

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 12. Juni 2019
- 1 AZR 154/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:120619.U.1AZR154.17.0

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 22. April 2016
- 19 Ca 8033/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 8. Februar 2017
- 4 Sa 34/16 -

Entscheidungsstichwort:

Anwendung transformierter Normen bei mehreren Betriebsübergängen

Leitsatz:

Wurden die Normen einer Betriebsvereinbarung infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber transformiert, können sie auch bei einem nachfolgenden Betriebsübergang nur auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB für das auf den weiteren Erwerber übergegangene Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 154/17
4 Sa 34/16
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 2019

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Rose und die ehrenamtliche Richterin Wankel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. Februar 2017 - 4 Sa 34/16 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Geltung einer Versorgungsordnung. 1

Der 1958 geborene, verheiratete Kläger war seit dem 1. Januar 1987 2
bei der V GmbH beschäftigt. Diese schloss mit ihrem (Gesamt-)Betriebsrat am
28. August 1992 die zum 1. Januar 1992 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung
Nr. 16 Versorgungsordnung (BV 1992). In dieser heißt es ua.:

„§ 2 Gegenstand

(1) Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die
neue Versorgungsordnung der V GmbH, Ausgabe
01.01.1992. Alle Einzelheiten gehen aus der bei-
liegenden Versorgungsordnung hervor.

...“

Die der BV 1992 beigefügte Versorgungsordnung der V GmbH vom 3
1. Januar 1992 (VO 1992) sieht ua. die Gewährung einer Altersrente vor, deren
Höhe sich nach der anrechenbaren Dienstzeit und dem pensionsfähigen Ein-
kommen richtet (*Nr. 5 VO 1992*). Verstirbt der versorgungsberechtigte Arbeit-
nehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses, steht seinem Ehegatten
nach Maßgabe von Nr. 8 VO 1992 eine Kapitalleistung zu. Tritt der Versor-
gungsfall Tod während des Rentenbezugs ein, erhält der überlebende Ehegatte
eine Hinterbliebenenrente iHv. 60 vH der Altersrente (*Nr. 9 VO 1992*).

Die V GmbH übertrug zum 6. April 1999 ihren für die Erbringung techni- 4
scher Serviceleistungen zuständigen Geschäftsbereich Semiconductor
Equipment Business (SEB) einschließlich aller ihm zuzuordnenden materiellen
und immateriellen Vermögensgegenstände an die neu gegründete V Semi-

conductor Equipment Associates GmbH (V SEA GmbH). Diese übernahm die in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer - darunter auch den Kläger - und führte die Serviceleistungen für die früheren Kunden der V GmbH fort.

Im Jahr 2002 wurde bei der V SEA GmbH ein Betriebsrat gewählt. 5

Zum 30. Mai 2013 wurde die V SEA GmbH im Wege der Aufnahme auf die Beklagte verschmolzen. Ihr bisheriger Betrieb wurde vollständig in den Betrieb der Beklagten in D integriert. Dort gilt bereits seit dem 1. November 2008 die Gesamtbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung vom 2. September 2008 (GBV 2008). Diese lautet ua.: 6

„Präambel

...

Mit dieser Betriebsvereinbarung wird die bisherige Versorgungsordnung für die Mitarbeiter der A GmbH ... vom April 2000 sowie der Freiwillige Versorgungsplan vom April 2000 ... (insgesamt „bisherige Versorgungsordnungen“) für Neueintritte ab dem 1. November 2008 geschlossen.

Für Neueintritte ab dem 1. November 2008 richten sich die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den nachfolgenden Bestimmungen dieses Pensionsplans

...

Die bisherigen Versorgungsordnungen gelten für alle Mitarbeiter uneingeschränkt fort, die vor dem 1. November 2008 ein Arbeitsverhältnis mit einem der Unternehmen begründet haben und nach den Bestimmungen dieser Versorgungsordnungen teilnahmeberechtigt waren. Dies gilt auch, wenn sich Mitarbeiter, die nach der bisherigen Versorgungsordnung teilnahmeberechtigt sind, erst nach dem 1. November 2008 zu einer Teilnahme ... entschließen.

...

1 Geltungsbereich

1.1 Unternehmen/Betriebe

1.1.1 Dieser Pensionsplan gilt für alle im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Betriebsvereinbarung vorhandenen Betriebe ... im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrates ...

1.1.2 Weitere Betriebe oder Betriebsteile des Unternehmens können künftig in den Geltungsbereich

dieser Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Die Aufnahme neuer Betriebe erfolgt - unter Wahrung etwaiger zusätzlicher betriebsverfassungsrechtlicher Zuständigkeiten - durch einen Nachtrag zu dieser Betriebsvereinbarung. In diesem Nachtrag können betriebsspezifische Modalitäten für die Aufnahme festgelegt werden, insbesondere zu den Versorgungskonten ..., zur Beitragshöhe und zur Beitragszeit. Soweit weitere Betriebe oder Betriebsteile in diesen Pensionsplan aufgenommen werden und die aufgenommenen Betriebe/Betriebsteile über eine eigene Versorgungsordnung verfügen, sind Leistungen aus den anderen Versorgungszusagen auf die Leistungen nach diesem Pensionsplan anzurechnen.

1.2 Mitarbeiter

- 1.2.1 Dieser Pensionsplan gilt für alle Mitarbeiter, die ein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen mit Wirkung ab dem 01. November 2008 aufnehmen.
...“

Die GBV 2008 enthält eine beitragsorientierte Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nach Nr. 2 GBV 2008 aus persönlichen Versorgungskonten erbracht werden. Die Höhe der jährlich von der Beklagten auf diesen Konten bereitzustellenden Beträge richtet sich nach den beitragsfähigen Bezügen (*Nr. 3.2 GBV 2008*) und der Beitragszeit (*Nr. 3.4 GBV 2008*). Nach Nr. 3.4 Satz 5 GBV 2008 entstehen anrechnungsfähige Beitragszeiten nur während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses des Mitarbeiters mit dem Unternehmen. Bei Eintritt eines Versorgungsfalls wird das auf dem Versorgungskonto befindliche Guthaben in Abhängigkeit von seiner Höhe in bis zu fünf oder zehn Jahresraten ausgezahlt (*Nr. 5.4.1 Satz 1 GBV 2008*). Stirbt der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer, erhält sein überlebender Ehegatte bis zu 100 vH des Versorgungsguthabens als Einmalzahlung (*Nr. 5.3.3.1 iVm. 5.4.1 Satz 5 GBV 2008*). Bei einem Versorgungsguthaben von mehr als 100.000,00 Euro kann der Arbeitnehmer eine lebenslange monatliche Verrentung beantragen, die auf Antrag eine Hinterbliebenenleistung iHv. 60 vH mit einschließt (*Nr. 5.4.1 iVm. Nr. 5.4.4.1 GBV 2008*).

7

Die Beklagte schloss mit dem Betriebsrat der V SEA GmbH am 19./21. November 2013 einen Sozialplan zum Ausgleich und zur Milderung der den früheren Arbeitnehmern der V SEA GmbH durch die Betriebszusammenlegung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Danach ist deren Versorgungskonto für die bis zum Stichtag 30. Mai 2013 nach der VO 1992 erdienten Versorgungsanwartschaften ein Initialbaustein gutzuschreiben. Dieser entspricht dem auf Basis versicherungsmathematischer Rechnungsannahmen definierten Rentenbarwert der gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG ermittelten pro-rata-Anwartschaft auf firmenfinanzierte Altersrente bei Erreichen der normalen Altersgrenze aus der VO 1992, der dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn er zum Stichtag aus dem Unternehmen des Arbeitgebers ausscheiden würde (§ 5 Nr. 5.1 Sozialplan). Wegen des Endgehaltbezugs der VO 1992 ist dem Versorgungskonto nach § 5 Nr. 5.2 Sozialplan zudem jährlich ab dem Stichtag bis zum Erreichen der normalen Altersrente, längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Dynamikbaustein anteilig gutzuschreiben. Zur Milderung etwaiger weiterer aus der Ablösung der VO 1992 resultierender Nachteile sieht § 5 Nr. 5.3 Sozialplan vor, dass ein weiterer jährlicher Aufstockungsbetrag iHv. 1 vH der beitragsfähigen Bezüge gutzuschreiben ist.

