

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 8. Dezember 2015
- 3 AZR 267/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:081215.U.3AZR267.14.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 15. Mai 2013
- 26 Ca 441/12 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 12. März 2014
- 5 Sa 48/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf Fortführung einer Versorgungszusage - Auslegung von
Versorgungsbestimmungen

Bestimmungen:

BetrAVG § 1 Auslegung; BGB § 305c Abs. 2, § 306 Abs. 2, § 307 Abs. 1
und Abs. 2, § 310 Abs. 3 Nr. 3, § 613a Abs. 1

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 267/14
5 Sa 48/13
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Dezember 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtliche Richterin Trunsch und den ehrenamtlichen Richter Blömeke für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 12. März 2014 - 5 Sa 48/13 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, eine Versorgungszusage fortzuführen. 1

Die im Mai 1958 geborene Klägerin war seit dem 1. Juli 1991 bei der Tr Versicherungs-AG (im Folgenden Tr) beschäftigt. Diese sagte der Klägerin mit Schreiben vom 2. Januar 1992 eine Versorgung nach der bei ihr geltenden Pensionsordnung aus Januar 1985 zu. 2

Die Tr, die später - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - als A Lebensversicherung AG (im Folgenden A) firmierte, war eine Gesellschaft des T-Konzerns. Im T-Konzern gilt die Konzernbetriebsvereinbarung 01 zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung vom 23./24. März 2006 (im Folgenden KBV 01). Diese bestimmt ua.: 3

„Präambel

... Die T AG möchte einen Beitrag zur individuellen Zukunftssicherung der im T Konzern beschäftigten Arbeitnehmer leisten. Sie hat ein besonderes Interesse an der konzernweit einheitlichen Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung über den H Unterstützungskasse e.V. Demgemäß wird mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung die für die wesentlichen Gesellschaften des T-Konzerns bereits auf der Grundlage von Gesamtbetriebsvereinbarungen geltende betriebliche Altersversorgung auf Konzernebene vereinheitlicht. ... Weiter soll mit dieser Vereinbarung die Möglichkeit eröffnet werden, auch später eingetretenen Arbeitnehmern auf dieser vereinheitlichten Basis eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren.

§ 1

Geltungsbereich

1. Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens zum T Konzern gehörenden Gesellschaften und deren Arbeitnehmer, auch wenn das Arbeitsverhältnis erst nach Inkrafttreten dieser Konzernbetriebsvereinbarung beginnt, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt ist.
2. Sie gilt nicht für Arbeitnehmer des T Konzerns, für die Zusagen auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung außerhalb von Zusagen über den H Unterstützungskasse e.V. (nachfolgend ‚Unterstützungskasse‘) auf Grund einer im übrigen für Neueintritte bereits geschlossenen Versorgungsordnung einer Gesellschaft des T Konzerns fortbestehen. Für diese Arbeitnehmer gelten ausschließlich die für sie bisher anwendbaren Versorgungsordnungen fort.
3. Sie gilt ebenfalls nicht für solche Arbeitnehmer des T Konzerns, für die ausschließlich individuelle Zusagen auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einer Gesellschaft des T Konzerns außerhalb von Zusagen über die Unterstützungskasse bestehen. Für diese Arbeitnehmer gelten ausschließlich die für sie bisher anwendbaren individuellen Zusagen fort. Individuelle Zusagen in diesem Sinne sind alle arbeitsvertraglichen Zusagen, die nicht durch arbeitsvertragliche Einheitsregelung, Gesamtzusage oder betriebliche Übung begründet sind, und unabhängig davon generell solche, die mit einer für Neueintritte bereits geschlossenen Versorgungsordnung einer Gesellschaft des T-Konzerns inhaltlich identisch sind.
4. Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt auch für Gesellschaften, die nach dem Inkrafttreten dieser Konzernbetriebsvereinbarung in den T Konzern eintreten, sowie für deren Arbeitnehmer, ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Gesellschaft, soweit im Einzelfall nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Insofern steht der Eintritt der neuen Gesellschaft in den T Konzern dem Inkrafttreten dieser Konzernbetriebsvereinbarung gleich.

