

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 123/08  
8 Sa 890/07  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
16. Februar 2010

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Februar 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtliche Richterin Perreng und den ehrenamtlichen Richter Bialojahn für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 31. Oktober 2007 - 8 Sa 890/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die versorgungsrechtliche Verpflichtung der Beklagten, an den Kläger Weihnachtsgeld für die Jahre 2005 und 2006 in rechnerisch unstrittiger Gesamthöhe von 500,00 Euro zu zahlen. 1

Der Kläger, der im Zeitraum vom 1. Januar 1966 bis zum 1. Januar 2001 bei der Beklagten beschäftigt war, bezieht nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis von der Beklagten Versorgungsleistungen. 2

Ohne Rücksicht auf die Höhe des vormaligen Arbeitsentgelts und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zahlte die Beklagte seit 1992 an alle Betriebsrentner jeweils im November eines jeden Jahres einen Betrag in Höhe von 500,00 DM, später in Höhe von 250,00 Euro, als Weihnachtsgeld. 3

In Umsetzung eines „Konzept(es) zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“ teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 22. Januar 2002 auszugsweise Folgendes mit: 4

„... im Rahmen der Überarbeitung des Sozialleistungstableaus ... hat der Vorstand entschieden, dass die freiwillige Zahlung, die Sie in der Vergangenheit gemeinsam mit Ihrer Rentenzahlung im November erhielten, nur noch bis 2004 geleistet wird.“

In den Abrechnungen, welche die Beklagte dem Kläger im November 2002, 2003 und 2004 erteilte, rechnete die Beklagte das Weihnachtsgeld als „Versorgungsbezug freiwillige Zahlung“ ab. Wie in ihrem Schreiben vom 22. Januar 2002 angekündigt, stellte die Beklagte im Jahr 2005 die Zahlung des Weihnachtsgeldes an die Betriebsrentner, so auch an den Kläger, ein. 5

Der Kläger, der seinen Zahlungsanspruch auf die Grundsätze zur betrieblichen Übung gestützt hat, hat behauptet, sein mittlerweile verstorbener Arbeitskollege B habe unter Bezugnahme auf das Schreiben der Beklagten vom 22. Januar 2002 dem angekündigten Wegfall des Weihnachtsgeldes ua. in seinem, des Klägers, Namen schriftlich widersprochen. 6

Der Kläger hat beantragt, 7

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 250,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Januar 2006 zu zahlen, und
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 250,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Dezember 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung sei auf Betriebsrentner nicht anwendbar. Selbst wenn man die für Arbeitsverhältnisse entwickelten Grundsätze auf Versorgungsverhältnisse erstrecke, stehe der Leistung ein immanenter Freiwilligkeitsvorbehalt entgegen. Denn im Gegensatz zur Zahlung an aktive Arbeitnehmer verfolge die Zahlung von Weihnachtsgeld an Betriebsrentner ersichtlich nicht den Zweck, Arbeitsleistung zu honorieren oder Betriebstreue zu fördern. Zumindest habe sie mit dem Schreiben vom 22. Januar 2002 ein ihr aufgrund der Eigenheiten der Leistung zustehendes Widerrufsrecht unter Beachtung der Grenzen billigen Ermessens ausgeübt. Der Widerruf sei nicht am Maßstab der Bestimmungen des BetrAVG zu messen, da sie mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes keinen Versorgungszweck verfolge. Ihr Interesse an einer Sanierung des Unternehmens überwiege das Interesse der Betriebsrentner an der Fortführung der Leistungen. Schließlich habe eine gegenläufige betriebliche Übung, welche sie in den Jahren 2002, 2003 und 2004 etabliert habe, einen etwaigen Anspruch des Klägers beseitigt. 8

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage. 9

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu  
Recht stattgegeben. Der Klageanspruch findet seine Rechtfertigung in den  
Grundsätzen, welche die Rechtsprechung zur betrieblichen Übung entwickelt  
hat, und in den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug. 10

I. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber die  
betriebliche Übung ausdrücklich als Rechtsquelle anerkannt (*§ 1b Abs. 1 Satz 4  
BetrAVG*). Danach steht der Verpflichtung aus einer ausdrücklichen Ver-  
sorgungszusage eine auf betrieblicher Übung beruhende Versorgungsver-  
pflichtung gleich. 11

1. Die betriebliche Übung ist ein gleichförmiges und wiederholtes Ver-  
halten des Arbeitgebers, das geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine  
Leistung zu begründen, wenn die Leistungsempfänger aus dem Verhalten des  
Arbeitgebers schließen dürfen, ihnen werde die Leistung auch künftig gewährt  
(vgl. *BAG 29. April 2003 - 3 AZR 247/02 - zu I 1 der Gründe, EzA BetrAVG § 1  
Betriebliche Übung Nr. 4*). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundes-  
arbeitsgerichts wird durch eine mindestens dreimalige vorbehaltlose Ge-  
währung einer Weihnachtsgratifikation, wenn nicht die Umstände des Falles  
eine andere Auslegung bedingen, eine Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem  
Gesichtspunkt der betrieblichen Übung begründet, mit der Folge, dass er sich  
von dieser Verpflichtung nicht mehr einseitig lossagen kann (*26. März 1997  
- 10 AZR 612/96 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 50  
= EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 38*). Für die Zahlung von Weihnachtsgeld an Betriebsrentner gilt nichts anderes. 12

Indem die Beklagte über mehr als zehn Jahre an die Betriebsrentner  
ohne Rücksicht auf die Höhe des vormaligen Arbeitsentgelts oder auf die Dauer  
der Betriebszugehörigkeit jeweils mit den Versorgungsbezügen für den Monat  
November ein Weihnachtsgeld iHv. zunächst 500,00 DM und später 13

250,00 Euro zahlte, begründete sie eine betriebliche Übung, die das Versorgungsverhältnis der Parteien dergestalt änderte, dass dem Kläger gegen die Beklagte ein vertraglicher Anspruch auf die Gewährung der Gratifikation zusteht. Das aus Anlass des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses geleistete Rentnerweihnachtsgeld diene der Altersversorgung der Versorgungsempfänger.

Zwar zahlte die Beklagte an den Kläger, der erst 2001 aus dem Arbeitsverhältnis ausschied und seit diesem Zeitpunkt Versorgungsleistungen bezieht, vor der Verlautbarung vom 22. Januar 2002 nur einmal ein Weihnachtsgeld; jedoch ist auch der Kläger in die gegenüber den übrigen Betriebsrentnern begründete Übung einbezogen. Versorgungspflichten aus einer betrieblichen Übung kann der Arbeitgeber sowohl während des Arbeitsverhältnisses gegenüber den Versorgungsanwärtern als auch nach Eintritt des Versorgungsfalles gegenüber den Versorgungsempfängern eingehen (*BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 189/06 - Rn. 18, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 79*), etwa dadurch, dass im Versorgungsfall an die ausgeschiedenen Arbeitnehmer Leistungen erbracht werden (*vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 475/05 - Rn. 38*). Begründet der Arbeitgeber durch die wiederholte Gewährung von Leistungen an Versorgungsempfänger eine betriebliche Übung, können die aktiven Arbeitnehmer, die unter Geltung dieser Übung im Betrieb arbeiteten, darauf vertrauen, dass die Übung nach Eintritt des Versorgungsfalles fortgeführt wird (*vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 475/05 - Rn. 38*).