8

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - geltend gemacht, auch nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte richte sich seine betriebliche Altersversorgung weiter nach der BV 1992 iVm. der VO 1992. Die vom Gesamtbetriebsrat der V GmbH abgeschlossene BV 1992 habe nach dem Übergang des Geschäftsbereichs SEB auf die V SEA GmbH bei dieser nicht normativ fortgegolten, sondern sei Teil seines Arbeitsvertrags geworden. Die V GmbH habe im Jahr 1999 drei eigenständige Betriebe unterhalten; in allen seien Tätigkeiten für den Geschäftsbereich SEB ausgeführt worden. Zumindest habe die normative Geltung der BV 1992 deshalb geendet, weil erst im Jahr 2002 für den Betrieb der V SEA GmbH ein Betriebsrat gewählt worden sei. Auch nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte sei die BV 1992 weder durch die GBV 2008 noch durch den Sozialplan abgelöst worden. Beide wahrten nicht seine nach der VO 1992 erdienten Besitzstände. Eine solche Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen sei nicht mit der Richtlinie

9

2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (Betriebsübergangsrichtlinie) vereinbar.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

10

1. festzustellen, dass er Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung der V GmbH vom 1. Januar 1992 hat;

hilfsweise

2. festzustellen, dass er nach Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung der V GmbH vom 1. Januar 1992 hat;

hilfsweise

3. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien die Versorgungsordnung der V GmbH vom 1. Januar 1992 Anwendung findet;

hilfsweise

4. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien die Versorgungsordnung der V GmbH vom 1. Januar 1992 in der zuletzt bei der V SEA GmbH geltenden Fassung Anwendung findet;

hilfsweise

5. die Beklagte zu verurteilen, die ihm durch die Überleitung der ihm zustehenden Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung gemäß der Versorgungsordnung 1992 auf den Pensionsplan 2008 entstandenen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen;

hilfsweise

6. die Beklagte zu verurteilen, die ihm durch die Überleitung der ihm zustehenden Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung gemäß der Versorgungsordnung 1992 auf den Pensionsplan 2008 entstandenen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, und

- a) festzustellen, dass er unter dem Stichtag 1. Januar 2014 eine Anwartschaft auf eine Rente mit 65 Jahren iHv. 19.229,24 Euro pro Jahr nebst jährlichen Anpassungen der Anwartschaft durch Beitragszuwächse gemäß der Versorgungsordnung 1992 bzw. in vergleichbarer Höhe gemäß dem Pensionsplan 2008 in Verbindung mit dem Sozialplan vom 19. November/ 21. November 2013 hat und

- b) festzustellen, dass er unter dem Stichtag 1. Januar 2014 eine Anwartschaft auf eine Ehegattenrente nach der Versorgungsordnung 1992 iHv. 11.537,54 Euro pro Jahr nebst jährlichen Anpassungen der Anwartschaft durch Beitragszuwächse gemäß der Versorgungsordnung 1992 bzw. in vergleichbarer Höhe gemäß dem Pensionsplan 2008 in Verbindung mit dem Sozialplan vom 19. November/21. November 2013 hat;
7. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Leistungsausweis für den Stand seiner betrieblichen Altersversorgung gemäß der für ihn maßgebenden Versorgungsregelung (Versorgungsordnung der V GmbH 1992) zum Stichtag 1. Januar 2014 zu erteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die - vom Betriebsrat der V GmbH geschlossene - BV 1992 sei mit dem Betriebsübergang auf die Beklagte nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch die GBV 2008 abgelöst worden. Die BV 1992 habe bis dahin unmittelbar und zwingend bei der V SEA GmbH gegolten. Die V GmbH habe bundesweit nur einen Betrieb unterhalten. Hiervon habe die V SEA GmbH den Geschäftsbereich SEB übernommen und als selbstständigen Betrieb fortgeführt. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die - nur eingeschränkt eingelegte - Revision des Klägers ist teilweise unzulässig. Im Rahmen ihrer Zulässigkeit bleibt sie erfolglos. 13

A. Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung der Klageanträge zu 1., 2., 5. und 6. richtet. Ihre Begründung genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen. 14

- I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss der vermeintliche Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufgezeigt werden, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Dazu muss die Revisionsbegründung eine konkrete Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 24. Januar 2017 - 1 AZR 774/14 - Rn. 10 mwN*). 15
- II. Hinsichtlich der genannten Klageanträge und der mit ihnen verfolgten prozessualen Ansprüche fehlt es an einer Auseinandersetzung der Revision mit den ihre Abweisung selbstständig tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klageanträge zu 1., 2., 5. und 6. seien nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig. Auf diese Ausführungen geht die Revisionsbegründung nicht ein. 16
- B. Hinsichtlich der mit den verbliebenen Klageanträgen verfolgten prozessualen Ansprüche ist die Revision nur eingeschränkt eingelegt worden. 17
- I. Sein mit diesen Klageanträgen verfolgtes Begehren hat der Kläger in den Vorinstanzen aus mehreren Streitgegenständen hergeleitet. 18
1. Der Kläger hat sein erstrebtes Begehren zuvorderst auf eine vertragliche Zusage oder Vereinbarung über die Anwendung der VO 1992 gestützt. Hierzu hat er sich auf verschiedene Schreiben der V GmbH aus den Jahren 1992, 1993 und 1999, auf die einvernehmliche Abführung von Eigenbeiträgen nach der VO 1992 und auf E-Mail-Korrespondenz mit der Beklagten im Jahr 2014 berufen. Den von ihm in den Vorinstanzen erhobenen Einwand, die BV 1992 sei unwirksam, hat er erkennbar nur im Rahmen seines Hauptvorbringens vorgetragen, um hierauf sein Verständnis der ihm von der V GmbH übersandten Schreiben als Gesamtzusage zu stützen. 19

2. Nachrangig und damit lediglich hilfsweise hat der Kläger geltend gemacht, die bei der V GmbH nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG normativ geltende BV 1992 habe nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die V SEA GmbH im Jahr 1999 für ihn nur noch als Teil seines Arbeitsvertrags fortgegolten und sei - selbst im Fall ihrer normativen Weitergeltung bei der V SEA GmbH - nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte im Jahr 2013 nicht durch die GBV 2008 oder den Sozialplan abgelöst worden. 20
- II. Hierbei handelt es sich um voneinander zu unterscheidende Lebenssachverhalte und damit unterschiedliche Streitgegenstände iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*zum Streitgegenstandsbegriff vgl. BAG 20. Februar 2018 - 1 AZR 787/16 - Rn. 12*). Soweit das Landesarbeitsgericht mit jeweils selbstständig tragender Begründung eine individualrechtlich vereinbarte Anwendung der VO 1992 verneint hat, erhebt die Revision hiergegen keine Einwände. Wie die Revisionsbegründung zeigt, verfolgt der Kläger sein Klagebegehren vielmehr nur noch auf der Grundlage seines hilfsweise geltend gemachten prozessualen Anspruchs weiter. 21
- C. Die im Übrigen zulässige Revision ist erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, der Klageantrag zu 3. sei zwar zulässig, jedoch unbegründet. Die BV 1992 findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Die Klageanträge zu 4. und 7. sind dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 22
- I. Der Klageantrag zu 3. ist zulässig, er bedarf jedoch der Auslegung. 23
1. Nach seinem Wortlaut ist der Klageantrag auf die Feststellung gerichtet, dass die VO 1992 auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien Anwendung findet. Anders als die Klageanträge zu 1. und 2. zielt der Antrag damit nicht auf die Feststellung einer künftigen Leistungspflicht der Beklagten ab. Vielmehr will der Kläger seinem Vorbringen entsprechend nur feststellen lassen, nach welcher rechtlichen Grundlage sich seine betriebliche Altersversorgung dem Grunde nach richtet. 24