...

§ 2

Gegenstand der betrieblichen Altersversorgung

1. Die Versorgungsbegünstigten haben Anspruch auf Versorgungsleistungen nach den dieser Konzernbetriebsvereinbarung als **Anlage 2** beigefügten Leistungsrichtlinien der Unterstützungskasse (im Folgenden ‚LR U-Kasse‘) ...
- ...

§ 3

Schließung und Ablösung früherer Versorgungszusagen

1. Diese Konzernbetriebsvereinbarung ersetzt in ihrem Geltungsbereich mit Wirkung zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens vorbehaltlich § 3 Ziff. 4 alle bislang bestehenden Versorgungszusagen der Versorgungsbegünstigten.
2. Versorgungsbegünstigte, deren Arbeitsverhältnis mit oder nach Inkrafttreten dieser Konzernbetriebsvereinbarung beginnt, können Ansprüche und Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung ausschließlich nach § 2 dieser Konzernbetriebsvereinbarung erwerben.
3. Sämtliche bis zum Inkrafttreten dieser Konzernbetriebsvereinbarung von Versorgungsbegünstigten erworbenen und entsprechend § 2 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes (‚BetrAVG‘) berechneten Besitzstände auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einschließlich der erworbenen dienstzeitunabhängigen Dynamik bleiben in vollem Umfang aufrechterhalten ...“

In der Anlage 1 zur KBV 01 sind die Gesellschaften des T-Konzerns aufgeführt, für die die KBV 01 abgeschlossen wurde. Dort sind sowohl die A als auch die Beklagte genannt. 4

Im Zusammenhang mit der Eingliederung der G Beteiligungs-GmbH und ihrer Tochtergesellschaften in den T-Konzern erfolgte eine Neustrukturierung des T-Konzerns, von der auch der Arbeitsplatz der Klägerin bei der A in Hamburg betroffen war. Die A verlagerte ihren Sitz von Hamburg nach Köln; der Standort Hamburg wurde geschlossen. Die Arbeitsplätze sollten nach Köln ver- 5

lagert und die Arbeitsaufgaben dort bei einer anderen Gesellschaft des T-Konzerns, der H Betriebsservice GmbH, künftig fortgeführt werden. Mit Schreiben vom 24. April 2007 wurde die Klägerin über den ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Betriebsteilübergang von der A auf die H Betriebsservice GmbH zum 1. Juli 2007 informiert.

Am 5. Juni 2007 sprach die A gegenüber der Klägerin eine Änderungskündigung zum 31. Dezember 2007 aus. Danach sollte das zum 1. Juli 2007 infolge des Betriebsteilübergangs von der A auf die H Betriebsservice GmbH übergehende Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2008 in Köln fortgesetzt werden. Im Übrigen sollte es bei den bisherigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses verbleiben. Dieses Änderungsangebot nahm die Klägerin nicht an. 6

Die T AG schloss zwischen dem 24. Juli 2007 und dem 2. August 2007 mit dem bei ihr gebildeten Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung über das Stellenbesetzungsverfahren (im Folgenden KBV-Stellenbesetzung) ab. Nr. 6 KBV-Stellenbesetzung lautet: 7

„6. Sicherung sozialer Besitzstände

Sofern der Arbeitsplatzwechsel mit dem Wechsel zu einem neuen Vertragsarbeitgeber innerhalb des T Konzerns verbunden ist, werden die vom Mitarbeiter im T Konzern ununterbrochen zurückgelegte Beschäftigungszeit sowie die im Rahmen solcher Beschäftigungszeiten anerkannten Vorbeschäftigungszeiten gem. der Regelung des § 2 Ziffer 15 der Eckpunktevereinbarung vom 21.03.2007 in vollem Umfang anerkannt. Die mit seinem bisherigen Arbeitsverhältnis verbundenen kündigungsrechtlichen Besitzstände bleiben erhalten.“

