

Aktenzeichen: 3 AZR 475/05
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 12. Dezember 2006
- 3 AZR 475/05 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 5. Mai 2004
- 7 Ca 12487/03 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 8. März 2005
- 8 Sa 838/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung und Beihilfen im Krankheitsfall

Gesetze:

BetrAVG §§ 1, 2 Abs. 5; BGB § 242 Betriebliche Übung, §§ 133, 157;
BetrVG § 77 Betriebsvereinbarung; ZPO § 256 Abs. 1, § 308 Abs. 1
Satz 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

teilweise Parallelsachen 12. Dezember 2006 - 3 AZR 475/05 -
(vorliegend), - 3 AZR 476/05 -, - 3 AZR 57/06 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 475/05
8 Sa 838/04
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Dezember 2006

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtliche Richterin Frehse und den ehrenamtlichen Richter Dr. Offergeld für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. März 2005 - 8 Sa 838/04 - in-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

soweit, als es den Feststellungsantrag zu 3) abgewiesen und über die Kosten entschieden hat, aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 5. Mai 2004 - 7 Ca 12487/03 - wird zurückgewiesen.

2. Die weitergehende Revision des Klägers wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 2/3 und die Beklagte zu 1/3 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um Beihilfeleistungen im Krankheitsfall, verbilligten Strombezug und die Zahlung von Weihnachtsgeld. 1

Der Kläger ist Betriebsrentner der Beklagten. Zunächst war er bei der B AG beschäftigt. Deren Aufsichtsrat hatte mit Beschluss vom 31. März 1960 „eine Jahresvergütung an die Belegschaft in Höhe der Lohn- und Gehaltssumme vom November 1960, dazu rd. 60.000,00 DM für die Pensionisten“ genehmigt und dabei betont, dass „kein Präjudiz für kommende Geschäftsjahre geschaffen werden“ soll. Auch in den folgenden Jahren bewilligte der Aufsichtsrat derartige Zahlungen. Zumeist wurden die Leistungen als „Weihnachtsgaben“ bezeichnet. Teilweise war nicht mehr von „Pensionisten“, sondern von „Versorgungsempfängern“ oder „Beihilfeempfängern“ die Rede. Teilweise wurden die Betriebsrentner nicht mehr genannt, ihnen aber dennoch diese Leistungen gezahlt. Nach der Bekanntmachung für das Jahr 1969 erhielten die „Versorgungsempfänger ... als Weihnachtsvergütung 50 % der ungekürzten betrieblichen Gesamtversorgung“. Nach der Bekanntmachung für das Jahr 1974 belief sich deren Weihnachtsvergütung auf „60 % der rechnermäßigen (ungekürzten) betrieblichen Gesamtversorgung“. Die Aushänge bis zum Jahr 1975 nannten die Betriebsrentner und enthielten den Hinweis, dass durch die Gewährung der Jahresvergütung kein Präjudiz für kommende Jahre geschaffen werde. Dieser Hinweis war auch in den späteren Bekanntmachungen enthalten. In den Bekanntmachungen der Jahre 1976 bis einschließlich 1978 wurden jedoch nur die aktiven Mitarbeiter genannt und die Versor- 2



gungs- oder Beihilfeempfänger nicht mehr besonders erwähnt. Die Bekanntmachungen für die Jahre 1979 bis 1988, 1990 und 1991 nannten wieder sowohl die aktiven Mitarbeiter als auch die Versorgungsempfänger. Ab dem Jahre 1992 wurde die Weihnachtsgabe für Versorgungsempfänger in den Bekanntmachungen, deren Aushang jeweils ausdrücklich vermerkt wurde, nicht mehr angesprochen.

Die B AG gewährte außerdem Beihilfen auf Grund der von ihr erlassenen Richtlinien. Die Beihilferichtlinien in der ab 1. Januar 1989 geltenden Fassung lauteten auszugsweise:

3

„I. Allgemeine Grundsätze

1. Beihilfefälle

- 1.10 Beihilfen können nach Maßgabe dieser Richtlinien bei außergewöhnlichen Belastungen durch Krankheit und Tod und in Fällen unverschuldeter Not gewährt werden.

2. Beihilfeempfänger

- 2.10 Beihilfen können erhalten
- 2.11 ständig beschäftigte Betriebsangehörige, die ein Dienstjahr vollendet haben und versorgungsberechtigte ehemalige Betriebsangehörige ...
- 2.20 Versorgungsberechtigte ehemalige Betriebsangehörige, die mit unverfallbarem Teilanspruch ausgeschieden sind, und ihre Hinterbliebenen erhalten keine Beihilfen, es sei denn, es liegt ein Härtefall vor und die Beihilfegewährung wurde schriftlich zugesagt. ...

3. Freiwillige Leistungen

Beihilfen nach diesen Richtlinien sind freiwillige Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Gegen ihre Versagung oder Bemessung ist kein Rechtsweg gegeben. Beihilfeansprüche gegen die B AG können nur durch schriftliche Vereinbarung oder schriftliche Zusage begründet werden. Sie stehen, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, unter dem Vorbehalt jederzeitigen (freien) Widerrufs.“

Im April 1996 trat die B N GmbH auf Grund eines Betriebsübergangs in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers ein. Mit Schreiben vom 11. April 1996 unterrichtete die B AG als Betriebsveräußerin die betroffenen Arbeitnehmer über die Folgen des Betriebsübergangs wie folgt:

4

„

Besitzstandswahrung



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



Das gilt selbstverständlich nicht nur für Ihren ganz persönlichen Arbeitsvertrag, der ja nur den kleineren Teil Ihrer Rechte und Pflichten regelt. In größerem Umfang bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nämlich nach Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die den Charakter von ‚betrieblichen Gesetzen‘ haben. ...

In Betriebsvereinbarungen sind beispielsweise geregelt:

- ...
- Strombezug
- ...

Die B N GmbH als neuer Arbeitgeber übernimmt auch solche Leistungen, die beim B in betrieblichen Richtlinien geregelt sind, etwa Jahresvergütung und Beihilfen. Mit dem Betriebsübergang auf die B N GmbH wird ausdrücklich nicht das Ziel verfolgt, die derzeitigen Mitarbeiter von den Sozialleistungen des B abzukoppeln. Dabei muß in Kauf genommen werden, daß die B N GmbH für ihre Mitarbeiter zum Teil unterschiedliche Regelungen haben wird.“

Nach dem Betriebsübergang erhielten die Betriebsrentner ebenso wie die aktiven Arbeitnehmer „Weihnachtsgaben“. In den mit Zustimmung des Vorstandes erlassenen Bekanntmachungen der B AG wurden derartige Leistungen an die Versorgungsempfänger nicht erwähnt. Auch diese Bekanntmachungen enthielten den Vorbehalt, dass die Zahlungen ohne Präjudiz für kommende Jahre erfolgten.

