

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 54/09
19 Sa 678/08
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2011

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Beklagter zu 1. und Berufungsbeklagter,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie den ehrenamtlichen Richter Schepers und die ehrenamtliche Richterin Dr. Möller für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten zu 2. gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 4. November 2008 - 19 Sa 678/08 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte zu 2. hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf betriebliche Altersversorgung. 1

Der Kläger ist 1952 geboren. Er ist Pflegehelfer und war zunächst seit dem 15. Mai 1993 beim Land Berlin im jetzigen Gemeinschaftskrankenhaus H (*damals: Krankenhaus S*) beschäftigt. Grundlage seiner Tätigkeit war ein Arbeitsvertrag vom 13. Mai 1993. Es handelt sich um ein vordrucktes Formular, das mit den für den Kläger maßgeblichen Daten ausgefüllt und durch Streichungen und handschriftliche Einfügungen daran angepasst wurde. § 3 dieses Arbeitsvertrages sieht ua. eine Altersversorgung über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (*künftig: VBL*) vor und lautet: 2

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die mit dem Lande Berlin bzw. dem Arbeitgeberverband, dem das Land Berlin angehört, bisher vereinbarten, noch geltenden und künftig abzuschließenden Tarifverträge über Arbeitsbedingungen der Angestellten

Anwendung. Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 4. November 1966 in seiner jeweiligen Fassung sowie die an die Stelle dieses Tarifvertrages tretenden Bestimmungen maßgebend.“

Das Krankenhaus H ging zum 1. Januar 1995 im Wege des Betriebsteilübergangs auf den - früheren - Beklagten zu 1. über. Vor dem Betriebsteilübergang richtete der Beklagte zu 1. an die Mitarbeiter des Krankenhauses H unter dem 14. November 1994 ein Schreiben, in dem es ua. heißt:

3

„...“

6. Eine der VBL-Leistung gleichwertige Zusatzversorgung wird wie bisher ausschließlich durch den Arbeitgeber finanziert. (Informationsveranstaltung dazu siehe umseitig)

...

Zusatzversorgung

Wer bereits viele Jahre im Öffentlichen Dienst gearbeitet hat, kann an einem dauerhaften Verbleib in Städtischer Trägerschaft interessiert sein. Das Land hat hier die Möglichkeit der dauerhaften Gestellung eröffnet. Am 24.10.1994 konnten die bisherigen Vorbehalte der VBL in Karlsruhe ausgeräumt werden. Dem Senat wurde schriftlich vom VBL-Vorstand bestätigt, daß es in Kenntnis der konkreten Verträge keine Einwände gegen eine weitere VBL-Mitgliedschaft bei - auch dauerhaft - ‚gestellten‘ Mitarbeitern gibt.

Wir planen, Ihnen unsere **Zusatzversorgung am Montag, dem 28.11.** vorzustellen. Termine und Form der Veranstaltung sind noch abzustimmen. Wir laden Sie kurzfristig ein.

...“

Anlässlich des Betriebsteilübergangs schlossen das Land Berlin und der Beklagte zu 1. unter dem 28. Dezember 1994 einen „Vertrag ... über den

4

Personalübergang (§ 613a BGB)“ (*künftig: Personalübergangsvertrag*), der auszugsweise wie folgt lautet:

„...“

§ 1

Der Vertrag regelt die Einzelheiten des Personalüberganges (§ 613a BGB).

...

§ 3

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse der Angestellten finden der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und die ihn ergänzenden Tarifverträge Anwendung.

...

(2) Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter finden der Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) und die ihn ergänzenden und ändernden Tarifverträge Anwendung.

(3) Besserstellungen sind zulässig.

...

§ 13

Der Träger wird mindestens eine der VBL-Absicherung gleichwertige Alters- und Hinterbliebenenversorgung sicherstellen.

...“

Da der Beklagte zu 1. nicht zum öffentlichen Dienst gehörte, war eine Weiterversicherung in der VBL nach deren Satzung nicht möglich. Um eine entsprechende Altersversorgung der durch den Betriebsteilübergang auf ihn übergegangenen Arbeitnehmer sicherzustellen, vereinbarte der Beklagte zu 1. mit dem Dachverband der G mit Wirkung vom 1. Januar 1995 einen Leistungsplan, der über den „Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V.“ durchgeführt wurde (*künftig: Leistungsplan I*). Dieser Leistungsplan unterscheidet sich von dem Leistungsplan, der für die nach dem Betriebsteilübergang neu eingetretenen Arbeitnehmer abgeschlossen wurde und der in seinen Leistungen hinter dem Leistungsplan I zurückbleibt (*künftig: Leistungsplan II*). Der Leistungsplan I lautet auszugsweise:

5

„§ 1 Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

- (1) Jeder regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter (weiblich oder männlich), der zum 31.12.1994 in einem Arbeitsverhältnis zum Krankenhaus S stand und zum 01.01.1995 oder zu Beginn eines Monats des Jahres 1995, spätestens zum 31.12.1995 mit Wirkung ab 01.01.1996, in ein Arbeitsverhältnis des Gemeinschaftskrankenhauses H - im Folgenden kurz ‚Krankenhaus‘ genannt - übergewechselt hat, nimmt an den betrieblichen Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieses Leistungsplans teil.

Die Teilnahme beginnt mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Krankenhaus.

- (2) Versorgungsleistungen werden gewährt, wenn der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalls in einem Arbeitsverhältnis zu dem Krankenhaus gestanden hat.

...

§ 8 Leistungsgrundlagen

Versorgungsleistungen werden im Grundsatz von zwei Faktoren bestimmt:

- gesamtversorgungsfähige Zeit und
- gesamtversorgungsfähiges Entgelt.

...

§ 9 Gesamtversorgung und Höhe der Versorgungsleistungen

...

