

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 15. November 2022  
- 3 AZR 211/22 -  
ECLI:DE:BAG:2022:151122.U.3AZR211.22.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 12. November 2021  
- 4 Ca 100/21 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 4. Mai 2022  
- 12 Sa 15/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Tarifauslegung - Energiekostenrabatt

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 457/21 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 211/22  
12 Sa 15/22  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. November 2022

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

gegen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 2022 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Bindl und Siebels für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Mai 2022 - 12 Sa 15/22 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger mit dem Beginn des Ruhestands einen Rabatt auf die Kosten der Gas- und Stromlieferungen (Energiekostenrabatt) iHv. 25 vH statt iHv. 15 vH zu gewähren. 1

Der im Oktober 1955 geborene Kläger wurde zum August 1977 von der Stadt Wuppertal eingestellt. Der Arbeitsvertrag enthielt ua. folgende Klausel: 2

#### **„§ 1**

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT G) und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere des Bezirkszusatztarifvertrages hierzu (BZT G/NRW) und der Anlage 9 in der jeweils geltenden Fassung. Das gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge. Daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung.“

Die vormals als Wuppertaler Stadtwerke AG firmierende Beklagte übernahm im Jahr 1997 von der Stadt Wuppertal den Bereich der Stadtentwässerung. Infolgedessen ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf sie über. 3

Grundlage des Energiekostenrabatts bei der Beklagten war eine Verfügung des Vorstands der Beklagten vom 26. September 1975 (Verfügung). Sie hat auszugsweise folgenden Inhalt: 4

„Neufassung der Verfügung Nr. 5 vom 2.6.1966 vom 26.9.1975

BETRIFFT: Werkstarif

0 Bezugsberechtigte

00 Für den gemessenen Haushaltsbezug von elektrischer Energie und Gas wird auf Antrag eine Ermäßigung eingeräumt:

000 vollbeschäftigten Betriebsangehörigen,

001 ehemaligen Betriebsangehörigen,

002 Witwen ehemaliger Betriebsangehöriger für die Dauer des Witwenstandes,

...

1 Voraussetzungen für die Gewährung des Werkstarifs sind:

10 der eigene Haushalt,

11 die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei den WSW/BEV bzw. - vor dem 1.4.1948 - den Städt. Werken Wuppertal der

110 Betriebsangehörigen von mindestens 6 Monaten,

111 ehemaligen Betriebsangehörigen von mindestens 5 Jahren bis zu ihrer Inruhesetzung,

12 der Bestand der Ehe während der aktiven Betriebszugehörigkeit des verstorbenen Ehemannes.

...

3 Wohnen außerhalb des Versorgungsbereichs der WSW

Bezugsberechtigte, die nicht im Versorgungsbereich der WSW wohnen, erhalten - sofern ihr Verbrauch an elektrischer Energie und Gas von ihrem Versorgungsunternehmen im Währungsgebiet der Deutschen Mark zu einem höheren Preis abgerechnet wird, als er nach dem Werkstarif zur Verrechnung kommen würde - den Unterschiedsbetrag zwischen dem von ihnen bezahlten Rechnungsbetrag und dem nach dem Werkstarif zu verrechnenden Betrag erstattet.

...

5 Tarife

Ab 1.1.1976 erhalten die Bezugsberechtigten 25 % Rabatt auf die allgemeinen Tarife für die Versorgung

mit elektrischer Energie und Gas sowie auf Sondervertragspreise für Raumheizung und sonstigen Haushaltsbedarf.

6 Besitzstand

Hinsichtlich der auf dieser Verfügung beruhenden Ansprüche wird kein Besitzstand begründet.

7 Kündigung

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

Im Zuge der Umstrukturierung der Beklagten ab 2006 wurde eine Abspaltung mehrerer Betriebsteile gemäß § 123 UmwG durchgeführt. Der Betriebsteil „Shared Services“ wurde auf die WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH, der Betriebsteil „Verkehr“ auf die WSW mobil GmbH übertragen. Im Spaltungsvertrag war der 1. Januar 2007 als Spaltungsstichtag festgelegt. Die Beklagte sollte nach der Umstrukturierung fortbestehen. Am 10. November 2006 schlossen die Beklagte und die Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag zur Sicherung der sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der WSW Unternehmensgruppe (im Folgenden TV-SR). Dieser bestimmt ua.:

5

**„Präambel**

Die Wuppertaler Stadtwerke 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 WSW-Unternehmensgruppe abgeschlossen.