5

Durch Aufhebungsvertrag vom 19. April/12. Mai 1999 beendeten der Kläger und die B N GmbH das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 30. Juni 1999. Der Kläger verpflichtete sich in § 1 Nr. 3 des Aufhebungsvertrages, umgehend Arbeitslosengeld zu beantragen. Die Beklagte hatte ihm nach § 2 Nr. 2 des Aufhebungsvertrages „einen Aufstockungsbetrag in Höhe der Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld des Arbeitsamtes und 100 % des monatlichen Aktiv-Nettoeinkommens“ zu zahlen. Zur betrieblichen Altersversorgung und zu den sonstigen Leistungen vereinbarten sie:

6

„§ 5

Betriebliche Altersversorgung

1. Die versorgungsfähige Dienstzeit endet mit dem Beendigungstermin gem. § 1 Ziff. 2.
2. Das bei Eintritt in diese Vereinbarung ermittelte versorgungsfähige Einkommen (ohne Haushaltszulage) wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalles um die während dieses Zeitraumes vereinbarten prozentualen tariflichen Vergütungsänderungen in der jeweiligen individuellen Vergü-



tungsgruppe angepaßt.

3. Der Anspruch auf betriebliche Versorgung wird um einen versicherungsmathematischen Abschlag von 0,3 % für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme vor vollendetem 63. Lebensjahr gekürzt.
4. Für die Ermittlung der betrieblichen Altersversorgung gemäß BV 100 wird die Sozialversicherungsrente zugrundegelegt, die sich ohne den versicherungsmathematischen Abschlag in der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben hätte.
5. Im übrigen gelten die Bestimmungen der BV 100 bzw. BV 110 der B AG in der jeweils gültigen Fassung.

§ 7

Sonstige Leistungen

Herrn W werden von der N bei Inanspruchnahme dieser Regelung und während der Laufdauer dieses Vertrages folgende Leistungen gewährt:

- ⇒ anteilige Jahresvergütung bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- ⇒ anteiliger Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr,
- ⇒ Gewährung von Stromrabatt,

- ⇒ während der Laufzeit dieses Vertrages abweichend von den Richtlinien für Jahresvergütung im Monat November Weihnachtsgeld in Höhe von 450,00 DM, im Jahr des Übergangs und Ausscheidens aus dieser Regelung zeitanteilig,

Im übrigen gelten während des Vertragszeitraumes hinsichtlich der Gewährung von sozialen Leistungen die Regelungen wie für Versorgungsempfänger. Ab Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält Herr W soziale Leistungen entsprechend den für Versorgungsempfänger jeweils geltenden Regelungen. Eventuell aus der Gewährung o.g. Leistungen resultierende Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge werden von Herrn W übernommen."

Am 2. /6. Juli 1999 schloss die B AG als herrschendes Unternehmen mit dem Konzernbetriebsrat eine „Konzernrahmenbetriebsvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen“ (KBV Beihilfen), in deren § 1 (Geltungsbereich) die B N GmbH nicht er-

7



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



wähnt wurde. Die KBV Beihilfen lautete auszugsweise:

„Präambel

Ziel dieser Konzernrahmenbetriebsvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen bei außergewöhnlichen Belastungen im Krankheits- und Todesfall ist die Harmonisierung, Vereinfachung und Modernisierung der bisher im B-Konzern bestehenden Regelungen über die Gewährung von Beihilfen. ...

§ 2

Freiwilligkeitsvorbehalt

Beihilfen nach dieser Konzernrahmenbetriebsvereinbarung sind freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

§ 3

Beihilfeberechtigter Personenkreis

Beihilfeberechtigt sind:

...

4. Versorgungsberechtigte ehemalige Mitarbeiter für sich, ... Beihilfe wird in Höhe von 80 % der Beihilfe gewährt, die für einen entsprechenden aktiven Mitarbeiter zur Auszahlung gekommen wäre.
6. Versorgungsberechtigte ehemalige Mitarbeiter, die mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschieden sind, sowie deren Ehegatten und Hinterbliebene sind nicht beihilfeberechtigt. ...

§ 4

Beihilfefähige Ereignisse/Höhe der Beihilfeleistung

Beihilfefähig sind die in den unten aufgeführten Ziffern 1 bis 5 genannten Ereignisse. Für diese Ereignisse ist die Summe der Beihilfeleistungen pro Kalenderjahr auf die jeweils in den Ziffern 1 bis 5 angegebenen Höchstbeträge begrenzt.

Beihilfefähiger Aufwand ist der dem Beihilfeberechtigten für ein beihilfefähiges Ereignis nach den Ziffern 1 bis 4 unter Berücksichtigung von Erstattungen durch Dritte verbleibende Aufwand. Nicht berücksichtigt werden Erstattungen aus einer privaten Krankenzusatzversicherung für beihilfefähige Ereignisse nach § 4 Ziffer 1. Beihilfeleistungen Dritter kommen von der auszuzahlenden Beihilfe in Abzug.

1. Zahnärztliche Leistungen

Höhe der Beihilfeleistung: 25 % bis 50 % des beihilfefähigen Aufwands



Höchstbetrag: DM 1.250,-- bis DM 1.500,--

Die genaue Höhe des Prozentsatzes und des Höchstbetrages wird im Rahmen der genannten Bandbreiten durch betriebliche Regelungen festgelegt.

2. Ambulante oder stationäre ärztliche Leistungen, Krankenhausaufenthalt einschließlich Leistungen nach alternativen Heilmethoden, die von einem zugelassenen Arzt erbracht wurden

Höhe der Beihilfeleistung: 25 % des beihilfefähigen Aufwands

Höchstbetrag: DM 3.750,-- ...

§ 7

Schlußbestimmungen

Diese Konzernrahmenbetriebsvereinbarung tritt zum 1. Januar 1999 in Kraft und ersetzt zusammen mit den noch zu treffenden betrieblichen Regelungen die bestehenden Regelungen über die Gewährung von Beihilfen in den vom Geltungsbereich umfaßten Unternehmen. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von jeder Partei ohne Nachwirkung gekündigt werden."

Zur Ausführung dieser Konzernrahmenbetriebsvereinbarung schloss die B AG mit ihrem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung Nr. 160 (BV Nr. 160 Beihilfen) vom 6./12. Juli 1999, die folgende Regelungen enthielt:

8

» ...

§ 1

Beihilfe für zahnärztliche Leistungen

In Ausführung der Konzernrahmenbetriebsvereinbarung, § 4 Ziff. 1, werden für die Höhe der Beihilfeleistung 40 % der beihilfefähigen Aufwendungen und als Höchstbetrag 1.250 DM festgelegt.

§ 3

Freiwilligkeitsvorbehalt

Beihilfen nach dieser Betriebsvereinbarung sind freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

§ 4

Schlußbestimmungen



1. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Konzernrahmenbetriebsvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen in der jeweils gültigen Fassung.
2. Diese Betriebsvereinbarung tritt zum 1. Januar 1999 in Kraft und ersetzt ab diesem Zeitpunkt zusammen mit der Konzernrahmenbetriebsvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen die bei der B AG bisher geltenden Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen an Betriebsangehörige bei außergewöhnlichen Belastungen und in Fällen unverschuldeter Not. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von jeder Partei ohne Nachwirkung gekündigt werden."

Am 8./23. Mai 2000 schloss die B AG mit dem Konzernbetriebsrat eine „Konzernbetriebsvereinbarung über verbilligten Strombezug für Mitarbeiter“ (KBV Strombezug 2000). Auch in deren § 1 (Geltungsbereich) ist die B N GmbH nicht aufgeführt. Diese Konzernbetriebsvereinbarung lautete auszugsweise:

„Präambel

Ziel dieser Konzernbetriebsvereinbarung über verbilligten Strombezug für Mitarbeiter ist die Harmonisierung der bisher in B-Konzern bestehenden Regelungen über verbilligten Strombezug und Anpassung an die infolge der Liberalisierung des Strommarkts veränderten Tarifstrukturen und Marktbedingungen. ...