- d) Die Höhe der einzelnen Versorgungsleistungen bestimmt sich wie folgt:

(1) Altersrente

Zur Ermittlung der Altersrente wird zunächst die Gesamtversorgung gemäß a) bis c) berechnet. Anschließend werden die anderweitigen als Altersrente gezahlten Versorgungsleistungen gemäß § 10 angerechnet.

Die sich nach der Anrechnung ergebende Leistung ist die von der Unterstützungskasse zu erbringende Altersrente.

...

§ 10 Anrechnung anderweitiger Versorgungs-

leistungen auf die zu zahlende Versorgungsrente

- (1) Auf die Gesamtversorgung wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet.
- (2) Ebenfalls auf die Gesamtversorgung werden Versorgungsleistungen der VBL in voller Höhe angerechnet.

...

§ 17 Freiwilligkeit der Leistungen

Dem Versorgungsberechtigten und seinen Angehörigen steht weder gegen die Unterstützungskasse noch gegen deren Vorstand ein Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen zu. Ein solcher Rechtsanspruch wird auch nicht durch wiederholte oder regelmäßige Gewährung von Leistungen erworben.

...

§ 21 Inkrafttreten

Dieser Leistungsplan tritt mit Wirkung vom 01.01.1995 in Kraft.

...“

Ob der Leistungsplan I gegenüber einer Versicherung bei der VBL in Teilen günstiger war oder nicht, ist zwischen den Parteien streitig geblieben. 6

Unter dem 24. März 1999 schrieb der Beklagte zu 1. an „alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrem Arbeitsvertrag nach § 613a BGB zum Gemeinschaftskrankenhaus H übergegangen sind“, wie folgt: 7

„Betriebliche Altersversorgung

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

möglicherweise haben Sie im vergangenen Jahr in der Presse verfolgt, daß der Tarifabschluß im öffentlichen Dienst für das Jahr 1998 einen Einstieg der Beschäftigten in die Beteiligung an den Kosten der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung vorsieht.

...

In dem im Dezember 1994 zwischen dem Land Berlin, dem Bezirksamt S, dem Krankenhaus S und unserem Trägerverein geschlossenen Vertrag über den Personalübergang nach § 613a BGB wurde geregelt, daß er auf die Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sowie auf die Arbeits-

verhältnisse der Arbeiter der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter (BMT-G) und die jeweils ihn ergänzenden und ändernden Tarifverträge Anwendung findet. Außerdem hat sich der Träger verpflichtet, ‚... mindestens eine der VBL-Absicherung gleichwertige Alters- und Hinterbliebenenversorgung sicherzustellen.‘ Wie Sie wissen, haben wir zusammen mit dem G-Konzern eine betriebliche Zusatzversorgung entwickelt, die den Leistungsplan der VBL im Sinne dieser Vertragsvereinbarung sichert. Der Betriebsrat unseres Hauses, Personalrat des Krankenhauses S und die an den Verhandlungen beteiligte Gewerkschaft ÖTV hat diese G-Zusatzversicherung als Erfüllung der Vertragsvereinbarung für eine VBL-gleichwertige Versicherung akzeptiert.

Von der Kostenseite ist für diese Versicherung im Durchschnitt aller Beschäftigten durch uns als Arbeitgeber ein erheblich höherer jährlicher Prämienbeitrag zu leisten, als er in der Vergangenheit und auch in der Gegenwart an die VBL zu zahlen wäre. So wurden durchschnittlich im Jahr 1996 9,08 %, im Jahr 1997 8,71 % und im Jahr 1998 9,97 % des versorgungspflichtigen Entgeltes von uns für diese Versicherung aufgewendet. Dem Betriebsrat und dem Personalrat sind Einzelheiten hierzu bekannt.

Auf der Grundlage dieser Aufwendungshöhe hat der Leitungskreis nunmehr beschlossen, die sich aus dem Tarifabschluß 1998 ergebende Beteiligung in Höhe von 1,25 % Ihres versorgungspflichtigen Entgeltes mit Wirkung vom 1.4.1999 geltend zu machen und somit eine gleichsinnige Behandlung wie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes vorzunehmen. Wir haben den Betriebsrat unseres Hauses über diese Umsetzung des Tarifabschlusses 1998 informiert.

... Für die Zukunft ist beabsichtigt, im Fall weiterer Tarifabschlüsse mit Erhöhung des Beteiligungsanteiles an der VBL ebenso umzulegen, bis maximal zu der Grenze, die uns tatsächlich als Kosten entstehen.

...

Wir möchten Sie darüber informieren, daß für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Neuvertrag beim GKH diese ‚VBL-identische‘ Zusatzversorgung nicht besteht. Hier wurde mit einem festen Beitragssatz von 4,8 % ein von der VBL abweichender Leistungsplan als Zusatzversorgung vereinbart. Da die Kosten somit stabil sind und unter dem VBL-Satz liegen, werden bei diesem Mitarbeiterkreis keine Kostenbeteiligungen umgelegt.

...“

Weder der Kläger noch andere Arbeitnehmer widersprachen der Einbehaltung der danach verlangten Eigenbeiträge. 8

Am 29. März 2000 schloss der Beklagte zu 1. mit dem für das Krankenhaus H gebildeten Betriebsrat die „Betriebsvereinbarung über die Betriebliche Zusatzversorgung“ (*künftig: BV ZV*). Diese lautet ua.: 9

„1. Betriebliche Altersversorgung für Mitarbeiter, die im Rahmen des Vertrages zum Personalübergang vom 28.12.1994 in ein Arbeitsverhältnis zum GKH eingetreten sind.

Gemäß § 13 des Vertrages über den Personalübergang vom Krankenhaus S zum GKH hat sich der Träger des GKH verpflichtet, den übernommenen Mitarbeitern eine ihrer bisherigen betrieblichen Altersversorgung, der VBL-Versorgung, mindestens gleichwertige Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren.

Zur Fortführung der betrieblichen Versorgungsansprüche hat das GKH die

„Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V.“

gegründet.