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten der diesen Tarifvertrag abschließenden oder beitretenden

Unternehmen, sofern der Geltungsbereich für einzelne Regelungen dieses Tarifvertrages nachstehend nicht abweichend festgelegt wird.

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

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

## **§ 2**

### **Definitionen**

(1) Der Begriff ‚WSW-Unternehmensgruppe‘ im Sinne dieses Tarifvertrags meint folgende bestehende, sich in Gründung befindliche bzw. zu gründende Unternehmen:

- WSW Holding GmbH (Arbeitstitel),
- WSW Verkehr GmbH (Arbeitstitel),
- Wuppertaler Stadtwerke AG und die
- WSW Netz GmbH.

(2) ‚Stichtag‘ im Sinne dieses Tarifvertrages ist:

- für die WSW Holding GmbH und die WSW Verkehr GmbH der Tag, an dem die ersten Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Wuppertaler Stadtwerke AG durch Betriebsübergang auf eines der beiden Unternehmen übergehen.
- für die Wuppertaler Stadtwerke AG der Tag, auf den der spätere der beiden oben genannten Stichtage fällt.

(3) Der Begriff ‚heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer‘ im Sinne dieses Tarifvertrags meint alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, die

- am jeweiligen Stichtag in einem Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe stehen werden und
- am Vortag des oben genannten Stichtages in einem Arbeitsverhältnis mit der Wuppertaler Stadtwerke AG standen.

Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sind ausgeschlossen.

### **§ 3**

#### **Tarifbindung**

(1) Die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe führen die bei der Wuppertaler Stadtwerke AG am Vortag des Stichtages geltenden Tarifverträge - ausdrücklich einschließlich des Tarifvertrages ‚Tarifvertrag vom 17. Januar 2005 zur Einführung des TV-V bei der Wuppertaler Stadtwerke AG (WSW 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.

(2) Die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe werden die Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen beantragen, sofern dadurch die Regelungen in Absatz 1 keine Einschränkungen erfahren.

### **§ 4**

#### **Kündigungsschutz**

(1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist gegenüber allen heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis zum 31.12.2020 unzulässig. ...

...

### **§ 5**

#### **Materielle Sicherung**

(1) Die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe treten zum Stichtag in die am Vortag des Stichtages bei der Wuppertaler Stadtwerke AG bestehenden und im Zuge des Betriebsübergangs jeweils auf die Unternehmen der WSW-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.

(2) Die zum Vortag des Stichtages bei der Wuppertaler Stadtwerke AG gewährten betrieblichen Sozialleistungen werden für heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe fortgeführt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erst

nach dem Stichtag ihr Arbeitsverhältnis bei den Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe beginnen, werden die bis zum Vortag des Stichtages bei der Wuppertaler Stadtwerke AG gewährten betrieblichen Sozialleistungen bis zu einer Neuregelung in den Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe fortgeführt.

## **§ 6**

### **Immaterielle Sicherung**

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 WSW-Unternehmensgruppe geltenden Regelwerke.

## **§ 7**

### **Betriebsvereinbarungen**

(1) Die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe treten in die am Vortag des Stichtages bei der Wuppertaler Stadtwerke AG geltenden Betriebsvereinbarungen ein.

...

## **§ 8**

### **Zusatzversorgung**

Die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe werden die Ansprüche aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 18 TV-V, auf Versicherung unter eigener Beteiligung 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 jeweils geltenden Fassung, erfüllen.

## **§ 9**

### **Weiterbildung**

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der WSW-Unternehmensgruppe haben Anspruch auf ein jährlich stattfindendes Gespräch mit dem Arbeitgeber, ...



## **§ 10**

### **Standortsicherung**

...

(2) Geben die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe dennoch im Zuge von regionalen Kooperationen eine ihrer am Vortag des Stichtages existierenden Betriebsstätten oder Funktionen auf, so werden folgende Maßgaben eingehalten:

(a) Die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe wirken darauf hin, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der WSW-Unternehmensgruppe, deren Stellen bei einem Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe fortfallen, weil ein Kooperationspartner auf Basis eines Geschäftsbesorgungsvertrages Aufgaben oder Geschäftsfelder ganz oder zum Teil für ein Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe wahrnimmt und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer infolgedessen in ein Arbeitsverhältnis bei dem Kooperationspartner eintritt,

...

