



Stellet
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn S. T., T. pad 148, F.,

- Kläger, Berufungsbeklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt S. T.,
N. str. 1, F.,

g e g e n

die F. Verkehrs AG, gesetzlich vertreten durch den Vorstand N.
G., A. str. 34, F.,

- Beklagte, Berufungsklägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. & Partner,
Partnerschaftsgesellschaft mbB,
III. I. 30, F.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 23.06.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Büchling und die ehrenamtliche
Richterin Wild

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 21.10.2016 – AZ: 3 Ca 1630/16 – abgeändert.**

Die Klage wird abgewiesen.

- II. Die Berufung des Klägers gegen das vorgenannte Urteil wird zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
- IV. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Überlassung kostenloser Tickets zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs für sich und seine Ehefrau.

Die Beklagte ist ein Unternehmen, welches für die Stadt F. den öffentlichen Nahverkehr betreibt. Der am 01.10.1966 geborene Kläger wurde zum 01.12.1990 zum Zwecke der Ausbildung eingestellt und anschließend zum 24.04.1991 als Omnibusfahrer übernommen. Infolge eines Antrags auf Anrechnung seiner Bundeswehrdienstzeit gilt als Eintrittsdatum der 01.09.1989. Der Arbeitsvertrag enthielt u.a. folgende Regelung:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge – insbesondere des Bezirkszusatztarifvertrages (BZT-G/NRW) – in ihrer 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, betrieblichen Vereinbarungen und die Dienst- bzw. Arbeitsordnung Anwendung.“

Die Beklagte stellte in der Vergangenheit ihren Beschäftigten und deren Ehepartnern auf Antrag ein unentgeltliches Ticket zur Nutzung der Verkehrsmittel im öffentlichen Nahverkehr zur Verfügung. Zeitweise warb sie auf Fahrzeugen für Mitarbeiter mit einer Aufschrift, die sinngemäß lautete: *„Als Mitarbeiter der F. haben Sie und Ihre Frauen immer freie Fahrt.“*

Grundlage der Gewährung in der Vergangenheit waren zunächst „Bestimmungen über die Gewährung von Dienstausweisen, Frei-Fahrkarten, Familien-Fahrkarten, Lehrlings- und Schülerkarten“ vom 25.10.1958, die u.a. folgendes beinhalten:

„I. Dienstausweise

...

- b) *Die Verkehrsaufseher ... erhalten einen Dienstausweis mit rotem Band, der gleichzeitig für Freifahrt auf unserem Straßenbahn- und Omnibusstreckennetz (außer Fernlinien) Gültigkeit hat.*
- c) *Sämtliche im Fahrdienst beschäftigten Belegschaftsmitglieder ... erhalten einen Dienstausweis. Freifahrtberechtigung wie b).*

II. Frei-Fahrkarten

....

III. Familien-Fahrkarten

1. Verheiratete männliche Belegschaftsmitglieder erhalten eine Familien-Fahrkarte, gültig für die Ehefrau des Belegschaftsmitgliedes, ...

Getrennt lebende und geschiedene Ehefrauen unserer Belegschaftsmitglieder erhalten keine Frei-Fahrkarte, ...

V. Frei-Fahrkarten für Pensionäre und deren Familienangehörige

Pensionäre erhalten für sich eine Streckenkarte, gültig von ihrer Wohnung bis zu einem von ihnen selbst zu bestimmenden Ziel, wenn sie nach einer mindestens 10-jährigen Beschäftigungszeit bei der F. invalidisiert wurden bzw. in den Ruhestand traten. Die Ehefrauen bzw. die Witwen dieser Pensionäre erhalten eine Streckenkarte, gültig von ihrer Wohnung bis zu einem von ihnen selbst zu bestimmenden Ziel, wenn ihr Ehemann mindestens 15 Jahre bei der F. beschäftigt war und sie kein eigenes Arbeitseinkommen von mehr als mtl. DM 150,- haben. ...“

Der vorgenannte Betrag von DM 150,- wurde handschriftlich auf DM 200,- geändert.

Mit einer Verfügung vom 08.08.1973, die den Betreff *„Freifahrkarten für Pensionäre bzw. für Angehörige von Pensionären“* hatte, wurde geregelt, dass für die Feststellung der Beschäftigungsdauer angebrochene Monate als volle Monate zu rechnen seien.

Mit einer Verfügung vom 03.10.1985 wurden die o.g. Bestimmungen hinsichtlich Ziffer V. geändert und um eine Regelung bezüglich *„Frei-Fahrkarten für Hinterbliebene von aktiven Belegschaftsangehörigen“* ergänzt. Ziffer V. hatte nunmehr folgende Fassung:

„Frei-Fahrkarten für Pensionäre und deren Familienangehörige

*Pensionäre erhalten für sich eine Streckenkarte, gültig von ihrer Wohnung bis zu einem von ihnen selbst zu bestimmenden Ziel, wenn sie Versorgungsbezüge nach dem Tarifvertrag über die Altersversorgung der Essener Verkehrs-AG erhalten. Die Ehefrauen dieser Pensionäre erhalten ebenfalls eine Streckenkarte, gültig von ihrer Wohnung bis zu einem von ihnen selbst zu bestimmenden Ziel. Die Witwen dieser Pensionäre erhalten eine Streckenkarte, wenn sie Hinterbliebenenversorgung nach dem Tarifvertrag über die Altersversorgung der Essener Verkehrs-AG erhalten.
...“*

Bezüglich der Vorgänge vom 08.08.1973 und 03.10.1985 wurde jeweils verfügt, dass diese dem Betriebsrat zur Kenntnis gegeben werden sollten.

Mit einer weiteren Verfügung vom 25.01.1990 wurde eine Bestimmung über die *„Gewährung von Freifahrt-Ausweisen“* getroffen. Diese lautete auszugsweise wie folgt:

„1. Familien-Fahrkarten:

1a) Ehepartner, die mit unserem Mitarbeiter im gemeinsamen Haushalt leben;

Kinder, die sich noch in Schul- oder Berufsausbildung befinden ...

...

3. Teilstrecken-Fahrkarten

3a) Pensionäre und deren im gleichen Haushalt lebende Ehepartner, wenn Versorgungsbezüge nach dem Tarifvertrag über die Altersversorgung der Arbeitnehmer der F. gezahlt werden.

...

3c) *Witwen von Pensionären u. Mitarbeitern, wenn Hinterbliebenen- Versorgung nach dem o.g. Tarifvertrag gezahlt wird und unser Mitarbeiter/Pensionär vor dem Ableben mit dem Ehegatten im gemeinsamen Haushalt lebte.*

...

Grundsätzlich gilt: ... Witwen verlieren bei Wiederverheiratung sofort den Anspruch auf Freifahrt.“

Der in der vorgenannten Verfügung erwähnte Tarifvertrag über die Altersversorgung der Arbeitnehmer der F. Verkehrs – AG (im Folgenden TV Altersversorgung) lautete auszugsweise:

„§ 1 Geltungsbereich

Jeder Betriebsangehörige der F. – Lehrlinge eingeschlossen – ist, wenn er das 17. Lebensjahr vollendet hat ..., nach Ablauf der vereinbarten Probezeit in der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen Köln, (in der Folge „PKK“ genannt) zu versichern.

...

§ 2 Beiträge

Der Beitrag in der PKK beträgt 2,5% (1% Arbeitgeberanteil + 1,5% Arbeitnehmeranteil) des gemäß § 3 Abs. 1 versicherungsfähigen Einkommens. Der Arbeitnehmeranteil wird ab 1. Juli 1972 zur Hälfte, ab 1. Juli 1973 in voller Höhe vom Arbeitgeber getragen.

...