Die Versorgungsansprüche der Mitarbeiter, die im Rahmen des Personalübergangs zum 01.01.1995 oder zu einem späteren Monat des Jahres 1995 in ein Arbeitsverhältnis zum GKH übergewechselt sind, werden ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses von der neu gegründeten Unterstützungskasse fortgeführt.

Die Versorgungsansprüche sind im Rahmen eines Leistungsplanes festgelegt, der Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist.

Dieser Leistungsplan erfüllt die Anforderungen des Vertrages zum Personalübergang. Hinzugekommen sind Verbesserungen im Bereich der Wartezeit, des Erziehungsurlaubs sowie der Hinterbliebenen- und Invalidenleistungen.

Ab 01.04.1999 wird in Anlehnung an die Satzungsänderung Nr. 33/34 der VBL-Satzung eine Mitarbeiterbeteiligung an der Finanzierung der betrieb-

lichen Altersversorgung eingeführt.

Die in dem Leistungsplan Gruppe I versorgten Mitarbeiter tragen zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung mit dem ab 01.01.1999 in der VBL-Satzung geltenden Mitarbeiterereigenbeitrag in Höhe von 1,25 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts bei.

Die in der VBL-Satzung vereinbarte Beteiligung der Mitarbeiter in Höhe der Hälfte der Erhöhung des Umlagesatzes wird zukünftig entsprechend angewendet.

Die Beteiligung der Mitarbeiter ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge werden vom Mitarbeiter getragen.

Scheidet ein Mitarbeiter vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit aus dem GKH aus, erstattet das GKH, auf Antrag des Mitarbeiters, die vom Mitarbeiter eingezahlten Beträge.

2. Mitarbeiter mit einem Diensteintritt nach dem 01.01.1995

Mitarbeiter, die ab dem 01.01.1995 in ein Dienstverhältnis zum GKH eingetreten sind und die nicht im Rahmen des Personalübergangs gewechselt sind, erhalten ab Dienstbeginn ebenfalls eine betriebliche Zusatzversorgung über eine Unterstützungskasse des GKH.

Für diese Mitarbeiter werden 4,8 % des jeweiligen monatlichen versorgungsberechtigten Einkommens, einschließlich anfallender Verwaltungskosten, für die Finanzierung der Zusatzversorgung zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung und Sicherstellung der Versorgungsansprüche erfolgt über Rückdeckungsversicherungen.

Als Träger der Zusatzversorgung werden den Mitarbeitern zwei Einrichtungen zur Wahl gestellt:

- die Unterstützungskasse des Gemeinschaftskrankenhauses H e.V. mit Rückdeckungsversicherungen bei der G AG und
- die H Unterstützungskasse e.V. mit Rückdeckungsversicherungen bei der H Rückdeckungs-Pensionskasse VvaG.

Jeder Mitarbeiter mit einer Arbeitsvertragsdauer von

mehr als einem Jahr, kann sich für eine der o.g. Einrichtungen entscheiden. ...

Die jeweiligen Leistungspläne der Unterstützungskassen sind Bestandteile dieser Betriebsvereinbarung.

...“

Unter dem 8. Februar 2002 vereinbarte der Beklagte zu 1. mit dem Betriebsrat zudem eine „Änderung zur Betriebsvereinbarung über die Betriebliche Zusatzversorgung“, nach der „die seit dem 29.03.2000 bestehende Betriebsvereinbarung“ wie folgt geändert wurde: 10

„Ab 01.03.2002 wird in Anlehnung an die Änderung der VBL-Satzung die Mitarbeiterbeteiligung bei der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung geändert.

Die in dem Leistungsplan Gruppe I versorgten Mitarbeiter tragen zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung mit dem ab 01.01.2002 in der VBL-Satzung geltenden Mitarbeiter eigenbeitrag in Höhe von 1,41 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts bei.

...“

Auch den in den Betriebsvereinbarungen vorgesehenen Abzügen von ihrem Arbeitsentgelt widersprachen die davon betroffenen Arbeitnehmer - einschließlich des Klägers - nicht. 11

Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten kündigte der Beklagte zu 1. die BV ZV. Das Schreiben wurde dem Betriebsratsvorsitzenden am 20. Juli 2006 persönlich übergeben und lautet: 12

„Kündigung der Betriebsvereinbarung über die Betriebliche Zusatzversorgung

...

Hiermit kündigt die Krankenhausleitung des Gemeinschaftskrankenhauses H (im Folgenden ‚GKH‘ genannt) die Betriebsvereinbarung über die betriebliche Zusatzversorgung vom 29. März 2000 nebst Änderungsvereinbarung vom 08. Februar 2002 zum 20. Oktober 2006.

Zugleich bieten wir dem Betriebsrat an, eine geänderte Betriebsvereinbarung zu schließen. Diese hat den gleichen Wortlaut wie die Betriebsvereinbarung vom 29. März

2000 nebst Änderungsvereinbarung vom 08. Februar 2002, enthält jedoch folgenden Zusatz:

- 3. Mitarbeiter, die ab dem 21. Oktober 2006 in ein Dienstverhältnis zum GKH eintreten, erhalten eine betriebliche Zusatzversorgung nicht.**

Die Krankenhausleitung steht für Verhandlungen mit dem Betriebsrat zur Verfügung, das Angebot zur Annahme der Änderungsvereinbarung ist jedoch bis zum Ablauf des 20. Oktober 2006 befristet.“

Der Betriebsrat lehnte das Angebot ab. Der Beklagte zu 1. zahlte lediglich bis zum 20. Oktober 2006 Beiträge an die Unterstützungskasse und stellte die Zahlung danach ein. 13

Verschiedenen Angeboten des Beklagten zu 1., die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf eine andere Grundlage zu stellen, stimmte der Kläger nicht zu. 14

Das Krankenhaus H wurde mit Wirkung zum 29. Oktober 2007 vom Beklagten zu 1. nach dem Umwandlungsgesetz in die Beklagte zu 2. ausgegliedert. 15

