

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 ABR 19/08  
5 TaBV 111/06  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
19. Januar 2010

## **BESCHLUSS**

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 19. Januar 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin

am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Dr. Schmidt beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Juni 2007 - 5 TaBV 111/06 - aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 15. September 2006 - 7 BV 35/06 - abgeändert.
3. Der Antrag wird abgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Der Beteiligte zu 1. (*Gesamtbetriebsrat*) ist der bei der Beteiligten zu 2. (*Arbeitgeberin*) gebildete Gesamtbetriebsrat. Die Beteiligten streiten über die Auslegung und Anwendung einer durch Gesamtbetriebsvereinbarung in Bezug genommenen Konzernbetriebsvereinbarung. 1

Die Arbeitgeberin gehörte bis zum 31. Dezember 2002 zum R-Konzern und ist durch den Verkauf der Gesellschaftsanteile zum 1. Januar 2003 Teil des I-Konzerns geworden. Vor dem Wechsel der Konzernzugehörigkeit schlossen die R AG und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat am 26. Februar 2002 mit Wirkung zum 1. Januar 2002 eine „freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung zur konzerneinheitlichen Regelung der Betrieblichen Altersversorgung im R-Konzern“ (*hiernach: KBV*). Sie lautet auszugsweise: 2

#### **„§ 1 Präambel**

Die Gesellschaften des R-Konzerns geben sich eine einheitliche betriebliche Altersversorgung.

Auf der Grundlage des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG), Altersvermögensgesetzes (AVmG), des Einkommenssteuergesetzes (EStG), des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie geltender tarifvertraglicher Regelungen vereinbaren der Vorstand

und der Konzernbetriebsrat der R AG eine konzerneinheitliche und eine für alle nachfolgend aufgeführten Gesellschaften verbindliche betriebliche Altersversorgung.

Zu diesem Zweck werden mit Wirkung zum 31.12.2001 die in der Anlage 1 genannten Versorgungswerke einvernehmlich für neu eintretende Mitarbeiter geschlossen und durch die nachfolgende Regelung abgelöst.

Durch den mehrstufigen Aufbau der neuen R-Altersversorgung eröffnet die R AG allen Mitarbeitern die Möglichkeit, eine leistungsfähige soziale Absicherung im Versorgungsfall zu erlangen.

## **§ 2 Geltungsbereich**

- (1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt nach Maßgabe der folgenden Absätze grundsätzlich für alle ab dem 01.01.2002 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eintretende Mitarbeiter der inländischen Gesellschaften des R-Konzerns laut Auflistung in Anlage 1, soweit nachfolgend nicht anders geregelt. Ausgenommen sind Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.
- (2) Für Mitarbeiter der nachfolgend aufgelisteten Gesellschaften des R-Konzerns, die vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung keine bzw. eine geschlossene Versorgungsordnung haben, gilt die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung nach Maßgabe des § 4:  
  
...
- (5) Für Neueintritte zum 01.01.2002 oder später, die einen Arbeitsvertrag mit einer Zusage auf die bisherige Versorgungsregelung vor Inkrafttreten dieser Konzernbetriebsvereinbarung unterschrieben haben, wird eine individuelle Regelung gefunden.
- (6) Für Mitarbeiter von Gesellschaften, die nach Abschluß dieser Konzernbetriebsvereinbarung zum R-Konzern kommen, gilt diese Konzernbetriebsvereinbarung nur, wenn dies gesondert vereinbart und die vorliegende Regelung für diese Gesellschaften gesondert in Kraft gesetzt wird. Es wird angestrebt, neu hinzukommende Gesellschaften sobald als möglich in die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung einzu-

beziehen.

- (7) Die Formen der Entgeltumwandlung gemäß § 3 Abs. 3 werden allen Mitarbeitern angeboten.