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag als sog. Elementenfeststellungsklage zulässig (vgl. etwa BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 444/17 - Rn. 17 mwN). Der Kläger hat ein Interesse an der begehrten Feststellung iSd. § 256 Abs. 1 ZPO, da die Beklagte die Geltung der BV 1992 nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf sie bestreitet. Der Vorrang der Leistungsklage steht vorliegend schon deshalb nicht entgegen, weil noch kein Versorgungsfall nach der BV 1992 eingetreten ist (vgl. etwa BAG 14. November 2017 - 3 AZR 516/16 - Rn. 16 mwN). 25
- II. Der Klageantrag ist unbegründet. Die BV 1992 findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Sie wurde mit dem Betriebsübergang auf die Beklagte im Mai 2013 nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch die GBV 2008 abgelöst. 26
1. Die BV 1992 galt bei der V GmbH für den Kläger unmittelbar und zwingend iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Zum 6. April 1999 ging sein Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die V SEA GmbH über. Ob die BV 1992 auch bei dieser normativ fortgalt, bedarf keiner Entscheidung. 27
- a) Der Geschäftsbereich SEB - dem der Kläger zugeordnet war - ging iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von der V GmbH auf die V SEA GmbH über. 28
- aa) Ein Betriebs- oder Betriebsteilübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB iVm. der Betriebsübergangsrichtlinie liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt (vgl. nur EuGH 6. März 2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30 mwN; BAG 19. März 2015 - 8 AZR 119/14 - Rn. 16 mwN). Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbstständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (EuGH 6. März 2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 mwN; BAG 19. März 2015 - 8 AZR 119/14 - Rn. 17 mwN). Unerheblich ist, ob es sich bei der genannten 29

Einheit um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ - auch iSd. jeweiligen nationalen Rechts - handelt (vgl. *EuGH* 9. September 2015 - C-160/14 - [*Ferreira da Silva e Brito ua.*] Rn. 25; 20. Januar 2011 - C-463/09 - [*CLECE*] Rn. 30). Entscheidend ist, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im genannten Sinn betrifft (*BAG* 25. Januar 2018 - 8 AZR 309/16 - Rn. 49, *BAGE* 161, 378).

bb) Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt dabei je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (*näher EuGH* 15. Dezember 2005 - C-232/04 und C-233/04 - [*Güney-Görres und Demir*] Rn. 35 *mwN*; *BAG* 22. August 2013 - 8 AZR 521/12 - Rn. 40 ff. *mwN*). Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Die Wahrung deren Identität ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt (*EuGH* 20. Januar 2011 - C-463/09 - [*CLECE*] Rn. 36 *mwN*; *BAG* 19. März 2015 - 8 AZR 119/14 - Rn. 19 *mwN*). Kommt es nicht im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, da die Tätigkeit beispielsweise in erheblichem Umfang materielle Betriebsmittel erfordert, ist bei der Würdigung zu berücksichtigen, ob diese vom alten auf den neuen Inhaber übergegangen sind (vgl. *EuGH* 25. Januar 2001 - C-172/99 - [*Liikenne*] Rn. 39; *BAG* 25. August 2016 - 8 AZR 53/15 - Rn. 29).

cc) Danach ist der Geschäftsbereich SEB im Jahr 1999 iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die V SEA GmbH übergegangen. Unerheblich ist, ob für diesen Bereich vorrangig die materiellen Betriebsmittel oder die menschliche Arbeitskraft identitätsbestimmend waren. Die V SEA GmbH hat nicht nur aufgrund eines Kaufs sämtliche dem Bereich zugeordneten materiellen und immateriellen Vermögensgegenstände, sondern auch die dort tätigen Arbeitnehmer übernommen und die bislang erbrachten Serviceleistungen ohne Unterbrechung bei den früheren Kunden der V GmbH fortgeführt.

b) Es bedarf vorliegend keiner Entscheidung, ob die BV 1992 nach dem Übergang des Geschäftsbereichs SEB auf die V SEA GmbH bei dieser für den Kläger unmittelbar und zwingend iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG fortgalt oder ob ihre Bestimmungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt seines Arbeitsverhältnisses mit der V SEA GmbH geworden sind. Denn in beiden Fällen käme eine weitere Anwendbarkeit ihres Normenbestands auf das durch Betriebsübergang im Mai 2013 auf die Beklagte übergegangene Arbeitsverhältnis des Klägers - ungeachtet von § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - nur nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in Betracht. 32

aa) Für den Fall einer normativen Fortgeltung der BV 1992 nach dem Betriebsübergang auf die V SEA GmbH im Jahr 1999 hätte sich - anders als vom Kläger angenommen - an ihrer unmittelbaren und zwingenden Geltung iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG im Betrieb der V SEA GmbH nichts dadurch geändert, dass dort erst im Jahr 2002 ein Betriebsrat errichtet wurde. 33

(1) Zwar wäre - nach Ablauf eines dreimonatigen Übergangsmandats des früheren Betriebsrats der V GmbH (vgl. zu der vor Inkrafttreten des § 21a BetrVG geltenden Rechtslage BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - zu B IV 3 der Gründe, BAGE 95, 15) - die V SEA GmbH zwischenzeitlich betriebsratslos gewesen. Entgegen der Ansicht der Revision hätte dies jedoch nicht dazu geführt, dass die Bestimmungen der BV 1992 dadurch Bestandteil seines Arbeitsvertrags mit der V SEA GmbH geworden wären. Der vorübergehende oder endgültige Wegfall des Betriebsrats lässt bestehende Betriebsvereinbarungen in ihrer normativen Wirkung unberührt (BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - zu B III 2 b cc (2) der Gründe, BAGE 102, 356; Fitting 29. Aufl. § 77 Rn. 175; Wiese GK-BetrVG 11. Aufl. § 77 Rn. 430; ErfK/Kania 19. Aufl. BetrVG § 77 Rn. 126; WPK/Preis 4. Aufl. BetrVG § 77 Rn. 39; DKKW-Berg 16. Aufl. § 77 Rn. 107; Richardi in BetrVG/Richardi 16. Aufl. § 77 Rn. 224). Die unmittelbare und zwingende Wirkung einer Betriebsvereinbarung hängt nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht vom Fortbestand einer Arbeitnehmervertretung im Betrieb ab. 34

(2) Der Schutz des Betriebserwerbers gebietet kein anderes Ergebnis. 35

Zwar gibt es mit Beendigung des Übergangsmandats und einer nicht unmittelbaren Neuwahl eines Betriebsrats kein handlungsfähiges Betriebsverfassungsorgan mehr, mit dem der Arbeitgeber eine inhaltliche Änderung der Betriebsvereinbarung vereinbaren könnte. Er kann die unmittelbare und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung jedoch dadurch beenden, dass er einheitlich gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmern des Betriebs die Kündigung der Betriebsvereinbarung erklärt (*vgl. BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - zu B III 2 b cc (2) der Gründe, BAGE 102, 356*). Dies gilt auch für Betriebsvereinbarungen, die - wie vorliegend die BV 1992 - Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zum Gegenstand haben. Der Erwerber kann diese nach § 77 Abs. 5 BetrVG ohne eines sie rechtfertigenden Grundes kündigen (*vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu II 1 der Gründe, BAGE 91, 310*). Die Kündigung hat zur Folge, dass mit Ablauf der Kündigungsfrist das Versorgungswerk für neu in den Betrieb eintretende Arbeitnehmer geschlossen ist. Damit fehlt es für diese Arbeitnehmergruppe an einer Rechtsgrundlage für die Entstehung eines Anspruchs auf die in der Betriebsvereinbarung geregelten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (*BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 763/13 - Rn. 56 mwN, BAGE 151, 302*).