Unter dem 12./28. November 2007 - nach einer vorausgegangenem Bewerbung der Klägerin vom 29. Mai 2007 - schlossen die Klägerin und die Beklagte mit Wirkung ab dem 1. Januar 2008 einen Arbeitsvertrag, der in § 8 bestimmt: 8

„§ 8 Altersversorgung

Ansprüche auf die betriebliche Altersversorgung richten sich dem Grunde und der Höhe nach nach der Konzernbetriebsvereinbarung 01 zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung im T Konzern vom 24.03.2006. Zulagen und erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht ruhegehaltsfähig.“

Mit Schreiben vom 14. November 2007 - noch bevor die Klägerin den Arbeitsvertrag unterschrieben hatte - wandte sie sich an die Personalabteilung der Beklagten und bat um Mitteilung, wie die betriebliche Altersversorgung geregelt werde und ob die erworbenen unverfallbaren Versorgungsanswartschaften bei der Beklagten aufgrund der Besitzstandswahrung unverfallbar weitergeführt würden. 9

Unter dem 28. November 2007 schrieb die Klägerin erneut an den Mitarbeiter der Personalabteilung L: 10

„...“

In vorgenannter Angelegenheit komme ich zurück auf unser Telefonat vom 26.11.2007, in dem Sie mir bestätigt haben, dass die N, gemäß der Konzernbetriebsvereinbarung 01 (§ 1 Abs. 2), meine bisher anwendbare Versorgungsordnung, Pensionszusage, fortführt. ...“

Im Oktober 2008 lehnte die Beklagte eine Fortführung der von der Tr erteilten Versorgungszusage ab. Demgegenüber führte sie die Versorgungszusage dreier ebenfalls zu ihr gewechselter Arbeitnehmer, deren Versorgungszusage sich nach der KBV 01 richtete, fort. 11

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Fortführung ihrer von der Tr erteilten Versorgungszusage vom 2. Januar 1992 erstrebt und die Auffassung vertreten, sie habe einen Anspruch auf Fortführung dieser Zusage aus den bei der Beklagten geltenden (Konzern-)Betriebsvereinbarungen. Durch die KBV 01 habe zwar eine Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung auf Konzernebene erreicht werden sollen; nach § 1 Nr. 2 KBV 01 jedoch nicht zulasten bereits bestehender Versorgungszusagen. Die KBV 01 gelte nicht für Arbeitnehmer des T-Konzerns, die - wie sie - bereits Versorgungsansprüche aus einer 12

Versorgungsordnung erarbeitet hätten, die für Neueintritte bereits geschlossen und nicht über den H Unterstützungskasse e.V. abgewickelt werden.

Ein Anspruch auf Fortführung der von der Tr erteilten Versorgungszusage ergebe sich auch aus der KBV-Stellenbesetzung. Nach Nr. 6 KBV-Stellenbesetzung sei die ununterbrochen im Konzern zurückgelegte Beschäftigungszeit im Rahmen des neuen Beschäftigungsverhältnisses anzuerkennen. Dies gelte auch für die betriebliche Altersversorgung; folglich gelte auch ihre bisherige Versorgungszusage fort. 13

Die Verpflichtung zur Fortführung ihrer Versorgungszusage folge zudem aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Durch § 8 des Arbeitsvertrags sei die KBV 01 in Bezug genommen. Bei der Auslegung dieser arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel gelte die Unklarheitenregel des § 305c BGB mit der Folge, dass bestehende Unklarheiten bei der Auslegung der in Bezug genommenen KBV 01 zulasten der Beklagten gingen. Auch habe ihr der Personalreferent L in einem Telefonat am 26. November 2007 die Fortführung ihrer Pensionszusage bestätigt. Diese Zusage habe er anlässlich der Übergabe des unterzeichneten Arbeitsvertrags am 28. November 2007 wiederholt. 14

Ein Anspruch auf Fortführung ihrer Versorgungszusage ergebe sich schließlich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die Beklagte die Versorgungszusagen der drei Mitarbeiter, die ebenfalls von der A zur Beklagten gewechselt seien, fortführe. 15

