

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 60/11
5 Sa 1763/10
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. November 2011

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und Mestwerdt sowie den ehrenamtlichen Richter Großmann und die ehrenamtliche Richterin Auerbach für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 2. Dezember 2010 - 5 Sa 1763/10 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung von Treuegeld. 1

Der Kläger ist seit 1973 für die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen im Betrieb H tätig. Die Beklagte zahlte bis zum Jahr 2003 Treuegelder nach Maßgabe der „Musterbetriebsordnung für A-Tochtergesellschaften in den neuen Bundesländern“ von 1994 (*MuBO*). Nach Ziff. 6.16 der MuBO erhielten Mitarbeiter des Tarif- und des AT-Kreises mit 26 bis 39 Dienstjahren einmal jährlich ein Treuegeld von 375,00 DM. Die Auszahlung sollte jeweils mit der Mai-Abrechnung erfolgen. Eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der MuBO wurde für den Betrieb H nicht geschlossen. Die Beklagte schloss mit dem Betriebsrat dieses Betriebs im Jahr 2002 lediglich die Betriebsvereinbarung Nr. 86.1 („*Rundungen auf glatte Euro-Beträge*“). Nach Ziff. 3.5 dieser Betriebsvereinbarung beträgt das Treuegeld bei 26 bis 39 Dienstjahren jährlich 200,00 Euro. Mit Schreiben vom 25. Juni 2003 kündigte die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat des Betriebs H die MuBO zum 31. Dezember 2003. In dem Schreiben heißt es:

„...“

die unterschiedlichen Regelungen unserer freiwilligen Sozialleistungen führen in ihrer kaum noch zu überblickenden Vielfalt zu einer nicht mehr hinnehmbaren Ungleichbehandlung unserer Mitarbeiter an den B-Standorten.

Es ist das erklärte Ziel von B, ein Sozialleistungssystem zu installieren, welches den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Mitarbeiter besser Rechnung trägt.

...“

Seit dem Jahr 2004 führte die Beklagte zahlreiche Rechtsstreitigkeiten mit ihren Arbeitnehmern wegen des Treuegelds. 3

Am 1. Januar 2008 trat für die Betriebe der Beklagten die Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 19 „Pensionsplan B Deutschland“ (GBV Nr. 19) in Kraft. 4
In deren Präambel heißt es:

„Die Betriebsrente ergänzt die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und soll für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens ... zusammen mit einer angemessenen Eigenvorsorge zu einer zusätzlichen, wirtschaftlichen Absicherung beitragen.
Auf Basis dieser gemeinsamen Zielsetzung schließen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat die vorliegende Gesamtbetriebsvereinbarung ab.“

Eine frühere betriebliche Altersversorgung war zum 31. Dezember 1997 für neu eintretende Mitarbeiter geschlossen worden. 5

Die Beklagte hat dem Kläger im Jahr 2009 kein Treuegeld gezahlt. 6

Der Kläger hat beantragt, 7

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 200,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 29. Mai 2009 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, Treuegeld entsprechend der Regelung in Ziff. 6.16 der Musterbetriebsordnung der A-Tochtergesellschaften in den neuen Bundesländern (*Stand: 1. Juli 1994*) und unter den dort jeweils geregelten Voraussetzungen in der dort jeweils geregelten Höhe an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ansprüche des Klägers auf Treuegeld seien durch die GBV Nr. 19 zum 1. Januar 2008 abgelöst worden. Sie habe ab Mitte 2007 auf Betriebsversammlungen mehrfach darauf hingewiesen, dass die abzuschließende GBV zur betrieblichen Altersversorgung auch Ansprüche auf Treue- und Jubiläumsgeld ersetzen werde. Die kollektive Ausgestaltung der Treuegelder sei für alle Mitarbeiter offensichtlich gewesen. Eine Ablösung durch Betriebsvereinbarung sei deshalb ohne Weiteres zulässig gewesen. Für die betriebliche Altersversorgung würden bis zum Jahr 2050 zudem 45.262.737,11 Euro aufgewendet, während sich für Treue- und Jubiläumsgelder in dieser Zeitspanne nur 10.137.593,02 Euro ergeben würden.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben.