36

bb) Im Fall einer unmittelbar und zwingenden Geltung der BV 1992 im Betrieb der V SEA GmbH nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG wäre eine weitere Anwendung ihres Normenbestands auf das im Mai 2013 durch Betriebsübergang von der V SEA GmbH auf die Beklagte übergegangene Arbeitsverhältnis des Klägers - ungeachtet der GBV 2008 - nur nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB möglich. Eine normative Weitergeltung der BV 1992 iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien scheidet - unabhängig davon, dass im Betrieb der Beklagten in D bereits die GBV 2008 gilt - bereits deshalb aus, weil der Betrieb der V SEA GmbH nicht unter Wahrung seiner Identität auf die Beklagte übertragen wurde. Eine Anwendung der BV 1992 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten könnte sich - vorbehaltlich der Bestimmung in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - damit nur aus § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ergeben.

37

- (1) Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der V SEA GmbH ist Ende Mai 2013 nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB durch deren im Wege der Aufnahme erfolgenden Verschmelzung auf die Beklagte übergegangen. 38
- (a) Nach § 324 UmwG bleibt § 613a Abs. 1 und Abs. 4 bis Abs. 6 BGB durch die Wirkungen der Eintragung einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung unberührt. Die Regelung enthält eine Rechtsgrundverweisung auf § 613a Abs. 1 BGB. Daher sind die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs auch bei einer Umwandlung selbstständig zu prüfen (*vgl. BAG 19. Oktober 2017 - 8 AZR 63/16 - Rn. 26 mwN, BAGE 160, 345*). 39
- (b) Die Beklagte hat den Betrieb der V SEA GmbH, insbesondere die dort beschäftigten Mitarbeiter, übernommen und in ihren Betrieb in D eingegliedert. Damit lag ein Betriebsübergang iSv. § 613a BGB vor. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig. Unerheblich ist, ob die auf die Beklagte übergegangene wirtschaftliche Einheit innerhalb der Struktur der Beklagten ihre Selbstständigkeit bewahrt hat. Für den Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB reicht es aus, wenn - wie vorliegend - die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (*vgl. EuGH 12. Februar 2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 50; BAG 19. März 2015 - 8 AZR 119/14 - Rn. 20 mwN*). 40
- (2) Eine normative Geltung der BV 1992 iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG für das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten kommt - ungeachtet der GBV 2008 - schon deshalb nicht in Betracht, weil die Beklagte den übernommenen Betrieb der V SEA GmbH in ihren Betrieb in D eingegliedert hat. Damit hat der Betrieb der V SEA GmbH seine Identität verloren. 41
- (3) Eine weitere Anwendung des Normenbestands der BV 1992 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten wäre - vorbehaltlich der Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - daher nur auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB möglich. Gilt nach einem Betriebsübergang eine Betriebs- 42

vereinbarung beim Erwerber nicht normativ weiter, greift die Auffangregelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ein. Danach gehen die in einer Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer als sog. transformierte Normen in das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber ein.

cc) Gleiches würde gelten, wenn die BV 1992 nach dem Übergang des Geschäftsbereichs SEB von der V GmbH auf die V SEA GmbH im Jahr 1999 für den Kläger nicht mehr unmittelbar und zwingend iSv. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gegolten hätte. 43

(1) Anders als vom Kläger angenommen, wären die Bestimmungen der BV 1992 in diesem Fall nicht individualvertraglicher Bestandteil seines auf die V SEA GmbH übergehenden Arbeitsverhältnisses geworden. Vielmehr wäre ihr Normenbestand nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der V SEA GmbH transformiert worden. Die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Bestimmungen behalten auch beim Erwerber ihren kollektivrechtlichen Charakter bei (*vgl. dazu ausf. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 61, 83, BAGE 130, 237; vgl. auch BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 375/04 - zu II 4 c bb der Gründe mwN*) und wandeln sich nach einem Betriebsübergang nicht in einzelvertragliche Regelungen um. 44

(2) Auch in diesem Fall könnten nach dem Übergang des Betriebs der V SEA GmbH auf die Beklagte im Jahr 2013 die Bestimmungen der BV 1992 - vorbehaltlich der Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - nur nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar sein. 45

(a) Ist der Normenbestand einer Betriebsvereinbarung infolge eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber transformiert worden, kann er auch bei einem nachfolgenden Betriebsübergang nur auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB für das auf den weiteren Betriebserwerber übergegangene Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen (*ebenso Staudinger/Richardi/Fischinger (2016) § 613a Rn. 214; HWK/Willemsen/Müller-Bonanni 8. Aufl. § 613a BGB Rn. 276;* 46

ErfK/Preis 19. Aufl. BGB § 613a Rn. 113; Bepler RdA 2009, 65, 70; APS/Steffan 5. Aufl. BGB § 613a Rn. 127). Die Regelung erfasst nicht nur die Situation, dass die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien durch die Rechtsnormen eines für sie beim Betriebsveräußerer normativ geltenden Tarifvertrags oder einer dort unmittelbar und zwingend geltenden Betriebsvereinbarung geregelt sind. Da die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Bestimmungen eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung ihren kollektivrechtlichen Charakter beibehalten, müssen sie auch bei einem weiteren Betriebsübergang - vorbehaltlich der Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - nach Maßgabe von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Betriebserwerber transformiert werden. Eine Bindung des nachfolgenden Betriebserwerbers an die sich hieraus ergebenden Rechte und Pflichten auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB scheidet aus, denn der kollektivrechtliche Normenbestand wird nicht zu dem Inhalt der arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

(b) Aus der Entscheidung des Vierten Senats vom 20. April 1994 (- 4 AZR 342/93 - zu III und IV der Gründe) ergibt sich nichts anderes. Zwar hat der Senat dort angenommen, der zweite Betriebserwerber sei an die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB im Arbeitsverhältnis fortgeltenden Normen eines Tarifvertrags nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gebunden. Diese Entscheidung beruht allerdings auf der vom Vierten Senat in der Folgezeit aufgegebenen (vgl. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 61, 83, BAGE 130, 237) Annahme, § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB führe dazu, dass die transformierten Regelungen zum Inhalt des „Arbeitsvertrags“ würden und damit „individualrechtlich, dh. wie arbeitsvertraglich vereinbarte Regelungen“ weitergölten. 47

(c) Art. 3 Abs. 3 der Betriebsübergangsrichtlinie steht einem solchen Verständnis von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht entgegen. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bezweckt Art. 3 Abs. 3 der Betriebsübergangsrichtlinie nur die Aufrechterhaltung der kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen, ohne dass es auf den spezifischen Ursprung ihrer Geltung ankäme. Ausreichend ist es, wenn die in einem Kollektivvertrag 48

vereinbarten Arbeitsbedingungen den Erwerber und die übergegangenen Arbeitnehmer tatsächlich binden, unabhängig davon mit welcher Technik ihre Geltung erreicht wird (*EuGH 11. September 2014 - C-328/13 - [Österreichischer Gewerkschaftsbund] Rn. 23 f.*).

