

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 676/12  
6 Sa 41/12  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. Juni 2014

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie den ehrenamtlichen Richter Heuser und die ehrenamtliche Richterin Busch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 4. Mai 2012 - 6 Sa 41/12 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe der jährlichen Anpassung des betrieblichen Altersruhegelds des Klägers. 1

Der im Oktober 1945 geborene Kläger war bei der Bundesanstalt für Flugsicherung (im Folgenden: BFS) beschäftigt. Mit Wirkung zum 1. Januar 1993 wurden die Aufgaben der BFS auf die Beklagte übertragen. Die Dienstverhältnisse der Beamten und Angestellten der BFS wurden auf die Beklagte übergeleitet. Im Vorfeld hatten die Bundesrepublik Deutschland und die Beklagte am 23. Dezember 1992 eine Rahmenvereinbarung geschlossen. Darin verpflichtete sich die Beklagte, jedem Beschäftigten der BFS ein Übernahmeangebot einschließlich einer Versorgungszusage zu unterbreiten. Die Rahmenvereinbarung bestimmt dazu in § 5 Abs. 11 auszugsweise: 2

„Die DFS wird grundsätzlich jedem dem Luftfahrt-Bundesamt (Abteilung Flugsicherung) angehörenden ehemaligen Beschäftigten der Bundesanstalt für Flugsicherung ein Übernahmeangebot unterbreiten. Das Angebot hat auch eine Versorgungszusage zu enthalten, welche die spätere Versorgung dieses Personals durch die DFS regelt. Diese Zusage muß dem jeweiligen Beamten und Arbeitnehmer eine Versorgung in der Höhe sicherstellen, die er zum Zeitpunkt des Überwechsels zur DFS erreicht hat; dies soll in geeigneter Form tarifvertraglich vereinbart werden.“

Die Beklagte schloss mit den Gewerkschaften DAG und ÖTV den Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 7. Juli 1993 (im Folgenden: MTV 1993). § 42 MTV 1993 lautet:

„Die betriebliche Altersversorgung wird in einem separaten Tarifvertrag geregelt.“

Hierzu schlossen dieselben Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag über die Versorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 7. Juli 1993 (im Folgenden: VersTV 1993). Dieser Tarifvertrag bestimmt ua.:

„Die nachfolgend vereinbarte Leistung, deren Finanzierung von der DFS garantiert wird, dient der Absicherung des Lebensunterhaltes im Alter und bei Dienstunfähigkeit sowie der Hinterbliebenen bei Tod einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, und ersetzen die bei der BFS und dem LBA vorhandenen Versorgungssysteme. ...

### **§ 3**

#### **Art der Versorgungsleistungen**

- (1) Folgende Leistungen werden nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen gewährt:
  - a) Altersruhegeld,
  - ...
- (2) Die Höhe der Leistungen richtet sich nach dem ruhegeldfähigen Jahreseinkommen (§ 4) und der anrechenbaren Beschäftigungszeit (§ 5).

### **§ 4**

#### **Ruhegeldfähiges Einkommen**

- (1) Das ruhegeldfähige Jahreseinkommen wird aus der Vergütung im letzten Beschäftigungsjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles bestehend aus den Grundbeträgen nach dem VTV und ggf. festen monatlichen Zulagen nach dem ZTV zuzügl. des jeweiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes ermittelt. ...

## § 16

### **Anpassung**

Die DFS paßt jährlich erstmals zum 1.1. des dem Rentenbeginn folgenden übernächsten Jahres die laufenden Versorgungsleistungen um 2 % an. Nach 3 vollen Kalenderjahren erfolgt eine Anpassung in Höhe der Steigerung der Lebenshaltungskosten eines 4-Personen-Arbeitnehmerhaushaltes mit mittlerem Einkommen (alte Bundesländer) innerhalb des jeweiligen Rentenbezugszeitraumes, wobei die zwischenzeitlichen Anpassungen angerechnet werden. Ist die Steigerung der Lebenshaltungskosten innerhalb dieses Zeitraumes niedriger als die Wirkung der jährlich vorgenommenen Anpassungen, so werden diese Teile der Anpassung im folgenden Dreijahreszeitraum angerechnet.“

Am 23. Juni 1993 hatte die Beklagte über die Einigung der Tarifvertragsparteien auf einen Versorgungstarifvertrag mit dem Informationsblatt Transition Transparent auszugsweise wie folgt informiert:

5

#### **„Einigung bei der Versorgung:**

#### **Besitzstandswahrung noch übertroffen**

Die Verhandlungskommissionen von DAG und ÖTV haben am 22.06.1993 dem von der DFS-Geschäftsführung vorgelegten Modell einer Betrieblichen Altersversorgung zugestimmt. ...