...“

Nach § 3 KBV besteht ein dreistufiges Versorgungssystem, das sich aus einer arbeitgeberfinanzierten Grundversorgung (*Abs. 1*), einer arbeitgeberfinanzierten, vom Unternehmenserfolg abhängigen Aufbauversorgung (*Abs. 2*) und einer mitarbeiterfinanzierten Zusatzversorgung (*Abs. 3*) zusammensetzt. Die KBV enthält zudem Regelungen für Gesellschaften ohne Versorgungsordnungen oder mit geschlossenen Versorgungsordnungen (§ 4), für bis zum Neuordnungszeitpunkt unversorgte Mitarbeiter (§ 6) sowie zur Überleitung bestehender Versorgungsanwartschaften in das neue Versorgungskonzept (§ 7). Nach § 11 Abs. 2 KBV verlieren zum „01.01.2002 ... vorbehaltlich dem vorher Gesagten alle bisherigen Versorgungsregelungen in den Gesellschaften des R-Konzerns für neu eintretende Mitarbeiter ihre Gültigkeit“.

3

Die Arbeitgeberin ist in Anlage 1 zur KBV aufgeführt.

4

In dem der KBV als Anlage 2 beigefügten „Versorgungsplan A“ zur arbeitgeberfinanzierten Grundversorgung iSd. § 3 Abs. 1 KBV (*hiernach: Versorgungsplan A*), auf dessen Geltungsbereich für die Anwendung des Versorgungsplans B auch dessen § 1 verweist, heißt es ua.:

5

### **„§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Dieser Versorgungsplan gilt für alle Mitarbeiter, die ab dem 1.1.2002 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer in § 2 der freiwilligen Konzernbetriebsvereinbarung zur konzerneinheitlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung genannten Gesellschaft des R-Konzerns begründen. Diese Mitarbeiter erwerben ab diesem Zeitpunkt eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieses Versorgungsplanes.
- (2) Dieser Versorgungsplan gilt nicht für

- ...
- c) Mitarbeiter, denen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Gesellschaft auf einzelvertraglicher Grundlage zugesagt worden sind oder zugesagt werden (ausgenommen sind Zusagen aus Entgeltumwandlung),
  - d) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse durch einzelvertragliche Übernahme oder Gesamtrechtsnachfolge auf die Gesellschaft übergehen.
- ...“

Am 25. Oktober 2002 schlossen die Beteiligten des vorliegenden Beschlussverfahrens eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Übertragung der im R Konzern abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarungen auf Gesamtbetriebsvereinbarungen der R I GmbH“ (*hiernach: GBV*). Diese lautet auszugsweise:

6

#### **„§ 1 Präambel**

Die Geschäftsführung der R I GmbH und der Gesamtbetriebsrat haben Übereinkommen erzielt, daß die im R Konzern abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarungen im Falle eines Verkaufs der R I GmbH auch weiterhin kollektivrechtlich nach einem Ausscheiden aus dem Konzernverbund gelten sollen. Zu diesem Zweck wird nachstehende Regelung vereinbart.

...

#### **§ 3 Anerkennung und Übertragung**

Die Parteien sind sich einig, daß die nachfolgend abschließend aufgeführten Konzernbetriebsvereinbarungen anerkannt werden und hiermit inhaltsgleich als Gesamtbetriebsvereinbarungen zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat der R I GmbH abgeschlossen werden:

...

- Freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung zur konzern einheitlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung im R Konzern vom 26.02.2002

...“

Vor dem Übergang in den I-Konzern zum 1. Januar 2003 hat die Arbeitgeberin mit Wirkung zum 1. April 2002 16 Arbeitnehmer der Fa. S und mit Wirkung zum 1. Dezember 2002 zwölf Arbeitnehmer der Fa. So gem. § 613a BGB und außerdem zum 1. November 2002 drei Arbeitnehmer der Fa. P übernommen. Diesen Mitarbeitern wurde eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der KBV zugesagt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2003, dem Zeitpunkt des Übergangs in den I-Konzern, bzw. zum Februar 2003 übernahm die Arbeitgeberin zudem 117 Arbeitnehmer der Fa. D gem. § 613a BGB. Diese erhielten keine Versorgungszusage. Die Mehrzahl von ihnen, jedoch nicht alle, unterfielen bereits Versorgungsregelungen mit unterschiedlichem Inhalt. 7