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, weiterhin Anspruch auf eine der VBL-Versorgung zumindest gleichwertige Versorgung zu haben. Dies ergebe sich aus § 3 seines Arbeitsvertrages sowie aus § 13 des Personalübergangsvertrages, der als Vertrag zu Gunsten Dritter anzusehen sei. Sein vertraglicher Anspruch sei auch durch die nachfolgenden Betriebsvereinbarungen und deren Kündigung nicht abgelöst oder beseitigt worden. 16

Erstinstanzlich hat der Kläger von den Beklagten zu 1. und zu 2. die Zahlung von Beiträgen nach dem Leistungsplan I für die Zeit ab dem 21. Oktober 2006 an die Unterstützungskasse verlangt sowie die Feststellung begehrt, dass die Beklagte zu 2. verpflichtet sei, ihn und gegebenenfalls seine Hinterbliebenen so zu stellen, als wären weiterhin Leistungen an die Unterstützungskasse erbracht worden. Zweitinstanzlich hat der Kläger zuletzt beantragt 17

festzustellen, dass die Beklagte zu 2. verpflichtet ist, ihm zum Zeitpunkt des Renteneintritts bzw. des Versorgungsfalls eine Versorgung zu verschaffen, wie sie zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Berlin (*West*) gelten wird,

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte zu 2. verpflichtet ist, ihm zum Zeitpunkt des Renteneintritts bzw. des Versorgungsfalls eine Versorgung zu verschaffen, wie sie zum Zeitpunkt des Übergangs des Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 1996 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Berlin (*West*) galt,

höchst hilfsweise

- die Beklagten zu 1. und zu 2. gesamtschuldnerisch zu verurteilen, zu seinen Gunsten bei der G-Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. für das Jahr 2006 313,20 Euro einzuzahlen,
- die Beklagten zu 1. und zu 2. gesamtschuldnerisch zu verurteilen, zu seinen Gunsten bei der G-Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. für das Jahr 2007 für den Zeitraum von Januar bis einschließlich 28. Oktober 2007 insgesamt 1.471,89 Euro einzuzahlen,
- die Beklagte zu 2. zu verurteilen, zu seinen Gunsten bei der G-Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. für das Jahr 2007 für den Zeitraum vom 29. Oktober 2007 bis einschließlich Dezember 2007 insgesamt 312,96 Euro einzuzahlen,

äußerst hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte zu 2. verpflichtet ist, ihm bei Eintritt des Versorgungsfalls die Versorgungsleistung zu verschaffen, die er erhalten würde, wenn die Beklagten auch über den 20. Oktober 2006 hinaus weiterhin Beiträge an die G-Unterstützungskasse für das Gemeinschaftskrankenhaus H e.V. im Rahmen und nach Maßgabe des für die Beklagten aufgestellten Leistungsplans I gezahlt hätten.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen.

18

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des

19

Klägers hat das Landesarbeitsgericht dem in zweiter Instanz gestellten Haupt-

antrag stattgegeben. Mit ihrer dagegen gerichteten Revision verfolgt die Beklagte zu 2. das Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten zu 2. ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht der Klage mit dem in der Berufungsinstanz gestellten Hauptantrag unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils stattgegeben. 20

I. Gegen die Zulässigkeit des umformulierten Klageantrages, soweit er gegen die nunmehr alleinige Beklagte zu 2. gerichtet ist, bestehen keine Bedenken. Dass der Kläger den Klageantrag erstmals in der Berufungsinstanz gestellt hat, ist unschädlich. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Voraussetzungen einer Klageerweiterung nach § 533 ZPO lägen vor, soweit man überhaupt von einer Klageerweiterung ausgehe. Dies ist in der Revisionsinstanz in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO nicht mehr zu überprüfen (*BAG 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 15, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 53; BGH 25. Oktober 2007 - VII ZR 27/06 - Rn. 9, NJW-RR 2008, 262*). 21

II. Der in der Berufungsinstanz als Hauptantrag gestellte Feststellungsantrag ist dahingehend auszulegen, dass der Kläger eine Versorgung erstrebt, wie sie im Zeitpunkt des Eintritts seines Versorgungsfalls Versorgungsempfängern zusteht, die im Westteil Berlins gearbeitet haben und die aufgrund des Versorgungstarifvertrages ab diesem Zeitpunkt eine VBL-Versorgung beanspruchen können. Der Kläger begehrt also die dynamische Anwendung der für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes im Westteil des Landes Berlin geltenden tariflichen Versorgungsregeln. Darauf hat der Kläger einen Anspruch, so dass mit diesem Inhalt die Klage begründet ist. Das ergibt sich aus der Entwicklung der für die Versorgungszusage im Arbeitsverhältnis des Klägers maßgeblichen Rechtsgrundlagen. 22

Die Regelungen des aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Land Berlin anzuwendenden VersorgungsTV galten zwar nach dem Betriebsteilübergang auf den Beklagten zu 1. zunächst nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB lediglich statisch in der zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs geltenden Fassung weiter. Da der Beklagte zu 1. die Versorgung bei der VBL nicht fortführen konnte, richtete sich der Anspruch auf Verschaffung einer der tariflichen Rechtslage zu diesem Zeitpunkt entsprechenden Versorgung. Dieser Verschaffungsanspruch wurde durch die Einführung des Leistungsplans I nicht beseitigt, da dieser Leistungsplan allein der Durchführung dieses Verschaffungsanspruchs diene, ihn dem Grunde nach aber unberührt ließ. Indem der Beklagte zu 1. den Kläger im Jahr 1999 auf eine den Veränderungen im öffentlichen Dienst entsprechende Arbeitnehmerbeteiligung an seiner Altersversorgung in Anspruch nahm und der Kläger dies durch Duldung der Abzüge vom Arbeitsentgelt ebenso wie alle anderen vom Land Berlin übernommenen Arbeitnehmer hinnahm, verständigten sich die Parteien jedoch darauf, die Verweisung auf den Versorgungstarifvertrag und damit den Verschaffungsanspruch nicht mehr statisch, sondern dynamisch auszugestalten. An dieser individualvertraglichen Rechtslage haben die BV ZV vom 29. März 2000 und die Betriebsvereinbarung vom 8. Februar 2002 sowie deren Kündigung nichts geändert. In die damit weiter bestehenden vertraglichen Verpflichtungen des Beklagten zu 1. ist die Beklagte zu 2. am 29. Oktober 2007 eingetreten.