Diese Zusatzrente wurde bewußt so konzipiert, daß der DFS-Angestellte im Ruhestand insgesamt mindestens so viel bekommt, als wäre er beim LBA geblieben. Damit ist die Lücke zwischen Nachversicherung und erworbenen Versorgungsansprüchen als Beamter/BAT-Angestellter geschlossen. Eine Anpassung der Zusatzrente um 2 Prozent pro Jahr wird garantiert, alle drei Jahre erfolgt eine Anpassung nach dem Lebenshaltungskostenindex der letzten 3 Jahre, der die 2 Prozent Steigerung mit einschließt.“

In einer Mitarbeiterbroschüre aus Juni 1993 heißt es ua.:

6

„Noch eine Bemerkung zur Sicherheit dieser Betrieblichen Altersversorgung: Das Betriebliche Altersversorgungswerk soll über einen eigenen Tarifvertrag vereinbart werden. Das hat die rechtliche Wirkung, daß die Mitarbeiter, die unter diesem Tarifvertrag einen Arbeitsvertrag eingegan-

gen sind, einen Anspruch auf die darin vereinbarten Leistungen haben, auch wenn dieser Tarifvertrag einmal auslaufen sollte. Nicht einmal mit Zustimmung der Gewerkschaften könnte die DFS diese Leistungen kürzen.“

Am 30. August/7. September 1993 schlossen die Parteien einen 7  
Arbeitsvertrag, der ua. bestimmt:

**„§ 1 Vertragsgegenstand**

1. Herr F wird ab 01.10.1993 als Systemingenieur in der Region Ost, Regionalstelle B beschäftigt.  
...
2. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 07.07.1993 und den diesen ergänzenden, ändernden und an seine Stelle tretenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung.

...

**§ 5 Versorgung**

Es gilt der Versorgungstarifvertrag vom 20.08.1993.“

Der Versorgungstarifvertrag vom 20. August 1993 ist nach dem von der 8  
Beklagten nicht bestrittenen Vorbringen des Klägers wortlautidentisch mit dem Versorgungstarifvertrag vom 7. Juli 1993.

Ab dem Jahr 1996 ergänzte die Beklagte die von ihr verwendeten Ar- 9  
beitsvertragsformulare hinsichtlich des Verweises auf den VersTV 1993 um die Wendung „in der jeweils gültigen Fassung“.

Mit Wirkung ab dem 1. November 2004 vereinbarte die Beklagte erst- 10  
mals einen Vergütungstarifvertrag mit der Gewerkschaft der Flugsicherung e.V. (im Folgenden: GdF). Seither wurden zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di keine Tarifverträge mehr geschlossen. Den VersTV 1993 hatte die Beklagte zum 31. Dezember 2004 gekündigt.

Am 29. September 2006 vereinbarte die Beklagte mit der GdF den am 11  
1. Januar 2005 in Kraft getretenen Tarifvertrag über die Versorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter (im Folgenden: VerSTV 2005). Dieser Tarifvertrag trat nach seiner Präambel an die Stelle der Versorgungszusage nach dem Tarifvertrag vom 7. Juli 1993 und ist im Wesentlichen wortgleich mit dem VerSTV 1993.