## **§ 11**

### **Zurückgelegte Zeiten im Arbeitsverhältnis**

(1) Die Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe werden bei der Anwendung des § 4 TV-V die bei der Wuppertaler Stadtwerke AG in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit als bei dem jeweiligen Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit betrachten.

...

## **§ 12**

### **Inkrafttreten und Kündigung**

(1) Dieser Tarifvertrag steht unter der aufschiebenden Bedingung des Abschlusses der gesellschaftsrechtlichen Umsetzung der Umstrukturierung der Wuppertaler Stadtwerke AG durch Aufteilung der bisherigen Unternehmensteile auf die verschiedenen Gesellschaften der WSW-Unternehmensgruppe. Für den Fall des Eintritts der aufschiebenden Bedingung tritt dieser Tarifvertrag mit Unterzeichnung durch die vertragsschließenden Parteien in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann § 4 dieses Tarifvertrags frühestens zum 31.12.2020 ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist schriftlich gekündigt werden.“

Am 24. September 2007 beschloss der Vorstand der Beklagten, dass künftig neue Mitarbeiter, die nach dem 1. Oktober 2007 angestellt würden, sowie alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2007 ende, und die anschließend in den Ruhestand wechseln, Energiekostenrabatte iHv. 15 vH erhalten, und dies auch nur, soweit Energielieferungsverträge mit der WSW-Unternehmensgruppe bestünden. Nach dem Beschluss sollte die Neuregelung zum 1. März 2008 erfolgen, soweit nicht die mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehenden Energiebezugsverträge bereits zu einem früheren Zeitpunkt endeten. 6

Die Spaltung wurde im September 2007 ins Handelsregister eingetragen. Die Gesellschaften übernahmen zum 1. Oktober 2007 die tatsächliche Leitungsmacht über die ihnen zugeordneten Bereiche. Die entsprechend zugeordneten Arbeitsverhältnisse gingen im Wege des Betriebsübergangs auf die neuen Arbeitgeber über. 7

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde nicht von einem Betriebsübergang erfasst und bestand mit der Beklagten fort. Er schied mit Ablauf des 30. April 2019 aus dem Arbeitsverhältnis aus und befindet sich seitdem im Ruhestand. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährte ihm die Beklagte einen Energiekostenrabatt iHv. 25 vH, seit dem Rentenbeginn nur noch iHv. 15 vH. 8

Der Kläger hat beantragt 9

festzustellen, dass die Beklagte ab dem 1. Mai 2019 verpflichtet ist, ihn bis zu seinem Tod sowie gegebenenfalls für die Dauer des Witwenstands seine Ehefrau von den Kosten für Strom und gegebenenfalls Gas der Beklagten in Höhe von 25 vH der anfallenden Kosten freizustellen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt und geltend gemacht, § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR gelte nicht für Betriebsrentner und sei nicht auf den Kläger anwendbar, da er von der Reorganisation nicht betroffen gewesen 10

sei. Die Fortführung der betrieblichen Sozialleistung führe allein zur Sicherung des damals geltenden Rechtszustands, wozu auch der Vorbehalt in Nr. 7 der Verfügung zähle. Die Absenkung des Energierabatts wahre die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes. Da die Kürzung um zehn Prozentpunkte gegenüber den aktiven Arbeitnehmern wirksam sei, sei sie es auch gegenüber den Betriebsrentnern.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat die Berufung der Beklagten zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist insgesamt zulässig und begründet. 12

I. Die Revision ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil die Berufung der Beklagten unzulässig gewesen wäre (*vgl. BAG 28. August 2019 - 10 AZR 550/18 - Rn. 9*). Das Arbeitsgericht hat den Streitwert jedenfalls nicht offensichtlich unrichtig festgesetzt, so dass die Voraussetzungen des § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG erfüllt waren (*vgl. BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 519/15 - Rn. 16, BAGE 158, 75*). Die Revision ist aber in der Sache unbegründet. 13

II. Der Feststellungsantrag des Klägers ist zulässig. 14

1. Der Kläger begehrt zulässigerweise die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihn iHv. 25 vH von den Kosten der Energielieferung von Gas und Strom der WSW freizustellen. Der Antrag wurde vom Senat bereits für zulässig angesehen (*vgl. BAG 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 18 ff.*). Es geht um ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Eine allgemeine Feststellungsklage kann 15

sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen beschränken (*BAG 25. Juni 2019 - 3 AZR 456/17 - Rn. 45; 31. Juli 2018 - 3 AZR 731/16 - Rn. 19, BAGE 163, 192*).