§ 2

Anspruchsberechtigter Personenkreis

Anspruch auf verbilligten Strombezug für Mitarbeiter nach den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung haben:

...

8. Ehemalige Mitarbeiter, die Alters- bzw. Invaliditätsversorgung vom Arbeitgeber erhalten. Kein Anspruch besteht für ehemalige Mitarbeiter, die betriebliche Versorgung aufgrund einer unverfallbaren Anwartschaft erhalten, es sei denn, diese Versorgungsempfänger sind aufgrund einer betrieblichen Regelung aus gesundheitlichen Gründen nach mehr als 25jähriger Dienstzeit vorzeitig ausgeschieden. ...

§ 6

Verbilligter Strombezug

Für Anspruchsberechtigte entfällt der jeweils für Tarifkunden allgemein gültige monatliche Grundpreis der B Vertriebsgesellschaft mbH. Die ermäßigten Arbeitspreise gelten in Bayern und Thüringen grundsätzlich bis insgesamt 40.000 kWh/a. ...

9

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



§ 10

Inkrafttreten

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.06.2000 in Kraft. Sie ersetzt alle in den Konzernunternehmen bisher gültigen Betriebsvereinbarungen bzw. betrieblichen Richtlinien und Bekanntmachungen zum verbilligten Strombezug.
4. Die Gewährung von verbilligtem Strombezug für Mitarbeiter ist eine freiwillige, widerrufliche Leistung. ...

Nach der Verschmelzung mit der P AG firmierte die B AG zum 14. Juli 2000 in die E AG um. Sie schloss mit dem Gesamtbetriebsrat am 21. Dezember 2000 die Betriebsvereinbarung zur Aufhebung bestehender Betriebsvereinbarungen (BV Aufhebung Aktive). Deren § 1 regelte den „Wegfall bisheriger betrieblicher Leistungen“ wie folgt:

„E und der Betriebsrat vereinbaren einvernehmlich, dass die folgenden Betriebsvereinbarungen ab dem 01.01.2001 für alle Arbeitnehmer/innen, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei einer der im Rubrum genannten Gesellschaften stehen, entfallen. ...

Ehemaliger B-Bereich

...

- BV 160 Gewährung von Beihilfen; ebenfalls Entfall der zugrunde liegenden Konzernrahmenbetriebsvereinbarung (Tarif- und AT-Mitarbeiter) ...
- Jahresvergütung: Begrenzung bzw. Kürzung auf max. 110 % einer Monatsvergütung ab 01.01.2001 (Tarifmitarbeiter)

Eine Nachwirkung der aufgehobenen Betriebsvereinbarungen ist ausgeschlossen.”

Nach § 2 BV Aufhebung Aktive erhielten die Arbeitnehmer „mit B-AT-Arbeitsvertrag“, die am 31. Dezember 2000 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen, für den Wegfall aller in § 1 BV Aufhebung Aktive genannten Leistungen eine Ausgleichszahlung.

Seit dem 1. April 2001 bezieht der Kläger Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und von der Beklagten, die damals noch als B N GmbH firmierte, eine betriebliche Altersversorgung. Die Arbeitgeberin teilte ihm mit Schreiben vom 27. November 2001 mit, dass ihm auch für das Jahr 2001 eine Weihnachtsvergütung gewährt werde. Sie betrug 1.386,00 DM. Die letzten beiden Sätze dieses Schreibens

10

11

12



lauteten:

„Die Weihnachtsvergütung ist eine freiwillige, widerrufliche soziale Leistung. Hierdurch soll, wie schon bisher, kein Präjudiz für die Zukunft geschaffen werden.“

Am 10. Oktober 2002 schloss die E AG mit dem Gesamtbetriebsrat die „Betriebsvereinbarung zur Neuordnung bzw. Aufhebung von betrieblichen Regelungen für Versorgungsempfänger aus dem Bereich des ehemaligen B-Konzerns (Einmalzahlung anlässlich des Weihnachtsfestes, Beihilfen in Krankheitsfällen, Sterbegeld/Beihilfen im Todesfall)“ (BV Aufhebung Versorgungsempfänger). In ihr hieß es auszugsweise:

13

„...“

§ 2 Beendigung von Regelungen

E und der Betriebsrat vereinbaren einvernehmlich für den unter § 1 genannten Personenkreis die Beendigung der nachstehend genannten betrieblichen Regelungen und freiwilligen Leistungen wie folgt:

1. Jährliche Einmalzahlungen anlässlich des Weihnachtsfestes

- a) Beendigung

Ab 01.01.2002 werden keine freiwilligen Einmalzahlungen anlässlich des Weihnachtsfestes für Versorgungsempfänger mehr gewährt. Etwaige betriebliche Regelungen zur Gewährung einer freiwilligen Einmalzahlung anlässlich des Weihnachtsfestes werden daher ab 01.01.2002 durch diese Betriebsvereinbarung für Versorgungsempfänger beendet.

Eine Nachwirkung etwaiger betrieblicher Regelungen ist ausgeschlossen.

2. Beihilfe in Krankheitsfällen

- a) Beendigung

Die jeweils geltenden betrieblichen Regelungen zur Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen werden ab 01.01.2003 für Versorgungsempfänger durch diese Betriebsvereinbarung beendet.

Eine Nachwirkung der beendeten betrieblichen Regelungen ist ausgeschlossen.

- b) Übergangsregelung

Beihilfe wird nur noch für die Leistungen gewährt, die im Jahr 2002 erbracht wurden. Ausgenommen sind Leistungen, die bereits im Kalenderjahr 2002 von der Krankenkasse genehmigt wurden und bei denen die Behandlung



bis zum 31.03.2003 abgeschlossen ist. ...

§ 3 Ausgleichszahlung

Für den Wegfall der unter § 2 genannten Leistungen werden folgende einmalige Ausgleichszahlungen gewährt:

Jährliche Einmalzahlung anlässlich des Weihnachtsfestes
Versorgungsempfänger ... erhalten eine einmalige Ausgleichszahlung in folgender Höhe:

- Betriebsrentner € 1.100,-- brutto, ...

2. Beihilfe in Krankheitsfällen

Versorgungsempfänger ... erhalten eine einmalige Ausgleichszahlung in folgender Höhe:

- Betriebsrentner € 450,-- brutto, ..."

Mit der Betriebsvereinbarung Nr. 17 „über die Gewährung eines verbilligten Bezuges von Strom (Stromdeputat)“ (BV Nr. 17 Stromdeputat) vom 11. Dezember 2002 harmonisierte die E AG die hierfür bestehenden Regelungen wie folgt:

14

„§ 1 Anspruchsberechtigung

Anspruch auf verbilligten Haushaltsstrombezug für Mitarbeiter nach den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung haben:

...

6. Keinen Anspruch auf Stromdeputat nach dieser Betriebsvereinbarung haben Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Protokollnotizen zu dieser Betriebsvereinbarung fallen."

Die Protokollnotiz Nr. 1 sicherte die Ansprüche der Betriebsrentner, die auf Grund einer „Altregelung“ Anspruch auf verbilligten Hausstrombezug (ohne elektrische Raumheizung) nach der ersetzten KBV Strombezug 2000 hatten. Diese Protokollnotiz schrieb vor:

15

„§ 1 Anspruchsberechtigung

...

