
Datum: 12.11.2021
Gericht: Arbeitsgericht Wuppertal
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Ca 100/21
ECLI: ECLI:DE:ARBGW:2021:1112.4CA100.21.00

Schlagworte: Betriebliche Altersversorgung; Zuschuss zu Stromkosten für die Witwe
Normen: Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V); TV-SR § 5 Abs. 2 Satz 1

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte ab dem 01.05.2019 verpflichtet ist, bis zu seinem Tod den Kläger sowie ggf. für die Dauer des Witwenstandes seine Ehefrau von den Kosten für Strom und ggf. Gas der Beklagten in Höhe von 25% der anfallenden Kosten freizustellen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Streitwert: 720,00 €.

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten beziehungsweise deren Rechtsvorgängerin seit dem 01.08.1977 im Bereich der Kanalreinigung beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 30.04.2019. Seit dem 01.05.2019 bezieht der Kläger seine Regelaltersrente.

Der Kläger war bis zum Jahr 1997 städtischer Mitarbeiter, bevor er im Wege des Betriebsübergangs Mitarbeiter der Beklagten wurde. Als städtischer Mitarbeiter ist der Kläger zu den Bestimmungen der tariflichen Regelwerke für den kommunalen öffentlichen Dienst mit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung angestellt worden, dass auf sein Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe BMT-G vom 31.01.1962 und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge – des Bezirkszusatztarifvertrages BZT-G NRW in ihrer jeweils geltenden Fassung und die für den

1

2

3

Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung findet. Zu diesen Konditionen der tariflichen Regelwerke und zu den tariflichen Bedingungen der Beklagten ab dem Zeitpunkt der Übernahme des Stadtbetriebes Kanalreinigung durch die Beklagte ist der Kläger in der Folge und bis zu seiner Verrentung bei der Beklagten durchgehend beschäftigt worden.	
Die Beklagte hat allen übernommenen ehemals städtischen Mitarbeitern ebenso wie von ihr selbst eingestellten Mitarbeitern und so auch dem Kläger den – in den Entgeltabrechnung ausdrücklich bezeichneten – „Rabatt P. AG“ nach der ursprünglichen Gesamtzusage und nachfolgend nach den tariflichen Regelungen gewährt.	4
Unter dem 26.09.1975 gab es eine Vorstandsverfügung der damals als Z. J. AG firmierenden Beklagten zu einem Werkstarif für Energieleistungen. Diese Regelung lautete auszugsweise wie folgt:	5
Betrifft: Werkstarif	6
<u>0 Bezugsberechtigte</u>	7
00 Für den gemessenen Haushaltsbezug von elektrischer Energie und Gas wird auf Antrag eine Ermäßigung eingeräumt:	8
000 vollbeschäftigten Betriebsangehörigen,001 ehemaligen Betriebsangehörigen,002 Witwen ehemaliger Betriebsangehöriger für die Dauer des Witwenstandes,	9
<u>1 Voraussetzungen für die Gewährung des Werkstarifs sind:</u>	10
10 der eigene Haushalt,	11
11 die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei den P./BEV bzw. – vor dem 01.04.1948 – den Städt. Werken Wuppertal der	12
110 Betriebsangehörigen von mindestens 6 Monaten,111 ehemaligen Betriebsangehörigen von mindestens 5 Jahren bis zu ihrer Inruhesetzung,	13
12 der Bestand der Ehe während der aktiven Betriebszugehörigkeit des verstorbenen Ehemannes.	14
...	15
<u>5 Tarife</u>	16
Ab 01.01.1976 erhalten Bezugsberechtigten 25 % Rabatt auf die allgemeinen Tarife für die Versorgung mit elektrischer Energie und Gas sowie auf Sondervertragspreise für Raumheizung und sonstigen Haushaltsbedarf.	17
<u>6 Besitzstand</u>	18
Hinsichtlich der auf dieser Verfügung beruhenden Ansprüche wird kein Besitzstand begründet.	19
<u>7 Kündigung</u>	20
	21

Der Anspruch auf Werkstarif kann – auch mit Wirkung gegenüber ehemaligen Betriebsangehörigen – unter Aufheben oder Ändern der Verfügung mit einer Frist von 3 Monaten zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden.