2. Durch die Entscheidung über diesen Feststellungsantrag kann der Streit der Parteien über die Verpflichtung der Beklagten, im fraglichen und späteren Zeitraum einen Rabatt auf die Energiekosten zu gewähren, beseitigt werden. Es kann erwartet werden, dass die Beklagte einem gegen sie ergehenden Feststellungsurteil nachkommen und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird (*vgl. BAG 25. Juni 2019 - 3 AZR 456/17 - Rn. 45; 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 21*). 16

III. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Fortgewährung eines Energiekostenrabatts iHv. 25 vH aus § 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags iVm. § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR. 17

1. Der Arbeitsvertrag des Klägers verweist in § 1 Satz 2 - wie das Berufungsgericht zu Recht angenommen hat - auf die für die Arbeitnehmer der Beklagten jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge und betrieblichen Vereinbarungen und damit auch auf den TV-SR. Das gilt auch nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte im Jahr 1997. 18

2. Wie der Senat bereits im Urteil vom 26. März 2013 angenommen hat, ist die Tarifbestimmung in § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR dahin auszulegen, dass sie den von der Beklagten gewährten Energiekostenrabatt als „gewährte betriebliche Sozialleistung“ in diesem Sinne erfasst und damit für zum Stichtag bestehende Arbeitsverhältnisse als Anspruch aus einem Tarifvertrag auch für die Betriebsrentner fortführt (*BAG 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 24 ff.*). Da der Energiekostenrabatt von der Beklagten nicht nur während des aktiven Arbeitsverhältnisses, sondern auch im Ruhestand gewährt wurde, ist der Rabatt den sog. heutigen Arbeitnehmern auch dann zu gewähren, wenn sie nach dem Stichtag in den Ruhestand treten (*BAG 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 28*). Dafür sprechen heute wie damals der Wortlaut der Tarifnorm, die Systematik sowie der Sinn und 19

Zweck der tariflichen Regelung. Es besteht kein Anlass, von dieser Rechtsprechung abzuweichen.

3. Der Kläger ist vom Anwendungsbereich des § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR erfasst, auch wenn sein Arbeitsverhältnis nicht infolge eines Betriebsübergangs gemäß § 324 UmwG iVm. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf einen anderen Arbeitgeber übergegangen ist. Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR sollen die zum Vortag des Stichtags bei der Beklagten gewährten betrieblichen Sozialleistungen für heutige Arbeitnehmer in den Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe fortgeführt werden. 20

a) Der Kläger stand am Stichtag iSd. § 2 Abs. 2 TV-SR - also am 1. Januar 2007 bzw. 1. Oktober 2007 - in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten und erhielt am Vortag den Energierabatt als betriebliche Sozialleistung. Er war auch „heutiger Arbeitnehmer“ iSd. § 2 Abs. 3 Satz 1 TV-SR, da er zum Stichtag sowie am Vortag des 1. Januar 2007 bzw. 1. Oktober 2007 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand, die ein Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe iSd. § 2 Abs. 1 TV-SR ist. 21

b) Für die Anwendung des § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR kommt es - anders als die Beklagte meint - nicht darauf an, ob der Kläger von der Spaltung unmittelbar betroffen war und den Arbeitgeber im Rahmen der Spaltung etwa aufgrund Betriebsübergangs nach § 324 UmwG iVm. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB wechselte. Die Tarifnorm unterscheidet nicht nach diesem Merkmal. Es ist auch weder vom Wortlaut oder von der Systematik noch vom Sinn und Zweck des TV-SR geboten, den Kläger vom Schutz des § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR auszunehmen. Er ist vielmehr - wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat - als verbleibender Arbeitnehmer jedenfalls potentiell von der Abspaltung betroffen und damit vom Zweck des TV-SR erfasst (*vgl. zur Auslegung von Tarifverträgen BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 363/20 - Rn. 23*). 22

aa) § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR enthält vom Wortlaut her keine dem Verständnis der Beklagten entsprechende Begrenzung, sondern stellt auf (alle) heutigen Ar- 23

beitnehmer ab. Das zeigt auch § 2 Abs. 3 TV-SR, der den Begriff „heutige Arbeitnehmer“, der ebenso für § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR maßgeblich ist, mit „alle Arbeitnehmer“ in einem Arbeitsverhältnis zum Stichtag mit einem Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe und am Vortag des Stichtags mit der Beklagten definiert. Der Arbeitgeber muss danach gerade nicht gewechselt werden.