14

2. Der Einwand der Revision, diese Grundsätze führten zu einer Ewigkeitsgarantie für in der Vergangenheit erbrachte Arbeitgeberleistungen, gibt dem Senat keine Veranlassung, von seiner Rechtsprechung abzurücken. Betriebsrentenansprüche aus betrieblicher Übung lassen sich nicht deshalb verneinen, weil zur Abänderung oder Ablösung derartiger Ansprüche das Instrumentarium der Änderungskündigung oder der kollektivvertraglichen Abänderung regelmäßig nicht zur Verfügung steht. Grundsätzlich kann nicht wegen der Schwierigkeiten, einen Anspruch zu beseitigen oder zu verändern, seine Entstehung geleugnet werden. Betriebsrentenrechtliche Ansprüche

15

aufgrund betrieblicher Übung sind nicht solche minderer Qualität oder geringerer Bestandskraft. Da im Übrigen Art, Bedeutung und Begleitumstände der üblich gewordenen Leistung bei der Bestimmung des Inhalts einer betrieblichen Übung zu berücksichtigen sind, können sich im Einzelfall Bedingungen, Änderungs- oder Widerrufsvorbehalte ergeben (*BAG 29. April 2003 - 3 AZR 247/02 - zu 1 2 der Gründe, EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 4*). Darüber hinaus bedarf der Arbeitgeber nicht eines besonderen Schutzes. Er selbst hat es in der Hand, das Entstehen einer betrieblichen Übung zu vermeiden, indem er mit der Zahlung von Weihnachtsgeld einen hinreichend deutlichen Vorbehalt verbindet, dem zufolge die Leistung keine Rechtsansprüche für die Zukunft begründet (*vgl. BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 189/06 - Rn. 27, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 79*).

3. Die Beklagte stellte die Zahlung der Gratifikation nicht unter einen immanenten Freiwilligkeitsvorbehalt, der das Entstehen einer anspruchsbegründenden betrieblichen Übung gehindert hätte. Will der Arbeitgeber vermeiden, dass aus der Stetigkeit seines Verhaltens eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, muss er den einschränkenden Vorbehalt zwar nicht ausdrücklich formulieren, aber klar und deutlich zum Ausdruck bringen (*vgl. BAG 19. Februar 2008 - 3 AZR 61/06 - Rn. 20, AP BetrAVG § 1 Nr. 52 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 9*). Hieran fehlt es im Streitfall. 16

II. Das durch die betriebliche Übung begründete Leistungsversprechen der Beklagten wurde in der Folgezeit weder durch einen Widerruf seitens der Beklagten noch durch eine einvernehmliche Änderung des Versorgungsverhältnisses aufgehoben. 17

1. Die Beklagte hat die Gratifikationsverpflichtung nicht wirksam widerrufen. Wollte man das Schreiben der Beklagten vom 22. Januar 2002 als Widerruf auffassen, fehlte es an einem Widerrufsrecht, das die Beklagte gegenüber ihren Betriebsrentnern hätte ausüben können. Denn die Beklagte gewährte in den Jahren 1992 bis 2001 das Weihnachtsgeld, ohne sich einen Widerruf der Leistung vorzubehalten. Soweit die Revision einwendet, die Gewährung des Weihnachtsgeldes sei mit einem immanenten Widerrufsvor- 18

behalt verknüpft, verkennt sie, dass ein Widerrufsvorbehalt ebenso wie ein Freiwilligkeitsvorbehalt nur angenommen werden kann, wenn der Arbeitgeber ihn den Leistungsempfängern gegenüber hinreichend klar und deutlich erklärt.

2. Die Mitteilung der Beklagten in dem Schreiben vom 22. Januar 2002 änderte das Leistungsversprechen ebenso wenig wie die von ihr mit dem Hinweis „Versorgungsbezug freiwillige Zahlung“ versehenen Abrechnungen dergestalt, dass die Beklagte im Jahr 2005 aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehalts berechtigt gewesen wäre, die Zahlung zu verweigern. Zugunsten der Beklagten unterstellt, die Mitteilung und/oder die Abrechnungen enthielten das Angebot an Betriebsrentner, die Gratifikationsleistung in eine Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, umzuwandeln, hätte der Kläger dieses Angebot nicht angenommen. Dies gilt unabhängig davon, ob Herr B der seitens der Beklagten angekündigten Einstellung der Weihnachtsgeldleistung im Namen des Klägers schriftlich widersprach. 19