23

1. Mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers vom Land Berlin im Wege des Betriebsteilübergangs auf den Beklagten zu 1. hat der Kläger gegen den Beklagten zu 1. einen Anspruch auf Verschaffung einer Versorgung erworben, die derjenigen entspricht, die den beim Land Berlin im Westteil der Stadt beschäftigten Arbeitnehmern aufgrund des VersorgungsTV in der zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs geltenden Fassung zustand.

24

a) Aufgrund des Betriebsteilübergangs zum 1. Januar 1995 galten für das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Beklagten zu 1. die Regelungen des im

25

Arbeitsvertrag vom 13. Mai 1993 in Bezug genommenen VersorgungsTV in der zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs bestehenden Fassung weiter.

aa) Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt bei einem Betriebsteilübergang der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Damit wurde der zwischen dem Kläger und dem Land Berlin abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 13. Mai 1993 Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen ihm und dem Beklagten zu 1. Nach § 3 Satz 3 dieses Vertrages sind für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung die Bestimmungen des VersorgungsTV in der jeweiligen Fassung sowie die an die Stelle dieses Tarifvertrages tretenden Bestimmungen maßgebend. Diese Bezugnahmeklausel hat rechtsbegründende (*konstitutive*) Wirkung. Sie bewirkt die individualrechtliche Geltung der in Bezug genommenen Tarifnormen als vertragliche Regelungen iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB (*BAG 13. November 2007 - 3 AZR 191/06 - Rn. 28 mwN, BAGE 125, 1*).

26

Handelt es sich - wie hier - um eine dynamische Verweisung auf tarifliche Regelungen in einem Arbeitsvertrag, der vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen wurde, gelten im Falle eines Betriebsübergangs auf einen nicht an den in Bezug genommenen Tarifvertrag gebundenen Betriebserwerber hinsichtlich der Dynamik Einschränkungen. War der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses tarifgebunden, sind dynamische Verweisungen in der Regel so auszulegen, dass mit ihnen lediglich die Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - mangels Gewerkschaftsmitgliedschaft (§ 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG) nicht tarifgebunden sind, tarifgebundenen Arbeitnehmern gleichgestellt werden sollten. Dem lag die Vorstellung zugrunde, dass mit einer solchen Vertragsklausel lediglich die möglicherweise fehlende Gebundenheit des Arbeitnehmers an die im Arbeitsvertrag genannten Tarifverträge ersetzt werden soll, um jedenfalls zu einer vertraglichen Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages zu kommen und damit - bei deren genereller Verwendung - zu dessen Geltung für alle Beschäftigten (*vgl. BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 881/07 - Rn. 18 mwN, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 68*). Diese Auslegung der Vertrags-

27

klausel hat zur Folge, dass die vertraglich vereinbarte Dynamik nur so weit reicht wie bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer. Sie endet daher, wenn der Arbeitgeber wegen Wegfalls der eigenen Tarifgebundenheit nicht mehr normativ an künftige Tarifentwicklungen gebunden ist. Ab diesem Zeitpunkt sind die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch anzuwenden (*vgl. etwa BAG 17. November 2010 - 4 AZR 391/09 - Rn. 16 mwN, NZA 2011, 356*). Gleiches gilt bei dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen nicht an den Tarifvertrag gebundenen Betriebserwerber.

bb) Diese Auslegungsgrundsätze sind auch im vorliegenden Fall anwendbar. Das Land Berlin gehörte bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Kläger am 13. Mai 1993 der Tarifgemeinschaft deutscher Länder an, die den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen VersorgungsTV abgeschlossen hatte. Der Beklagte zu 1. war zu keinem Zeitpunkt normativ an diesen Tarifvertrag gebunden. Demnach galten die Regelungen des VersorgungsTV nach dem Betriebsteilübergang gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB im Verhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu 1. statisch in der am 1. Januar 1995 geltenden Fassung weiter. 28

b) Mit diesem Inhalt richtete sich der vertragliche Anspruch des Klägers nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Beklagten zu 1. allerdings nicht auf die Fortführung der Versicherung bei der VBL. Das ergibt sich daraus, dass mit dem Übergang des Betriebsteils, in dem der Kläger beschäftigt war, die Voraussetzungen für eine Versorgung des Klägers bei der VBL entfielen. Der Beklagte zu 1. war nicht Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Es war ihm somit nicht möglich, die Versorgung auf dem vertraglich vorgesehenen Weg durchzuführen. Deshalb war der Beklagte zu 1. verpflichtet, dem Kläger eine Versorgung zu verschaffen, die der entsprach, wie sie vor dem Übergang des Arbeitsverhältnisses nach dem VersorgungsTV zu gewähren war. 29

aa) Entfällt aufgrund eines Betriebsübergangs die Möglichkeit, den in der Versorgungszusage vorgesehenen Durchführungsweg - hier die Versicherung bei der VBL - einzuhalten, ändert dies nichts daran, dass den Betriebserwerber 30

die Pflicht trifft, die zugesagten Versorgungsansprüche durch Erbringung gleichwertiger Leistungen zu erfüllen. Es ist - auch bei tariflich geregelten Zusatzversorgungen - zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden. Für die Grundverpflichtung spielt es keine Rolle, ob sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Versorgungsleistungen selbst zu erbringen (*Direktzusage*) oder ob er sich zur Leistungsgewährung eines rechtlich selbständigen Versorgungsträgers bedient (*mittelbare Versorgungszusage*). Die eingeschaltete Versorgungsanstalt ist ihrer Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner Versorgungspflichten. Die sich aus der Versorgungszusage ergebende Einstandspflicht (*nunmehr § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG*) bleibt auch erhalten, wenn die Abwicklung über den vorgesehenen Durchführungsweg nicht mehr möglich ist (*vgl. dazu BAG 13. November 2007 - 3 AZR 191/06 - Rn. 24, BAGE 125, 1; 18. September 2001 - 3 AZR 689/00 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 99, 92; 5. Oktober 1993 - 3 AZR 586/92 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 42 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 6*).