bb) Zwar stellt der systematisch vorrangige § 5 Abs. 1 TV-SR auf übergehende Arbeitsverhältnisse ab. Absatz 2 der Bestimmung enthält aber eine von Absatz 1 unabhängige Regelung und keine entsprechende Begrenzung. Dass § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR - anders als etwa § 9 TV-SR - nicht ausdrücklich von „alle Arbeitnehmer“ oder wie § 4 TV-SR von „alle heutigen Arbeitnehmer“ spricht, hat wegen der allgemeinen Definition in § 2 Abs. 3 TV-SR und dem in § 1 Abs. 1 TV-SR geregelten Geltungsbereich des Tarifvertrags keine Bedeutung. § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR erfasst die „heutigen Arbeitnehmer“, die § 2 Abs. 3 TV-SR definiert. Das verdeutlicht systematisch auch § 5 Abs. 2 Satz 2 TV-SR, der ausdrücklich auf später eintretende Arbeitnehmer abstellt. 24

cc) Die von der Beklagten geltend gemachte Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen in unterschiedlichen Bestimmungen des TV-SR mag im Kern zutreffen und ist in § 1 Abs. 1 TV-SR angelegt, betrifft allerdings nicht die Regelung in § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR. Zwar ist es von § 1 Abs. 1 TV-SR vorgesehen, dass tarifvertragliche Bestimmungen wie § 5 Abs. 1 TV-SR (materielle Sicherung) oder § 6 TV-SR (immaterielle Sicherung) sowie § 7 TV-SR (Betriebsvereinbarungen) oder § 11 TV-SR (Anerkennung zurückgelegter Zeiten im Arbeitsverhältnis) an den Übergang der Arbeitsverhältnisse sowie § 613a Abs. 1 BGB anknüpfen und für diese Arbeitnehmer Sonderregelungen treffen. Wenn der TV-SR aber bei anderen Regeln wie etwa bei § 5 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TV-SR oder § 10 Abs. 2 TV-SR nicht differenziert, spricht dies für das Verständnis, dass alle sog. heutigen Arbeitnehmer von der Regelung geschützt sind, unabhängig von einem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses. 25

dd) Die Praktikabilität sowie der Sinn und Zweck der Regelung in § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR sprechen ebenfalls für eine materielle Sicherung aller „heutigen Arbeitnehmer“. Die Tarifvertragsparteien wollten - wie auch die Überschrift zu § 5 26

TV-SR zeigt - die bei der Beklagten verbleibenden Arbeitnehmer materiell im gleichen Umfang absichern wie die übergehenden. Die Verbleibenden waren zudem durch die Abspaltungen wesentlicher Betriebsteile materiell ähnlich betroffen. Dass schon eine solche mittelbare Betroffenheit zu entsprechenden Schutzregeln Anlass geben kann, zeigen gesetzliche Bestimmungen wie etwa § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG oder § 323 Abs. 1 UmwG, die auch die beim übertragenden Rechtsträger fortbestehenden Arbeitsverhältnisse persönlich erfassen (*vgl. Niklas in Gaul Arbeitsrecht der Umstrukturierung 2. Aufl. Rn. 17.93 mwN; APS/Steffan 6. Aufl. UmwG § 323 Rn. 3*). Wenn die Tarifvertragsparteien vor diesem Hintergrund eine Unterscheidung der Arbeitnehmer bei der materiellen Sicherung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR hätten treffen wollen, hätten sie dies deutlich zum Ausdruck gebracht.

4. Der - nicht zur Akte gelangte - Vorstandsbeschluss der Beklagten vom 24. September 2007 vermochte es - unabhängig vom Stichtag - entgegen der Annahme der Beklagten nicht, den Anspruch für im aktiven Arbeitsverhältnis stehende Arbeitnehmer zu beseitigen. Daher kann offenbleiben, auf welchen Stichtag abzustellen ist, ob die Verfügung im Ausgang eine Gesamtzusage war und ob der Beschluss vom 24. September 2007 bekanntgemacht bzw. wirksam geworden ist sowie ob und inwiefern er in Anbetracht von § 5 Abs. 2 Satz 1 ÄTV-SR überhaupt Wirkungen entfalten konnte. 27