a) In dem bloßen Schweigen des Klägers lag keine Annahmeerklärung. 20

Eine Vertragspartei, die in ein bestehendes Vertragsverhältnis einschränkende Bedingungen einführen will, kann nach der Verkehrssitte nicht schon das bloße Schweigen des Empfängers auf das Angebot der Vertragsänderung als Annahme desselben werten (*vgl. BAG 14. August 1996 - 10 AZR 69/96 - zu II 2 der Gründe, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 47 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 144*). Wer auf ein Angebot nicht reagiert, stimmt diesem, wie aus § 147 BGB folgt, nicht zu. Insbesondere bei Angeboten, die auf eine Vertragsänderung zu Lasten des Erklärungsempfängers zielen, kann nicht ohne weiteres unterstellt werden, dass derjenige, der nicht reagiert, mit dem ihm angesonnenen Nachteil einverstanden ist (*BAG 18. September 2001 - 9 AZR 307/00 - zu I 2 c bb der Gründe, AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung Nr. 37 = EzA BGB § 611 Mehrarbeit Nr. 9*). Nur unter besonderen Umständen kann Schweigen des Erklärungsempfängers als Zustimmung zu verstehen sein, wenn nämlich der Erklärende nach Treu und Glauben und der Verkehrssitte annehmen durfte, der andere Vertragsteil werde der angebotenen Vertragsänderung widersprechen, wenn er mit ihr nicht einverstanden sein 21

sollte (*BAG 26. März 1997 - 10 AZR 612/96 - zu II 3 a der Gründe, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 50 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 38*).

Die Beklagte konnte nicht davon ausgehen, der Kläger erkläre sich allein durch die widerspruchslose Entgegennahme der Weihnachtsgratifikation in den Jahren 2002 bis 2004 mit einem Änderungsangebot einverstanden. Die Beklagte hat besondere Umstände, die darauf schließen ließen, dem Schweigen des Klägers komme ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zu, nicht vorgetragen; im Übrigen sind sie nicht ersichtlich. 22

b) Eine Zustimmung des Klägers kann auch unter dem Gesichtspunkt der gegenläufigen betrieblichen Übung nicht angenommen werden. 23

aa) Nach der bisherigen Rechtsprechung konnte eine betriebliche Übung im laufenden Arbeitsverhältnis durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden (*letztmalig BAG 28. Mai 2008 - 10 AZR 274/07 - Rn. 32, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 80 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 8*). So ging das Bundesarbeitsgericht davon aus, der Arbeitgeber könne durch die Erklärung, die augenblicklich geschuldete Gratifikation sei künftig eine Leistung, auf die kein Rechtsanspruch bestehe, den Inhalt der durch die betriebliche Übung begründeten Leistungsvereinbarung ändern, wenn der Leistungsempfänger der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widerspreche. Die Zahlung stehe nach Ablauf der Dreijahresfrist unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt, der es dem Arbeitgeber ermögliche, die Zahlung einzustellen. Durch die dreimalige widerspruchslose Annahme einer ausdrücklich unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlten Gratifikation erscheine eine ausdrückliche Änderung der vertraglichen Abrede verzichtbar. 24

bb) Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung war ohnehin eine gegenläufige Übung nicht anzuerkennen. 25

Das Arbeitsverhältnis, für welches die Rechtsprechung das Institut der gegenläufigen Übung entwickelt hat, ist durch den Austausch von Leistung und Gegenleistung geprägt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die vertraglich geregelte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu vergüten (§ 612 Abs. 1 BGB). Bei einem 26