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihre Versorgungszusage gemäß Schreiben der Tr Lebensversicherungs-AG vom 2. Januar 1992 im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unterbrechungsfrei fortzuführen. 16

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und die Auffassung vertreten, es gebe keinen Rechtsgrund für die Fortführung der alten Versorgungszusage. 17

Das Arbeitsgericht hat die Klage im noch rechtshängigen Umfang abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 18

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen; sie ist unbegründet. Für das Begehren der Klägerin besteht keine Anspruchsgrundlage. Die Beklagte ist weder nach § 613a BGB noch aufgrund der im T-Konzern geltenden (Konzern-)Betriebsvereinbarungen, arbeitsvertraglicher Vereinbarungen oder aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, die von der Tr erteilte Versorgungszusage vom 2. Januar 1992 fortzuführen. 19

I. Eine Verpflichtung zur Fortführung der Versorgungszusage folgt nicht aus § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist nicht im Wege eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB auf die Beklagte übergegangen. 20

II. Die Klägerin kann ihren Klageanspruch ebenfalls nicht mit Erfolg auf die KBV 01 stützen. Nach § 2 Nr. 1 KBV 01 haben die vom Geltungsbereich der KBV 01 erfassten Arbeitnehmer nur Anspruch auf Versorgungsleistungen nach den Leistungsrichtlinien des H Unterstützungskasse e.V. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin zur Beklagten fällt in den Geltungsbereich der KBV 01. Aus § 1 Nr. 2 KBV 01 ergibt sich nichts anderes. Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin begründet diese Bestimmung keine Verpflichtung, die dort genannten Versorgungszusagen auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des Konzerns aufrechtzuerhalten. Dies ergibt die Auslegung der KBV 01. 21

1. Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und diese wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. 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 (*statt vieler BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 539/10 - Rn. 21*). 22
2. Danach unterfällt das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten der KBV 01, weshalb sich ihre Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ab dem 1. Januar 2008 nach § 2 Nr. 1 KBV 01 richten. Eine eigenständige Verpflichtung der Beklagten, die Versorgungszusage der Tr vom 2. Januar 1992 fortzuführen, enthält die KBV 01 nicht. 23
- a) Nach § 1 Nr. 1 gilt die KBV 01 für alle zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens zum T-Konzern gehörenden Gesellschaften und deren Arbeitnehmer, auch wenn das Arbeitsverhältnis erst nach Inkrafttreten der KBV 01 beginnt, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt ist. Die erstgenannten Voraussetzungen erfüllt die Klägerin. Die Beklagte ist eine Gesellschaft des T-Konzerns; sie ist in der Anlage 1 zur KBV 01 namentlich aufgeführt. Die Klägerin steht in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, das nach dem Inkrafttreten der KBV 01 im März 2006 begonnen hat, nämlich am 1. Januar 2008. 24
- b) Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wird auch nicht von der Ausnahmeregelung in § 1 Nr. 2 KBV 01 erfasst. Danach gilt die KBV 01 nicht für Arbeitnehmer des T-Konzerns, für die Zusagen auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung außerhalb von Zusagen über den H Unterstützungskasse e.V. aufgrund einer im Übrigen für Neueintritte bereits geschlossenen Versorgungsordnung einer Gesellschaft des T-Konzerns fortbestehen. Für diese 25