Der Gesamtbetriebsrat hat die Auffassung vertreten, die GBV iVm. der KBV sei auf sämtliche Mitarbeiter anzuwenden, deren Arbeitsverhältnisse ab dem 1. Januar 2002 im Wege des Betriebsübergangs auf die Arbeitgeberin übergehen. Er hat vorgetragen, die Mitarbeiter von P seien im Wege des Betriebsteilübergangs nach § 613a BGB übernommen worden. Einzelvertragliche Zusagen an die von S, So und P übernommenen Mitarbeiter nach Prüfung der Sachlage seien eine bloße Konstruktion. Es stelle sich die Frage, warum keine Zusage an diejenigen D-Mitarbeiter erfolgt sei, für die keine oder lediglich eine statische Versorgungszusage gelte. 8

Der Gesamtbetriebsrat hat - sinngemäß - beantragt festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 25. Oktober 2002 iVm. der Konzernbetriebsvereinbarung vom 26. Februar 2002 dahingehend ausgelegt und durchgeführt werden muss, dass auch Mitarbeiter, die im Wege des Betriebsübergangs gem. § 613a BGB zur Arbeitgeberin stoßen, unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarungen fallen und nach Maßgabe dieser Vorschrift der betrieblichen Altersversorgung bei der Arbeitgeberin unterliegen. 9

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse ab dem 1. Januar 2002 nach § 613a BGB auf sie übergingen, seien nicht von der KBV erfasst. Bei der Übernahme der Mitarbeiter von P habe es sich um eine Neubegründung 10

von Arbeitsverhältnissen gehandelt. Die Mitarbeiter von S und So seien nicht automatisch, sondern erst nach Prüfung der Sachlage einzelvertraglich in das Versorgungswerk aufgenommen worden.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag stattgegeben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Abweisung des Antrags. Der Gesamtbetriebsrat strebt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde an. 11

B. Der Antrag ist zulässig, jedoch unbegründet. 12

I. Gegen die Zulässigkeit des Antrags bestehen keine durchgreifenden Bedenken. 13

Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung. Aus seiner Formulierung ergibt sich, dass es dem Gesamtbetriebsrat darum geht, die Bedeutung der GBV und der durch sie in Bezug genommenen KBV im Rahmen des betrieblichen Normgefüges und der sich für die Arbeitgeberin daraus ihm gegenüber ergebenden Pflichten hinsichtlich des arbeitgeberfinanzierten Teils der Versorgung zu klären. Der Antrag beschränkt sich dabei auf die Fallgestaltung, dass die Arbeitgeberin im Wege des Betriebsübergangs oder Teilbetriebsübergangs nach § 613a BGB in Arbeitsverhältnisse eintritt; nicht Gegenstand ist die in § 324 UmwG vorgesehene Geltung dieser Bestimmung auch in den dort geregelten Sonderfällen der Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung. Gegenstand des Antrags ist auch nicht, ob die KBV tatsächlich bei jeder Fallgestaltung des Übergangs von Arbeitsverhältnissen nach § 613a BGB Anwendung findet oder ob - etwa auf der Basis günstigerer einzelvertraglicher Regelungen - im Einzelfall andere Versorgungsregelungen weiter Anwendung finden können. Das Verfahren betrifft allein die Frage, ob die Fälle des Eintritts der Arbeitgeberin in Arbeitsverhältnisse nach § 613a BGB grundsätzlich der KBV unterfallen oder nicht. 14