2. Danach ist die BV 1992 infolge des Betriebsübergangs auf die Beklagte zum 30. Mai 2013 gemäß § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch die GBV 2008 abgelöst worden. 49

a) Zwar werden nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB die Rechte und Pflichten, die durch eine - beim Veräußerer entweder normativ geltende oder infolge zuvor erfolgter Transformation anwendbare - Betriebsvereinbarung geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer. Allerdings gilt dies nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB liegt das Ablösungsprinzip zugrunde (*vgl. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 64, BAGE 130, 237; 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - zu A II 1 der Gründe, BAGE 98, 323*). Rechte aus einer Betriebsvereinbarung, die im Zuge eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, sind vor einer Ablösung durch eine zum Zeitpunkt des Übergangs bereits existierende oder später in Kraft tretende Betriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weitergegolten hätten. Sie sind damit nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB einer Neuregelung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich. Durch die Möglichkeit der Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB sollen betriebseinheitliche Arbeitsbedingungen gefördert werden und nicht unterschiedliche Arbeitsbedingungen für übergegangene Arbeitnehmer einerseits und für neu eingetretene oder bereits vor dem Betriebsübergang vom Übernehmer beschäftigte Arbeitnehmer andererseits bewirkt werden. Dem Ordnungsinteresse des neuen Betriebsinhabers wird gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer an der Beibehaltung der bisherigen Kollektivverträge auf individualvertraglicher Basis der Vorrang eingeräumt, wenn die neuen Tarifverträge bzw. Betriebsver-

 50

einbarungen in dem mit dem Erwerber bestehenden Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gelten (*BAG 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - zu A II 1 a der Gründe, aaO*).

- b) Die Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB erfordert nicht nur, dass die beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung inhaltlich denselben Gegenstand wie die beim Betriebsveräußerer geltende regelt, sondern auch, dass die im Wege des Betriebsübergangs übernommenen Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der beim Erwerber bestehenden Betriebsvereinbarung fallen. 51
- c) Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. 52
- aa) Die GBV 2008 regelt - ebenso wie die BV 1992 - Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. 53
- bb) Der Kläger wird vom Geltungsbereich der GBV 2008 erfasst. 54
- (1) Der Kläger ist nach der Eingliederung des früheren Betriebs der V SEA GmbH in den Betrieb der Beklagten in D seit dem 30. Mai 2013 einem Betrieb der Beklagten zugeordnet, der in den betrieblichen Geltungsbereich der GBV 2008 fällt. Nach Nr. 1.1.2 gilt die GBV 2008 für alle im Zeitpunkt ihres Inkrafttretens vorhandenen Betriebe im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats. Der Betrieb der Beklagten in D war zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der GBV 2008 am 1. November 2008 (*Nr. 7 Satz 1 GBV 2008*) bereits vorhanden. Er fällt auch in den „Zuständigkeitsbereich“ des Gesamtbetriebsrats, da er zum Unternehmen der Beklagten gehört. 55
- (2) Der persönliche Geltungsbereich der GBV 2008 ist ebenfalls gegeben. Die GBV 2008 gilt nach ihrer Nr. 1.2.1 Satz 1 für die Mitarbeiter, die ein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen mit Wirkung ab dem 1. November 2008 aufnehmen. Diese Anforderungen erfüllt der Kläger. Zwar besteht sein Arbeitsverhältnis bereits seit dem 1. Januar 1987. Nr. 1.2.1 Satz 1 GBV 2008 erfasst jedoch auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis - wie im Fall des Klägers - infolge eines nach dem 31. Oktober 2008 erfolgten Betriebsübergangs auf die 56

Beklagte übergegangen ist. Dies ergibt die Auslegung (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. etwa BAG 23. Oktober 2018 - 1 ABR 10/17 - Rn. 26 mwN*).

(a) Nr. 1.2.1 Satz 1 GBV 2008 stellt darauf ab, wann das Arbeitsverhältnis mit „dem Unternehmen“ aufgenommen wurde. Für die Aufnahme der arbeitsvertraglichen Beziehungen kommt es auf die Beklagte und nicht auf deren Rechtsvorgänger an. Dies zeigt das Rubrum der GBV 2008. Danach steht der Begriff „Unternehmen“ in den Bestimmungen der GBV 2008 stellvertretend für die Beklagte. 57

(b) Die Formulierung, „ein Arbeitsverhältnis ... aufnehmen“ legt nahe, dass hiervon nur solche Mitarbeiter erfasst sind, die sich - im Sinne eines aktiv handelnden Subjekts - dafür entschieden haben, mit der Beklagten ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Dies ist bei einem Betriebsübergang nicht der Fall. Vielmehr tritt der neue Betriebsinhaber aufgrund des Betriebsübergangs qua Gesetzes nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB „in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein“. Damit findet lediglich von Gesetzes wegen ein Wechsel des Vertragspartners auf Arbeitgeberseite statt. 58

Allerdings ist ein solches - am Wortlaut orientiertes - Verständnis nicht zwingend. Auch der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf den Betriebserwerber übergeht, nimmt sein Arbeitsverhältnis mit diesem insofern auf, als er nunmehr ab dem Betriebsübergang seine Arbeitsleistungen für diesen erbringt. 59

(c) Die in Nr. 1.2.1 Satz 1 GBV 2008 verwandte Formulierung „mit Wirkung ab“ führt zu keinem klaren Verständnis. Zwar hat bei einem Betriebsübergang der Erwerber auch für bereits bei Übergang bestehende Ansprüche des Arbeitnehmers einzustehen. Allerdings trifft ihn eine Haftung auch für zuvor begründete Ansprüche erst und damit letztlich „mit Wirkung ab“ dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs. 60

(d) Anhaltspunkte, was unter dem Begriff der „Aufnahme“ eines Arbeitsverhältnisses zu verstehen sein soll, liefert - entgegen der Ansicht der Revision - 61

die Präambel der GBV 2008. Danach wollten die Betriebsparteien die bei der Beklagten bestehenden Versorgungssysteme für „Neueintritte“ schließen; deren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sollten sich nicht nach den früheren Versorgungssystemen, sondern nach der GBV 2008 richten. Bereits die Differenzierung zwischen den bereits beschäftigten Mitarbeitern der Beklagten einerseits und den „Neueintritten“ ab dem 1. November 2008 andererseits lässt erkennen, dass in personeller Hinsicht von der GBV 2008 alle Arbeitnehmer erfasst werden sollten, die zu diesem Stichtag noch nicht in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten standen. Bestätigt wird dies durch die Klarstellung, dass die bisherigen Versorgungsordnungen für alle Mitarbeiter uneingeschränkt fortgelten, die „vor dem 1. November 2008 ein Arbeitsverhältnis mit einem der Unternehmen begründet haben“. Dies zeigt, dass es für das Vorliegen eines „Neueintritts“ ebenfalls auf den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten ankommen soll.

(e) Für ein solches Verständnis spricht vor allem der Regelungszusammenhang. Nach Nr. 3.4 Satz 1 GBV 2008 beginnt die Beitragszeit, also die Zeit, in der die Beklagte für jeden Mitarbeiter jährlich einen Basisbeitrag nach der GBV 2008 bereit stellen muss (*vgl. Nr. 3.1 GBV 2008*), frühestens am 1. November 2008. Gemäß Nr. 3.4 Satz 5 GBV 2008 entstehen anrechnungsfähige Beitragszeiten allerdings nur während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses des Mitarbeiters mit dem Unternehmen. Diese Regelung stellt sicher, dass die Beklagte keine Beiträge für Beitragszeiten bereitstellen muss, die zwar nach dem 1. November 2008 liegen, in denen der nach der GBV 2008 versorgungsberechtigte Mitarbeiter jedoch nicht in einem Arbeitsverhältnis mit ihr, sondern noch mit einem Rechtsvorgänger stand (*vgl. zu vergleichbaren Klauseln zur Begrenzung der anrechnungsfähigen Beschäftigungszeit BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - zu II 4 der Gründe, BAGE 98, 224; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 451/99 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 97, 1; 8. Februar 1983 - 3 AZR 229/81 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 44, 7; 30. August 1979 - 3 AZR 58/78 - zu 1 der Gründe*). Einer solchen Regelung hätte es nicht bedurft, wenn Mitarbeiter, deren bereits zuvor mit dem Betriebsveräußerer begründetes Arbeitsverhältnis im Wege eines ab dem 1. November 2008 stattfin-

62

denden Betriebsübergangs auf die Beklagte übergeht, nicht unter den persönlichen Geltungsbereich nach Nr. 1.2.1 Satz 1 GBV 2008 fielen.