Arbeitnehmer gelten ausschließlich die für sie bisher anwendbaren Versorgungsordnungen fort. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 1 Nr. 2 Satz 1 KBV 01 erfüllt die Klägerin nicht. Zwar handelt es sich bei der Pensionsordnung der Tr aus Januar 1985 um eine für Neueintritte geschlossene Versorgungsordnung, mit der zudem eine Versorgung außerhalb des H Unterstützungskasse e.V. gewährt wurde. Die der Klägerin von der Tr erteilte Versorgungszusage besteht jedoch bei der Beklagten nicht fort. Hierzu bedürfte es einer gesonderten Rechtsgrundlage, die die Fortgeltung der bisherigen Versorgungszusage zum Gegenstand hat. Aus § 1 Nr. 2 Satz 2 KBV 01 folgt nichts anderes. Die Regelung ordnet entgegen dem Verständnis der Klägerin den Fortbestand der genannten Zusagen bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des Konzerns nicht an, sondern setzt diesen voraus. Nur wenn die Versorgungszusage nach anderweitiger rechtlicher Grundlage auch bei einem neuen Arbeitgeber fortbesteht, fallen die Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich der KBV 01 heraus mit der Folge, dass sich ihre betriebliche Altersversorgung nicht nach § 2 KBV 01, sondern gemäß § 1 Nr. 2 Satz 2 KBV 01 nach den bisher anwendbaren Versorgungsordnungen richtet.

aa) Bereits nach dem Wortlaut von § 1 Nr. 2 KBV 01 reicht es nicht aus, dass eine Versorgungszusage in einem früheren Arbeitsverhältnis erteilt wurde; vielmehr muss sie nach § 1 Nr. 2 Satz 1 KBV 01 „fortbestehen“, damit sie entsprechend § 1 Nr. 2 Satz 2 KBV 01 „fortgilt“. Es geht folglich um die Weitergeltung und damit um eine Aufrechterhaltung eines bestehenden Zustands und nicht um die konstitutive Neubegründung einer Rechtslage. Das wäre aber erforderlich, wenn eine Versorgungszusage bei einem Arbeitgeber gelten soll, der diese nicht erteilt hat.

26

bb) Die Systematik der KBV 01 spricht ebenfalls für dieses vom Wortlaut vorgegebene Verständnis von § 1 Nr. 2 KBV 01. Die Regelung befindet sich bei den in § 1 KBV 01 enthaltenen Bestimmungen zum Geltungsbereich. Dieser umfasst nach § 1 Nr. 1 KBV 01 zunächst alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der KBV 01 zum T-Konzern gehörenden Gesellschaften und deren Arbeitnehmer, auch wenn deren Arbeitsverhältnis erst nach dem Inkrafttreten der KBV 01

27

beginnt. § 1 Nr. 2 KBV 01 nimmt anschließend die Arbeitnehmer aus, für die Zusagen auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung außerhalb von Zusagen des H Unterstützungskasse e.V. aufgrund einer für Neueintritte geschlossenen Versorgungsordnung einer Gesellschaft des T-Konzerns fortbesteht. Ebenso ausgenommen sind nach § 1 Nr. 3 KBV 01 Arbeitnehmer des T-Konzerns, für die ausschließlich individuelle Zusagen außerhalb des H Unterstützungskasse e.V. bestehen und schließlich ordnet § 1 Nr. 4 KBV 01 die Geltung auch für solche Gesellschaften an, die nach dem Inkrafttreten der KBV 01 erst in den T-Konzern eintreten. Inhaltliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung werden erst daran anschließend in den §§ 2 und 3 KBV 01 getroffen. Die Bestimmung in § 1 Nr. 1 KBV 01 zeigt, dass die Betriebsparteien grundsätzlich alle Arbeitsverhältnisse im T-Konzern der durch sie getroffenen Neuregelung unterstellen wollten. Ausnahmen werden durch einen Ausschluss vom Geltungsbereich geregelt. Das spricht dafür, dass § 1 Nr. 2 KBV 01 keine eigenständige Fortgeltungsanordnung für die dort genannten Versorgungsordnungen enthält, sondern lediglich die Reichweite der KBV 01 eingeschränkt werden soll.