3. ehemalige Mitarbeiter, die Alters- oder Invaliditätsversorgung vom Arbeitgeber erhalten. ...

§ 4 Stromdeputatgewährung

1. Die ermäßigten Arbeitspreise gelten grundsätzlich bis zu einem maximalen Jahresverbrauch von 40.000 kWh innerhalb Bayerns und Thüringens. ..."

Die Protokollnotiz Nr. 2 sicherte die Ansprüche der Betriebsrentner, die auf

16



Grund einer „Altregelung“ Anspruch auf verbilligten Haushalts- und Heizungsstrom nach der ersetzen KBV Strombezug 2000 hatten. Diese Protokollnotiz enthielt folgende Bestimmungen:

„§ 1 Anspruchsberechtigung

...

5. Ehemalige Mitarbeiter, die Alters- oder Invaliditätsversorgung vom Arbeitgeber erhalten. ...

§ 3 Anspruchsumfang

1. Das Deputat wird gewährt auf den Energieverbrauch im eigenen inländischen Haushalt des Berechtigten.
6. Der Anspruch auf verbilligten Strombezug für Haushalt und für elektrische Raumheizungen, Brauchwassererwärmung und Wärmepumpen für die Berechtigten gemäß § 1 dieser Protokollnotiz endet spätestens am 31.12.2012.

§ 5 Sonderregelung

1. Berechtigte, die durch E Bayern gemäß den Bestimmungen dieser Protokollnotiz nicht versorgt werden können (z.B. verweigerte bzw. verzögerte Bearbeitung der Durchleitung des örtlichen Netzbetreibers), erhalten unter sonst gleichen Voraussetzungen das Stromdeputat als Rentenbaustein gewährt.“

Die E AG teilte dem Kläger im Schreiben vom 20. November 2002 mit, dass er weiterhin nach den gültigen Stromdeputatsregelungen verbilligten Strom beziehen könne. Beim Haushaltsstrom seien die Vergünstigungen auf maximal 40.000 kWh begrenzt. Für die Vergünstigung beim Heizungsstrom gelte ein Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2012. Das bisher auf freiwilliger Basis jährlich gezahlte Weihnachtsgeld entfalle künftig. Die Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen ende ab 1. Januar 2003 auch für Versorgungsempfänger. Der Kläger erhalte im November 2002 Ausgleichszahlungen, für den Wegfall des Weihnachtsgeldes 1.100,00 Euro brutto und für den Wegfall der Beihilfe in Krankheitsfällen 450,00 Euro brutto.

17

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte schulde ihm Beihilfe in Krankheitsfällen nach der KBV Beihilfen iVm. BV Nr. 160 Beihilfen und verbilligten Strombezug nach der KBV Strombezug 2000. Die späteren Eingriffe in diese Rechte seien nicht wirksam. Der geltend gemachte Anspruch auf Weihnachtsgeld ergebe sich aus einer betrieblichen Übung. Ein ausreichender Widerrufsvorbehalt fehle.

18



Der Kläger hat beantragt

19

1. festzustellen, dass die Betriebsvereinbarung (BV) 160 Konzernrahmenbetriebsvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen sowie die Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Konzernrahmenbetriebsvereinbarung über die Gewährung von Beihilfen vom Juli 1999 zu seinen Gunsten fortbesteht und nicht durch die Betriebsvereinbarung der E AG ua. und dem Gesamtbetriebsrat der E AG vom 21. Dezember 2000 in Ansehung seiner selbst abgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass die Konzernbetriebsvereinbarung über den verbilligten Strombezug für Mitarbeiter der B AG vom Juni 2000 zu seinen Gunsten fortbesteht und nicht durch die Betriebsvereinbarung der E AG ua. und dem Gesamtbetriebsrat der E AG vom 11. Dezember 2002 (Stromdeputat) abgelöst worden ist;
3. festzustellen, dass die Beklagte ihm auch weiterhin ein jährliches Weihnachtsgeld in Höhe von 60 % des monatsdurchschnittlichen Versorgungsbezuges bezahlen muss.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, bei den Beihilfen in Krankheitsfällen und dem verbilligten Strombezug handele es sich um freiwillige Leistungen. Jedenfalls hätten die maßgeblichen Regelungen auf Grund des Jeweiligkeitsvorbehalts abgelöst werden können. Von dieser Möglichkeit sei wirksam Gebrauch gemacht worden. Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld stehe dem Kläger nicht zu. Eine entsprechende betriebliche Übung habe nicht bestanden. Die Arbeitgeberin habe stets zum Ausdruck gebracht, dass es sich auch beim Rentnerweihnachtsgeld um eine freiwillige Leistung ohne Präjudiz für die Zukunft handele.

20

Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit stattgegeben, als der Kläger einen Anspruch auf Rentnerweihnachtsgeld geltend gemacht hat, und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage insgesamt abgewiesen und die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein bisheriges Klagebegehren weiter.

21

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet. Ihm steht der geltend gemachte Anspruch auf Rentnerweihnachtsgeld zu. Soweit er Beihilfeleistungen in

22



Krankheitsfällen und verbilligten Strombezug verlangt, haben die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen.

- A. Die drei Feststellungsanträge sind zulässig. 23
- I. Die Anträge zu 1. und 2., mit denen der Kläger Ansprüche auf Beihilfeleistungen und verbilligten Strombezug geltend macht, sind auslegungsbedürftig und auslegungsfähig. Sie erfüllen die für Feststellungsklagen geltenden prozessualen Anforderungen. 24
1. Es ist unschädlich, dass die Anträge zu 1. und 2. etwas missverständlich formuliert sind. Aus dem gesamten Vorbringen des Klägers ergibt sich hinreichend deutlich, dass er nicht eine abstrakte Vorfrage, sondern das Bestehen der geltend gemachten Ansprüche dem Grunde nach klären lassen will. So haben die Vorinstanzen diese Anträge auch verstanden. 25
2. Die Klageforderungen betreffen Rechtsverhältnisse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Das erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Der Kläger hat ein Bedürfnis, alsbald Klarheit darüber zu erlangen, ob ihm die verlangten Leistungen zustehen oder Vorsorgemaßnahmen etwa durch Änderung seines Spar- und Konsumverhaltens angebracht sind. 26
- II. Den drei Feststellungsanträgen steht nicht der Grundsatz des Vorrangs der Leistungsklage entgegen. Er gilt nicht für Klagen auf künftige Leistungen nach §§ 257 bis 259 ZPO. Auch eine Aufteilung in einen Leistungsantrag für die bereits fälligen und einen Feststellungsantrag für die noch nicht fälligen Ansprüche ist nicht erforderlich (vgl. ua. BAG 22. Februar 2000 - 3 AZR 39/99 - AP BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 3, zu A der Gründe; 20. Januar 2004 - 9 AZR 43/03 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 65 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 5, zu A I und II der Gründe). 27
- B. Während die Klageanträge zu 1. und 2. unbegründet sind, ist der Klageantrag zu 3. begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger über das Jahr 2001 hinaus Rentnerweihnachtsgeld zu zahlen. Die geltend gemachten Ansprüche auf Beihilfe in Krankheitsfällen und auf verbilligten Strombezug stehen ihm nicht zu. 28
- I. Der Anspruch des Klägers auf Rentnerweihnachtsgeld ergibt sich aus einer betrieblichen Übung. Die sich daraus ergebende Verpflichtung der Beklagten wurde im 29



Aufhebungsvertrag aufrechterhalten. Sie ist auch später nicht wirksam aufgehoben worden.