I. Die Klage ist insgesamt zulässig. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt, dass der Feststellungsantrag sich nicht auf das Jahr 2009, für das der Kläger eine Zahlungsklage erhoben hat, bezieht. Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, weil durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit auch für die nachfolgenden Jahre geklärt werden kann (*vgl. BAG 23. Februar 2011 - 10 AZR 96/10 - Rn. 15*).

- II. Die Klage ist sowohl mit dem Leistungsantrag für das Jahr 2009 wie auch mit dem Feststellungsantrag für die folgenden Jahre begründet. 12
1. Der Kläger hat einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung eines jährlichen Treuegelds erworben. Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerinnen haben im Zeitraum von 1994 bis 2003 Leistungen nach Maßgabe von Ziff. 6.16 der MuBO vorbehaltlos und ohne kollektivrechtliche Grundlage im Betrieb H erbracht. Aus diesem Leistungsverhalten konnte der Kläger auf einen Bindungswillen der Beklagten schließen, dauerhaft bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Treuegeld zahlen zu wollen (vgl. BAG 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - Rn. 37, BAGE 118, 360 [Treuegeld]; 28. März 2007 - 10 AZR 720/05 - Rn. 30 [Jubiläumsgeld]). Dieser Anspruch ist nicht durch eine gegenläufige betriebliche Übung nach Einstellung der Zahlungen entfallen (vgl. BAG 25. November 2009 - 10 AZR 779/08 - Rn. 21 ff., AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 87 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 11). Darüber streiten die Parteien nicht. 13
2. Der Anspruch auf Treuegeld ist mit Inkrafttreten der GBV Nr. 19 zum 1. Januar 2008 nicht entfallen. 14
- a) Ein vertraglicher Anspruch auf eine Sonderzahlung kann durch Kündigung oder einvernehmlich abgeändert oder beseitigt werden, er ist wie sonstige im Arbeitsvertrag geregelte Entgeltansprüche ohne entsprechende Abrede aber nicht „betriebsvereinbarungsoffen“ (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). Im Verhältnis von vertraglichen Ansprüchen zu solchen aus einer Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip. Anderes kann gelten, wenn ein wirksamer Vorbehalt vereinbart ist, wonach eine spätere Betriebsvereinbarung einen vertraglichen Anspruch verdrängen kann (vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 45/09 - Rn. 45; Fitting 25. Aufl. § 77 Rn. 198). 15
- b) Beruht der Anspruch auf Sozialleistungen auf einer betrieblichen Einheitsregelung, einer Gesamtzusage oder einer betrieblichen Übung, gelten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Besonderheiten. Solche 16

Ansprüche sind Teil einer generellen Regelung. Sie stehen in einem kollektiven Bezug, der den Arbeitnehmern bekannt ist. Ihre Abänderung durch nachfolgende Betriebsvereinbarung ist möglich, wobei nicht das Ablösungsprinzip (*Zeitkollisionsregel*), sondern ein modifiziertes Günstigkeitsprinzip gilt (*st. Rspr. seit BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C III 2 der Gründe, BAGE 53, 42; 19. Februar 2008 - 3 AZR 61/06 - Rn. 33, AP BetrAVG § 1 Nr. 52 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 9*). Die Regelungen der neuen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber der bisherigen betrieblichen Übung für die Gesamtheit der von ihr erfassten Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein. Auch ein solcher kollektiver Günstigkeitsvergleich erübrigt sich, wenn die vertragliche Regelung „betriebsvereinbarungsoffen“ ist, weil sie einen ausdrücklichen oder stillschweigenden Vorbehalt der Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung enthält. Der kollektive Günstigkeitsvergleich kann ferner entbehrlich sein, wenn der Arbeitgeber ein ihm zustehendes Gestaltungsrecht ausübt oder eine Vertragsanpassung wegen der Störung der Geschäftsgrundlage zu erfolgen hat (*BAG 19. Februar 2008 - 3 AZR 61/06 - Rn. 34, aaO*).