§ 3 Versicherungsfähiges Einkommen

Versicherungsfähiges Einkommen sind der steuerpflichtige Arbeitslohn und der nach § 4 des Vermögensbildungsgesetzes vermögenswirksam angelegte Teil des Arbeitsentgelts. Unberücksichtigt bleiben jedoch

...

Fahrtkostenzuschüsse für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle und entsprechende geldwerte Vorteile,

...

q) die geldwerten Vorteile aus der Gewährung von Familienfreifahrkarten sowie Schüler- und Lehrlingsfreikarten,

...“

Unter dem 27.11.1991 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine *Betriebsvereinbarung über die Gewährung eines Tickets 2000, „Firmenservice“ (nachfolgend „Ticket“ genannt) an die Arbeitnehmer der F. Verkehrs-AG (F.)*. Diese Betriebsvereinbarung (im Folgenden BV 1991) beinhaltete u.a.:

**„§ 1
Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Angestellten, Arbeiter und Auszubildende (Arbeitnehmer) der F..

**§ 2
Gegenstand**

Jeder Arbeitnehmer erhält ein Ticket der Preisstufe „A“. Wenn der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit dieser Preisstufe nicht abgedeckt ist, wird die entsprechende Preisstufe „B“ bzw. „C“ ausgegeben.

Jeder Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, anstelle der Preisstufen „A“ oder „B“ eine höhere zu wählen. In diesem Falle trägt der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zwischen der gewählten Preisstufe und der von der F. zur Verfügung gestellten Preisstufe selbst.

Der Differenzbetrag wird jeweils von den Bezügen des Arbeitnehmers in Abzug gebracht.

...“

Tatsächlich wurden den Mitarbeitern höherwertige Tickets nach Wahl ohne Zuzahlung gewährt. Die Ehegatten erhielten auf Antrag ebenfalls kostenlose Tickets. Auch die Betriebsrentner erhielten spätestens seit Mitte der 2000er Jahre für sich und ihre Ehegatten Tickets ihrer Wahl, ohne dass eine Zuzahlung verlangt wurde. Soweit erforderlich erfolgte eine Versteuerung des geldwerten Vorteils. Bei den Tickets, welche die Mitarbeiter, bzw. Betriebsrentner und deren Ehepartner wählen konnten, handelte es sich zuletzt um Tickets 1000. Dieses Ticket 1000 war personenbezogen, galt für beliebig viele Fahrten in seinem Geltungsbereich und konnte durch ein sog. Zusatzticket hinsichtlich des Geltungsbereichs erweitert werden (wenn es nicht ohnehin bereits für die höchste Preisstufe galt). Derartige Tickets bietet die Beklagte nach wie vor ihren Kunden im Abonnement an. Es existieren in preislich aufsteigender Reihenfolge die Preisstufen A1, A2, A3 (monatlicher Abo-Preis im Jahr 2017: 65,32 EUR), B (monatlicher Abo-Preis 2017: 94,43 EUR), C (monatlicher Abo-Preis 2017: 125,11 EUR)

und D (monatlicher Abo-Preis 2017: 159,40 EUR). Die Preisstufe A3 ermöglicht die Fahrt mit den Verkehrsmitteln der im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr (VRR) zusammengeschlossenen Verkehrsunternehmen in einem größeren Stadtgebiet, u.a. im Stadtgebiet F.. Die Preisstufe D beinhaltet die Fahrt im gesamten Geltungsbereich des VRR. Nicht den eigenen Mitarbeitern und Betriebsrentnern bzw. ihren Ehepartnern zur Verfügung gestellt wurden die ebenfalls im VRR angebotenen sog. Firmentickets, welche im VRR anderen Unternehmen für deren Arbeitnehmer zu vergünstigten Konditionen ab einer bestimmten Abnahmemenge angeboten werden.

Die Beklagte schloss mit ihrem Betriebsrat unter dem Datum des 03.08.2015 eine zum 01.01.2016 in Kraft getretene „Betriebsvereinbarung FirmenTicket“, wegen deren Einzelheiten auf die zur Akte gereichte Kopie verwiesen wird. Auszugsweise enthält diese Betriebsvereinbarung folgende Regelungen:

„Präambel

Die BV regelt die Überlassung von Tickets für die im Geltungsbereich genannten Personenkreise. Die Zurverfügungstellung der Tickets ermöglicht die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs in F..

§ 1 Personenkreis

1. Geltungsbereich

1.1. Arbeitnehmer

Diese BV gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer der F. sowie für Auszubildende und Volontäre.

1.2 Rentner/Pensionäre

Von dieser BV werden alle Rentner/Pensionäre, die unter den Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 01.03.2002 (ATV-K) und den Tarifvertrag vom 09.02.2004 über die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer und Auszubildenden der F. (ATV-F.) fallen, erfasst.

1.3 Kinder

Die BV gilt auch für unterhaltspflichtige Schulkinder, der unter 1.1 und 1.2 genannten Personen mit Ausnahme der Volontäre. ...

2. Ausnahmen

Von dieser BV sind ausgeschlossen:

Arbeitnehmer der N. Verkehrsgesellschaft mbH (N.) und der E. Verkehrsgesellschaft AG (E.), die in den gemeinsamen Betrieben am Standort F. eingesetzt werden.

§ 2 Firmen- und Schokotickets

1. Arbeitnehmer, Auszubildende und Volontäre

Arbeitnehmer, Auszubildende und Volontäre können ein monatliches personalisiertes Firmenticket der Preisstufe A für das Stadtgebiet F. unentgeltlich erhalten. Höherwertige Preisstufen können unter individueller Zuzahlung des Differenzbetrages zur Preisstufe A erworben werden.

2. Rentner/Pensionäre

Rentnern/Pensionären kann ein personalisiertes Firmenticket der Preisstufe A unter Zuzahlung von 12,00 € pro Ticket und Monat für das Stadtgebiet F. zur Verfügung gestellt. ...

3. Kinder

Die zu § 1 Nr. 1.3 aufgeführten unterhaltspflichtigen Schulkinder können ein monatliches personalisiertes SchokoTicket in der günstigsten Variante im Rahmen der Schülerbeförderung unter Zuzahlung von 12,00 € je Monat erhalten.

...

§ 5 Schlussbestimmungen

...

2. Inkrafttreten

Diese BV tritt am 01.01.2016 in Kraft. Sie ersetzt alle vorhergehenden Regelungen und Betriebsvereinbarungen bezüglich des Erhalts eines FirmenTickets bei der F..

...“

Dem Abschluss der BV FirmenTicket waren Verhandlungen über verschiedene Betriebsvereinbarungen vorausgegangen. Vor Beginn der Verhandlungen hatte die Beklagte unter dem Datum des 01.07.2015 den Entwurf einer „Betriebsvereinbarung Firmenticket“ eingebracht, wegen dessen Einzelheiten auf die von der Beklagten überreichte Kopie Bezug genommen wird. In einer an die Mitglieder der „Verhandlungsgruppe“ – u.a. den Betriebsratsvorsitzenden C. – gerichteten E-Mail eines Vertreters der Arbeitgeberseite vom 06.07.2015 wurde bezüglich der BV FirmenTicket Folgendes ausgeführt:

„... basierend auf den Gesprächen vom letzten Freitag und nach meiner heutigen Rücksprache mit K wären das noch mal ergänzende Informationen bzw. Präzisierungen einzelner Punkte:

BV Firmenticket

1. Der Geltungsbereich für das Firmenticket wird um die Auszubildenden und Volontäre (F.) erweitert. Praktikanten werden nicht in die BV mit aufgenommen; hier wird es bedarfsorientierte Einzelfallentscheidungen geben.

2. Angehörige bzw. für Angehörige kann kein „Firmenticket“ erworben werden. Hier gelten die normalen Tarife.

...