1. Nach § 7 Satz 3 des Aufhebungsvertrages erhält der Kläger „ab Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ... soziale Leistungen entsprechend den für Versorgungsempfänger jeweils geltenden Regelungen“. Diese Vereinbarung erstreckt sich auf das Rentnerweihnachtsgeld. Übernommen wurde auch die Besitzstandswahrung, die dem Kläger anlässlich des Betriebsübergangs auf die B N GmbH zugesagt wurde. 30

a) Ob § 7 Satz 3 des Aufhebungsvertrages eine typisierte oder eine nicht typisierte Abrede enthält, kann offenbleiben. Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Rechtsstandpunkt aus folgerichtig - von einer Auslegung des Aufhebungsvertrages abgesehen. Der Senat kann den schriftlichen Vertrag, auch wenn er nicht typisiert ist, selbst auslegen, weil die dazu erforderlichen Tatsachen feststehen und weiterer Sachvortrag der Parteien nicht zu erwarten ist (*vgl. BAG 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - BAGE 110, 295, zu I 3 c bb (2) der Gründe*). 31

b) § 7 des Aufhebungsvertrages unterscheidet bei den sozialen Leistungen zwischen der „Laufzeit dieses Vertrages“ und der Zeit „ab Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung“. Mit „Laufzeit dieses Vertrages“ ist die Zeit der Arbeitslosigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt in den Ruhestand gemeint. Während dieses Zeitraums richten sich die dem Kläger zu gewährenden sozialen Leistungen nach § 7 Sätze 1 und 2 des Aufhebungsvertrages. Für diesen Zeitraum wurde das Weihnachtsgeld in § 7 Satz 1 des Aufhebungsvertrages „abweichend von den Richtlinien“ eigenständig geregelt. Es wurde ein im Monat November zu zahlender Betrag von 450,00 DM vereinbart. 32

Weder diese Zusage noch die damit verbundenen Leistungseinschränkungen gelten ab Rentenbeginn. Ab diesem Zeitpunkt stehen dem Kläger nach § 7 Satz 3 des Aufhebungsvertrages „soziale Leistungen entsprechend den für Versorgungsempfänger geltenden Regelungen“ zu. Der Begriff „soziale Leistungen“ wird in § 7 des Aufhebungsvertrages einheitlich verwandt. Er umfasst das Rentnerweihnachtsgeld. Daran ändert nichts, dass es sich beim Rentnerweihnachtsgeld um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes handelt. Entscheidend ist die von den Arbeitsvertragsparteien gewählte Terminologie. Die Arbeitgeberin rechnete das Rentnerweihnachtsgeld nicht zur betrieblichen Altersversorgung, sondern sah 33



darin eine zusätzliche soziale Leistung. An diese Unterscheidung knüpfte auch die BV Aufhebung Versorgungsempfänger an. In der Versorgungsordnung wurde das Rentnerweihnachtsgeld nicht angesprochen.

c) Die dynamische Verweisung in § 7 Satz 3 des Aufhebungsvertrages ist umfassend. Die durch den Betriebsübergang auf die B N GmbH ausgelöste Besitzstandswahrung wurde nicht ausgeklammert. Im Gegenteil: Die Vertragspartner haben die bisherige Besitzstandswahrung vorausgesetzt und an sie angeknüpft. Dies zeigt insbesondere § 5 Nr. 5 des Aufhebungsvertrages, wonach „die Bestimmungen der BV 100 bzw. BV 110 der B AG in der jeweils gültigen Fassung“ gelten. Auf Grund der Übernahmevereinbarung iVm. der arbeitsvertraglichen Jeweiligkeitsklausel kommt es auf die Rechtsentwicklung bei der B AG und ihrer Rechtsnachfolgerin an.

34

Die Besitzstandswahrung besteht darin, dass die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis auf die B N GmbH übergegangen ist, die gleichen sozialen Leistungen erhalten wie die ehemaligen Mitarbeiter der B AG, deren Rechtsnachfolger die E AG ist. Dies entspricht der insoweit übereinstimmenden Vorstellung der Parteien. Dementsprechend betonte die B AG in ihrem Schreiben vom 11. April 1996, dass der Betriebsübergang auf die B N GmbH nicht dazu führen sollte, „die derzeitigen Mitarbeiter von den Sozialleistungen des B abzukoppeln“.

35

2. Bei der B AG gab es eine betriebliche Übung, den Betriebsrentnern das vom Kläger geforderte Weihnachtsgeld zu zahlen. Diese Anspruchsgrundlage besteht nach wie vor. Die Verpflichtung zur Zahlung von Rentnerweihnachtsgeld ist nicht wirksam aufgehoben worden.

36

a) Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist die betriebliche Übung vom Gesetzgeber ausdrücklich als Rechtsquelle anerkannt (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). Ob eine betriebliche Übung zustande kam und welchen Inhalt sie hat, unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung (*BAG 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 74 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 7, zu II 2 d aa der Gründe mwN unter Aufgabe der früheren Rechtsprechung*). Diese Auffassung teilt der Dritte Senat. Eine betriebliche Übung wirkt auf alle Arbeitsverhältnisse ein; individuelle Einzelheiten werden nicht verhandelt. Sie führt ähnlich wie ein Formulararbeitsvertrag zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und damit zu einer Typisierung (*vgl. dazu BAG 25. Juni 2002 - 3 AZR 360/01 - AP BetrAVG § 16 Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 3, zu B II 1 der Gründe*).

37



b) Eine betriebliche Übung kann auch dadurch entstehen, dass im Versorgungsfall an die ausgeschiedenen Arbeitnehmer Leistungen erbracht werden. Die Arbeitnehmer, die unter ihrer Geltung im Betrieb gearbeitet haben, können darauf vertrauen, dass diese Übung nach ihrem Ausscheiden bei Eintritt des Versorgungsfalles fortgeführt wird (vgl. ua. BAG 16. Juli 1996 - 3 AZR 352/95 - AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 1, zu B I der Gründe). Aus betrieblicher Übung können sich auch Ansprüche auf ein 13. Ruhegehalt ergeben. Es ist unschädlich, wenn diese Leistung in der Ruhegeldordnung nicht vorgesehen ist (vgl. ua. BAG 30. Oktober 1984 - 3 AZR 236/82 - BAGE 47, 130, zu I 2 a der Gründe).

38

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats entsteht eine betriebliche Übung durch ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das den Inhalt der Arbeitsverhältnisse oder der Rechtsverhältnisse mit Betriebsrentnern gestaltet und geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn und soweit Arbeitnehmer oder Betriebsrentner aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde eine entsprechende Leistung auch künftig gewährt (vgl. ua. 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). Auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers und damit auf die interne Entscheidungsfindung kommt es nicht an. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer dem Verhalten des Arbeitgebers einen Verpflichtungswillen entnehmen kann (vgl. ua. BAG 19. Mai 2005 - 3 AZR 660/03 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 71 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 6, zu II 4 a der Gründe mwN). Diese Voraussetzungen sind erfüllt.