bb) Auf eine derartige Verschaffung richtete sich demnach auch der Anspruch des Klägers, da eine Fortführung der Versicherung bei der VBL durch den Beklagten zu 1. nicht möglich war. 31

2. Dieser mit dem Betriebsteilübergang bestehende vertragliche Verschaffungsanspruch wurde nicht durch die Einführung des Leistungsplans I beendet. Durch diesen wurde lediglich der vertragliche Verschaffungsanspruch ausgestaltet. Das ergibt die Auslegung des Leistungsplans I. 32

a) Die in dem Leistungsplan I getroffenen Regelungen betreffen mehrere Arbeitnehmer und sind vom Beklagten zu 1. vorgegeben. Es handelt sich daher um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Diese sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Zu berücksichtigen sind dabei die für die Vertragspartner des 33

Verwenders allgemein erkennbaren äußeren Umstände, die für einen verständlichen und redlichen Erklärungsempfänger Anhaltspunkte für eine bestimmte Auslegung geben. Umstände, die den konkreten Arbeitnehmer betreffen, sind nur dann von Belang, wenn im konkreten Einzelfall die Beteiligten übereinstimmend eine Erklärung in demselben Sinne verstanden haben. Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen obliegt auch dem Revisionsgericht (vgl. BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32 und 50 f., EzA BGB 2002 § 310 Nr. 9).

b) Danach dient der Leistungsplan I lediglich der Ausgestaltung der Verschaffungsansprüche der aufgrund des Betriebsteilübergangs von dem Beklagten zu 1. übernommenen Arbeitnehmer. Die Verschaffungsansprüche wurden dadurch nicht beseitigt. 34

In den Arbeitsverträgen aller aufgrund des Betriebsteilübergangs vom Beklagten zu 1. übernommenen Arbeitnehmer war auf die Vorschriften des VersorgungsTV verwiesen. Dies war sowohl den übernommenen Arbeitnehmern als auch dem Beklagten zu 1. als Erwerber und dem Land Berlin als Veräußerer des Betriebsteils ebenso bekannt wie der Umstand, dass der Beklagte zu 1. die Versicherung bei der VBL nicht fortführen konnte. Deshalb regelt § 13 des Personalübergangsvertrages, dass der Beklagte zu 1. eine der VBL-Absicherung gleichwertige Alters- und Hinterbliebenenversorgung „sicherstellen“ wird. In seinem Anschreiben an die Arbeitnehmer des Krankenhauses H vom 14. November 1994 hatte der Beklagte zu 1. zudem eine der VBL-Leistung gleichwertige Zusatzversorgung, die „wie bisher“ durch den Arbeitgeber finanziert wird, angekündigt. Da eine Fortführung der Versicherung bei der VBL nicht in Betracht kam, war eine anderweitige Durchführung der Versorgung erforderlich. Dem diente der Leistungsplan I. 35

Angesichts dessen mussten die betroffenen Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger nicht davon ausgehen, dass der Beklagte zu 1. mit dem Leistungsplan I ihre Verschaffungsansprüche beseitigen wollte. Sie durften vielmehr aufgrund der Regelung in dem Personalübergangsvertrag und der 36

vom Beklagten zu 1. abgegebenen Erklärungen annehmen, dass ihre Ansprüche in vollem Umfang gewahrt würden.

Wäre der Leistungsplan I als alleinige Grundlage der betrieblichen Altersversorgung anzusehen, wäre damit zudem ein Eingriff in gesicherte Rechte verbunden gewesen. Der Leistungsplan enthält in § 17 einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Zwar handelt es sich dabei um den bei einer Unterstützungskassenversorgung üblichen Freiwilligkeitsvorbehalt, der lediglich ein Recht zum Widerruf aus sachlichen Gründen eröffnet (*vgl. nur BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 373/06 - Rn. 24, BAGE 123, 307*). Trotzdem wären mit der Vereinbarung des Leistungsplans I als alleiniger Grundlage der betrieblichen Altersversorgung und nicht nur als Regelung für die Durchführung bestehender Ansprüche die bestehenden Rechtspositionen der übernommenen Arbeitnehmer nicht mehr in vollem Umfang gesichert gewesen. Das war mit dem Leistungsplan I jedoch nicht beabsichtigt. 37

Daran änderte sich auch dann nichts, wenn nach dem im Leistungsplan I vorgesehenen Leistungsniveau in Teilen eine gegenüber der VBL-Versorgung verbessernde Regelung getroffen worden sein sollte. 38

c) Die Arbeitsvertragsparteien haben im Jahre 1999 eine konkludente Vertragsänderung vorgenommen (§§ 145 ff. BGB). Danach sollte für den Verschaffungsanspruch nicht mehr die zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs bestehende Fassung des Versorgungstarifvertrages maßgeblich sein, sondern diejenige, die jeweils für die VBL-Versorgung der Arbeitnehmer des Landes Berlin, soweit sie im Westteil der Stadt arbeiten, gilt. Dies ergibt sich aus dem Anschreiben des Beklagten zu 1. vom 24. März 1999 an alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach § 613a BGB auf ihn übergegangen sind, sowie daraus, dass diese Arbeitnehmer die mit dem Schreiben angekündigten Abzüge von ihrem Arbeitsentgelt hingenommen haben. 39

aa) Es handelt sich insoweit von beiden Seiten um typische Erklärungen und Handlungen, deren Erklärungswert das Revisionsgericht selbst ermitteln kann (*vgl. BAG 20. Mai 2008 - 9 AZR 271/07 - Rn. 18, AP BGB § 305 Nr. 13*). Das gilt auch hinsichtlich der Frage, ob mit ihnen überhaupt eine rechts- 40

geschäftliche Bindung eingegangen werden soll (vgl. BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32, EzA BGB 2002 § 310 Nr. 9).