4. Auf die Preisstufe beim Schoko-Ticket wird verzichtet, es soll die günstigste Kondition gelten.

...“

Auf Basis der BV FirmenTicket stellte die Beklagte ihren aktiven Arbeitnehmern und den Rentnern ab dem 01.01.2016 ein Ticket 1000 der Preisstufe A für ihren Wohnort zur Verfügung, wobei die Rentner eine Zuzahlung in Höhe von 12,- EUR monatlich leisten sollten. Mit Schreiben vom 04.07.2016 unterbreitete die Beklagte Rentnern sowie deren Ehepartnern ein Vergleichsangebot, welches vorsah, dass sie jeweils ein Ticket 2000 der Preisstufe A für ihren Wohnort zum monatlichen Preis des Umsatzsteueranteils von derzeit 4,62 € lebenslang erhalten konnten. Wegen der Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Schreiben Bezug genommen. Das Ticket 2000 unterschied sich vom Ticket 1000 dadurch, dass es übertragbar war. Es kostet im Jahr 2017 im Abo 72,97 EUR/Monat.

Der Kläger erhielt bis zum 31.12.2015 ein Ticket 1000 der Preisstufe D. Seiner Ehefrau wurde seit Antragstellung eine Freifahrmöglichkeit gewährt. Zuletzt erhielt sie bis zum 31.12.2015 wunschgemäß ein Ticket 1000 der Preisstufe A3, gültig für das Stadtgebiet F.. Seit dem 01.01.2016 erhält der Kläger für sich selbst nur noch ein Ticket 1000 der Preisstufe A. Seine Ehepartnerin erhält seitdem ebenso wie die Ehegatten der anderen Mitarbeiter kein kostenloses Ticket mehr.

Der Kläger hat behauptet, bei seiner Einstellung sei ihm gesagt worden, er und seine Familie erhielten lebenslang freie Fahrt.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die BV FirmenTicket lasse die Regelungen für Ehepartner der Betriebsangehörigen unberührt. Ohnehin gingen die bisherigen Bestimmungen infolge des Günstigkeitsprinzips vor. Hinsichtlich des Hilfsantrags beruft sich der Kläger auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Er hat insoweit auf das an die Rentner gerichtete Vergleichsangebot der Beklagten mit Schreiben vom 04.07.2016 verwiesen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, seiner Ehefrau, Frau S. T., lebenslang ein Firmen-Freifahrticket 1000 gültig im gesamten Bereich der Preisstufe A des Verkehrsverbunds Rhein-Ruhr (VRR) ab 01.01.2016 zu gewähren;

hilfsweise seiner Ehefrau, Frau S. T., lebenslang das Firmenticket 2000 der Preisstufe A zu gewähren, wobei sie hierfür den monatlichen Umsatzsteueranteil in Höhe von derzeit 4,62 EUR zahlt;

2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger lebenslang ein Firmen-Freifahrticket 1000 der Preisstufe D zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, mit der BV Firmenticket seien frühere Regelungen bezüglich der Gewährung von Tickets, einschließlich der Bewilligung von Tickets für Familienangehörige, abgelöst worden. Sie hat behauptet, sämtliche Verfügungen bezüglich der Tickets seien dem Betriebsrat zur Kenntnis ge-

geben worden. Sie seien zuvor mit dem Betriebsrat abgestimmt worden und hätten zum Teil auf dessen Initiative beruht. Die Neuregelung sei aufgrund strenger Sparvorgaben der Stadt F. erfolgt, die dazu geführt hätten, dass sämtliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen gekündigt und neu verhandelt worden seien. Infolge der BV FirmenTicket könne sie erhebliche Beträge einsparen. Das bisherige Ticket für sämtliche Beschäftigte, Rentner und Angehörige sei pauschal durch die Beklagte versteuert worden, was einen Kostenaufwand von ca. 58.000,- EUR pro Jahr ausmache. Ca. 300.000,- bis 400.000,- EUR könnten eingespart werden, indem Verrechnungen im Rahmen der Einnahmenaufteilungen mit den anderen Unternehmen des Verkehrsverbundes wegfielen. Weiter hat sie behauptet, Tickets seien immer nur auf Antrag gewährt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Ehefrau des Klägers ein Ticket 1000, gültig im gesamten Bereich der Preisstufe A des VRR, zu gewähren. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Ein Anspruch des Klägers auf Zurverfügungstellung eines höherwertigen Tickets bestehe nicht, da die BV FirmenTicket wirksam zuvor bestehende Regelungen abgelöst habe. Die BV gelte aber nicht für die Ehepartner, so dass der Ehefrau des Klägers ein Anspruch zustehe. Für den geltend gemachten lebenslangen Anspruch fehle es jedoch an einer Anspruchsgrundlage. Die Behauptung des Klägers bezüglich dahingehender Individualzusagen sei nicht substantiiert genug.

Dieses Urteil ist dem Kläger am 08.11.2016 und der Beklagten am 09.11.2016 zugestellt worden. Der Kläger hat am 15.11.2016 Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 23.01.2017 – mit einem am 20.01.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Die Beklagte hat ebenfalls am 15.11.2016 Berufung eingelegt. Ihre Berufungsbegründung ist – nach einer antragsgemäß erfolgten Fristverlängerung bis zum 13.01.2017 – am 10.01.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Der Kläger rügt die Verletzung rechtlichen Gehörs. Das Arbeitsgericht habe es unterlassen, ihn auf das Erfordernis weiterer Substantiierung seines Vorbringens hinsichtlich der Erteilung von Individualzusagen hinzuweisen. Er behauptet, bei seiner Einstellung am 01.12.1990 habe das anwesende Vorstandsmitglied U. zugesichert, Mitarbeiter und ihre Ehefrauen hätten bei der F. lebenslang freie Fahrt. Dies habe das ebenfalls anwesende Betriebsratsmitglied T. bestätigt. Diese Individualzusagen hätten durch die BV Firmenticket nicht abgelöst werden können. Es gelte vielmehr das Günstigkeitsprinzip.

Soweit das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hat, verteidigt der Kläger das erstinstanzliche Urteil. Er meint, die BV FirmenTicket erfasse nicht die Ansprüche der Ehefrauen, da diese nicht im Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung genannt würden. Unabhängig davon habe die Betriebsvereinbarung bestehende Regelungen nicht ablösen können, da die Tickets bereits Entgeltbestandteil geworden seien. Es handle sich um einen individuell vereinbarten Anspruch, in den durch eine Betriebsvereinbarung nicht eingegriffen werden könne.

Weiter meint der Kläger, die Tickets seien für die Zeit des Ruhestandes Gegenstand der betrieblichen Altersversorgung. Diese könne nicht uneingeschränkt widerrufen werden. Es seien vielmehr die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Es müssten Gründe bestehen, die den Eingriff rechtfertigten. Der allgemeine Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten reiche hierfür nicht aus. Vielmehr seien wirtschaftliche Schwierigkeiten im Einzelnen darzutun. Anderweitige Sanierungsmöglichkeiten müssten zumindest erwogen worden sein und ihre Unterlassung plausibel begründet werden.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 21.10.2016, Aktenzeichen 3 Ca 1630/16, abzuändern und die Beklagte weiter zu verurteilen,

1. das der Ehefrau des Klägers, Frau S. T., durch das Arbeitsgericht zugesprochene Ticket 1000, gültig im gesamten Bereich der Preisstufe A3 des Verkehrsverbunds Rhein-Ruhr (VRR), dieser beginnend ab Rechtskraft des Urteils im vorliegenden Rechtsstreit lebenslang zu gewähren, solange sie mit dem Kläger verheiratet ist und mit ihm in einem Haushalt lebt sowie der Kläger bei der Beklagten beschäftigt bzw. deren Pensionär ist;

hilfsweise der Ehefrau des Klägers, der Frau S. T., das Ticket 2000 der Preisstufe A3 des Verkehrsverbunds Rhein-Ruhr (VRR) beginnend ab Rechtskraft des Urteils im vorliegenden Rechtsstreits lebenslang zu gewähren, solange sie mit dem Kläger verheiratet ist und mit ihm in einem Haushalt lebt sowie der Kläger bei der Beklagten beschäftigt bzw. deren Pensionär ist, wobei sie den monatlichen Umsatzsteueranteil in Höhe von derzeit 4,62 EUR zahlt;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger die von seiner Ehefrau, Frau S. T., seit dem 01.01.2016 bis zur Rechtskraft des Urteils in dem vorliegenden Rechtsstreit aufgewandten Kosten für Tickets im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr zu erstatten;

3. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger, solange er Mitarbeiter oder Pensionär der Beklagten ist, lebenslang ein Firmenticket 1000 der Preisstufe D zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

- 1. die Berufung des Klägers zurückzuweisen;**
- 2. das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 21.10.2016, Aktenzeichen 3 Ca 1630/16, abzuändern und die Klage abzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil, soweit die Klage abgewiesen worden ist. Eine Zusage zur lebenslangen Zurverfügungstellung eines Tickets habe es nicht gegeben. Sie rügt, bezogen auf die Klagestattgabe sei sie in ihren Rechten verletzt. Die Klage sei bereits unzulässig. Das Arbeitsgericht habe zudem verkannt, dass der ursprüngliche Anspruch auf Gewährung einer Fahrkarte für die Ehefrau des Klägers mit Inkrafttreten der BV Firmenticket beseitigt worden sei. Die Gewährung sei auf Grundlage betriebsvereinbarungsoffener Gesamtzusagen erfolgt. Das Arbeitsgericht habe die BV Firmenticket unzutreffend ausgelegt. Es habe außer Acht gelassen, dass es von vornherein nicht um einen eigenen Anspruch der Ehefrauen, sondern um einen Anspruch von Arbeitnehmern gehe. Dementsprechend klage im vorliegenden Verfahren auch nicht die Ehefrau des Klägers, sondern dieser selbst. Die Arbeitnehmer seien aber vom Geltungsbereich der BV FirmenTicket erfasst. Diese Betriebsvereinbarung regle sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf Gewährung von Tickets für sich und ihre Angehörigen abschließend. Zusätzlich werde in § 5 Ziffer 2 Satz 2 BV FirmenTicket klargestellt, dass damit alle vorhergehenden Regelungen bezüglich Firmentickets ersetzt würden. Es sei abwegig, anzunehmen, die Ehefrauen von Arbeitnehmern, die bis dahin schon keinen eigenständigen Anspruch auf Gewährung eines Tickets gehabt hätten, wären von den umfassenden Regelungen der BV FirmenTicket ausgenommen worden. Es habe im Übrigen Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien darüber bestanden, dass mit der BV FirmenTicket auch Regelungen zur Gewährung von Tickets an Ehegatten hätten abbedungen

werden sollen. Dies lasse sich dem Ablauf der Verhandlungen entnehmen. Die BV FirmenTicket sei Gegenstand der Verhandlungen über Konsolidierungsmaßnahmen unter dem Titel „F. 2019“ gewesen. Bereits in einer E-Mail vom 01.07.2015 an einzelne Mitglieder der Verhandlungsrunde sei ausgeführt worden, dass Angehörige kein Ticket mehr erhalten sollten. Gleiches lasse sich der auch an Mitglieder des Betriebsrats übersandten E-Mail vom 06.07.2015 entnehmen.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, bei den Tickets handle es sich für die Zeit des Ruhestandes nicht um einen Gegenstand der betrieblichen Altersversorgung. Selbst wenn dies aber der Fall wäre, sei der Eingriff gerechtfertigt. Es bestünden im Hinblick auf den dargelegten Einsparungsbedarf sachliche Gründe für eine Änderung der bisherigen Regelungen.

Der Hilfsantrag könne aus den dargestellten Gründen keinen Erfolg haben. Der dahingehende Anspruch könne nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden. Zum einen habe die Beklagte mit ihren Pensionären Vergleiche mit unterschiedlichen Inhalten geschlossen. Zum anderen sei der Kläger als Arbeitnehmer nicht mit der Personengruppe der Rentner vergleichbar.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, die Sitzungsniederschriften beider Instanzen sowie sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Das erstinstanzliche Urteil ist auf die Berufung der Beklagten abzuändern und die Klage abzuweisen. Die Berufung des Klägers hat keinen Erfolg.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit beider Berufungen.

Die Berufungen der Parteien sind jeweils nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie sind auch statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. b) ArbGG.

II. Nur die Berufung der Beklagten hat Erfolg. Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts ist der Ehefrau des Klägers das beantragte Ticket zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht kostenlos zu gewähren. Ein Anspruch des Klägers auf das eingeklagte Ticket besteht ebenfalls nicht. Welche Ansprüche gegebenenfalls ab Eintritt des Klägers in den Ruhestand bestehen, kann dahingestellt bleiben.

1. Zurzeit hat der Kläger keinen Anspruch darauf, dass seiner Ehefrau ein Ticket 1000 der Preisstufe A 3 gewährt wird.

a) Der Hauptantrag zu 1. ist insgesamt zulässig.

Er ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus den Ausführungen des Klägers in erster und zweiter Instanz lässt sich entnehmen, dass es ihm um eine kostenlose Gewährung eines Tickets 1000 der im Antrag genannten Preisstufe geht, nicht um ein Firmenticket 1000, welches üblicherweise von nicht dem VRR angehörigen Unternehmen für ihre Mitarbeiter erworben wird. Auch hinsichtlich des Geltungsbereichs ist das Ticket hinreichend bestimmt. Das Ticket soll für das Stadtgebiet F. gültig sein. Der Klagebegründung lässt sich nämlich entnehmen, dass es dem Kläger um die unveränderte Weitergewährung des bisherigen Tickets geht. Gegen eine etwaig erforderliche Versteuerung des Tickets als geldwerten Vorteil setzt sich der Kläger nicht zur Wehr.

Es bestehen keine Bedenken dagegen, dass der Kläger eine Leistung zugunsten eines Dritten – seiner Ehefrau – geltend macht. Insoweit handelt es sich nicht um einen Fall der Prozessstandschaft. Der Kläger beruft sich vielmehr auf Ansprüche aus ihm gegenüber getätigten Zusagen, die zugunsten seiner Ehefrau wirken. Rechtlich ist dies als Vertrag zugunsten Dritter im Sinne des § 328 BGB einzuordnen. Bei einer solchen Konstellation steht dem Versprechensempfänger gemäß § 335 BGB ein eigenes Forderungsrecht zu, so dass er die Klage auch ohne Nachweis eines besonderen Eigeninteresses erheben kann (vgl. *Gottwald* in Münchener Kommentar zum BGB, Band 2, 7. Auflage 2016, § 335 BGB Rn. 2).

b) Der Antrag ist nicht begründet, weil ein Anspruch des Klägers jedenfalls nicht vor Eintritt in den Ruhestand besteht.

aa) Ein Anspruch auf Gewährung eines kostenlosen Tickets für die Ehefrauen der aktiven Arbeitnehmer ergibt sich seit dem 01.01.2016 weder aus einer Gesamtzusage noch einer betrieblichen Übung.

aaa) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teils von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen (BAG v. 20.08.2014 – 10 AZR 453/13 – Rn. 14, NZA 2014, 1333). Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet. Ihrer bedarf es nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (BAG v. 20.08.2014 Rn. 14, aaO; BAG v. 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 – Rn. 16, NZA 2014, 368).

Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden (BAG v. 27.04.2016 – 5 AZR 311/15 – Rn. 27, juris). Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Erbringt der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen Rechtspflicht, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden (BAG v. 27.04.2016 aaO; BAG v. 19.03.2014 – 5 AZR 954/12 – Rn. 43, AP Nr. 45 zu § 611 BGB Arbeitszeit).

bbb) Im Streitfall ist den Mitarbeitern – einschließlich des Klägers – zunächst eine Gesamtzusage erteilt worden. Dabei kann es dahingestellt bleiben, was konkret bei der Einstellung zugesagt wurde. Unstreitig wurden die Mitarbeiter über die Möglichkeit der Beantragung von – die Ehepartnerinnen umfassenden – kostenlosen Familienfahrkarten informiert. Auch in anderer Weise – durch eine entsprechende Werbung auf Fahrzeugen der Beklagten – wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Freifahrkarten kundgetan.

Unklar ist allerdings, inwieweit sich diese Gesamtzusage im Zusammenhang mit dem Anschluss an den VRR sowie der Einführung der Tickets 1000 auf diese einschließlich der hier streitgegenständlichen Preisstufe erstreckte. Insoweit

könnte die Gewährung von Freitickets an Mitarbeiter und ihre Ehegatten alternativ auf Grundlage einer betrieblichen Übung erfolgt sein.

Problematisch ist weiterhin, ob bzw. ab welchem Zeitpunkt eine Gesamtzusage oder betriebliche Übung trotz des für Nebenabreden geltenden Schriftformerfordernisses des gemäß arbeitsvertraglicher Verweisung ursprünglich geltenden § 4 Abs. 2 S.1 BMT-G oder eines etwaig an dessen Stelle getretenen Tarifvertrages Wirkung entfalten konnte. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht eine tarifliche Schriftformklausel grundsätzlich auch dann der Geltung mündlicher Gesamtzusagen entgegen, wenn der Tarifvertrag lediglich kraft arbeitsvertraglicher Verweisung gilt, sofern es sich um eine Gleichstellungsabrede handelt (vgl. BAG v. 06.03.1984 – 3 AZR 1048/79 – juris).

ccc) Letztendlich können alle diese Fragen für einen etwaigen Anspruch während des laufenden Arbeitsverhältnisses dahingestellt bleiben. Sowohl auf Freifahrtickets bezogene Gesamtzusagen als auch eine etwaige betriebliche Übung sind durch die BV FirmenTicket wirksam abgelöst worden.

(1) Die entsprechenden Regelungen standen unter dem konkludenten Vorbehalt einer späteren Abänderung durch eine Betriebsvereinbarung.

(a) Bereits mit Beschluss vom 16.09.1986 – GS 1/82 – (AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972) hat der große Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass individualrechtliche Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug – somit Gesamtzusagen und betriebliche Übungen – durch eine (auch verschlechternde) Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn sie betriebsvereinbarungsoffen sind, d.h. den Vorbehalt enthalten, dass eine spätere Betriebsvereinbarung den Vorrang haben soll. Ein derartiger Vorbehalt kann sich auch ohne ausdrückliche Formulierung aus den Gesamtumständen ergeben (BAG GS v. 16.09.1986, zu C II 1 c der Gründe, aaO).

Daran anknüpfend hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts zunächst für vertraglich einheitlich geregelte Ansprüche auf Sozialleistungen entschieden, dass sich ein solcher Vorbehalt ergeben kann, wenn bereits die abzulösenden Regelungen einen Hinweis darauf enthalten, dass sie mit dem Betriebsrat abgestimmt wurden (vgl. BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 674/07 – AP Nr. 53 zu § 1 BetrAVG Ablösung).

Für Allgemeine Geschäftsbedingungen hat dann der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass bei deren Verwendung stets konkludent die Ab-

änderung durch betriebliche Normen vorbehalten ist, soweit der Vertragsgegenstand einen kollektiven Bezug hat (BAG v. 05.03.2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 60, AP Nr. 105 zu § 77 BetrVG 1972). Mit der Verwendung Allgemeiner Geschäftsbedingungen macht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung der Arbeitsbedingungen stünde dem entgegen. Die Änderung und Umgestaltung von betriebseinheitlich gewährten Leistungen wäre nur durch den Ausspruch von Änderungskündigungen möglich. Der Abschluss betriebsvereinbarungsfester Abreden würde zudem den Gestaltungsraum der Betriebsparteien für zukünftige Anpassungen von Arbeitsbedingungen mit kollektivem Bezug einschränken. Da Allgemeine Geschäftsbedingungen ebenso wie Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung auf eine Vereinheitlichung der Regelungsgegenstände gerichtet sind, kann aus Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass es sich bei den vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsbedingungen um solche handelt, die einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich sind. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbaren, die unabhängig von einer für den Betrieb geltenden normativen Regelung Anwendung finden sollen (BAG v. 05.03.2013 Rn. 60, aaO). Dem steht die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB nicht entgegen (BAG v. 05.03.2013 Rn. 61, aaO). Danach muss der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Diese Auslegungsregel kommt allerdings erst dann zur Anwendung, wenn der Klauselinhalt nicht bereits durch Auslegung zweifelsfrei festgestellt werden kann. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (BAG v. 05.03.2013 Rn. 61, aaO; BAG v. 14.09.2011 – 10 AZR 526/10 – Rn. 20, AP Nr. 56 zu § 307 BGB).

Schließlich hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass im Wege der Gesamtzusage erteilte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung üblicherweise der Abänderbarkeit unterliegen (BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 – Rn. 32, AP Nr. 68 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, d.h. als System, erbringen. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch für die Begünstigten erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf somit nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine

einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für welche die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt. Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber dies in der Gesamtzusage deutlich zum Ausdruck bringen (BAG v. 10.03.2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32, aaO).

Sowohl die Begründung des 1. als auch die des 3. Senats lassen sich ohne Weiteres auf alle allgemeinen, generalisierenden Arbeitsbedingungen beruhenden Regelungen mit kollektivem Bezug übertragen, die auf sonstige dauerhafte oder wiederkehrende Leistungen gerichtet sind (ebenso LAG Hessen v. 15.02.2016 – 7 Sa 1558/14 – juris). Die höchstrichterliche Rechtsprechung stuft offensichtlich alle auf allgemeinen, generalisierenden Arbeitsbedingungen beruhenden Regelungen mit kollektivem Bezug als betriebsvereinbarungsoffen ein. Die Ablösung von Leistungen, die durch eine Gesamtzusage eingeführt wurden, ist damit ohne Rücksicht auf die Einstufung als „betriebliche Sozialleistung“ durch eine Betriebsvereinbarung möglich (LAG Hessen v. 15.02.2016 Rn. 68, aaO; ebenso LAG Rheinland-Pfalz v. 20.04.2015 – 2 Sa 543/14 – juris; vgl. auch *Hromadka* NZA 2013, 1061; *Kania* in Erfurter Kommentar, 17. Auflage 2017, § 77 BetrVG Rn. 71-77).

(b) Die auf die Gewährung von Freifahrtmöglichkeiten für Ehegatten der Mitarbeiter gerichtete Gesamtzusage war danach betriebsvereinbarungsoffen.

Es war erkennbar, dass es sich um Zusagen handelte, die – schon aufgrund des sich immer weiter entwickelnden Tarifsystems – nicht dauerhaft unverändert bleiben sollten. Darüber hinaus war erkennbar, dass schon die ursprünglichen Regelungen zumindest mit Billigung des Betriebsrats erfolgt sind. Zum einen gab es mehrere auf die Ticketgewährung bezogene Verfügungen, die dem Betriebsrat laut der internen Vermerke zur Kenntnis gegeben wurden. Zum anderen aber trägt der Kläger selbst vor, dass Zusagen nicht nur im Beisein eines Mitglieds des Betriebsrats getätigt, sondern von diesem sogar ausdrücklich bestätigt worden seien.

(c) Nichts anderes galt, soweit die Gewährung von Tickets 1000 – insbesondere mit der zu wählenden Preisstufe – auf einer betrieblichen Übung beruht haben sollte.