Auch die Voraussetzungen des § 256 ZPO, die auch im Beschlussverfahren erfüllt sein müssen (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - Rn. 19, AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61*), liegen vor. Der Gesamtbetriebsrat möchte die Verpflichtung der Arbeitgeberin geklärt wissen, grundsätzlich nach Betriebsübergängen die 15

KBV zur Anwendung zu bringen. Dabei geht es um ein zwischen den Beteiligten bestehendes Rechtsverhältnis, nicht lediglich um eine Vorfrage (vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - aaO). Entscheidend ist, ob die KBV in den vom Antrag erfassten Fällen als grundsätzlich anwendbar von der Arbeitgeberin zu berücksichtigen ist. Da die Arbeitgeberin diese Verpflichtung leugnet, steht dem Gesamtbetriebsrat auch ein Feststellungsinteresse zur Seite. Das Feststellungsverfahren ist geeignet, die Rechtsposition zwischen den Beteiligten zu klären. Jedenfalls aus Gründen der Prozessökonomie kann der Gesamtbetriebsrat deshalb nicht auf einen Leistungsantrag verwiesen werden.

Dem Gesamtbetriebsrat fehlt schließlich nicht die Antragsbefugnis. Sein Antrag richtet sich auf Pflichten der Arbeitgeberin ihm gegenüber, wie sie sich aus der GBV iVm. der KBV ergeben könnten, nicht auf Ansprüche einzelner Arbeitnehmer (vgl. BAG 18. Januar 2005 - 3 ABR 21/04 - zu B III der Gründe, BAGE 113, 173). 16

II. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Unabhängig davon, ob die KBV aufgrund des Übergangs der Arbeitgeberin auf einen anderen Konzern auch ohne weiteren Rechtsakt weitergegolten hätte, gilt sie jedenfalls aufgrund der GBV als „Anerkennungsbetriebsvereinbarung“ (vgl. BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 59/05 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 24 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 18). Ihre Auslegung ergibt jedoch, dass sie nicht auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, in die die Arbeitgeberin nach § 613a BGB aufgrund eines Betriebsübergangs oder Teilbetriebsübergangs eintritt. 17

1. Wortlaut, Zweck und Systematik der KBV sowie Gründe der Praktikabilität sprechen gegen eine unmittelbare Anwendung auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf die Arbeitgeberin übergeht. Aus der vom Gesamtbetriebsrat behaupteten bisherigen Anwendungspraxis folgt nichts anderes. 18

a) Der persönliche Geltungsbereich der KBV ist in § 2 Abs. 1 geregelt. Danach gilt sie grundsätzlich für alle ab dem 1. Januar 2002 „in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eintretende Mitarbeiter der inländischen Gesellschaften des R-Konzerns“, nach der Übernahme durch die GBV also für die in 19



ein solches Arbeitsverhältnis eintretenden Mitarbeiter der Arbeitgeberin. Nach dem Wortlaut der Vereinbarung kommt es darauf an, ob die Mitarbeiter nach dem Stichtag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eintreten. Ein Betriebsübergang nach § 613a BGB wird von der Formulierung nicht erfasst. Nach dieser Bestimmung tritt vielmehr der Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs - bereits - bestehenden Arbeitsverhältnissen ein - Abs. 1 Satz 1 der Vorschrift -. Es treten nicht die Arbeitnehmer in ein neues Arbeitsverhältnis ein. Es entspricht dem allgemeinen Kenntnisstand auch der Arbeitnehmer - jedenfalls soweit eine Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB stattfindet -, dass sich durch einen Betriebsübergang am Bestand eines Arbeitsverhältnisses nichts ändert, sondern dieses weiter bestehen bleibt und nicht etwa ein neues eingegangen wird.