bb) Das an die im Wege des Betriebsteilübergangs übernommenen Arbeitnehmer gerichtete Schreiben des Beklagten zu 1. vom 24. März 1999 enthält das Angebot, den Verschaffungsanspruch künftig nicht mehr statisch an dem Versorgungstarifvertrag in der am 1. Januar 1995 geltenden Fassung zu orientieren, sondern an dem VersorgungsTV in der für die Arbeitnehmer des Landes Berlin jeweils geltenden Fassung. Dieses Angebot haben der Kläger und die anderen betroffenen Mitarbeiter dadurch angenommen, dass sie die Abzüge von ihrer Vergütung für die Eigenbeteiligung widerspruchslos hingenommen haben.

41

(1) In dem Schreiben vom 24. März 1999 hat der Beklagte zu 1. auf seine nach dem Personalübergangsvertrag bestehende Verpflichtung, mindestens eine VBL-gleiche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sicherzustellen, hingewiesen. Gleichzeitig hat er die aktuelle tarifliche Entwicklung und die ihn bei einer statischen Anwendung der zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs geltenden Regelungen treffenden Kosten dargestellt. Vor diesem Hintergrund hat er die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst aufgezeigt und eine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer entsprechend dieser Entwicklung geltend gemacht, um „eine gleichsinnige Behandlung wie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes vorzunehmen“. Er hat ferner erklärt, auch künftige Tarifabschlüsse mit einer Erhöhung der Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer anwenden zu wollen. Verständige Arbeitnehmer konnten diese Erklärungen nur so auffassen, dass der Beklagte zu 1. die Regelungen des VersorgungsTV nicht weiter statisch in der zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs geltenden Fassung, sondern dynamisch in der jeweiligen Fassung anwenden wollte. Trotz der Beschränkung auf die Arbeitnehmerbeteiligung an der betrieblichen Altersversorgung konnten sie dieses Schreiben auch nicht so verstehen, dass die Dynamik sich allein hierauf beschränken sollte. Der Beklagte zu 1. hat vielmehr zum Ausdruck gebracht, dass mit der Eigenbeteiligung eine „gleichsinnige“ Behandlung mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes herbeigeführt

42

werden sollte. Das Schreiben war deshalb aus Sicht der Arbeitnehmer als Aufforderung des Beklagten zu 1. zu verstehen, sich damit einverstanden zu erklären, ihre Ansprüche auf Verschaffung einer VBL-gleichen Versorgung am jeweiligen Stand des VersorgungsTV zu orientieren.

(2) Dieses Angebot haben die betroffenen Arbeitnehmer, auch der Kläger, 43
dadurch akzeptiert, dass sie die Abzüge vom Arbeitsentgelt widerspruchslos
hingenommen haben. Dadurch haben sie ihr Einverständnis damit erklärt, dass
ihr Arbeitsentgelt nicht vollständig ausgezahlt, sondern zur Finanzierung der
Altersversorgung verwendet wurde. Das konnte der Beklagte zu 1. nur als
Annahme des von ihm abgegebenen Angebots auf Vertragsänderung ver-
stehen.

cc) Rechtliche Bedenken gegen die Vertragsänderung bestehen nicht. 44

(1) § 613a BGB ist nicht verletzt. Unabhängig davon, inwieweit diese 45
Bestimmung der vertraglichen Änderung von Arbeitsbedingungen nach einem
Betriebsübergang überhaupt entgegensteht, war die Vertragsänderung hier
jedenfalls nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB möglich, da die Parteien ihre Verein-
barung nach Ablauf der einjährigen Schutzfrist geschlossen haben, die an-
wendbar wäre, wenn es um die Ablösung nach dem Betriebsteilübergang in den
Arbeitsvertrag transformierter kollektivrechtlicher Normen ginge (§ 613a Abs. 1
Satz 2 BGB).

(2) Auch die nach dem aufgrund des Arbeitsvertrages weiter anzu- 46
wendenden BAT geltende Formvorschrift des § 4 Abs. 2 BAT steht nicht ent-
gegen. Nach dieser Bestimmung sind Nebenabreden nur wirksam, wenn sie
schriftlich vereinbart sind. Die Regelung will die Einheitlichkeit der Arbeits-
bedingungen des öffentlichen Dienstes sichern und verhindern, dass irreguläre,
vom Normensystem abweichende Absprachen einer dienstaufsichtlichen
Überprüfung verborgen bleiben. Um die Verwirklichung dieses Regelungszweckes kann es hier nicht gehen: Zum einen diente die Absprache gerade der
Anpassung der vertraglichen Bestimmungen im Rahmen des Möglichen an die
im öffentlichen Dienst geltenden Regelungen, zum anderen unterlag der Be-

klagte zu 1. als privatrechtlicher Verein nicht der Dienstaufsicht (vgl. hierzu BAG 16. Juli 1996 - 3 AZR 352/95 - zu B IV 2 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 1).

d) Der Kläger hat damit Anspruch auf die Verschaffung einer dynamisch an den tariflichen Ansprüchen der VBL-versorgten, im Westteil der Stadt beschäftigten Arbeitnehmer des Landes Berlin orientierten Versorgung. Dieser vertragliche Verschaffungsanspruch wurde durch die BV ZV und die weitere Betriebsvereinbarung vom 8. Februar 2002 nicht dauerhaft abgelöst. Die Betriebsvereinbarungen enthalten hinsichtlich der Altersversorgung der seitens des Beklagten zu 1. vom Land Berlin übernommenen Arbeitnehmer nach dem Leistungsplan I keine eigenständigen konstitutiven Regelungen, sondern geben nur deren vertragliche Ansprüche wieder und gestalten sie aus. Davon abgesehen hätten die Betriebsvereinbarungen den individualvertraglichen Anspruch des Klägers allenfalls für die Dauer ihrer Geltung verdrängen, ihn aber nicht endgültig beseitigen können. 47

aa) Der vertragliche Verschaffungsanspruch des Klägers wurde durch die BV ZV und die weitere Betriebsvereinbarung vom 8. Februar 2002 nicht dauerhaft beseitigt, da die Betriebsvereinbarungen seine Altersversorgung nicht eigenständig regeln, sondern den Verschaffungsanspruch lediglich ausgestalten. Das folgt aus der Auslegung der Betriebsvereinbarungen. 48