cc) Der sich aus der Präambel ergebende Sinn und Zweck der KBV 01 bestätigt diese Auslegung. Die KBV 01 will ausweislich ihrer Präambel die betriebliche Altersversorgung im Konzern einheitlich über die Unterstützungskasse gewähren und damit deren möglichst weitreichende Vereinheitlichung herbeiführen. Das Ziel einer Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung im T-Konzern wäre deutlich schwieriger zu erreichen, wenn bereits das Bestehen einer früheren Versorgungszusage zu einem Fortbestand derselben auch bei einem Arbeitgeberwechsel im Konzern führen würde. Nach den erkennbaren Vorstellungen der Betriebsparteien sollen künftig möglichst alle Versorgungszusagen einheitlich über den H Unterstützungskasse e.V. abgewickelt werden. 28

III. Ein Anspruch der Klägerin auf Fortführung der Versorgungszusage der Tr ergibt sich auch nicht aus der KBV-Stellenbesetzung. Es kann dahinstehen, ob der zeitliche und sachliche Geltungsbereich der KBV-Stellenbesetzung eröffnet ist, denn Nr. 6 KBV-Stellenbesetzung gibt keinen solchen Anspruch. 29

Nach Nr. 6 Satz 2 KBV-Stellenbesetzung bleiben die kündigungrechtlichen Besitzstände erhalten. Unter diese Regelung fallen Ansprüche auf Fortführung der betrieblichen Altersversorgung schon nach dem Wortlaut nicht. Die Fortführung einer Versorgungszusage ist nicht Gegenstand eines „kündigungsrechtlichen Besitzstandes“. Vielmehr sollen damit Regelungen zum Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses insgesamt erfasst werden. Dem Wort „kündigungsrechtlich“ kommt eigenständige Bedeutung zu. Im Falle einer Kündigung soll der Arbeitnehmer nicht schlechter stehen als im vorherigen Arbeitsverhältnis. Auch Nr. 6 Satz 1 KBV-Stellenbesetzung enthält keine ausdrückliche Regelung zur betrieblichen Altersversorgung. Vielmehr sind „Beschäftigungszeiten“ anzuerkennen. Damit ist die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis im neuen Arbeitsverhältnis angesprochen, nicht jedoch, dass zwei Arbeitsverhältnisse als eines zu behandeln sind. Selbst wenn frühere Beschäftigungszeiten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anzuerkennen sind, bedeutet das nicht, dass dies die Fortgeltung einer früheren Versorgungszusage auch beim Wechsel des Arbeitgebers zur Folge hat.

IV. Eine Verpflichtung der Beklagten, die Versorgungszusage fortzuführen, ergibt sich auch nicht aus den von den Parteien getroffenen Vereinbarungen. 31

1. Es kann dahinstehen, ob § 8 des Arbeitsvertrags vom 12./28. November 2007 eine konstitutive Bezugnahme auf die KBV 01 enthält. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, würde diese Bestimmung nur dazu führen, dass sich die Ansprüche der Klägerin auf betriebliche Altersversorgung - dem Grunde und der Höhe nach - nach der KBV 01 vom 23./24. März 2006 richten. Das gilt auch, wenn man die Grundsätze des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zugrunde legt. 32

a) Die Bezugnahmeklausel in § 8 des Arbeitsvertrags verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Eine Verweisung auf die Vorschriften eines anderen Regelwerks ist grundsätzlich zulässig und führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Bezugnahmeklauseln, auch dynamische, sind im Arbeitsrecht - insbesondere im Betriebsrentenrecht - weit verbreitet, entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses. Es ist ausreichend, wenn die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind (*BAG 17. Juli 2012 - 1 AZR 476/11 - Rn. 22 ff., BAGE 142, 294; 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 43, BAGE 133, 181*). Dies ist hier der Fall. Die Klausel in § 8 des Arbeitsvertrags verweist eindeutig auf die KBV 01 als Bezugsobjekt. 33