Angesichts der bereits zuvor bestehenden Gesamtzusage war für die Mitarbeiter erkennbar, dass eine auf die Gewährung eines Tickets 1000 mit zu wählender Preisstufe gerichtete betriebliche Übung auf die bisherige Praxis aufbauen sollte.

Mit anderen Worten: Die bisherige Zusage „Freie Fahrt für Mitarbeiter und ihre Angehörigen“ sollte mit der Zurverfügungstellung der aktuell gültigen Tickets fortgeführt werden. Auch die Betriebsvereinbarung vom 27.11.1991 hat hieran nichts geändert. Richtig ist, dass diese sich ohnehin nicht auf die Ehepartner bezog und für die Mitarbeiter selbst bei der Wahl einer höheren Preisstufe eine Zuzahlung vorsah. Zutreffend ist, dass die tatsächliche Praxis darüber hinausging und den Mitarbeitern, Ehepartnern und Betriebsrentnern nach Ihrer Wahl ohne Zuzahlung die gewünschten personalisierten Tickets zur Verfügung gestellt wurden. Aus dieser tatsächlichen Praxis konnte aber keine dahingehende betriebliche Übung entnommen werden, dass dem Einzelnen *unabhängig von künftigen kollektivrechtlichen Regelungen* ein Anspruch zugebilligt werden sollte. Die Beklagte ging vielmehr erkennbar in kollektiv einheitlicher Weise („Wahlrecht ohne Zuzahlung für alle“) über die bestehende letzte kollektive Regelung hinaus und führte so die bereits zuvor geübte kollektiv einheitliche Praxis weiter. Für die Arbeitnehmer war erkennbar, dass keine darüber hinausgehende Verstärkung in der Weise beabsichtigt war, dass die bis dahin bestehende Betriebsvereinbarungsoffenheit nunmehr aufgegeben werden sollte.

(2) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sind Ansprüche der Mitarbeiter aus einer Gesamtzusage – auch soweit sie Ehepartner betrafen – durch die BV FirmenTicket abgelöst worden. Die Betriebsvereinbarung ist so auszulegen, dass sie nicht nur hinsichtlich der Tickets für die Mitarbeiter selbst und ihre Kinder, sondern auch für Tickets, die den Ehegatten gewährt wurden, eine abschließende Regelung enthält.

(a) Betriebsvereinbarungen sind nach den für Gesetze und Tarifverträgen geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (vgl. etwa BAG v. 24.01.2017 – 3 AZR 372/15 – Rn. 31, juris; BAG v. 08.12.2015 – 3 AZR 267/14 – Rn. 22, AP Nr. 57 zu § 1 BetrAVG Ablösung).

(b) Danach ergibt sich hier, dass die BV FirmenTicket auch die Regelungen bezüglich der Gewährung von Tickets an Ehegatten der Arbeitnehmer ablösen soll.

Bereits der Wortlaut der Betriebsvereinbarung spricht für dieses Verständnis. Gemäß § 5 Ziff. 2 der BV FirmenTicket ersetzt die Betriebsvereinbarung „**alle** vorhergehenden Regelungen und Betriebsvereinbarungen bezüglich des Erhalts eines FirmenTickets bei der F.“ (Hervorhebung durch Unterzeichner). Soweit das Arbeitsgericht meint, davon seien Regelungen für Ehegatten nicht umfasst, übersieht es, dass es gar keine Vereinbarungen, Zusagen, Verfügungen oder betriebliche Übungen gab, die sich ausschließlich auf die Ehegatten bezogen. So enthält bereits die ursprüngliche Verfügung vom 25.10.1958 neben den „Familien-Fahrkarten“ Bestimmungen über Dienstaussweise mit Fahrberechtigung u.a. für sämtliche im Fahrdienst beschäftigte Belegschaftsmitglieder sowie Frei-Fahrkarten für Pensionäre. Auch die Verfügung vom 25.01.1990 bezieht sich nicht ausschließlich auf Ehegatten, sondern u.a. auch auf – die ausdrücklich vom Geltungsbereich der BV FirmenTicket umfassten – Pensionäre. Später wurde einheitlich Mitarbeitern und ihren Ehegatten ein Ticket 1000 nach Wahl zur Verfügung gestellt. Das Verständnis, Regelungen zugunsten der Ehegatten sollten von der Ablösung durch die BV FirmenTicket nicht betroffen sein, würde dazu führen, dass die vorgenannten Bestimmungen nicht vollständig, sondern nur teilweise abgelöst würden. Für den Willen zu einer damit verbundenen teilweisen Aufrechterhaltung der Bestimmungen findet sich kein Anhaltspunkt.

Soweit das Arbeitsgericht ausführt, der Begriff *Firmenticket* werde üblicherweise so verwendet, dass er eine Fahrkarte für Mitarbeiter eines Unternehmens beschreibe, wie auch dem Internetauftritt der Beklagten bezogen auf die an Drittunternehmen veräußerten Firmentickets zu entnehmen sei, ist dem entgegen zu halten, dass die Betriebsparteien den Begriff erkennbar in einem anderen Sinne verwendet haben. Sie haben dies dadurch deutlich gemacht, dass sie bewusst eine andere Schreibweise – *FirmenTicket* statt *Firmenticket* – gewählt haben. Auch in sonstiger Weise gibt es keinen Bezug zu den an Drittunternehmen veräußerten Firmentickets. Weder den Arbeitnehmern noch den Ehegatten wurden solche für Drittunternehmen vorgesehenen Firmentickets zur Verfügung gestellt, auf die sich der vom Arbeitsgericht herangezogene Internetauftritt bezieht. Diese Firmentickets beinhalten andere – über das Ticket 1000 hinausgehende – Leistungen.

Tatsächlich wird der Begriff *FirmenTicket* in der Betriebsvereinbarung in einem weiten Sinne verwendet. So sollen gemäß § 2 Nr. 2 der BV FirmenTicket auch Pensionäre ein solches zur Verfügung gestellt bekommen, obwohl diese nicht zu dem vom Arbeitsgericht genannten Personenkreis zählen, dem „üblicherweise“ Firmentickets angeboten werden. Die BV regelt zudem die Tickets für Kinder der Mitarbeiter, ohne dass insoweit in der Überschrift „FirmenTicket“ eine Unterscheidung erfolgt wäre. Erst in § 2 wird diesbezüglich weiter differenziert. Das lässt

den Schluss zu, dass die Betriebsparteien mit dem Oberbegriff *FirmenTicket* alle Tickets abdecken wollten, die in Bezug auf ein bestehendes oder früheres Arbeitsverhältnis abgegeben werden, gleich ob es von den Mitarbeitern, den Pensionären oder deren Angehörigen genutzt wird.

Der in der BV FirmenTicket festgelegte Geltungsbereich steht dem nicht entgegen. Damit wollten die Betriebsparteien zum Ausdruck bringen, wer in Zukunft noch ein kostenloses oder vergünstigtes Ticket erhalten sollte. Keineswegs wollten sie mit der Nichterwähnung sonstiger Personenkreise – u.a. der Ehegatten, aber auch beispielsweise der Haushaltshilfen (vgl. Ziffer 1b und 3b der Verfügung vom 25.01.1990) – im Umkehrschluss zum Ausdruck bringen, dass diesen unverändert ein Ticket gewährt werden sollte.

