, BAGE 91, 310; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 5 a der Gründe, BAGE 92, 203; 26. September 2000 - 3 AZR 570/99 - zu III 3 b der Gründe)*.

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. Da die Beklagten zu 1. und 2. nicht verpflichtet sind, den LP II über den 20. Oktober 2006 hinaus weiter durchzuführen, hat die Beklagte zu 2. nicht dafür einzustehen, dass die Klägerin bzw. ihre Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Versorgung erhalten, die ihnen zustehen würde, wenn über den 20. Oktober 2006 hinaus weitere Beiträge entsprechend dem LP II an die Unterstützungskasse abgeführt worden wären. 84

III. Die Klage ist auch mit dem auf Zahlung einer Sonderzuwendung für das Jahr 2006 gerichteten Hauptantrag zu 6. unbegründet. Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht auf eine - als Anspruchsgrundlage hier allein in Betracht kommende - betriebliche Übung stützen. Eine betriebliche Übung ist durch die Zahlung der Sonderzuwendung in den Jahren 1996 bis 2002 nicht entstanden. Ab dem Jahr 2003 hat der Beklagte zu 1. die Zahlung aufgrund der BV-Vergütungssteigerung geleistet, die ihrerseits ohne Nachwirkung zum 30. September 2005 geendet hat. 85

1. Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gem. § 151 BGB stillschweigend angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Leistungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, ist danach zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gem. § 242 BGB und aller Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitsgebers schließen durften *(vgl. BAG 28. Juli 2004 - 10 AZR 19/04 - zu II 1 a der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 257 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 2; 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - Rn. 35, BAGE 118, 360; 28. Mai 2008 - 10 AZR 274/07 - Rn. 15, AP BGB § 242 Betriebliche* 86

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

Übung Nr. 80 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 8; 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 27, BAGE 127, 185). Soweit Leistungen jährlich an die gesamte Belegschaft erbracht werden, gilt die Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zu einem Rechtsanspruch auf die Leistungen führt *(vgl. BAG 5. August 2009 - 10 AZR 483/08 - Rn. 11, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 85 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 10)*. Will der Arbeitgeber verhindern, dass aus der Stetigkeit seines Verhaltens eine in Zukunft wirkende Bindung entsteht, muss er einen entsprechenden Vorbehalt erklären. Erforderlich ist, dass dieser Vorbehalt klar und unmissverständlich kundgetan wird. Ohne Bedeutung ist, ob der Hinweis aus Beweisgründen bereits im Arbeitsvertrag enthalten ist oder vor der jeweiligen Auszahlung erfolgt *(vgl. BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 29, BAGE 127, 185)*. Dem Arbeitgeber steht auch die Form des Vorbehalts frei. Er kann den Vorbehalt beispielsweise durch Aushang, Rundschreiben oder durch Erklärung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer bekannt geben *(vgl. BAG 6. September 1994 - 9 AZR 672/92 - zu I 1 b aa der Gründe, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 45 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 31; 28. Februar 1996 - 10 AZR 516/95 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 192 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 139; vgl. auch 28. Juli 2004 - 10 AZR 19/04 - zu II 1 a der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 257 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 2)*. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, den Vorbehalt mit einem bestimmten Inhalt zu formulieren. Es reicht vielmehr aus, dass sich der Vorbehalt durch Auslegung des Verhaltens mit Erklärungswert ermitteln lässt *(vgl. BAG 4. September 1985 - 7 AZR 262/83 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 49, 290)*. So können Ansprüche der Leistungsempfänger für die zukünftigen Jahre bereits dann ausgeschlossen sein, wenn sich das Zahlungsversprechen erkennbar auf das jeweilige Jahr beschränkt *(vgl. BAG 28. Februar 1996 - 10 AZR 516/95 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 192 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 139; 31. Juli 2007 - 3 AZR 189/06 - Rn. 22, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 79)* oder der Arbeitgeber nach außen hin erkennbar zum Ausdruck bringt, dass er die Vergünstigung von einer Entscheidung im jeweiligen Einzelfall abhängig machen *(vgl. BAG 28. Juli 2004*

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

- 10 AZR 19/04 - zu II 1 a der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 257 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 2) oder in jedem Jahr wieder neu darüber entscheiden möchte, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Zahlung erfolgen wird *(vgl. BAG 18. März 2009 - 10 AZR 289/08 - Rn. 20, EzA BGB 2002 § 307 Nr. 43)*.

Für die Entstehung des Anspruchs ist es unerheblich, ob der betreffende Arbeitnehmer selbst bisher schon in die Übung einbezogen ist. Eine Mitteilung über die an andere Arbeitnehmer erfolgten Zahlungen gegenüber den übrigen Arbeitnehmern ist ebenso wenig erforderlich wie eine allgemeine Veröffentlichung im Betrieb. Es ist vielmehr von dem Erfahrungssatz auszugehen, dass derartige begünstigende Leistungen allgemein bekannt werden *(vgl. BAG 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - Rn. 36, BAGE 118, 360; 28. Mai 2008 - 10 AZR 274/07 - Rn. 18, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 80 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 8)*. 87

2. In Anwendung dieser Grundsätze ist eine betriebliche Übung auf Zahlung einer Sonderzuwendung nicht entstanden. 88

Der Beklagte zu 1. hat zwar mehr als dreimal ein „Weihnachtsgeld“ an alle Beschäftigten gezahlt. In den Jahren 1996 bis 2000 hat er jedoch vor der Auszahlung in der jeweiligen Novemberausgabe der von ihm herausgegebenen Mitarbeiterinformation/Mitarbeiterzeitschrift „H aktuell“ unter der Rubrik „Weihnachtsgeld“ und in den Jahren 2001 und 2002 unter der Rubrik „GKH-Telegramm“ stets darauf hingewiesen, dass „auch in diesem Jahr die Weihnachtsgeldzahlung nach BAT/AVR (%) im Gemeinschaftskrankenhaus H ermöglicht“ wird. Damit hat er erkennbar zum Ausdruck gebracht, dass er in jedem Jahr erneut prüfen und darüber entscheiden wollte, ob und in welcher Höhe ein Weihnachtsgeld bzw. eine Sonderzuwendung gezahlt würde. Für die Leistungsempfänger war deshalb ersichtlich, dass sich das Zahlungsversprechen auf das jeweilige Jahr beschränkte und Ansprüche für die zukünftigen Jahre ausgeschlossen sein sollten. 89

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

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 90

Gräfl Zwanziger Schlewing

Möller H.-J. Schepers

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