39

aa) Bei der B AG erhielten mindestens seit 1960 deren Versorgungsempfänger jährlich „Weihnachtsvergütungen“, „Weihnachtsgaben“ oder gleichartige Leistungen. Sie gewährte auf Grund der Beschlüsse ihres Vorstandes auch in den Jahren nach 1996 ihren Versorgungsempfängern ein Weihnachtsgeld. Dies hat die Beklagte nicht bestritten, sondern wegen der Vorbehalte in den Bekanntmachungen für unerheblich gehalten. Ebenso wenig ist die Berechnung des Weihnachtsgeldes im Streit.

40

Es ist nicht auszuschließen, dass die Arbeitgeberin durch ihr seit 1995 zu verzeichnendes Verhalten den Eindruck erweckte, beim Rentnerweihnachtsgeld bestehe eine dauerhafte Bindung. Das Fehlen jedes Rechtsbindungswillens muss klar zum Ausdruck gebracht werden (vgl. BAG 19. Mai 2005 - 3 AZR 660/03 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 71 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 6). Wenn sich das Zahlungsversprechen erkennbar auf das jeweilige Jahr beschränkt, sind Ansprü-

41



che der Leistungsempfänger für die zukünftigen Jahre ausgeschlossen. Dies ist ausgehend von den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedenfalls nicht hinreichend deutlich geschehen. Die Zahlungen des Rentnerweihnachtsgeldes waren seit 1992 auch nicht mit einem sog. Freiwilligkeitsvorbehalt (vgl. dazu ua. BAG 28. April 2004 - 10 AZR 481/03 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 175 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 172, zu II 1 der Gründe mwN) oder Widerrufsvorbehalt verbunden.

(1) In den Jahren 1969 bis einschließlich 1991 - ausgenommen die Jahre 1976 bis 1978 - befassten sich die im Unternehmen ausgehängten Bekanntmachungen der B AG ausdrücklich mit den an die Versorgungsempfänger zu zahlenden Weihnachtsgeldern. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass „durch die Gewährung der Jahresvergütung kein Präjudiz für kommende Jahre geschaffen“ werde. Dadurch wurde zunächst das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindert. 42

(2) Seit dem Jahre 1992 änderte sich der Inhalt der Bekanntmachungen. Sie sprachen nur noch von der Jahresvergütung für die aktiven Mitarbeiter. Die bisherige Einbeziehung der Versorgungsempfänger fehlte. Dies ließ den Schluss zu, dass sich die Bekanntmachungen nicht mehr auf deren Weihnachtsgelder, sondern ausschließlich auf die Weihnachtsgelder der aktiven Mitarbeiter bezogen. Für den Anwendungsbereich dieser Bekanntmachungen spielt es keine Rolle, dass die Bemessung der an die aktiven Mitarbeiter zu zahlenden Jahresvergütungen wie bisher nach den Grundsätzen des Vorjahres erfolgte. Die Erklärungsempfänger mussten nicht damit rechnen, dass der in den Bekanntmachungen enthaltene Vorbehalt weiter reichen sollte als der Anwendungsbereich der Bekanntmachungen. Dies war jedenfalls nicht mit der erforderlichen Klarheit zum Ausdruck gebracht worden. 43

(3) Der von der Beklagten geltend gemachte Vorbehalt ist auch nicht den in einer Broschüre der B AG enthaltenen „Hinweisen für unsere Mitarbeiter vor dem Ruhestand“ (Stand: 1. Januar 1993) genügend deutlich zu entnehmen. Deshalb kommt es nicht darauf an, inwieweit diese Broschüre unter den Mitarbeitern vor Eintritt in den Ruhestand verteilt wurde und ob sie der Kläger erhielt. 44

Eine Verknüpfung des Rentnerweihnachtsgeldes mit der Jahresvergütung der aktiven Mitarbeiter ist in dieser Broschüre im Gegensatz zur früheren nicht mehr vorgesehen. Nach Nr. 2.3 der Broschüre (Stand: 1. Juli 1979) erhielten die Betriebsrentner „eine Weihnachtsvergütung, wenn der Aufsichtsrat die Zahlung einer Jahresvergütung 45



an die aktiv tätigen Mitarbeiter genehmigt hat“. Nach Nr. 2.3 der Broschüre (Stand: 1. Januar 1993) erhielten die Betriebsrentner „eine Weihnachtsvergütung, wenn sie der Aufsichtsrat genehmigt hat“. Damit ist das Rentnerweihnachtsgeld, für das besondere Berechnungsgrundsätze gelten, nicht nur der Höhe nach, sondern auch dem Grunde nach verselbständigt.

Nr. 2.3 der Broschüre (Stand: 1. Januar 1993) ging allerdings nach den damaligen Verhältnissen davon aus, dass auch über das Rentnerweihnachtsgeld jährlich neu zu entscheiden war. Damit war nicht gesagt, dass dies künftig so bleiben werde. Im Vorspann der Broschüre wurde hervorgehoben, dass nur Erläuterungen gegeben würden. Die Ansprüche der Betriebsangehörigen richteten sich ausschließlich nach den gesetzlichen und betrieblichen Regelungen. Die künftige Rechtsentwicklung blieb dementsprechend unberührt. Am 1. Januar 1993 bestand die für die Klageforderung maßgebliche betriebliche Übung noch nicht.

bb) Die betriebliche Übung ist nicht einvernehmlich geändert und durch einen späteren Freiwilligkeitsvorbehalt eingeschränkt worden.

Der Zehnte Senat hat angenommen, dass ein Anspruch auf Gratifikationszahlung aus betrieblicher Übung durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden kann, wenn der Arbeitgeber erklärt, die jährliche Zahlung der Gratifikation sei (nunmehr) eine „freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung, auf die - auch zukünftig - kein Rechtsanspruch besteht“ und die Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widersprechen (*24. November 2004 - 10 AZR 202/04 - BAGE 113, 29, zu II 3 c bb (3) der Gründe*). Selbst wenn unter diesen Voraussetzungen ein stillschweigender Änderungsvertrag über betriebsrentenrechtliche Ansprüche zustande käme, wären sie im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

Im Schreiben vom 27. November 2001 wies die B AG zwar darauf hin, dass es sich beim Rentnerweihnachtsgeld um eine „freiwillige, widerrufliche soziale Leistung“ handle, durch die „kein Präjudiz für die Zukunft geschaffen werden“ soll. Der Kläger nahm diese Einschränkung aber nicht dreimal hin. Als er im Jahr 2002 nur noch die Ausgleichszahlung erhielt, wehrte er sich gegen die Einstellung der Zahlungen.

3. Der auf einer betrieblichen Übung beruhende einzelvertragliche Anspruch des Klägers ist durch § 2 Nr. 1 Buchst. a BV Aufhebung Versorgungsempfänger nicht abgelöst worden.