d) Nr. 1.1.2 Satz 4 GBV 2008 steht der ablösenden Wirkung der GBV 2008 nicht entgegen. Die Norm regelt lediglich die Anrechnung von Leistungen, wenn in einem nach Nr. 1.1.2 Satz 1 GBV 2008 in den betrieblichen Geltungsbereich der GBV 2008 aufgenommenen Betrieb oder Betriebsteil die dort geltende Versorgungsordnung nicht durch die GBV 2008 abgelöst wird. In einem solchen Fall soll eine doppelte Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vermieden werden. Nr. 1.1.2 Satz 4 GBV 2008 lässt sich aber nicht entnehmen, dass der GBV 2008 bei einer Aufnahme zusätzlicher Betriebe in ihren Geltungsbereich für dort bereits bestehende Versorgungssysteme keine ablösende Wirkung zukommen soll. Daher stellt sich auch nicht die Frage, ob die Betriebsparteien berechtigt wären, eine solche beschränkte Ablösung lediglich für im Wege des Betriebsübergangs übernommene Betriebe, die von der Beklagten selbstständig fortgeführt werden, vorzusehen, nicht aber für übernommene Betriebe, die - wie vorliegend - in einen bereits bestehenden Betrieb iSv. Nr. 1.1.1 GBV 2008 eingegliedert werden.

63

aa) Schon der Wortlaut von Nr. 1.1.2 Satz 4 GBV 2008 zeigt, dass mit der Regelung nur Doppelansprüche vermieden werden sollen, die nach einer Aufnahme des Betriebs oder Betriebsteils in den Geltungsbereich der GBV 2008 entstehen können. Die Norm verlangt, dass der „aufgenommene“ Betrieb oder Betriebsteil über eine eigene Versorgungsordnung verfügt. Damit knüpft die Regelung an eine sich nach Abschluss eines Nachtrags iSv. Nr. 1.1.2 Satz 1 GBV - und damit nach erfolgter Aufnahme eines zusätzlichen Betriebs oder Betriebsteils in den Geltungsbereich der GBV 2008 - ergebende Situation an. Hätten die Betriebsparteien ausschließlich darauf abstellen wollen, dass der aufgenommene Betrieb zuvor über eine eigene Versorgungsordnung verfügte, hätten sie diesen als „aufzunehmenden“ bezeichnet.

64

bb) Die Systematik von Nr. 1.1.2 GBV 2008 bestätigt dieses Verständnis. Satz 1 der Norm regelt die Möglichkeit, den betrieblichen Geltungsbereich der GBV 2008 auf weitere Betriebe - über die bereits bei ihrem Inkrafttreten beste-

65

henden hinaus (*vgl. Nr. 1.1.1 GBV 2008*) - zu erstrecken. Nr. 1.1.2 Satz 2 GBV 2008 bestimmt im Anschluss, wie eine solche Aufnahme erfolgen kann. Der nachfolgende Satz macht inhaltliche Vorgaben für einen solchen Nachtrag. Satz 4 regelt - als letzter Satz der Norm - eine Situation, die sich nach Abschluss eines solchen Nachtrags ergeben kann, wenn die frühere Versorgungsordnung im Betrieb nach dessen Aufnahme in den Geltungsbereich der GBV 2008 nicht durch diese abgelöst wurde.

3. Betriebsrentenrechtliche Erwägungen stehen der Ablösung der BV 1992 durch die GBV 2008 nicht entgegen. 66

a) Geht das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers im Wege eines Betriebsübergangs auf den Erwerber über und wurden dem Arbeitnehmer sowohl im übernommenen als auch im aufnehmenden Betrieb Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung zugesagt, muss nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Juli 2001 (- 3 AZR 660/00 - zu II 5 a der Gründe, BAGE 98, 224) bei Anwendung des in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB verankerten Ablösungsprinzips der vom Arbeitnehmer bis zum Ablösungstichtag erdiente Besitzstand aufrechterhalten bleiben. Der Arbeitnehmer, der unter der Geltung einer betrieblichen Versorgungsordnung eine bestimmte Zeit im Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat, kann darauf vertrauen, dass er eine auf den Ablösungstichtag bezogene anteilige Versorgungsleistung bei Erreichen der Altersgrenze erhalten wird (*vgl. BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - zu II 5 b der Gründe, aaO*). 67

b) Diese Anforderungen sind vorliegend erfüllt. 68

aa) Die Regelungen in § 5 Sozialplan stellen sicher, dass der vom Kläger bis zum 30. Mai 2013 nach der BV 1992 erworbene Besitzstand bei Eintritt eines Versorgungsfalls gewahrt wird. 69

(1) Nach § 5 Nr. 5.1 Sozialplan wird der bis zu diesem Stichtag vom Kläger nach der VO 1992 erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG errechnete Teilbetrag als Initialbaustein auf seinem Versorgungskonto nach der GBV 2008 gutgeschrieben. Zudem erhöht sich der Bestand seines Versorgungskontos bis 70

zum Renteneintritt noch um einen Dynamikbaustein und einen weiteren Aufstockungsbetrag iHv. jährlich 1 vH der beitragsfähigen Bezüge. Angesichts dieser Regelungen ist weder ersichtlich noch hat der Kläger dargetan, dass er seine zum Ablösungstichtag 30. Mai 2013 anteilig erworbene Versorgungsleistung nach der BV 1992 bei Erreichen der Altersgrenze nicht erhalten wird.

(2) Die Wirksamkeit des zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der früheren V SEA GmbH abgeschlossenen Sozialplans begegnet keinen Bedenken. 71

(a) Nach § 21b BetrVG bleibt der Betriebsrat, dessen Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung untergeht, so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist. Die Vorschrift trägt dem Umstand Rechnung, dass die Amtszeit des Betriebsrats vorzeitig endet, wenn die betriebliche Organisation, für die er gebildet ist, wegfällt und er deshalb außerstande ist, die mit der Änderung der betrieblichen Organisation einhergehenden Beteiligungsrechte wahrzunehmen. Um hieraus resultierende Schutzlücken zu schließen, soll der Betriebsrat noch so lange im Amt verbleiben, wie dies seine hierbei zu beachtenden Beteiligungsrechte gebieten. Das Restmandat setzt einen funktionalen Bezug zu den durch die Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung ausgelösten Aufgaben des Betriebsrats voraus (*vgl. BAG 11. Oktober 2016 - 1 ABR 51/14 - Rn. 11 mwN*). 72

(b) Ein solcher Bezug ist vorliegend gegeben. Der vom Betriebsrat der V SEA GmbH abgeschlossene Sozialplan dient dem Ausgleich und der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern der V SEA GmbH infolge der Zusammenlegung ihres Betriebs mit dem der Beklagten in D entstehen (§ 111 Satz 3 Nr. 3 iVm. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). 73

(c) Die Beklagte war auch zum Abschluss des Sozialplans mit dem Betriebsrat der V SEA GmbH berechtigt. Nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG sind die Verbindlichkeiten der V SEA GmbH mit der Eintragung der Verschmelzung in das Handelsregister auf die Beklagte als übernehmende Rechtsträgerin über- 74

gegangen. Damit war sie Gesamtrechtsnachfolgerin der nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 UmwG erloschenen V SEA GmbH.

bb) Auch eine weitergehende Überprüfung der nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB erfolgenden Ablösung der BV 1992 durch die GBV 2008 anhand des vom Bundesarbeitsgericht für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften entwickelten dreistufigen Prüfungsschemas (*vgl. dazu ausf. BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*) führt zu keinem anderen Ergebnis. 75

(1) Danach sind den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtige Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen. Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und im Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (*BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 48 mwN*). 76