Etwas Weitergehendes folgt auch nicht aus dem Wortlaut des Versorgungsplans A, der Anlage 2 zur KBV. Nach § 1 Abs. 1 dieser Regelung gilt er für alle Mitarbeiter, die ab dem Stichtag ein Arbeitsverhältnis mit einer von der KBV erfassten Gesellschaft, hier also der Arbeitgeberin, „begründen“. Auch der Wortlaut dieser Bestimmung erfasst nicht die Fälle des § 613a BGB, weil aufgrund eines Betriebsübergangs gerade kein neuer „Grund“ für das Arbeitsverhältnis gelegt wird, sondern der Arbeitgeber in ein bereits bestehendes, also vorher begründetes Arbeitsverhältnis eintritt.

20

b) Im Übrigen scheidet die Einbeziehung der nach § 613a BGB auf die Arbeitgeberin übergegangenen Arbeitsverhältnisse in die KBV jedenfalls an § 1 Abs. 2 Buchst. d des Versorgungsplans A.

21

aa) Danach gilt er nicht für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch einzelvertragliche Übernahme oder Gesamtrechtsnachfolge auf die Gesellschaft übergeht. Ziel dieser Bestimmung ist es ersichtlich, in der Übergangssituation - Eintritt der Arbeitgeberin in bestehende Arbeitsverhältnisse - die Bestimmungen über den arbeitgeberfinanzierten Teil der Versorgung nicht zur Anwendung zu bringen. Diesem Zweck entsprechend ist der Begriff „einzelvertragliche Übernahme“ als Gegenbegriff zur „Gesamtrechtsnachfolge“ aufzufassen, die ebenfalls in der Ausnahmeklausel genannt wird. Eine einzelvertrag-

22

liche Übernahme ist deshalb eine Übernahme, deren Rechtsgrund nicht eine Gesamtrechtsnachfolge ist. Dazu gehören auch Betriebsübergänge und Betriebsteilübergänge nach § 613a BGB. Tatbestandsmerkmal dieser gesetzlichen Bestimmung ist nämlich, dass der Übergang „durch Rechtsgeschäft“, und damit grundsätzlich einzelvertraglich erfolgt, mag der Vertrag auch nicht mit dem betroffenen Arbeitnehmer abgeschlossen sein.

bb) Bei einer anderen Auslegung wäre die Regelung auch nicht praktikabel, da es hinsichtlich der Übergangssituation keinen Unterschied zwischen einer Gesamtrechtsnachfolge und einer Einzelrechtsnachfolge gibt. In beiden Fällen ist zu überprüfen, ob und wie die bereits bestehenden und grundsätzlich fortbestehenden arbeitsvertraglichen Regelungen, insbesondere auch etwa bestehende Versorgungszusagen, an das bei der Arbeitgeberin bestehende System angepasst werden können und müssen. Den Betriebsparteien kann nicht unterstellt werden, Fälle, in denen die Interessenlage gleich ist, unterschiedlich geregelt zu haben. 23

c) Die so verstandene Ausnahme vom Geltungsbereich entspricht auch der Systematik der KBV. In ihrem § 2 Abs. 6 wird ausdrücklich geregelt, dass sie hinsichtlich von Mitarbeitern neu in den Konzern eintretender Gesellschaften gesondert in Kraft gesetzt wird, was allerdings von den Konzernbetriebsparteien auch „angestrebt“ wird. Dem kann der allgemeine Gedanke entnommen werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die neu zum Konzern kommen, die Geltung der KBV zwar angestrebt wird, aber nicht automatisch eintreten soll. Insoweit unterscheidet sich die Interessenlage nicht von der Situation bei einem Betriebs- oder Betriebsteilübergang. 24

d) Es kann zugunsten des Gesamtbetriebsrats unterstellt werden, dass vor dem Konzernwechsel der Arbeitgeberin alle im Wege des § 613a BGB auf die Arbeitgeberin übergegangenen Arbeitnehmer eine Versorgungszusage entsprechend der KBV erhalten haben. Dies wäre allenfalls die Praxis der Arbeitgeberin bei der Anwendung einer Konzernbetriebsvereinbarung gewesen. Für die Auslegung einer Konzernbetriebsvereinbarung kann jedoch die Praxis eines einzelnen Unternehmens nicht maßgeblich sein (*BAG 22. Januar 2002*) 25

- 3 AZR 554/00 - zu II 3 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ruhestand Nr. 2).