Ob der auf einer betrieblichen Übung beruhende Rechtsanspruch auf Rentnerweihnachtsgeld als „freiwillige Einmalzahlung“ iSd. § 2 Nr. 1 Buchst. a BV Aufhebung Versorgungsempfänger anzusehen ist und damit von dieser Betriebsvereinbarung erfasst wird, kann offenbleiben. Ebenso kann dahinstehen, ob bereits die Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG zur Unwirksamkeit der Neuregelung führt. Betriebsvereinbarungen sind nicht ohne Weiteres das geeignete Gestaltungsmittel für die Ablösung individualrechtlicher Regelungen mit kollektivem Bezug, zu denen auch betriebliche Übungen gehören. Entweder müssen die Neuregelungen einem kollektiven Günstigkeitsvergleich standhalten - diese Voraussetzung ist nicht erfüllt - oder die bisherigen Regelungen müssen betriebsvereinbarungsoffen sein. Unter welchen Voraussetzungen betriebliche Übungen betriebsvereinbarungsoffen sind, spielt im vorliegenden Fall keine Rolle. Selbst wenn die Betriebsvereinbarungsoffenheit zu bejahen ist, hat noch eine Inhaltskontrolle stattzufinden. Die Beklagte hat keine tragfähigen Gründe für die Streichung des Rentnerweihnachtsgeldes dargelegt, das zur betrieblichen Altersversorgung zählt (vgl. BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 81/02 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 38 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 35, zu I 1 c aa der Gründe; 29. April 2003 - 3 AZR 247/02 - EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 4, zu II der Gründe). Das Harmonisierungsinteresse reicht hierfür nicht aus, zumal nach Eintritt des Versorgungsfalles in der Regel nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt sein können (vgl. BAG 12. Oktober 2004 - 3 AZR 557/03 - BAGE 112, 155, zu I 2 a der Gründe). Sonstige Gründe für die Einschränkung sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

51

II. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger als Versorgungsempfänger über den 31. Dezember 2002 hinaus die von ihm geforderte Beihilfe in Krankheitsfällen nach der KBV Beihilfen und der BV Nr. 160 Beihilfen zu gewähren. Diese Regelungen sind durch die am 1. Januar 2002 in Kraft getretene BV Aufhebung Versorgungsempfänger aufgehoben worden. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden.

52

1. § 7 Satz 3 des Aufhebungsvertrages umfasst die durch den Betriebsübergang auf die B N GmbH ausgelöste Besitzstandswahrung und enthält demgemäß eine dynamische Verweisung auf die jeweils für die Versorgungsempfänger der Betriebsveräußerin geltenden Regelungen. Betriebsveräußerin war die B AG. Ihre Rechtsnachfolgerin ist nach der Verschmelzung mit der P AG und nach der Umfirmierung die E AG. Seither kommt es auf die bei der E AG geltenden Regelungen an.

53



- Folgerichtig hat der Kläger seinen Anspruch auf die KBV Beihilfen und die BV Nr. 160 Beihilfen gestützt. Diese Vereinbarungen wurden nicht von der Beklagten oder der B N GmbH, sondern von der B AG geschlossen. Der Kläger hat jedoch nicht berücksichtigt, dass es nach § 7 Satz 3 des Aufhebungsvertrages auch auf die spätere Rechtsentwicklung bei der B AG und ihrer Rechtsnachfolgerin ankommt. Entscheidend ist, ob bei diesen Gesellschaften die bisherigen Beihilferegulungen wirksam aufgehoben wurden. Demgemäß spielt es entgegen der Ansicht des Klägers keine Rolle, ob es im Zeitpunkt der Neuordnung bei der Beklagten, die früher als B N GmbH firmierte, einen Betriebsrat gab. 54
2. Die Aufhebung der bisherigen Beihilferegulungen ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie wirkt auch zu Lasten des Klägers. 55
- a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebspartner durch Betriebsvereinbarung nicht Rechte und Pflichten derjenigen Mitarbeiter begründen oder modifizieren, die bereits aus dem aktiven Arbeitsverhältnis ausgeschieden und in den Ruhestand eingetreten sind (*vgl. ua. 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1; 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ruhestand Nr. 1, zu I 2 der Gründe*). Ob an dieser im Schrifttum zunehmend kritisierten Auffassung festzuhalten ist, kann hier ebenso wie beispielsweise im Urteil des Senats vom 28. Juli 1998 (- 3 AZR 100/98 - BAGE 89, 262, zu B I 2 der Gründe) offenbleiben. 56
- Selbst wenn die Betriebspartner keine Regelungskompetenz für ausgeschiedene Betriebsrentner mehr haben, sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Rechtsgrundlage ändert und die Betriebsrentner einen der kollektivvertraglichen Zusage entsprechenden schuldrechtlichen Anspruch erwerben, ist damit noch nicht zwingend über das weitere Schicksal dieses Anspruchs entschieden. Wie der Erste Senat im Urteil vom 13. Mai 1997 (- 1 AZR 75/97 - aaO, zu I 4 der Gründe) ausgeführt hat, kommt es auf den Inhalt des „umgewandelten Individualanspruchs“ an. Der Anspruch auf Beihilfen in Krankheitsfällen gehört nicht zur betrieblichen Altersversorgung. Der Kläger kann nicht verlangen, bei den Beihilfen besser gestellt zu werden als die aktiven Arbeitnehmer. Die Neuordnung hält der gebotenen Inhaltskontrolle stand. 57
- b) Die für das Betriebsrentenrecht entwickelten Anforderungen an die Änderungen von Versorgungsregelungen gelten im vorliegenden Fall nicht. Die vom Kläger geforderte Beihilfe in Krankheitsfällen zählt nicht zur betrieblichen Altersversorgung im 58



Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Es handelt sich um keine Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung.

Anknüpfend an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht setzt die betriebliche Altersversorgung die Übernahme bestimmter biometrischer Risiken voraus. Die Altersversorgung deckt das „Langlebigkeitsrisiko“, die Hinterbliebenenversorgung ein Todesfallrisiko, die Invaliditätsversorgung einen Teil der Invaliditätsrisiken. Die Übernahme anderer Risiken wie etwa der Arbeitslosigkeit zählt nicht zur betrieblichen Altersversorgung. Auch das Krankheitsrisiko ist von den Versorgungsrisiken des Betriebsrentenrechts zu unterscheiden. Sozialversicherungsrechtlich handelt es sich um einen eigenständigen Versicherungszweig.

59

c) Der Beihilfeanspruch der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Betriebsrentner war „nach seiner schuldrechtlichen Umwandlung mit dem Vorbehalt einer späteren Änderung der entsprechenden kollektivrechtlichen Regelung für die aktive Belegschaft belastet“ (*BAG 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ruhestand Nr. 1, zu I 4 a der Gründe*). Die abgelösten Regelungen sahen nicht nur für die Betriebsrentner, sondern auch für die aktiven Arbeitnehmer Beihilfeleistungen in Krankheitsfällen vor. Erkennbar waren die den aktiv Beschäftigten und die den Betriebsrentnern zustehenden Beihilfen miteinander verknüpft. Nach § 3 Nr. 4 KBV Beihilfen wurde den Betriebsrentnern eine Beihilfe „in Höhe von 80 % der Beihilfe gewährt, die für einen entsprechenden aktiven Mitarbeiter zur Auszahlung gekommen wäre“. Die begünstigten Betriebsrentner konnten nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht damit rechnen, besser gestellt zu werden als die im Unternehmen tätige Belegschaft. Daraus ergibt sich eine sog. Jeweiligkeitsklausel. Sie musste hier nicht ausdrücklich erklärt werden (*vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - aaO*).