(2) Diese Grundsätze sind vorliegend nicht verletzt worden. 77

Angesichts der Regelungen in § 5 Sozialplan ist weder vom Kläger dargetan noch ersichtlich, dass ein Eingriff in den von ihm nach der VO 1992 erdienten Teilbetrag oder in die erdiente Dynamik gegeben ist. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der durch die GBV 2008 erfolgte Eingriff in die weiteren noch nicht erfolgten Zuwächse des Klägers nach der BV 1992 sei aufgrund des - in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB angelegten - Interesses eines Betriebserwerbers an einer Vereinheitlichung der Versorgungsbedingungen gerechtfertigt, ist diese vom Senat nur eingeschränkt überprüfbare Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der sachlich-proportionalen Gründe (*vgl. dazu etwa BAG 10. November 2015 - 3 AZR 393/14 - Rn. 33 mwN*) revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden. Mit der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 78

BGB hat der Gesetzgeber das Interesse des Erwerbers an betriebseinheitlichen Arbeitsbedingungen ausdrücklich anerkannt (*vgl. auch BAG 29. Juli 2003 - 3 AZR 630/02 - zu B I 2 b bb der Gründe*). Auch die GBV 2008 verfolgt den Zweck, die Versorgungsbedingungen in den bei ihrem Abschluss bereits vorhandenen Betrieben zu vereinheitlichen, da sich für alle ab dem 1. November 2008 neu eintretenden Arbeitnehmer die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach ihren Bestimmungen richten sollen. Hinzu kommt, dass die Beklagte mit dem Betriebsrat der V SEA GmbH vereinbart hat, künftige Einbußen des Klägers bei der Steigerung der weiteren Zuwächse durch die Gutschrift jährlicher Aufstockungsbeträge iHv. 1 vH der beitragsfähigen Bezüge auszugleichen.

4. Das Unionsrecht gebietet kein anderes Ergebnis. 79
- a) Nach Art. 3 Abs. 3 der Betriebsübergangsrichtlinie erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen nach dem Übergang bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist es zulässig, dass die beim Veräußerer kollektivvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen unmittelbar ab dem Zeitpunkt des Übergangs nicht mehr gelten, sofern - wie vorliegend - einer der im Unterabs. 1 der in Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie genannten Fälle, zu denen ua. das Inkrafttreten oder die Anwendung eines anderen Kollektivvertrags gehören, eintritt (*vgl. EuGH 6. September 2011 - C-108/10 - [Scattolon], Rn. 73; 27. November 2008 - C-396/07 - [Juuri], Rn. 34; für Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 77/187 9. März 2006 - C-499/04 - [Werhof], Rn. 30*). 80
- b) Aus der Entscheidung des Gerichtshofs in der Rechtssache Scattolon (*EuGH 6. September 2011 - C-108/10 -*) folgt für den Streitfall nichts Gegenteiliges. 81

aa) Nach den dortigen Ausführungen des Gerichtshofs lässt Art. 3 der Richtlinie 77/187, wenn ein Übergang im Sinne der Richtlinie zur sofortigen Anwendung des beim Erwerber geltenden Kollektivvertrags auf die übergegangenen Arbeitnehmer führt und die in diesem Vertrag vorgesehenen Lohn- und Gehaltsbedingungen insbesondere mit dem Dienstalter verknüpft sind, nicht zu, dass diese Arbeitnehmer erhebliche Kürzungen ihres Arbeitsentgelts im Vergleich zu ihrer Lage unmittelbar vor dem Übergang hinnehmen müssen, weil ihr Dienstalter, das sie beim Veräußerer erreicht haben und das dem Dienstalter entspricht, das beim Erwerber beschäftigte Arbeitnehmer erreicht haben, bei der Bestimmung ihres Anfangsgehalts nicht berücksichtigt worden ist. Zwar lässt die Richtlinie dem Erwerber und den anderen Vertragsparteien einen Spielraum, um die Integration der übergegangenen Arbeitnehmer in die beim Erwerber vorhandene Entgeltstruktur so zu gestalten, dass dabei die Umstände des fraglichen Übergangs angemessen berücksichtigt werden. Diese Modalitäten müssen aber mit dem Ziel der genannten Richtlinie vereinbar sein. Dieses Ziel besteht darin, zu verhindern, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs verschlechtert (*EuGH 6. September 2011 - C-108/11 - [Scattolon] Rn. 75*).

bb) Anders als von der Beklagten angenommen sind zwar auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Entgelt der Arbeitnehmer (*vgl. etwa EuGH 22. November 2012 - C-385/11 - [Elbal Moreno] Rn. 20 mwN; 1. April 2008 - C-267/06 - [Maruko] Rn. 44 mwN*); zudem sind die Leistungen, die dem Kläger nach Maßgabe der GBV 2008 bei Eintritt eines Versorgungsfalls zustehen, geringer als die Leistungen, die ihm bei einer Fortgeltung der BV 1992 bei der Beklagten zu gewähren wären. Die dadurch bedingte Kürzung der Altersversorgungsleistungen beruht aber nicht darauf, dass das Dienstalter, welches der Kläger bei der V SEA GmbH erreicht hat, bei der Berechnung der von der Beklagten nach Maßgabe der GBV 2008 zu gewährenden Leistungen nicht berücksichtigt werden würde.

Die in Nr. 3.4 Satz 5 GBV 2008 normierte Begrenzung der anrechnungsfähigen Beitragszeiten auf die ausschließlich im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten erbrachten Beschäftigungszeiten greift für den Kläger deshalb nicht,

weil § 5 Sozialplan sicherstellt, dass die von ihm bei den beiden Rechtsvorgängerinnen zurückgelegten Beschäftigungszeiten bei der Höhe seiner ihm - oder im Fall seines Todes seiner Ehefrau - zu gewährenden Leistungen berücksichtigt werden. Aufgrund der zeiträtierlichen Berechnung des auf dem Versorgungskonto gutzuschreibenden Initialbausteins nach § 5 Nr. 5.1 Sozialplan wirken sich die vom Kläger vor dem 30. Mai 2013 im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses erbrachten Beschäftigungszeiten auch für die Versorgungsleistungen nach der GBV 2008 entsprechend anspruchsteigernd aus.

cc) Die Beklagte hat - allein oder gemeinsam mit ihrem Gesamtbetriebsrat - die Integration der von der V SEA GmbH übergegangenen Arbeitnehmer in die bei ihr vorhandene Struktur der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch nicht in einer Art und Weise ausgestaltet, die dem Ziel der Richtlinie zuwiderliefe. 85

Die Betriebsparteien haben anlässlich des oder in Zusammenhang mit der Übernahme des von der V SEA GmbH geführten Betriebs keine Regelungen getroffen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs verschlechtert. Die GBV 2008 galt bereits seit dem 1. November 2008 und damit zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs fast fünf Jahre bei der Beklagten. Anhaltspunkte, dass sie angesichts des späteren Betriebsübergangs auf die Beklagten geschlossen wurde, bestehen nicht. Vielmehr sollte die GBV 2008 für alle Neueintritte der Beklagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährleisten. Auch der infolge der Zusammenlegung der beiden Betriebe von der Beklagten mit dem Betriebsrat der V SEA GmbH vereinbarte Sozialplan führt nicht zu einer Verschlechterung der den übernommenen Arbeitnehmern zugesagten betrieblichen Leistungen der Altersversorgung, sondern stellt gerade sicher, dass den Arbeitnehmern die bereits erdienten Versorgungsanswartschaften trotz der Ablösung der BV 1992 durch die GBV 2008 erhalten bleiben. 86