...“ 22

Ab dem 01.01.2005 fand der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung. 23

In den Jahren 2006 / 2007 fand eine Umstrukturierung der Z. J. AG statt. In diesem Zusammenhang schlossen die P. AG und die P.-Unternehmensgruppe, zu der auch die Beklagte zählt, einerseits und die Gewerkschaft Verdi andererseits den Tarifvertrag zur Sicherung der sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der P.-Unternehmensgruppe vom 10. November 2006, kurz TV-SR, der unter anderem bestimmt: 24

„Präambel 25

Die Z. J. AG, ein einheitliches und sich mehrheitlich im Eigentum der Stadt Wuppertal befindliches Versorgungs- und Verkehrsunternehmen, wird durch eine grundlegende Umstrukturierung in mehrere Unternehmen geteilt. Dieser Tarifvertrag wird zur Sicherung der sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der P.-Unternehmensgruppe abgeschlossen. 26

§1 Geltungsbereich 27

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten der diesen Tarifvertrag abschließenden oder beitreten Unternehmen, sofern der Geltungsbereich für einzelne Regelungen dieses Tarifvertrages nachstehend nicht abweichend festgelegt wird. 28

(2) Der § 4 I dieses Tarifvertrages gilt nur für heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 2 III. 29

(3) Der Tarifvertrag bindet und verpflichtet die ihn abschließenden und die ihm beitreten Unternehmen und Parteien. 30

§ 2 Definitionen 31

(1) Der Begriff „P.-Unternehmensgruppe“ im Sinne dieses Tarifvertrags meint folgende bestehende, sich in Gründung befindliche bzw. zu gründende Unternehmen: P.-I. GmbH (Arbeitstitel) P. U. GmbH (Arbeitstitel) Z. J. AG und die P. Q. GmbH. 32

(2) „Stichtag“ im Sinne dieses Tarifvertrages ist: 33

für die P. I. GmbH und die P. U. GmbH der Tag, an dem die ersten Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Z. J. AG durch Betriebsübergang auf eines der beiden Unternehmen übergehen, 34

für die Z. J. AG der Tag, auf den der spätere der beiden oben genannten Stichtage fällt. 35

(3) Der Begriff „heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ im Sinne dieses Tarifvertrags meint alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, 36

die	
am jeweiligen Stichtag in einem Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe stehen werden und	37
am Vortrag des oben genannten Stichtages in einem Arbeitsverhältnis mit der Z. J. AG standen.	38
Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sind ausgeschlossen.	39
§ 3 Tarifbindung	40
(1) Die Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe führen die bei der Z. J. AG am Vortrag des Stichtages geltenden Tarifverträge – ausdrücklich einschließlich des Tarifvertrages...Tarifvertrag vom 17. Januar 2005 zur Einführung des TV-V bei der Z. J. AG (P. AG)“ – in ihrer jeweils gültigen Fassung weiter und erklären ihren Willen, den Abschluss identischer Tarifverträge beim Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen zu beantragen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) erklärt sich schon jetzt zum Abschluss dieser Tarifverträge bereit.	41
(2) Die Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe werden die Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen beantragen, sofern dadurch die Regelungen in Absatz 1 keine Einschränkungen erfahren.	42
(...)	43
§ 5 Materielle Sicherung	44
(1) Die Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe treten zum Stichtag in die am Vortrag des Stichtages bei der Z. J. AG bestehenden und im Zuge des Betriebsübergangs jeweils auf die Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe übergegangenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ein. Im Zuge des jeweiligen Betriebsübergangs wird keine Veränderung der Eingruppierung und Einstufung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und keine Streichung von Entgeltbestandteilen und auch keine andere Veränderung des derzeitigen Entgelts vorgenommen.	45
(2) Die zum Vortrag des Stichtags bei der Z. J. AG gewährten betrieblichen Sozialleistungen werden für heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe fortgeführt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erst nach dem Stichtag ihr Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe beginnen, werden die bis zum Vortrag des Stichtages bei der Z. J. AG gewährten betrieblichen Sozialleistungen bis zu einer Neuregelung in den Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe fortgeführt.	46
(...)	47
§ 6 Immaterielle Sicherung	48
Im Zuge des jeweiligen Betriebsübergangs wird keine Veränderung des Tätigkeitsbereichs, des Arbeitsinhaltes und des Arbeitsortes der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgenommen. Eventuelle spätere Veränderungen in den vorgenannten Bereichen erfolgen auf der Grundlage der dann in dem jeweiligen Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe geltenden Regelwerke.	49