a) Es ist schon unklar, was der Beschluss mit der Maßgabe meint, es solle „zum 1. März 2008 die Neuregelung erfolgen“. Es ist ebenso unklar, ob und wie der Beschluss mit Rechtswirkungen nach außen getragen wurde. Zudem spricht die Verfügung in ihrer Nr. 7 nur von der Möglichkeit einer „Kündigung“ unter Wahrung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende. Dass sie eine solche erklärt hätte, hat auch die Beklagte nicht geltend gemacht. 28

b) Jedenfalls ergibt die Auslegung des § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR, dass die tarifvertraglich geregelte Fortführung der gewährten betrieblichen Sozialleistungen - und damit auch der Energierabatte - nicht mehr unter dem Vorbehalt stand, der in der Verfügung angelegt war. Weder der Wortlaut oder die Systematik noch der Sinn und Zweck der Regelung ermöglichen eine Auslegung iSd. Beklagten, 29

dass der Kündigungsvorbehalt gemäß Nr. 7 der Verfügung Bestandteil der tariflichen Regelung in § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR geworden wäre. Dabei kann offenbleiben, ob § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR einen tarifvertraglichen Änderungsvorbehalt enthält, wie das Berufungsgericht angenommen hat.

aa) Zwar weist die Beklagte zu Recht darauf hin, dass § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR von einer „Fortführung“ spricht. Dies könnte so verstanden werden, als wolle der TV-SR die Verfügung sowie sonstige Regelungen „fortführen“ und damit in sich aufnehmen. Allerdings gibt es hierfür im Wortlaut keine weiteren Anhaltspunkte. Vielmehr spricht der TV-SR von einer „materiellen Sicherung“ dieser Rechte und in der Präambel von der „Sicherung der sozialen Rechte“, nicht hingegen von einer nur formalen Fortführung von Regelungen oder Rechtspositionen. Hierdurch träte auch keine materielle Sicherung ein. Die Regelung stellt in keiner Weise auf den Rechtsgrund der Gewährung der angesprochenen betrieblichen Sozialleistungen ab, sondern allein auf das tatsächliche Gewähren (*vgl. BAG 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 31*). Weder die Verfügung noch sonstige Regelungen, die fortgeführt werden sollen, werden ausdrücklich benannt. Daher kommt es auch nicht darauf an, ob auf die betriebliche Sozialleistung zum Stichtag ein Anspruch bestand. 30

bb) Systematisch ist zudem § 5 Abs. 2 Satz 2 TV-SR zu beachten, der Ausnahmen von dem Anspruch nach Satz 1 ausdrücklich und erkennbar abschließend zulässt. Er führt lediglich für Neueintritte nach dem Stichtag eine Änderungsmöglichkeit durch betriebliche Neuregelung ein. Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung im Jahr 2013 ausgeführt hat, sind damit diejenigen Arbeitnehmer abzugrenzen, die erst nach dem Stichtag in ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der WSW-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 WSW-Unternehmensgruppe weiter gewährt; die „heutigen“ Arbeitnehmer müssen hingegen nach der Tarifbestimmung nicht mit einer Neuregelung rechnen (*BAG 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 28*). Bei der Übernahme einer Verpflichtung verwendet für geltende 31



Betriebsvereinbarungen § 7 Abs. 1 TV-SR den Begriff „Eintreten“, und nicht „Fortführen“.

cc) Der Sinn und Zweck des § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR spricht ebenfalls für dieses Verständnis: §§ 4, 5, 6, 7, 8 und 11 TV-SR sollen den bestehenden materiellen Schutz der Arbeitnehmer absichern. Aus dem Anlass der Umwandlung oder bei deren Gelegenheit sollen alle heutigen Arbeitnehmer iSd. § 2 Abs. 3 TV-SR keinerlei materiellen Nachteile erleiden. Die sozialen Rechte - wozu auch der Energierabatt zählt - sollen nach der Präambel des TV-SR materiell gesichert werden. Da alle betroffenen Unternehmensteile weiterhin in der WSW-Unternehmensgruppe fortbestanden, sollten Anreize und Sicherungen geschaffen werden, damit alle Arbeitnehmer bei den jeweiligen Gesellschaften, denen sie zugeordnet waren, verblieben. Es sollte sich durch die Umwandlungen inhaltlich, außer beim Arbeitgeber, nichts an den Arbeitsbedingungen ändern. 32