Nur dieses Verständnis entspricht dem Sinn und Zweck der BV FirmenTicket. Die Betriebsvereinbarung soll erkennbar zu Einsparungen führen. Das wird daraus deutlich, dass das kostenlose Ticket für die Mitarbeiter abweichend von der bisherigen Handhabung auf die Preisstufe A beschränkt wird und Pensionäre grundsätzlich eine Zuzahlung leisten sollen. Dass aber die unmittelbaren Leistungen für die Personenkreise, die mit der Beklagten arbeitsrechtlich verbunden sind oder waren, deutlich eingeschränkt, zugleich aber daneben die Leistungen an deren Ehegatten unverändert bleiben sollten, wäre widersinnig. Warum sollten die Betriebsparteien die Absicht gehabt haben, Mitarbeitern Tickets der Preisstufen B bis D nur mit entsprechender Zuzahlung, deren Ehefrauen aber Tickets nach Wahl kostenlos zu gewähren? Welchen Sinn sollte es machen, dass Pensionäre für die – auf Preisstufe A beschränkten – Tickets eine monatliche Zuzahlung leisten sollen, deren Ehegatten aber Tickets höherer Preisstufen ohne Gegenleistung zur Verfügung gestellt werden? Ein solches Ergebnis wäre nicht sachgerecht und kann damit ausgeschlossen werden.

bb) Es besteht kein Anspruch des Klägers aus § 611 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag bzw. einer diesen ergänzenden Individualzusage.

Der Arbeitsvertrag enthält keine Vereinbarungen über die Zurverfügungstellung von Tickets. Dem Kläger sind auch mündlich keine Zusagen dahingehend gemacht worden, dass er unabhängig von den allgemeinen Arbeitsbedingungen mit kollektivem Bezug einen individuellen Anspruch auf Gewährung eines kostenlosen Tickets an seine Ehefrau haben sollte. Dies gilt selbst dann, wenn die Kammer sämtliches Vorbringen des Klägers hinsichtlich Äußerungen anlässlich seiner Einstellung als wahr unterstellt.

Mit den vom Kläger geschilderten Äußerungen anlässlich seiner Einstellung wurden lediglich die allgemein geltenden Regelungen wiedergegeben. Der Inhalt der Zusagen ging nicht über das hinaus, was für jeden Mitarbeiter galt. Das war auch erkennbar, denn die Zusagen bezogen sich nach Vortrag des Klägers generell auf „Mitarbeiter und ihre Ehefrauen“. Zudem war der wesentliche Inhalt – „Freie Fahrt für die Mitarbeiter und ihre Angehörigen“ – von der Beklagten sogar öffentlich auf Fahrzeugen beworben worden. Darüber hinaus ist der Inhalt der Zusage nach Vortrag des Klägers von einem anwesenden Betriebsratsmitglied bestätigt worden. Eine solche Bestätigung kann von Betriebsratsseite nur hinsichtlich kollektiver, nicht bezüglich gesonderter, rein individueller Regelungen erfolgen.

cc) Schließlich besteht kein Anspruch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger mit Mitarbeitern der N. Verkehrsgesellschaft mbH (N.) gleich zu behandeln.

aaa) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln (ständige Rspr, vgl. nur BAG v. 13.12.2016 – 9 AZR 606/15 - Rn. 27, juris). Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (vgl. nur BAG v. 13.12.2016 aaO; BAG v. 15.11.2011 – 9 AZR 387/10 – Rn. 27, AP Nr. 55 zu § 1 TVG Altersteilzeit; BAG v. 04.05.2010 – 9 AZR 155/09 – Rn. 23, AP Nr. 21 zu § 3 ATG). Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer ist dann mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung gerade nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (BAG v. 12.12.2016 aaO; BAG v. 19.03.2003 – 10 AZR 365/02 – zu II 1 der Gründe mwN, AP Nr. 248 zu § 611 BGB Gratifikation).

bbb) Ein Anspruch des Klägers scheitert hiernach schon daran, dass es jedenfalls bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung nicht zu einer Verschmelzung der N. mit der Beklagten gekommen ist.

In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger selbst eingeräumt, dass laut Zeitungsberichten erst am 17.07.2017 eine Fusion beurkundet werden soll. Etwas anderes lässt sich auch dem Handelsregister nicht entnehmen. Der Kläger hat für seine ursprünglichen Behauptungen, es habe bereits eine Fusion stattgefunden, keinen Beweis angeboten. Aus dem Vorbringen, ein früherer Vorstand der N. Verkehrsbetriebe sei nunmehr Vorstand der Beklagten, lässt sich kein Rückschluss auf eine Verschmelzung ziehen.

ccc) Darüber hinaus würde nach einer Verschmelzung in einer etwaigen Weitergewährung bislang den Mitarbeitern der N. gewährter Tickets erst dann ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegen, wenn diese Leistungen nicht auf einer Verpflichtung beruhen, sondern freiwillig erfolgen. Die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber aus Sicht des Empfängers Leistungen oder Vergünstigungen gewähren wollte, zu denen er nicht aus einem anderem Rechtsgrund verpflichtet war oder sich verpflichtet glaubte, trägt der Anspruchsteller (vgl. für die entsprechende Problematik bei der betrieblichen Übung: BAG v. 21.02.2017 – 3 AZR 455/15 – Rn. 82, juris; BAG v. 15.04.2014 – 3 AZR 51/12 – Rn. 70, NZA-RR 2015, 147). Hierzu fehlt jeglicher Vortrag des Klägers.

c) Dem Antrag kann nicht teilweise – für die Zeit ab Eintritt in den Ruhestand – entsprochen werden.

Zwar wird mit dem Antrag auf lebenslange Gewährung die Zeit ab Rentenbeginn mit umfasst. Einer dahingehenden teilweisen Stattgabe des Leistungsantrags steht aber entgegen, dass die hierfür erforderlichen Voraussetzungen des § 259 ZPO nicht erfüllt sind. Hierfür müssen die für den Antrag maßgeblichen Bedingungen in den Antrag aufgenommen werden; nur das Unerwartete kann unberücksichtigt bleiben (BAG v. 28.01.2009 – 4 AZR 904/07 - Rn. 42, AP Nr. 56 zu § 133 BGB). Hier scheitert es bereits daran, dass der Zeitpunkt des Leistungsbeginns nicht hinreichend bestimmbar ist. Zwar lässt sich der Rentenbeginn für den Bezug der Regelaltersrente nach derzeitiger Rechtslage errechnen. Ob der Kläger aber gegebenenfalls vorzeitig mit Abschlägen oder gegebenenfalls als Schwerbehinderter Rente in Anspruch nimmt oder alternativ länger arbeitet, steht nicht fest. Hierbei handelt es sich auch nicht um lediglich unerwartete Bedingungen, die der Verurteilung zu einer zukünftigen Leistung nicht entgegenstünden.

Ob dem Kläger überhaupt ab Rentenbeginn ein Anspruch darauf zusteht, dass seiner Ehefrau ein Ticket 1000 der Preisstufe A3 zur Verfügung gestellt wird, kann daher dahingestellt bleiben.

2. Da der Kläger mit dem Hauptantrag unterlegen ist, war über den Hilfsantrag zu entscheiden. Dieser ist ebenfalls zulässig, aber unbegründet. Es fehlt an einer Anspruchsgrundlage.

a) Dem Kläger ist weder individuell noch durch eine Gesamtzusage zugesichert worden, dass seine Ehefrau ein Ticket 2000 erhalten sollte. Auch eine dahingehende betriebliche Übung gab es nicht. Darüber hinaus wären etwaige auf allgemeinen, generalisierenden Arbeitsbedingungen beruhende Regelungen mit kollektivem Bezug durch die BV FirmenTicket wirksam abgelöst worden.

b) Ein dahingehender Anspruch ergibt sich nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Anspruch kann – jedenfalls für die Dauer des Arbeitsverhältnisses – nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden.