c) Es bedarf keiner Entscheidung, auf welche Weise der vertragliche Anspruch des Klägers auf Zahlung eines jährlichen Treuegelds abgeändert werden kann. Selbst wenn zugunsten der Beklagten unterstellt wird, dass der Anspruch einer Ablösung ohne kollektiven Günstigkeitsvergleich zugänglich ist, ist er durch die GBV Nr. 19 nicht abgelöst worden. Die GBV Nr. 19 bestimmt diese Rechtsfolge nicht. Auf einen kollektiven Günstigkeitsvergleich kommt es nicht an. 17

aa) Soll eine Betriebsvereinbarung vertragliche Ansprüche auf eine Sozialleistung ablösen, muss dieses Regelungsziel in jedem Falle ausdrücklich bestimmt sein oder sich der Betriebsvereinbarung durch Auslegung entnehmen lassen. Maßgeblich ist dabei der Leistungszweck der vereinbarten Sozialleistung. Entspricht der Leistungszweck einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung dem durch Gesamtzusage, betrieblicher Einheitsregelung oder betrieblicher Übung begründeten Anspruch, so kommt in diesem Leistungszweck der Wille zur Ablösung der bisherigen Leistung regelmäßig zum Ausdruck (*vgl. zur* 18

Ablösung einer Betriebsvereinbarung ohne Kündigung: BAG 10. August 1994 - 10 ABR 61/93 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 77, 313; Fitting § 77 Rn. 143). Doppelzahlungen sind gewöhnlich nicht bezweckt. Soll hingegen eine Sozialleistung abgelöst und durch eine grundlegend andere Sozialleistung ersetzt werden, kann dieses Regelungsziel dem Leistungszweck der neuen Sozialleistung nicht entnommen werden. Es bedarf dann einer ausdrücklichen Regelung in der neuen Betriebsvereinbarung.

- bb) Die GBV Nr. 19 regelt eine Ablösung von Treue- und Jubiläumsgeldzahlungen im Betrieb H durch (Wieder-)Einführung der betrieblichen Altersversorgung nicht. Der Wortlaut verhält sich in keiner Weise zu einer Ablösung solcher Ansprüche. Diese ergibt sich auch nicht aus dem Leistungszweck. Mit der GBV Nr. 19 ist die Schaffung einer betrieblichen Altersversorgung beabsichtigt. Diese soll nach der Präambel die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergänzen und zusammen mit einer angemessenen Eigenvorsorge zu einer zusätzlichen wirtschaftlichen Absicherung beitragen. Es handelt sich um eine Versorgung im Sinne des BetrAVG. Demgegenüber wird mit der Zahlung eines Treuegelds eine langjährige Betriebszugehörigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis anerkannt und das Festhalten am Arbeitsverhältnis honoriert. Beide Leistungszwecke unterscheiden sich ganz erheblich voneinander. Dies verdeutlicht das Leistungsverhalten der Beklagten, die mindestens seit 1994 bis zur Schließung der betrieblichen Altersversorgung zum 31. Dezember 1997 parallel Treue- und Jubiläumsgelder sowie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbracht hat. 19

- cc) Unerheblich ist, was der Geschäftsführer der Beklagten in Betriebsversammlungen geäußert hat. Sein Ablösewille hat sich in der GBV Nr. 19 jedenfalls nicht niedergeschlagen. 20

- d) Der Klageanspruch zu 1. ist der Höhe nach unstreitig. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. 21

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

22

Mikosch

Richter am Bundesar-
beitsgericht Reinfelder
ist wegen eines länge-
ren Urlaubs verhindert
zu unterschreiben.

Mestwerdt

Mikosch

Großmann

Auerbach