§ 7 Betriebsvereinbarungen	50
(1) Die Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe treten in die am Vortag des Stichtages bei der Z. J. AG geltenden Betriebsvereinbarungen ein.	51
(...)	52
§ 8 Zusatzversorgung	53
Die Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe werden die Ansprüche aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 18 TV-V, auf Versicherung unter eigener Beteiligung dann zum Zwecke einer zusätzlichen Altersvorsorge nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal- (ATV-K) oder des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) in ihrer jeweilig geltenden Fassung, erfüllen.	54
...	55
Im Jahre 2018 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass für Rentner der Energiekostenrabatt nur noch 15 % statt 25 % betrage. Hiergegen wandte sich der Kläger mit einem Schreiben vom 21.08.2018, welches von der Beklagten mit Schreiben vom 27.08.2018 beantwortet wurde (Blatt 16 der Akte). In diesem Schreiben teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass gegenwärtig noch mehrere Verfahren beim BAG zu ähnlich gelagerten Fällen anhängig seien. Auch in diesen Verfahren gehe es um die Fragestellung, ob und unter welchen Voraussetzungen im Ruhestand gewährte Personalrabatte als Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu qualifizieren seien. Gegenstand sei zudem auch die grundsätzliche Zulässigkeit und der Umfang der Kürzung gegenüber Betriebsrentnern. Weiter teilte die Beklagte in diesem Schreiben mit, dass für den Fall, dass das BAG in einem der anhängigen Verfahren eine Grundsatzentscheidung zu Lasten der Beklagten treffen würde, man diese Rechtsprechung auch in Bezug auf die Ansprüche des Klägers berücksichtigen würde und den Energiekostenzuschuss entsprechend anpassen würde.	56
Im Jahr 2019 fragt der Kläger telefonisch bei der Beklagten nach und erhielt im Februar 2020 die telefonische Rückmeldung durch den Mitarbeiter der Beklagten, Herrn X. C., nach der die Beklagte bei ihm bei ihrer Entscheidung bleibe. Auf das anwaltliche Schreiben des Klägers vom 26.02.2020 erfolgte keine weitere Reaktion.	57
Mit seiner am 29. April 2020 beim Arbeitsgericht Wuppertal eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass er von den Kosten der Energielieferung für Strom und gegebenenfalls Gas in Höhe von 25 % freigestellt wird. Er beruft sich hierbei auf die Rechtsprechung des BAG vom 26.03.2013 zum AZ 3 AZR 68/11 aus der sich ergebe, dass die Gewährung eines Energiekostenrabatts in Höhe von 25 % der gemessenen Verbrauchskosten für Strom und Gas eine betriebliche Sozialleistung sei. Die vom BAG zitierten Voraussetzungen würden auch in seinem Fall vorliegen. Die Beklagte hat im Mai 2020 zunächst mitgeteilt, dass sich die Tarifvertragsparteien darum bemühen würden, eine einheitliche Lösung für alle vergleichbaren Fälle zu schaffen. Insofern sei ein weiteres Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wuppertal bis zum 30.06.2020 ausgesetzt worden. Auch mit Schreiben vom 2. September 2020 hat die Beklagte darum gebeten, das Verfahren im Hinblick auf die Verhandlungen terminlos zu stellen. Dies ist mit dem Einverständnis des Klägers erfolgt.	58