2. Diese Auslegung ist mit höherrangigem Recht vereinbar. 26
- a) Ebenso wie Tarifverträge (*dazu BAG 15. September 2009 - 3 AZR 37/08 - Rn. 16; 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - zu B II 1 a bb der Gründe, BAGE 73, 364*) sind auch Betriebsvereinbarungen im Lichte höherrangigen Rechts auszulegen. 27
- b) Dies führt nicht zu einem anderen Auslegungsergebnis. 28
- aa) § 613a BGB steht nicht entgegen. Diese Bestimmung garantiert den Schutz der „Rechte und Pflichten“ aus dem „im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden“ Arbeitsverhältnis, nicht die Teilhabe an Regelungen, die beim Erwerber bestehen. 29
- bb) Ebenso wenig verstößt die gefundene Auslegung gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 30
- (1) Die Betriebsparteien sind - auch auf Konzern- und Unternehmens-ebene - verpflichtet, darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden - § 75 Abs. 1 BetrVG. Sie haben danach den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, dem der allgemeine Gleichheitssatz zugrunde liegt. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen und vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei der Regelung unterschiedliche Gruppen bilden (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 21, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6*). 31

(2) Danach ist die den Gegenstand des Verfahrens bildende Regelung am Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen. Die Betriebsparteien haben in der KBV und in deren Übernahme mit der GBV unterschiedliche Gruppen gebildet: Während Arbeitnehmer, die nach dem Stichtag ein neues Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin begründen, ohne Weiteres der KBV unterfallen, gilt dies ua. nicht für die Gruppe der Arbeitnehmer, in deren Arbeitsverhältnis die Arbeitgeberin nach § 613a BGB aufgrund eines Betriebsübergangs oder Betriebsteilübergangs eintritt. Bei einer derartigen, verschiedene Situationen antizipierenden Regelung liegt gleichzeitig eine verteilende Entscheidung vor (*vgl. zur verteilenden Entscheidung bezogen auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz: BAG 31. August 2005 - 5 AZR 517/04 - Rn. 17, BAGE 115, 367*). 32

(3) Die Ungleichbehandlung ist jedoch sachlich gerechtfertigt, was einen Verstoß gegen § 75 BetrVG ausschließt. 33

Der sachliche Grund dafür, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach § 613a BGB auf die Arbeitgeberin übergeht, vom Geltungsbereich der KBV ausgenommen sind, liegt in der besonderen Situation, in der sich die Arbeitsvertragsparteien nach dem Betriebsübergang befinden. Es ist nicht von vornherein absehbar, welche Arbeits-, insbesondere Versorgungsbedingungen, in derartigen Arbeitsverhältnissen gelten und welche Unterschiede zu denen der anderen Arbeitnehmer bestehen. Das spricht dagegen, die KBV gleichsam automatisch auf die Arbeitnehmer anzuwenden, deren Arbeitsverhältnis durch Betriebsübergang auf die Arbeitgeberin übergeht. 34

Die Berücksichtigung der konkreten Situation nach dem Eintritt in die Arbeitsverhältnisse erleichtert eine sachgerechte und angemessene Regelung der Betriebsrentenansprüche. 35

Der Senat kann offenlassen, inwieweit aus der Übergangssituation Mitbestimmungsrechte des Gesamtbetriebsrats, einzelner Betriebsräte oder Ansprüche einzelner Arbeitnehmer entstehen können. Ein Grund, die KBV, wie 36

sie durch die GBV übernommen wurde, nicht automatisch auf die Arbeitsverhältnisse anzuwenden, besteht unabhängig von diesen Fragen.

Reinecke

Zwanziger

Schlewing

Oberhofer

Schmidt