Der Kläger ist zum 31. Oktober 2008 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden. Seit dem 1. November 2008 bezieht er Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und betriebliches Altersruhegeld iHv. 1.899,89 Euro von der Beklagten. 12

Am 21. August 2009 schlossen die Beklagte und die GdF den Tarifvertrag über die Versorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: VerSTV 2009). Dieser bestimmt ua.: 13

#### **„Präambel**

Für alle vor 2005 eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt das bisherige Versorgungssystem auf der Grundlage des VerSTV 2005 nach der Maßgabe dieses VerSTV 2009 (Teil A) weiter. Teil A gilt ferner für alle Empfänger von Versorgungsleistungen aus dem VerSTV 1993 oder VerSTV 2005 sowie für ehemalige Beschäftigte der DFS, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft vor 2009 ausgeschieden waren.

Dieser Tarifvertrag schafft gleichzeitig in Teil B für die betriebliche Altersversorgung der DFS ein neues, am Einkommen über die gesamte Beschäftigungszeit ausgerichtetes System. Es gilt für alle Neueintritte ab dem Jahr 2005 und tritt für diese Personengruppe an die Stelle des Tarifvertrags vom 29. September 2006 (VerSTV 2005).

Die Allgemeinen und Schlussbestimmungen (Teil C) gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### **Teil A**

##### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Die §§ 1 bis 17 (Teil A) dieses Tarifvertrags gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2005 ein Arbeitsverhältnis mit der DFS aufgenommen haben, unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden

Fassung fallen und am 1. Januar 2009 noch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen oder die sich am 1. Januar 2009 in der Übergangsversorgung für Lotsen oder FDB befanden.

- (2) Die §§ 1 bis 17 (Teil A) gelten nicht für
- a) Beschäftigte, die gesetzliche Altersrente oder vergleichbare Leistungen beziehen,
  - b) Beschäftigte, die eine Alterspension als Beamter oder als Soldat beziehen,
  - c) zur DFS beurlaubte Soldatinnen und Soldaten.

...

## **§ 16**

### **Anpassung**

Die DFS passt jährlich erstmals zum 1. Januar des dem Rentenbeginn folgenden übernächsten Jahres die laufenden Versorgungsleistungen um 1,25 % an. Sind während eines Kalenderjahres die Lebenshaltungskosten entsprechend dem vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Verbraucherpreisindex um mehr als 2,75 % gestiegen, wird die Anpassung zum 1. Januar des Folgejahres nachträglich um die über 1,25 % hinausgehende Steigerungsrate erhöht.

...

## **Teil B**

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Die §§ 1 bis 17 (Teil B) gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 2004 ein Arbeitsverhältnis mit der DFS aufgenommen haben, unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen und nicht vor dem 1. Januar 2009 ausgeschieden waren.
- (2) Die §§ 1 bis 17 (Teil B) gelten nicht für
- a) Beschäftigte, die gesetzliche Altersrente oder vergleichbare Leistungen beziehen,
  - b) Beschäftigte, die eine Alterspension als Beamter oder als Soldat beziehen,
  - c) zur DFS beurlaubte Soldatinnen und Soldaten.

...

## **Teil C**

### **Allgemeine und Schlussbestimmungen**

...

#### **§ 24**

##### **Inkrafttreten und Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt hinsichtlich des Teils B rückwirkend zum 1. Januar 2005, im Übrigen rückwirkend zum 1. Januar 2009 in Kraft. Abweichend davon tritt der jeweilige § 16 zum 1. Januar 2010 in Kraft.
- (2) Teil A dieses Tarifvertrags tritt für den Personenkreis nach § 1 A an die Stelle des nachwirkenden Versorgungstarifvertrages vom 26. September 2006 (VerSTV 2005). Teil B tritt für den Personenkreis nach § 1 B an die Stelle der Geltung des VerSTV 2005.
- (3) Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2009 gilt dieser Tarifvertrag - unbeschadet des nach einer früheren Fassung erworbenen Stammrechts - für alle mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedenen ehemaligen Beschäftigten der DFS sowie für alle Bezieher von laufenden Versorgungsleistungen.“

Die Beklagte passte das Altersruhegeld des Klägers nach § 16 VerSTV 2009 zum 1. Januar 2010 und zum 1. Januar 2011 um jeweils 1,25 vH auf 1.947,69 Euro an. Das Altersruhegeld bestimmter anderer Versorgungsempfänger passte die Beklagte zum 1. Januar 2010 nach § 16 VerSTV 1993 um 2 vH an. In einem Schreiben an diesen Personenkreis vom 15. Juni 2010 erläuterte die Beklagte die Anpassung wie folgt:

14

„...“

aufgrund der hier eingegangenen Eingaben bezüglich der Rentenanpassung zum 1. Januar 2010 gemäß dem neuen VerSTV 2009 haben wir die Anpassung der Betriebsrenten nochmals übergeprüft.