D. Einer Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 Unterabs. 3 AEUV bedarf es nicht. 87

- I. Ein nationales letztinstanzliches Gericht muss seiner Vorlagepflicht aus Art. 267 Unterabs. 3 AEUV nachkommen, wenn sich in einem Verfahren eine Frage des Unionsrechts stellt, die entscheidungserheblich ist und nicht bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union war, sofern die richtige Anwendung des Unionsrechts nicht derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel kein Raum bleibt (vgl. etwa EuGH 9. September 2015 - C-72/14 und C-197/14 - [van Dijk] Rn. 55 ff.). Dazu muss sich das Fachgericht unter Anwendung und Auslegung des materiellen Unionsrechts die vertretbare Überzeugung bilden, dass die Rechtslage entweder von vornherein eindeutig oder durch die Rechtsprechung des EuGH in einer Weise geklärt ist, die keine vernünftigen Zweifel lässt (vgl. etwa BVerfG 9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 29 mwN). Hinsichtlich der genannten Voraussetzungen kommt dem letztinstanzlichen Hauptsachegericht ein Beurteilungsrahmen zu (vgl. BVerfG 18. Juli 2018 - 1 BvR 1675/16 ua. - Rn. 142 mwN). 88
- II. Danach besteht im Streitfall keine Vorlagepflicht. Die unionsrechtliche Rechtslage bei einer Ablösung des beim Veräußerer geltenden Kollektivvertrags durch einen beim Erwerber geltenden Kollektivvertrag im Fall eines Betriebsübergangs ist hinreichend geklärt. 89
1. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs soll die Betriebsübergangsrichtlinie so weit wie möglich gewährleisten, dass die übernommenen Arbeitnehmer ihren Arbeitsvertrag oder ihr Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber in unveränderter Form fortsetzen, um zu verhindern, dass sich die Lage der Arbeitnehmer allein aufgrund des Übergangs verschlechtert (EuGH 11. September 2014 - C-328/13 - [Österreichischer Gewerkschaftsbund] Rn. 27 mwN; 15. September 2010 - C-386/09 - [Briot] Rn. 26 mwN). Gleichzeitig besteht das Ziel der Richtlinie aber auch darin, einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer einerseits und denen des Erwerbers andererseits zu gewährleisten. Der Erwerber muss in der Lage sein, die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassungen vorzunehmen (EuGH 6. April 2017 - C-336/15 - [Unionen] Rn. 19 mwN). Gemäß Art. 3 Abs. 3 Unterabs. 1 der Betriebsübergangsrichtlinie muss der Erwerber die in einem beim Veräußerer gel- 90

tenden Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu dessen Kündigung oder bis zu seinem Ablauf bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags aufrechterhalten. Wie vom Gerichtshof der Europäischen Union wiederholt ausgeführt, begegnet es unionsrechtlich keinen Bedenken, wenn die Fortgeltung von Kollektivvereinbarungen beim Betriebserwerber unter dem Vorbehalt steht, dass bei diesem kein anderer Kollektivvertrag gilt. Der Erwerber darf die nach dem bei ihm geltenden Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen ab dem Zeitpunkt des Übergangs anwenden (vgl. *EuGH 6. September 2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 73; 27. November 2008 - C-396/07 - [Juuri] Rn. 34; in Bezug auf Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 77/187 9. März 2006 - C-499/04 - [Werhof] Rn. 30*).

2. Entgegen vereinzelter Stimmen im Schrifttum (vgl. *ua. Sagan EuZA 2012, 247, 251 f.; Steffan NZA 2012, 473, 475; Klein EuZA 2014, 325, 332 ff.*) kann auch der Entscheidung des Gerichtshofs in der Rechtssache Scattolon kein generelles Verschlechterungsverbot im Fall eines Betriebsübergangs entnommen werden. 91

a) Der dem Gerichtshof in dieser Rechtssache vorgelegte Sachverhalt zeichnet sich dadurch aus, dass der für die übergehenden Arbeitnehmer beim Erwerber geltende Kollektivvertrag nicht lediglich durch den beim Veräußerer geltenden Kollektivvertrag abgelöst wurde. Vielmehr waren für die dortige Übernahme des betroffenen Personals spezifische „Modalitäten“ in Durchführungsvorschriften - ua. in Form zweier ministerieller Dekrete und eines weiteren Kollektivvertrags vom 20. Juli 2000 - festgelegt worden. Diese hatten zur Folge, dass der beim Erwerber geltende Kollektivvertrag für die übernommenen Arbeitnehmer mit der Modifikation gelten sollte, dass nicht ihr tatsächliches, sondern nur ihr „fiktives“ Dienstalter bei der Berechnung ihres Entgelts nach den Gehaltsstufen dieses Kollektivvertrags zugrunde gelegt werden sollte (*EuGH 6. September 2011 - C-108/10 - Rn. 78 und 79*). Vor diesem Hintergrund hat der Gerichtshof angenommen, dem Erwerber und den anderen Vertragsparteien sei zwar ein Spielraum zur Gestaltung der Integration der übergegangenen Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsstruktur eingeräumt, damit die Umstände 92

des jeweiligen Übergangs angemessen berücksichtigt werden können (Rn. 75). Die Inanspruchnahme der Möglichkeit, die für die übergegangenen Arbeitnehmer nach dem beim Veräußerer geltenden Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen mit sofortiger Wirkung durch die zu ersetzen, die nach dem beim Erwerber geltenden Kollektivvertrag vorgesehen sind, dürfe allerdings nicht zum Ziel oder zur Folge haben, diesen Arbeitnehmern insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen als die vor dem Übergang geltenden aufzuerlegen (Rn. 76).

b) Angesichts dieser besonderen Umstände des dortigen Falls und der vom Gerichtshof auch in dieser Entscheidung in Randnummer 74 noch einmal ausdrücklich betonten unionsrechtlichen Zulässigkeit von nationalen Regelungen, die es - wie § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - dem Erwerber erlauben, auf die übernommenen Arbeitnehmer die nach dem bei ihm geltenden Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen ab dem Zeitpunkt des Übergangs anzuwenden, lässt sich hieraus kein allgemeines Verschlechterungsverbot im Fall eines Betriebsübergangs ableiten (*ebenso BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 445/17 - Rn. 44; Junker EuZA 2016, 428, 439; Winter RdA 2013, 36, 38; Preis/Sagan/Grau/Hartmann EuArbR 2. Aufl. Rn. 15.124 f.; Krause in Schlachter/Heinig EnzEUR Bd. 7 § 7 B Rn. 82; EuArbR/Winter 2. Aufl. RL 2001/23/EG Art. 3 Rn. 67; Sittard/Flockenhaus NZA 2013, 652, 654 f.; Willemsen RdA 2012, 291, 301 f.; Schnitker/Sittard in Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung 30. Lfrg. Teil 17 A Rn. 264 ff.; wohl auch Grau in Henssler/Moll/Bepler Der Tarifvertrag 2. Aufl. Teil 15 Rn. 111b*). Die Entscheidung betrifft allenfalls solche Fallgestaltungen, in denen anlässlich eines Betriebsübergangs Regelungen getroffen werden, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass sich die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer nach dem Übergang insgesamt verschlechtern. Eine solche Situation ist vorliegend nicht gegeben.

93

3. Auch der Entscheidung des Gerichtshofs in der Rechtssache Unionen lässt sich nicht entnehmen, dass eine Ablösung von beim Veräußerer geltenden Kollektivverträgen erst nach Ablauf einer Frist vom einem Jahr vorgenommen

94

werden kann. Diese Frist ergab sich nicht aus der Betriebsübergangsrichtlinie, sondern aus dem dortigen nationalen Recht (vgl. *EuGH 6. April 2017 - C-336/15 - [Unionen] Rn. 6, 28; ebenso Beckerle BB 2017, 1146, 1148; Mückl EWIR 2017, 379, 380; unzutreffend deshalb Witschen EuZA 2017, 534, 540*).

E. Die Klageanträge zu 4. und 7. sind dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 95

1. Der Klageantrag zu 4. ist - wie seine sprachliche Fassung zeigt - nur für den Fall gestellt worden, dass zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs von der V GmbH auf die V SEA GmbH die BV 1992 in einer anderen Fassung als der im Jahr 1992 vereinbarten galt. Dies ist nicht der Fall. 96

2. Der Klageantrag zu 7. steht erkennbar unter der Bedingung der Stattgabe des Klageantrags zu 3. 97

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Rose

Wankel