Sodann hat der Kläger das Verfahren im Juli 2021 wieder aufgenommen. Sein Fall sei mit dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wuppertal 5 Ca 2779/20 / LAG Düsseldorf 12 Sa 343/21 zu vergleichen bei dem identische tarifliche Regelwerke vorliegen würden. Auch in diesem Urteil sei festgestellt worden, dass ein entsprechender Rabatt auf Freistellung der Energiekosten in Höhe von 25 % bestehe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

es wird festgestellt, dass die Beklagte ab dem 01.05.2019 verpflichtet ist, bis zu seinem Tod den Kläger sowie gegebenenfalls für die Dauer des Witwenstandes seine Ehefrau von den Kosten für Strom und gegebenenfalls Gas der Beklagten in Höhe von 25 % der anfallenden Kosten freizustellen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass das von dem Kläger in Bezug genommene Verfahren zum Aktenzeichen 12 Sa 343/21 im Hinblick auf den zugrunde liegenden Sachverhalt nicht vergleichbar sei. Der Kläger des Verfahrens vor dem LAG Düsseldorf sei selbst von der Reorganisation betroffen gewesen. Sein Arbeitsverhältnis sei von der Beklagten auf die P. MN. GmbH übergegangen. Im Gegensatz dazu sei der Kläger vor und nach der Reorganisation ununterbrochen bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Die Reorganisation habe daher keine Bedeutung für sein Arbeitsverhältnis gehabt. Außerdem sei diese Entscheidung des LAG Düsseldorf zum Aktenzeichen 12 Sa 343/21 nicht rechtskräftig. Die Beklagte habe Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt.

Darüber hinaus sei mitzuteilen, dass das BAG einer Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten in einem weiteren Fall, der beim LAG Düsseldorf anhängig gewesen sei und eine Klägerin betroffen habe, die ebenfalls nicht von der Reorganisation betroffen gewesen sei, stattgegeben habe. Insofern werde beantragt, das Verfahren auszusetzen, jedenfalls aber terminlos zu stellen. In der Sache selbst sei der Sachvortrag des Klägers unsubstantiiert und nicht einlassungsfähig. Die anspruchsbegründenden Tatsachen würden nicht vorgetragen. Maßgebliche Dokumente würden nicht vorgelegt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet. Der Kläger hat nach § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR Anspruch darauf, dass die Beklagte ihn auf Lebenszeit und gegebenenfalls nach seinem Tod seine Witwe auf deren Lebenszeit – jedenfalls für die Dauer ihres Witwenstands – von den Kosten für Strom und Gas in Höhe von 25 % der anfallenden Kosten freistellt.

I.

Gemäß § 256 Abs. 1 ZPO kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Klage muss sich dabei nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen. Es reicht, wenn sie sich auf einzelne sich daraus ergebende Rechte oder Folgen beschränkt, sofern dafür ein Feststellungsinteresse besteht (BAG, 13.12.2011 – 3 AZR 852/09-, zitiert nach juris).

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihn von den Forderungen der P. AG oder eines Nachfolge-Versorgungsunternehmens aus dem Bezug von Strom und Gas in Höhe von 25% der tatsächlich angefallenen Kosten in der Zeit ab dem 01.05.2019 freizustellen. Hierbei handelt es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis. Da die Beklagte die vom Kläger begehrte Freistellungsverpflichtung bisher nicht anerkannt hat und den Kläger bisher auf aufstehende Entscheidungen des BAGs oder Verhandlungen der Tarifvertragsparteien vertröstet hat, steht dem Kläger auch ein Feststellungsinteresse zu. Der Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit der Feststellungsanträge nicht entgegen. Ein Feststellungsinteresse ist gegeben, wenn auf diesem Weg eine sachgemäße, einfache Erledigung der auftretenden Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (BAG, 26.03.2013 – 3 AZR 68/11-; BAG, 28.06.2011 – 3 AZR 286/09 – RdNr. 17, zitiert nach juris). Dies ist hier der Fall.