Nach dem Ergebnis der Prüfung bleibt es für ehemalige Mitarbeiter mit Rentenbeginn vor dem 1. November 2004, deren Arbeitsvertrag einen schlichten Verweis auf den VerSTV 1993 enthält, nach heutigem Stand des § 16 VerSTV 1993 bei der Anpassung um 2 % p.a. mit jeweils nachlaufender Korrektur anhand der Entwicklung des tatsächlichen Verbraucherpreisindex für Deutschland.“

Mit seiner Klage hat der Kläger die Anpassung seines Altersruhegelds zum 1. Januar 2010 und zum 1. Januar 2011 um jeweils 2 vH begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nach § 16 VersTV 1993 zur Anpassung des Altersruhegelds um 2 vH jährlich verpflichtet. § 5 des Arbeitsvertrags enthalte keine dynamische Bezugnahme auf den Versorgungstarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung, sondern eine statische Bezugnahme auf den VersTV 1993. Dies ergebe sich bereits aus den unterschiedlichen Formulierungen in § 1 Abs. 2 und § 5 des Arbeitsvertrags. Hierfür spreche auch die später von der Beklagten vorgenommene Ergänzung des Verweises in den Arbeitsvertragsformularen auf den VersTV 1993 um die Worte „in der jeweils gültigen Fassung“. Zumindest sei die vertragliche Regelung unklar, sodass nach § 305c Abs. 2 BGB von einer statischen Bezugnahme auszugehen sei. Mit dem Informationsblatt vom 23. Juni 1993 habe die Beklagte eine jährliche Anpassung des Altersruhegelds um 2 vH garantiert; sie habe durch die Mitarbeiterbroschüre aus Juni 1993 zugesichert, die betrieblichen Ruhegeldleistungen nicht einmal mit Zustimmung der Gewerkschaft kürzen zu können. Diese Erklärungen stellten eine Gesamtzusage dar. Im Übrigen ergebe sich sein Anspruch auf Anpassung des Altersruhegelds nach § 16 VersTV 1993 aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es liege kein sachlicher Grund vor, ihn gegenüber anderen Versorgungsempfängern, bei denen das Altersruhegeld auch ab dem 1. Januar 2010 nach § 16 VersTV 1993 um jährlich 2 vH erhöht worden sei, ungleich zu behandeln. Der Eintritt in den Ruhestand vor dem 1. November 2004 rechtfertige die Ungleichbehandlung nicht.

15

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 199,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 14,25 Euro für jeden Monat, beginnend mit dem 1. Februar 2010 und endend mit dem 1. Januar 2011 und aus 28,96 Euro seit dem 1. Februar 2011 zu zahlen,