Selbst wenn man - etwa unter Rückgriff auf § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB - aus den von der Klägerin behaupteten Umständen bei Vertragsschluss eine mangelnde Klarheit und Verständlichkeit nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und damit eine Unwirksamkeit der Verweisungsklausel herleiten wollte, wäre die Rechtsfolge daraus nur die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen (§ 306 Abs. 2 BGB). Das würde dazu führen, dass die KBV 01 als Rechtsnorm und damit Gesetz im Sinne des BGB (*Art. 2 EGBGB*) auf das Arbeitsverhältnis der Parteien zur Anwendung käme. 34

b) Die Verweisung in § 8 des Arbeitsvertrags auf die KBV 01 enthält auch keine Unklarheiten, die gemäß § 305c Abs. 2 BGB bei ihrer Auslegung zulasten der Beklagten als Verwenderin der vertraglichen Bezugnahmeklausel gehen könnten. Selbst wenn man mit der Klägerin davon ausgehen wollte, dass die KBV 01 ihrerseits auslegungsbedürftig wäre und letztlich bei deren Auslegung Unklarheiten verbleiben würden, führte dies nicht dazu, dass die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag ihrerseits unklar wäre und deshalb Zweifel bei ihrer Auslegung nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten der Beklagten gingen. Eine eventuelle Unklarheit des in Bezug genommenen Regelwerks wirkt sich nicht auf die Bezugnahmeklausel selbst aus. Im Übrigen ist die KBV 01 - wie sich nach dem unter Rn. 21 ff. Ausgeführten ergibt - der Auslegung zugänglich, ohne dass Un- 35

klarheiten verbleiben. Auch die von der Klägerin behaupteten Umstände bei Abschluss des Arbeitsvertrags vermögen eine Unklarheit von § 8 des Arbeitsvertrags nicht zu begründen. Etwaige, den Vertragsschluss begleitende Umstände bleiben bei der Prüfung, ob die Voraussetzungen des § 305c Abs. 2 BGB gegeben sind, außer Betracht. § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, der sich auf solche Umstände bezieht, ordnet ihre Berücksichtigung nur für die Wirksamkeitskontrolle nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB, nicht aber für die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB an. Auf den Vortrag der Klägerin zu diesen Umständen kommt es daher nicht an.

2. Eine von § 8 des Arbeitsvertrags abweichende gesonderte Vereinbarung ist von der Klägerin nicht schlüssig behauptet worden. 36

Der Vortrag der Klägerin lässt nicht erkennen, dass der Mitarbeiter der Personalabteilung L eine rechtsverbindliche Erklärung abgegeben hat, nach der die Beklagte unabhängig von der sich aus dem Arbeitsvertrag und den Konzernbetriebsvereinbarungen ergebenden Rechtslage die Versorgungszusage der Tr fortführen wird. Selbst wenn der Mitarbeiter der Personalabteilung vor Abschluss des Arbeitsvertrags mitgeteilt haben sollte, dass er von einer Fortgeltung der Versorgungszusage ausgehe, konnte die Klägerin hieraus nicht entnehmen, dass die Beklagte ihr die Fortgeltung der ursprünglichen Versorgungszusage ohne Rücksicht auf die Vereinbarungen der Parteien und der im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen KBV 01 zusichern wollte. Folglich kommt es auf die von der Klägerin erhobene Verfahrensrüge nicht an. Mit dieser rügt die Klägerin lediglich, es sei eine Beweisaufnahme zu Aussagen unterblieben, die sich ausschließlich auf die Auslegung von § 8 des Arbeitsvertrags und § 1 Nr. 2 KBV 01 beziehen. 37

V. Ein Anspruch der Klägerin folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die von der Klägerin benannten drei Mitarbeiter verfügten über Zusagen betrieblicher Altersversorgung, die über den H Unterstützungskasse e.V. durchgeführt werden. Es handelt sich demnach nicht um vergleichbare Sachverhalte, denn die Altersversorgung dieser Arbeitnehmer richtet sich bereits nach der Leistungsordnung des H Unterstützungskasse e.V., 38

die für die Zusage der Klägerin ab ihrem Eintritt bei der Beklagten Anwendung finden soll. Die Klägerin hat nicht behauptet, diese Arbeitnehmer verfügten über eine außerhalb des H Unterstützungskasse e.V. durchgeführte und trotz des Wechsels zur Beklagten fortbestehende Versorgungszusage.

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Blömeke

H. Trunsch