II. 72

Soweit die Beklagte im Hinblick auf die beim BAG anhängigen Verfahren die Aussetzung des Verfahrens gemäß § 148 ZPO beantragt hat, liegen die Voraussetzungen einer Aussetzung bei Vorentscheidung nicht vor. Voraussetzung für die Aussetzung des Verfahrens ist die Abhängigkeit, d. h. die Entscheidung muss von einem Rechtsverhältnis abhängen, dass im auszusetzenden Prozess Vorfrage ist und das entweder den Gegenstand des anderen anhängigen Prozesses bildet oder von einer Verwaltungsbehörde festzustellen ist. Hierbei genügt nicht die Gleichartigkeit verschiedener Ansprüche aus einem Vertrag, nicht die bloße Möglichkeit widersprechender Entscheidungen, nicht der Umstand, dass der an sich entscheidungsreife Rechtsstreit durch den anderen Prozess gegenstandslos werden könnte. Bereits diese Voraussetzung ist vorliegend nicht gegeben. Der vorliegende Rechtsstreit kann völlig unabhängig von dem beim BAG anhängigen Rechtsstreit geführt werden. Hinzu kommt, dass die Beklagte bisher nicht ausdrücklich erklärt hat, dass sie sich dem Ergebnis des dortigen Rechtsstreits unterwirft und im Falle des Unterliegens die entsprechenden Zahlungen an den Kläger leisten wird. Insoweit bezieht sich das Verfahren vor dem BAG nur auf das Rechtsverhältnis zwischen der Beklagten und der dortigen Klägerin. Für das Rechtsverhältnis des Klägers im hiesigen Verfahren wird dadurch keine Feststellung getroffen.

Mit einem Terminlosstellen des Verfahrens war der Kläger nicht einverstanden. Auch unter prozessökonomischen Gesichtspunkten war dies nicht begründet.

III. 75

Die Klage ist begründet. Der Kläger hat nach § 611 a BGB in Verbindung mit § 5 Abs. 2 TV-SR einen Anspruch auf die begehrte anteilige Freistellung von den Kosten für Strom und Gas.

Der Kläger hat behauptet, dass auf sein Arbeitsverhältnis der TV-SR kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme anzuwenden ist. Auch wenn der Kläger den zum damaligen Zeitpunkt geschlossenen Arbeitsvertrag als Dokument nicht vorlegen konnte, war er aufgrund des tatsächlichen Sachverhaltes berechtigt, die entsprechende Behauptung der in Bezugnahme der Tarifverträge in seinen Arbeitsvertrag aufzustellen. Die Beklagte hat diese Behauptung nicht bestritten. Sie wäre auch nicht berechtigt gewesen, eine solche Inbezugnahme zu bestreiten, da sie unschwer in den Personalakten des Klägers hätte prüfen können, ob die vom Kläger aufgestellten Behauptungen zutreffen. Insofern durfte das Gericht den vom Kläger behaupteten Sachverhalt, nach dem eine Inbezugnahme der einschlägigen Tarifverträge in seinen Arbeitsvertrag stattgefunden hat, unstreitig stellen.

§ 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR erfasst auch den von der Beklagten an ihre Mitarbeiter und Betriebsrentner gewährten Energiekostenrabatt als betriebliche Sozialleistung. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris RdNr. 26 ff. ausgeführt: 78

„b)Danach erfasst § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR auch den von der Rechtsvorgängerin der Beklagten spätestens seit 1975 tatsächlich gewährten Energiekostenrabatt, ohne dass es darauf ankäme, ob hierauf ein Rechtsanspruch, etwa in Gestalt einer betrieblichen Übung, bestanden hat. 79