60

d) Eine neue Betriebsvereinbarung löst eine ältere auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (*ständige Rechtsprechung, vgl. ua. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - BAGE 103, 187, zu I 2 a der Gründe mwN*). Das Ablösungsprinzip ermöglicht jedoch nicht jeden Eingriff. Höherrangiges Recht darf nicht verletzt werden. Bei Eingriffen in Besitzstände sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (*BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 213/04 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 25 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 12, zu II 4 c cc (1) der Gründe mwN*). Nach diesen Maßstäben begegnet die BV Aufhebung Versorgungsempfänger keinen rechtlichen Bedenken. Deshalb kann dahin-

61



stehen, ob die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit die Wirkungen der Kündigung einer Betriebsvereinbarung oder der zwischen den Betriebspartnern vereinbarten Aufhebung einer Betriebsvereinbarung außerhalb der betrieblichen Altersversorgung begrenzen können. Nach der Rechtsprechung des Ersten Senats verliert eine nachwirkungslos endende Betriebsvereinbarung grundsätzlich jegliche Geltung und damit die Fähigkeit, weiterhin Grundlage für in ihr geregelte Ansprüche zu sein, soweit diese bei Ablauf nicht schon entstanden waren. Ein Vertrauen der bislang Begünstigten auf den Fortbestand der Betriebsvereinbarung sei außerhalb der betrieblichen Altersversorgung regelmäßig nicht schützenswert (*BAG 19. September 2006 - 1 ABR 58/05 - Rn. 21*). Ebenso kann offenbleiben, ob eine sog. unechte Rückwirkung vorliegt. Sie ist zulässig, wenn die sich aus dem Rechtsstaatsprinzip ergebenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind. Diese Anforderungen sind erfüllt.

aa) Die KBV Beihilfen und die BV Nr. 160 Beihilfen sorgten dafür, dass bei den Begünstigten kein Vertrauen auf den unveränderten Fortbestand der vorgesehenen Leistungen entstand.

Sowohl § 2 KBV Beihilfen als auch § 3 BV Nr. 160 Beihilfen enthielten einen ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt. In diesen Bestimmungen wird hervorgehoben, dass es sich bei den Beihilfen um „freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen“ handelt, „auf die kein Rechtsanspruch besteht“. Soweit ein schutzwürdiges Vertrauen in Betracht kam, wurde ihm durch eine Übergangsregelung ausreichend Rechnung getragen. Nach § 2 Nr. 2 BV Aufhebung Versorgungsempfänger wurde noch Beihilfe für die Behandlungen gewährt, die entweder im Jahre 2002 durchgeführt wurden oder bereits im Kalenderjahr 2002 von der Krankenkasse genehmigt wurden und bis zum 31. März 2003 abgeschlossen waren.

bb) Die Beendigung der Beihilfeleistungen ist auch unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse der Betriebsrentner nicht unverhältnismäßig.

(1) Die BV Aufhebung Versorgungsempfänger beruht auf dem in der Präambel angegebenen Vereinheitlichungsinteresse. Es liefert einen ausreichenden sachlichen Eingriffsgrund. Die strengen Anforderungen, die an Eingriffe in laufende Betriebsrenten zu stellen sind (*vgl. BAG 12. Oktober 2004 - 3 AZR 557/03 - BAGE 112, 155, zu I 2 a der Gründe*), gelten nicht für Unterstützungsleistungen außerhalb der betrieblichen Altersversorgung.



- (2) Die Beihilfeleistungen hatten einen nicht unbedeutenden wirtschaftlichen Wert für den Beihilfeempfänger und konnten auch dessen Entscheidung beeinflussen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang er eine private Krankenzusatzversicherung abschloss. Für die Betriebsrentner ist es schwieriger als für die aktiven Mitarbeiter, Lücken im Krankenversicherungsschutz zu schließen. Der Beihilfeempfänger konnte sich jedoch nicht auf die Weitergewährung der bisherigen Leistungen verlassen. Dem damit verbundenen Risiko konnte er mit einem rechtzeitigen Abschluss einer privaten Krankenzusatzversicherung begegnen. Eine derartige Versicherung war auch unter der Geltung der früheren Beihilfe Regelungen sinnvoll. Denn Erstattungen aus einer privaten Krankenzusatzversicherung verringerten die Beihilfeleistungen nicht, sondern blieben unberücksichtigt (§ 4 KBV Beihilfen). 66
- (3) Die Arbeitgeberin hat nicht außer acht gelassen, dass die Betriebsrentner stärker betroffen wurden als die aktiven Arbeitnehmer. Der Eingriff erfolgte bei den Betriebsrentnern schonender. Während bei den Aktiven die Beihilfeleistungen am 1. Januar 2001 endeten (§ 1 BV Aufhebung Aktive), geschah dies bei den Versorgungsempfängern erst zum 1. Januar 2003. Sowohl die aktiven Mitarbeiter als auch die Versorgungsempfänger erhielten wegen des Eingriffs eine Ausgleichszahlung. 67
- III. Dem Kläger steht nicht über den 31. März 2003 hinaus verbilligter Strombezug nach den Regelungen der KBV Strombezug 2000 zu. Diese Betriebsvereinbarung wurde durch die BV Nr. 17 Stromdeputat abgelöst. Der Senat hat nicht zu prüfen, ob der Kläger auf die vor Inkrafttreten der KBV Strombezug 2000 geltenden Vorschriften zurückgreifen kann. 68
1. Beim verbilligten Strombezug handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Sie wird durch ein biometrisches Risiko, hier das Erreichen des Rentenalters und den Eintritt in den Ruhestand ausgelöst. Der Leistungsbegriff des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist nicht eng, sondern weit auszulegen. Er beschränkt sich nicht auf Geldleistungen. Auch Sach- und Nutzungsleistungen, insbesondere Deputate werden erfasst (vgl. ua. BAG 11. August 1981 - 3 AZR 395/80 - BAGE 36, 39, zu I 2 der Gründe; Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 4. Aufl. § 1 Rn. 9). Dabei spielt es keine Rolle, ob derartige Leistungen auch den aktiven Mitarbeitern gewährt werden (vgl. Höfer BetrAVG Stand Juni 2006 ART Rn. 45). Eingriffe in die bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geltenden Versorgungsregelungen sind nur unter den vom Senat für das Betriebsrentenrecht entwickelten Grundsätzen zulässig. 69



2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit nur Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung geltend macht, die erst nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und nach seinem Eintritt in den Ruhestand geschlossen wurde. Die früheren Regelungen hatten einen anderen Inhalt. Durch die Neuregelung in der KBV Strombezug 2000 erwarb der Kläger keinen schützenswerten Besitzstand. Diese Regelung konnte eingeschränkt und aufgehoben werden. Abgesehen davon enthielt die Protokollnotiz Nr. 2 zur BV Nr. 17 Stromdeputat eine großzügige Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 2012. 70
3. Ob der Konzernbetriebsrat für die betriebliche Altersversorgung der ausgeschiedenen Arbeitnehmer zuständig war, spielt keine Rolle. Wenn dies zu verneinen ist, fehlt die Anspruchsgrundlage für die Klageforderung. Wenn dies zu bejahen ist, konnte die KBV Strombezug 2000 durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgelöst werden. 71
4. Im vorliegenden Rechtsstreit kommt es nicht darauf an, ob der Kläger aus den bis zum Inkrafttreten der KBV Strombezug 2000 geltenden Regelungen noch Rechte herleiten kann. Derartige Ansprüche sind nicht Streitgegenstand dieses Verfahrens. Nach § 308 Abs. 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. 72

Reinecke

Kremhelmer

Zwanziger

D. Offergeld

H. Frehse



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