Rechtsverhältnis, das auf einem Geben und Nehmen beruht, mag der Gedanke, eine Partei werde einer Vertragsänderung, wenn sie sie verhindern wolle, widersprechen, nicht von vornherein von der Hand zu weisen sein. Anders ist dies bei einem Rechtsverhältnis wie dem Versorgungsverhältnis. Dieses wird durch die einseitige Leistungspflicht des Versorgungsschuldners geprägt. Den Versorgungsempfänger treffen keine primären Leistungspflichten. Die unterschiedliche Struktur der Rechtsbeziehung verbietet es, den Rechtsgedanken der gegenläufigen Übung auf das Betriebsrentenrecht zu übertragen.

cc) Im Übrigen hat der Zehnte Senat seine bisherige Rechtsprechung in der Entscheidung vom 18. März 2009 (- 10 AZR 281/08 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 83 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 9) aufgegeben. 27

dd) Die Beklagte kann sich nicht auf die bisherige Rechtsprechung zur gegenläufigen betrieblichen Übung berufen. Der Umstand, dass die Versorgungszusage vor dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 erteilt wurde, ändert hieran nichts. 28

(1) Gem. Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das AGB-Gesetz, soweit nicht ein anderes bestimmt ist, in der bis zu diesem Tag geltenden Fassung anzuwenden. Mit Schreiben vom 22. Januar 2002 unternahm die Beklagte den Versuch, die bestehende betriebliche Übung unter Benutzung Allgemeiner Geschäftsbedingungen inhaltlich zu ändern. Zu diesem Zeitpunkt fanden die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB auf das Versorgungsverhältnis der Parteien Anwendung. 29

(2) Stellte man zugunsten der Beklagten nicht auf den Zeitpunkt ab, zu dem die Beklagte die Allgemeinen Geschäftsbedingungen in das Versorgungsverhältnis einführte, sondern auf den Zeitpunkt, zu dem die betriebliche Übung begründet wurde, also auf die Jahre 1992 bis 1994, änderte dies im Ergebnis nichts. Das Vertrauen eines Arbeitgebers, vertragliche Ansprüche, die auf eine betriebliche Übung zurückgehen, zu einem späteren Zeitpunkt durch eine gegenläufige Übung beseitigen zu können, ist nicht schutzwürdig. Denn auch 30

unter Geltung des Rechtsinstituts der gegenläufigen Übung konnte der Arbeitgeber nicht darauf vertrauen, die Leistung nachträglich unter einen Vorbehalt zu stellen. Dem durch die betriebliche Übung begünstigten Leistungsempfänger stand es frei, der in Aussicht gestellten Vertragsänderung zu widersprechen und auf diese Weise seine Rechtsansprüche zu wahren (vgl. BAG 26. März 1997 - 10 AZR 612/96 - zu II 3 b der Gründe, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 50 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 38).

(3) Im Übrigen sprechen gewichtige Gründe dafür, auch in sog. Altfällen Sachverhalte, die nach dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes liegen, dem Regime der §§ 305 ff. BGB zu unterwerfen. Denn die Vorschrift des Art. 229 § 5 EGBGB, die als intertemporales Kollisionsrecht dem Vertrauensschutz ausreichend Rechnung trägt, bedarf im Regelfalle einer Modifizierung durch die Gerichte für Arbeitssachen nicht. 31

Gemäß Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB sind auf Dauerschuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 begründet wurden, vom 1. Januar 2003 an die Vorschriften in der dann geltenden (Neu-)Fassung anzuwenden. Durch die Einräumung einer einjährigen Übergangsfrist hat der Gesetzgeber dem Vertrauensschutz des Arbeitgebers im Regelfalle genügt (vgl. BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - Rn. 37, AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 21 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 17). Umstände, die eine vom Regelfall abweichende Beurteilung rechtfertigen, hat die Beklagte nicht vorgetragen; im Übrigen sind sie nicht ersichtlich. 32

III. Die Zinsentscheidung folgt aus den gesetzlichen Regeln über den Schuldnerverzug, § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB. 33

Reinecke

Schlewing

Suckow

Perreng

Bialojahn