c) Gegen die Möglichkeit, in die Tarifbestimmung eine einseitige Abänderbarkeit von nach § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR fortzuführenden betrieblichen Sozialleistungen hineinzulesen, sprechen zudem tarifrechtliche Erwägungen. Da der Tarifvertrag bereits am 10. November 2006 unterzeichnet wurde und gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 TV-SR nach dem Eintritt der aufschiebenden Bedingung der gesellschaftsrechtlichen Umsetzung der Umstrukturierung rückwirkend zum Zeitpunkt der Unterzeichnung in Kraft trat, bestand der Anspruch aus § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR für die erfassten Arbeitsverhältnisse bereits seit diesem Zeitpunkt. Gegenüber den tarifgebundenen Arbeitnehmern galt die Bestimmung gemäß § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. 33

aa) Abweichende Abmachungen von nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend geltenden Rechtsnormen eines Tarifvertrags sind nach § 4 Abs. 3 TVG nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Sollen Regelungen Ansprüche ausschließen bzw. einschränken, muss dies hinreichend im Tarifvertrag erkennbar und eindeutig beschrieben sein. Dies gilt auch und gerade für Bestimmungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitnehmer 34

muss klar erkennen können, in welcher Höhe er oder seine Angehörigen im Versorgungsfall Leistungen zu erwarten haben, um etwaige Versorgungslücken schließen zu können. Das folgt aus dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips (*BAG 2. Dezember 2021 - 3 AZR 212/21 - Rn. 33 mwN*). Wenn § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR eine Aufhebungsmöglichkeit durch Beschluss des Vorstands hätte enthalten wollen oder sollen, hätte es insoweit eines klaren Vorbehalts in der tarifvertraglichen Regelung bedurft. Daran ändert es nichts, wenn ein Tarifvertrag - wie im Streitfall - nicht infolge beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt, sondern aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung findet. Der Regelungsgehalt seiner Inhaltsnormen bestimmt sich abstrakt vor dem Hintergrund, dass diese im Verhältnis von beiderseits Tarifgebundenen unmittelbar und zwingend geltende Rechtsnormen enthalten.

bb) Die Delegation der Ausgestaltung von tarifvertraglichen Ansprüchen auf Dritte unterliegt wegen § 4 Abs. 1 TVG zudem besonderen Anforderungen. Die Tarifvertragsparteien sind zwar berechtigt, die nähere Ausgestaltung einzelner Arbeitsbedingungen einem Dritten - etwa den Betriebsparteien - zu überlassen. Die Einräumung einer solchen Befugnis muss sich aber aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowohl hinsichtlich des Adressaten als auch hinsichtlich des eröffneten Regelungsumfangs aus dem Tarifvertrag hinreichend deutlich ergeben (*BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 48, BAGE 170, 56*). An all dem fehlt es in § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR. 35

cc) Die Beklagte kann demgegenüber nicht mit Erfolg eine vermeintlich ein-tretende Ewigkeitsbindung an den TV-SR anführen. Sie kann Tarifverträge ändern und kündigen und das auch mit Wirkung gegenüber den Betriebsrentnern (*vgl. BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 409/06 - Rn. 27 ff., BAGE 127, 62*). 36

d) Der Inhalt des Anspruchs ändert sich nicht, wenn der Stichtag nicht, wie der Senat in seiner Entscheidung 2013 angenommen hat (*BAG 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 28*), der 1. Januar 2007 war, sondern - wie die Beklagte und das Berufungsgericht meinen - der 1. Oktober 2007, weil erst zu diesem Zeitpunkt die Umwandlung der Gesellschaften der WSW-Unternehmensgruppe im Handelsregister eingetragen und der Übergang der Arbeitsverhältnisse im Wege 37

des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB durch den Wechsel der Leitungsmacht iSd. § 2 Abs. 2 TV-SR vollzogen war. Denn auch am 30. September 2007 und 1. Oktober 2007 wurde der Energierabatt noch in seiner bisherigen Höhe von 25 vH gewährt.

5. Der Klageantrag ist damit insgesamt begründet. Auch die Hinterbliebene ist von der Regelung in § 5 Abs. 2 Satz 1 TV-SR geschützt und kann den Energierabatt iHv. 25 vH verlangen; der Kläger begehrt erfolgreich die Feststellung der entsprechenden Verpflichtung der Beklagten (*vgl. BAG 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - Rn. 32*). 38

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 39

Rachor

Spinner

Roloff

Bindl

Siebels