Der Kläger beruft sich insoweit auf Vergleichsangebote, welche die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 04.07.2016 ihren Pensionären unterbreitet hat. Die darin liegende Differenzierung zwischen Aktiven und Betriebsrentnern ist nicht willkürlich. Sie ist schon deshalb gerechtfertigt, weil Betriebsvereinbarungen mangels einer entsprechenden Regelungsbefugnis der Betriebsparteien nicht in die Ansprüche der Ruheständler eingreifen können (vgl. hierzu BAG v. 12.12.2006 – 3 AZR 475/05 – Rn. 56, juris; BAG v. 13.05.1997 – 1 AZR 75/97 – AP Nr. 65 zu § 77 BetrVG 1972). Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte das daraus resultierende erhöhte Risiko eines Unterliegens in etwaigen Prozessen zum Anlass nimmt, sich bereits außergerichtlich zu vergleichen.

Unabhängig davon könnte ein etwaiger Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ohnehin nur zur Folge haben, dass die Beklagte dem Kläger ein entsprechendes Vergleichsangebot unterbreitet. Das würde beinhalten, dass mit der Gewährung des Tickets 2000 der Preisstufe A gegen Erstattung der Umsatzsteuer auch der Streit über die Zurverfügungstellung des Tickets 1000 der Preisstufe A3 *ohne Zuzahlung* erledigt wäre. Das ist aber nicht das Begehren des Klägers, der das Ticket 2000 lediglich hilfsweise verlangt, sofern ihm kein Anspruch auf das mit dem Hauptantrag geltend gemachte Ticket zusteht. Für diesen Fall bedarf es aber aus Sicht der Beklagten gar keines Vergleiches.

3. Auch der Antrag zu 2.) hat in der Sache keinen Erfolg.

a) Der Antrag ist gemäß § 256 ZPO zulässig.

aa) Die Klage bezieht sich auf ein Rechtsverhältnis. Der Kläger begehrt die Feststellung eines Schadenersatzanspruchs aus einer – in der Antragsbegründung – konkret bezeichneten Pflichtverletzung der Beklagten.

bb) Es liegt das nach § 256 ZPO für Feststellungsklagen erforderliche Feststellungsinteresse vor.

Dieses besondere Feststellungsinteresse ist bei einer Klage auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Schäden grundsätzlich dann gegeben, wenn Schadensfolgen in der Zukunft möglich sind, auch wenn ihre Art, ihr Umfang und sogar ihr Eintritt noch ungewiss sind. Es muss allerdings eine gewisse Wahrscheinlichkeit für einen Schadenseintritt bestehen (BAG v. 28.04.2011 – 8 AZR 769/09 – Rn. 26, AP Nr. 6 zu § 104 SGB VII; BAG v. 19.08.2004 – 8 AZR 249/03 – mwN, AP Nr. 4 zu § 104 SGB VII).

Das ist hier der Fall. Da die Ehefrau des Klägers in der Vergangenheit über ein Ticket 1000 verfügte, besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür, dass sie auch weiterhin die öffentlichen Verkehrsmittel im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr nutzen wird und ihr hierdurch entsprechende Kosten entstehen werden.

Ob eine Ersatzpflicht für einen solchen möglichen Schaden besteht, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit (vgl. BAG v. 28.04.2011 Rn. 31 ff., aaO).

cc) Der Zulässigkeit steht nicht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage entgegen. Zwar fehlt ein Feststellungsinteresse regelmäßig dann, wenn ein Kläger dasselbe Ziel mit einer Klage auf Leistung erreichen kann (vgl. BGH v. 25.02.2010 – VII ZR 187/08 – Rn. 14, NJW-RR 2010, 750; BGH v. 15.05.2003 – I ZR 277/00 – juris). Sind aber Schadenersatzansprüche noch nicht bezifferbar, weil die Schadenshöhe bislang nicht feststeht, gilt dieser Vorrang nicht.

Hier entstehen mögliche Ersatzansprüche laufend neu, so dass eine Bezifferung des gesamten Schadens nicht möglich ist. Eine lediglich teilweise Bezifferung des bis zur mündlichen Verhandlung aufgelaufenen Schadens wäre nicht prozessökonomischer als die beantragte Feststellung, da der Feststellungsantrag

für die weiteren – zukünftigen – Schäden dennoch gestellt werden müsste. Dementsprechend gilt auch insoweit nicht der Vorrang der Leistungsklage.

b) Der Antrag ist aber unbegründet. Dem Kläger steht kein Erstattungsanspruch dem Grunde nach zu.

Als Anspruchsgrundlage kommt hier allein § 280 BGB in Betracht. Die Beklagte hat aber keine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt (§ 280 Abs. 1 S.1 BGB) bzw. die Gewährung des kostenlosen Tickets an die Ehefrau des Klägers schuldhaft verzögert. Wie oben dargelegt wurde, ist sie nicht zur Leistung verpflichtet.

4. Dem Kläger steht kein Anspruch darauf zu, dass ihm lebenslang ein Ticket 1000 der Preisstufe D gewährt wird.

a) Der Antrag ist zulässig.

Er bedarf allerdings der Auslegung. Trotz der missverständlichen Formulierung ist die Zurverfügungstellung eines Tickets 1000 in der Form gemeint, wie es oben im Tatbestand beschrieben worden ist. Soweit der Begriff „Firmenticket“ im Antrag verwandt worden ist, knüpft dies offensichtlich an die Begriffswahl in der Betriebsvereinbarung vom 03.08.2015 an. Schon der Klageschrift lässt sich entnehmen, dass der Kläger die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Tickets als Firmentickets bezeichnet. So wird dort der Hilfsantrag damit begründet, den Pensionären sei ein Firmenticket 2000 angeboten worden, obwohl zwischen den Parteien unstreitig ist, dass sich das Vergleichsangebot der Beklagten vom 04.07.2016 auf ein Ticket 2000 bezog. Dem Kläger geht es dementsprechend ersichtlich nicht um ein Firmenticket im engeren Sinne, wie es im VRR an Mitarbeiter von Drittunternehmen veräußert wird, sondern um ein Ticket 1000, wie es bis zum 31.12.2015 den Mitarbeitern der Beklagten zur Verfügung gestellt wurde.

Gegen die Zulässigkeit des so verstandenen Antrags bestehen keine Bedenken.

b) Der Antrag ist aber unbegründet.

aa) Jedenfalls bis zum Beginn des Ruhestandes besteht kein dahingehender Anspruch.

Ein etwaiger auf einer Gesamtzusage oder einer betrieblichen Übung beruhender Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Tickets 1000 nach Wahl ist durch die BV FirmenTicket wirksam abgelöst worden. Auf die obigen Ausführungen unter 1. b) aa) wird Bezug genommen.

Ein Anspruch auf ein Ticket 1000 der Preisstufe D ergibt sich auch nicht aus einer dem Kläger gegenüber erteilten Individualzusage. Eine – von den allgemeinen Regelungen losgelöste – Zusage gab es nicht. Diesbezüglich wird auf die obige Begründung unter 1. b) bb) verwiesen. Selbst wenn man aber Äußerungen im Zusammenhang mit der Einstellung des Klägers als Individualzusage werten würde, die nach dem Günstigkeitsprinzip Vorrang vor der BV FirmenTicket hätte, wäre die Klage hinsichtlich des Antrags zu 3. unbegründet. Der Kläger behauptet nämlich selbst nicht, dass ihm die Gewährung eines Tickets 1000 der Preisstufe D zugesichert worden sei (welches es im Jahr 1990 noch gar nicht gab). Die behauptete Zusage einer freien Fahrt für ihn hält die Beklagte aber auch mit den Regelungen der BV FirmenTicket ein.

bb) Ob dem Kläger gegebenenfalls ab Beginn des Ruhestandes ein Ticket 1000 der Preisstufe D zusteht, bedarf keiner Entscheidung. Eine dahingehende Verurteilung zur Leistung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich, da noch nicht feststeht, wann der Kläger in den Ruhestand treten wird. Insoweit wird auf die obigen Ausführungen zu 1. c) verwiesen.

B.

I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO und entspricht dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen.

II. Die Revision wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**