aa)Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut von § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR. Danach werden die von der P. AG zum Vortrag des Stichtags gewährten betrieblichen Sozialleistungen für heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe, somit auch im Unternehmen der Beklagten, fortgeführt. Bei dem Energiekostenrabatt handelt es sich um eine betriebliche Sozialleistung. Diese soll nach § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR „heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ von der Beklagten weitergewährt werden. Nach der Definition in § 2 Abs. 3 TV-SR sind heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Stichtag (§ 2 Abs. 2 TV-SR), dem 01.01.2007, in einem Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe stehen und am Vortrag des Stichtags, dem 31.12.2006, in einem Arbeitsverhältnis mit der P. gestanden haben. Diese Arbeitnehmer sollen nach § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR den Energiekostenrabatt auch weiterhin erhalten. Davon zu unterscheiden sind diejenigen Arbeitnehmer, die erst nach dem Stichtag in ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der P.-Unternehmensgruppe eintreten. Diesen Arbeitnehmern werden die bis zum Stichtag gewährten Sozialleistungen nach § 5 Abs. 2 Satz 2 TV-SR nur bis zu einer Neuregelung in der P.-Unternehmensgruppe weiter gewährt. Die „heutigen“ Arbeitnehmer mussten nach der Tarifbestimmung nicht mit einer Neuregelung rechnen. Da der Energiekostenrabatt von der P. AG nicht nur während des aktiven Arbeitsverhältnisses, sondern auch im Ruhestand gewährt wurde, ist der Rabatt den „heutigen“ Arbeitnehmern auch dann weiter zu gewähren, wenn sie in den Ruhestand treten. Nach dem Tarifwortlaut kommt es für die Weitergewährung der betrieblichen Sozialleistungen nicht darauf an, ob hierauf ein Rechtsanspruch bestand. Mit der Formulierung „gewählte betriebliche Sozialleistungen“ haben die Tarifvertragsparteien allein darauf abgestellt, dass die Sozialleistung von der P. AG tatsächlich erbracht wurde. 80

bb)Für diese Auslegung sprechen auch der Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen und ihr Sinn und Zweck. Der TV-SR dient nach seiner Präambel der Sicherung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer im Zuge der grundlegenden Umstrukturierung der P. AG und der damit verbundenen Schaffung der P.-Unternehmensgruppe. Diese Sicherung soll nach § 4 TV-SR den kündigungsrechtlichen Bestandsschutz gewährleisten und nach § 5 Abs. 1 TV-SR die Sicherung des Arbeitsentgelts einschließlich der Eingruppierung und Einstufung umfassen. Durch § 5 Abs. 2 TV-SR sollen die gewährten, betrieblichen Sozialleistungen gesichert werden und mit § 6 TV-SR werden die bisherigen Tätigkeitsbereiche, Arbeitsinhalte und Arbeitsorte weitgehend gegen Veränderungen geschützt. Schließlich enthält § 8 TV-SR Regelungen zur zusätzlichen Altersversorgung. Die tarifliche Regelung bezweckt damit, wie sich etwa aus § 6 TV-SR ergibt, eine über den Schutz aus § 613 a BGB hinausgehende Absicherung der von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer. Diesen sollten ihre bisherigen (Rechts-) Positionen und die ihnen tatsächlich gewährten Leistungen erhalten bleiben und durch den Tarifvertrag rechtlich abgesichert werden. Zu diesen tatsächlich gewährten Leistungen gehört auch der Energiekostenrabatt, der auch im Ruhestand weiter gewährt wurde. Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien bei den gewährten 81

betrieblichen Sozialleistungen zwischen Leistungen an aktive Arbeitnehmer und an Versorgungsempfänger unterschieden haben, sind nicht ersichtlich. Ob auf den Energiekostenrabatt bereits gegenüber der P. AG ein Rechtsanspruch – ggf. aus betrieblicher Übung – bestand, ist daher ebenso unerheblich wie der Umstand, dass die Beklagte selbst weder Gas noch Strom produziert und liefert.“

Die Kammer geht von diesen Ausführungen des Bundesarbeitsgerichtes aus. Die tatsächlichen Unterschiede im Sachverhalt, auf welche die Beklagte hingewiesen hat, rechtfertigen im Ergebnis ebenso keine andere Beurteilung wie der übrige, tatsächliche und rechtliche Sachvortrag der Beklagten. 82