(1) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG 11. Dezember 2007 - 1 AZR 953/06 - Rn. 20 mwN, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 37 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 22). 49

(2) Für die betriebliche Altersversorgung des Klägers ist allein Nr. 1 der BV ZV maßgeblich. Sie betrifft Arbeitnehmer wie den Kläger, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund des Betriebsteilübergangs vom Land Berlin auf den Beklagten zu 1. übergegangen sind. Diese Regelung soll den nach dem Betriebsteilübergang bestehenden - und später im Hinblick auf die Dynamisierung modifizierten - Verschaffungsanspruch nicht beseitigen, sondern dient allein der Regelung seiner Durchführung. 50

Dafür sprechen Wortlaut und Systematik der Regelung. In Nr. 1 der BV ZV ist lediglich beschreibend § 13 des Personalübergangsvertrages, der die Sicherstellung der VBL-Versorgung für die nach § 613a BGB vom Beklagten zu 1. übernommenen Arbeitnehmer vorschreibt, erwähnt. Ebenso ist als bloße Tatsache angeführt, dass das Krankenhaus zur „Fortführung der betrieblichen Versorgungsansprüche“ eine Unterstützungskasse gegründet hat. Diese die Grundlagen des Verschaffungsanspruchs betreffenden Aussagen in Nr. 1 der BV ZV haben daher allein deskriptiven Charakter ohne eigenen Regelungsgehalt. 51

Gestaltende Regelungen könnten allenfalls in Bezug auf den Leistungsplan I und die Arbeitnehmerbeteiligung an der betrieblichen Altersversorgung getroffen worden sein, indem der Leistungsplan I als Teil der Betriebsvereinbarung bezeichnet und die Sätze festgelegt werden, mit denen sich die Arbeitnehmer an der Altersversorgung zu beteiligen haben. Hinsichtlich des Umfangs der Arbeitnehmerbeteiligung wurde die BV ZV durch die weitere Betriebsvereinbarung vom 8. Februar 2002 fortgeschrieben. Aber auch diese Bestimmungen geben lediglich die bereits bestehenden individualvertraglichen Rechtspositionen der betroffenen Arbeitnehmer wieder, ohne hierzu etwas eigenständig zu regeln. Sie vollziehen den vertraglichen Verschaffungsanspruch in seiner dynamischen Form. Schon der Leistungsplan I dient nur der Durchführung des Verschaffungsanspruchs. Nachdem dieser durch die Einführung einer Dynamik modifiziert wurde, bedurfte es des Vollzugs hinsichtlich der jeweiligen Arbeitnehmerbeteiligung. 52

bb) Selbst wenn die Betriebsvereinbarungen die Altersversorgung des Klägers normativ regelten, hätten sie seinen vertraglichen Verschaffungsanspruch allenfalls für die Dauer ihrer Geltung verdrängen, ihn aber nicht endgültig beseitigen können. Seit ihrer Kündigung zum 20. Oktober 2006 ist daher wieder ausschließlich die individualvertragliche Vereinbarung maßgeblich. 53

(1) Im Verhältnis von vertraglich begründeten Ansprüchen und anspruchsbegründenden Normen einer Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip. Arbeitsvertragliche Regelungen werden daher durch eine Betriebsvereinbarung zum selben Regelungsgegenstand wegen der zwingenden normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) nur verdrängt, wenn die Regelungen der Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer günstiger sind. Die günstigere Regelung in der Betriebsvereinbarung führt allerdings nicht zur Unwirksamkeit oder endgültigen Ablösung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung (vgl. hierzu BAG 28. März 2000 - 1 AZR 366/99 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 94, 179). Die Betriebsparteien können individualrechtliche Rechtspositionen der Arbeitnehmer nicht beseitigen und sie nicht wirksam verschlechtern (BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 23, BAGE 124, 323). Eine ungünstigere arbeitsvertragliche Vereinbarung ist nur infolge der zwingenden Wirkung der Betriebsvereinbarung nicht anwendbar. Günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen sind gegenüber belastenden Regelungen einer Betriebsvereinbarung hingegen vorrangig (BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 25 ff., aaO). Etwas anderes kommt nur in Betracht, wenn vertragliche Ansprüche auf bestimmte Sozialleistungen auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen und die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist (BAG 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 23, aaO; 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C der Gründe, BAGE 53, 42). 54

(2) Danach haben die Betriebsvereinbarungen den individualrechtlichen Anspruch des Klägers auf Verschaffung einer den Leistungen der VBL gleichwertigen Versorgung nicht beseitigt. Der vertragliche Anspruch des Klägers 55

geht nicht auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurück, sondern auf die vertragliche Vereinbarung in § 3 des Arbeitsvertrages vom 13. Mai 1993 mit der im Jahr 1999 vorgenommenen Modifikation. Die Betriebsvereinbarungen konnten daher den vertraglichen Anspruch des Klägers nicht dauerhaft beseitigen, sondern allenfalls für die Dauer ihrer Geltung verdrängen.

3. In die aufgrund des vertraglichen Verschaffungsanspruchs des Klägers bestehenden Verpflichtungen des Beklagten zu 1. ist die Beklagte zu 2. mit der Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz zum 29. Oktober 2007 nach § 324 UmwG, § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB eingetreten. 56

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 57

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

Möller

Schepers