Entgegen der Ansicht der Beklagten findet § 5 Abs. 2 TV-SR auch auf den Kläger Anwendung. Der Anwendungsbereich der tariflichen Bestimmung ist eröffnet, auch wenn der Kläger im Zusammenhang mit der Umstrukturierung in den Jahren 2006/ 2007 nicht von der Z. J. AG zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt ist, sondern bei der Z. J. AG, der heutigen Beklagten, verblieben ist. Hierzu hat das LAG Düsseldorf im Urteil vom 05.05.2021 – 12 SA 13/21 – RdNr. 124, zitiert nach juris – folgendes ausgeführt: 83

„(1) Zutreffend ist zunächst, dass der TV-SR gemäß § 1 Abs. 1 TV-SR grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im genannten Sinne gilt, sofern der Geltungsbereich für einzelne Regelungen des TV-SR nachfolgend nicht abweichend festgelegt wird. Insoweit ist es richtig, dass anhand der konkret anzuwendenden tariflichen Regelung - hier § 5 Abs. 2 TV-SR - zu prüfen ist, ob sie auf die Klägerin Anwendung findet. Dies ist entgegen der Ansicht der Beklagten der Fall. Gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR werden die zum Vortrag des Stichtages bei der Z. J. AG gewährten betrieblichen Sozialleistungen für "heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen der X.-Unternehmensgruppe" fortgeführt. Die Klägerin ist "heutige Arbeitnehmerin" im genannten Sinne, obwohl ihr Arbeitsverhältnis auch nach der Umstrukturierung bei der Beklagten fortbestanden hat. Dies folgt bereits aus der tariflichen Definition der "heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" i.S.v. § 2 Abs. 3 TV-SR. Es müssen dazu kumulativ ("und") zwei Voraussetzungen erfüllt sein. Zunächst (erste Voraussetzung) müssen die bezeichneten Personen am Vortrag des Stichtags in einem Arbeitsverhältnis mit der Z. J. AG gestanden haben und (zweite Voraussetzung) am jeweiligen Stichtag in einem Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der X.-Unternehmensgruppe stehen. Die Klägerin erfüllt beide Voraussetzungen, unabhängig davon, ob der 01.01.2007 oder 01.10.2007 der maßgebliche Stichtag ist. Die Klägerin stand jeweils am Vortrag in einem Arbeitsverhältnis zu der Z. J. AG. Richtig ist, dass dies auch am jeweiligen Stichtag der Fall war. Dies ändert aber nichts, denn die zweite Voraussetzung erfordert am Stichtag den Bestand zu einem Unternehmen der X.-Unternehmensgruppe. Dies ist gemäß der tariflichen Definition in § 2 Abs. 1 TV-SR auch die Z. J. AG. Entgegen der Ansicht der Beklagten gebieten weder der tarifliche Zweck noch der Gesamtzusammenhang ein anderes Auslegungsergebnis. Richtig ist, dass Anlass für den TV-SR die Umstrukturierung in den Jahren 2006/2007 und die Sicherung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer im Zuge dieser Umstrukturierung ist. Dies belegt bereits die Präambel. Auch diese enthält aber keine Beschränkung auf Arbeitsverhältnisse, die in diesem Zusammenhang auf einen anderen Arbeitgeber übergehen. Vielmehr wird der Tarifvertrag gemäß Satz 2 der Präambel TV-SR zur Sicherung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der X.-Unternehmensgruppe abgeschlossen, d.h. innerhalb der gesamten - die Beklagte einschließenden - Unternehmensgruppe. Im Sinne dieser umfassenden Sicherung gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien entgegen dem klaren Wortlaut des § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR i.V.m. § 3 Abs. 3, 1 TV-SR die bei der Z. J. AG verbleibenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Sicherung der 84

betrieblichen Sozialleistungen gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR ausgenommen haben. Dafür spricht auch der Zusammenhang mit § 5 Abs. 2 Satz 2 TV-SR, der die betrieblichen Sozialleistungen für erst nach dem Stichtag neu eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelt. Für diese werden die betrieblichen Sozialleistungen bis zu einer Neuregelung fortgeführt. Auch diese Regelung bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der X.-Unternehmensgruppe beginnen und knüpft an die Neuregelung in den Unternehmen der X.-Unternehmensgruppe an. Auch hier wird nicht etwa die Z. J. AG, die jetzige Beklagte ausgenommen. Vielmehr belegt § 5 Abs. 1 TV-SR, dass die Tarifvertragsparteien es ausdrücklich regeln, wenn nur die übergegangenen Arbeitsverhältnisse betroffen sein sollen, wie es in § 5 Abs. 1 TV-SR - anders als in § 5 Abs. 2 TV-SR - angeführt ist. Entgegen der Ansicht der Beklagten weicht die erkennende Kammer damit zu ihrer Rechtsüberzeugung nicht von den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 26.03.2019 (a.a.O.) ab. Richtig ist, dass das Bundesarbeitsgericht u.a. ausgeführt hat, dass die tarifliche Regelung eine über den Schutz aus § 613a BGB hinausgehende Absicherung der von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer bezwecke. Davon geht die erkennende Kammer ebenfalls aus. Allerdings ist auch die Klägerin in einem umfassenden Sinne von der Umstrukturierung betroffen, weil von ihrer Arbeitgeberin, der damaliger Z. J. AG, verschiedene Betriebsteile abgespalten wurden, so dass auch in Bezug auf diese Arbeitsverhältnisse ein Sicherungsbedürfnis i.S.d. Präambel des TV-SR bestand.(2)Entgegen der Ansicht der Beklagten erfasst der TV-SR die Klägerin auch, nachdem diese ab dem 01.06.2015 in den Ruhestand getreten ist. Richtig ist, dass § 1 Abs. 1 TV-SR den Geltungsbereich auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten erstreckt. Die "heutigen" Arbeitnehmer mussten nach der Tarifbestimmung des § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR anders als die in § 5 Abs. 2 Satz 2 TV-SR bezeichneten Arbeitnehmer nicht mit einer Neuregelung rechnen. Da der Energiekostenrabatt von der Beklagten nicht nur während des aktiven Arbeitsverhältnisses, sondern auch im Ruhestand gewährt wurde, ist der Rabatt den "heutigen" Arbeitnehmern auch dann weiter zu gewähren, wenn sie in den Ruhestand treten. Dies trifft auf die Klägerin ebenfalls zu.“

Zusammenfassend ist damit festzuhalten, dass der Anwendungsbereich des TV-SR auch das Arbeitsverhältnis des Klägers umfasst und für ihn auch Gültigkeit hat, nachdem er in den Ruhestand getreten ist. 85

Alle weiteren Ausführungen und Rechtsansichten, die die Beklagte in vergleichbaren Verfahren eingewandt hat, wurden im hiesigen Verfahren nicht vorgetragen, so dass die Kammer auch keine Veranlassung gehabt hat, sich damit auseinanderzusetzen. Soweit die Beklagte die Auffassung vertreten hat, der Vortrag des Klägers sei nicht einlassungsfähig und er habe keine ausreichenden Dokumente vorgelegt, ist darauf hinzuweisen, dass der Kläger die einschlägigen Anspruchsgrundlagen des TV-SR im Hinblick auf den Anwendungsbereich, die Inbezugnahme und die Gültigkeit für seine Person im Schriftsatz dargelegt hat und er sich im Übrigen entsprechend den Ausführungen des LAG Düsseldorf auf die Rechtsprechung des BAG vom 26.03.2013 bezogen hat, in der ein vergleichbarer Fall ausgeurteilt wurde. Für die Darlegung und Begründung des vom Kläger gemachten Anspruchs ist dies vollkommend ausreichend. Substantiierte Einwände hat die Beklagte hierzu nicht vorgetragen. 86

IV. 87

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO. Der Streitwert war gemäß §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 1 GKG, 3 ZPO im Urteil festzusetzen, wobei der dreijährige Unterschiedsbetrag zwischen dem gewährten und dem verlangten Energierabatt 88

bei einem geschätzten monatlichen Aufwand für Strom und Gas von 100,00 €/Person berücksichtigt wurde. Der Streitwert gilt als Wertfestsetzung für die Gerichtsgebühren gemäß § 63 Abs. II GKG.