16

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab Februar 2011 über den Betrag von monatlich 1.947,69 Euro hinaus jeweils zum Monatsende fällige weitere 28,96 Euro zu zahlen,
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine Altersrente nach Maßgabe des § 16 VersTV 1993 anzupassen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag des Klägers verweise dynamisch auf den in ihrem Unternehmen jeweils geltenden Versorgungstarifvertrag. Das Informationsschreiben und die Mitarbeiterbroschüre dienten lediglich der Erläuterung des Versorgungstarifvertrags. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich der Kläger nicht mit Erfolg berufen. Die Anpassung des Altersruhegelds erfolge nur bei den Versorgungsempfängern nach dem VersTV 1993, die bereits vor dem 1. November 2004 in den Ruhestand getreten sind. Der Stichtag 1. November 2004 sei gewählt worden, weil ab diesem Zeitpunkt Tarifverträge nur noch mit der GdF und nicht mehr mit der Gewerkschaft ver.di geschlossen worden seien. Versorgungsempfänger mit einem Beginn des Ruhestands vor diesem Stichtag seien während ihres Arbeitsverhältnisses zu keinem Zeitpunkt dem Tarifregime der GdF unterworfen gewesen. Sie hätten keine Gehaltszahlungen nach den mit der GdF vereinbarten Entgelttarifverträgen erhalten. Bei diesen Versorgungsempfängern sei es daher bei der Anpassung um jährlich 2 vH nach dem VersTV 1993 verblieben. Bei den nach dem 31. Oktober 2004 in den Ruhestand getretenen Versorgungsempfängern erfolge die Anpassung des Ruhegelds nach § 16 VersTV 2009. Diese Versorgungsempfänger hätten vor dem Eintritt in den Ruhestand an den von der GdF ausgehandelten Vergütungssteigerungen partizipiert. Sollte dem Kläger ein Anspruch auf Anpassung nach § 16 VersTV 1993 zustehen, müsse auch das Altersruhegeld nach den Bestimmungen des VersTV 1993 und nach den letzten mit der Gewerkschaft ver.di bzw. deren Rechtsvorgängerinnen DAG und ÖTV abgeschlossenen Vergütungs- und Zulagentarifverträgen berechnet werden. Hieraus ergebe sich eine Überzahlung iHv. 8.597,38 Euro.

17

Die Beklagte hat hilfsweise - für den Fall der teilweisen Klagestattgabe - widerklagend beantragt, den Kläger zu verurteilen, an sie 8.597,38 Euro zu zahlen. 18

Der Kläger hat die Abweisung der Widerklage beantragt. 19

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision und verfolgt ihre Hilfswiderklage weiter. 20

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet. Über die Hilfswiderklage hat der Senat nicht zu entscheiden. 21

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für die Klageanträge zu 2. und 3. 22

1. Der Klageantrag zu 2. ist auf Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 638/10 - Rn. 15, BAGE 144, 180*). 23

2. Der Klageantrag zu 3. ist ebenfalls zulässig. 24

a) Der Antrag ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich aller- 25

dings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie - wie vorliegend - auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 17. September 2013 - 3 AZR 418/11 - Rn. 20 mwN*).

b) Der Antrag ist als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. Von der Entscheidung über den Feststellungsantrag hängt auch die Entscheidung über die Zahlungsanträge ab, weshalb es keines besonderen Feststellungsinteresses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO bedarf (*vgl. BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - Rn. 21, BAGE 138, 197*). 26

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte hat das Altersruhegeld des Klägers zum 1. Januar 2010 und zum 1. Januar 2011 zu Recht jeweils nach Teil A § 16 VersTV 2009 um 1,25 vH angepasst. Sie ist weder aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen noch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, das Altersruhegeld des Klägers nach § 16 VersTV 1993 um jährlich 2 vH anzupassen. 27

1. Die Beklagte ist nach den im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen nicht verpflichtet, das Altersruhegeld des Klägers nach § 16 VersTV 1993 jährlich um 2 vH anzupassen. Der Arbeitsvertrag der Parteien verweist dynamisch auf den jeweils bei der Beklagten geltenden Versorgungstarifvertrag und damit derzeit auf den VersTV 2009. Der Kläger unterfällt dem Geltungsbereich des VersTV 2009. 28

a) Der VersTV 2009 wird von der Bezugnahme im Arbeitsvertrag der Parteien erfasst. Dies ergibt die Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. 29

aa) Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Vertragstext wurde von der Beklagten für eine Vielzahl von gleichgelagerten Fällen vorformuliert. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn ein- 30

heitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen obliegt auch dem Revisionsgericht (*BAG 10. Dezember 2013 - 3 AZR 726/11 - Rn. 18 mwN*).

bb) Danach nimmt § 5 des Arbeitsvertrags der Parteien - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht statisch den VerstTV 1993 in Bezug. Der Arbeitsvertrag verweist vielmehr auf den jeweils bei der Beklagten geltenden Versorgungstarifvertrag. 31

(1) Ein arbeitsvertraglicher Verweis auf einen mit Datum unverwechselbar gekennzeichneten Tarifvertrag ohne Jeweiligkeitsklausel kann zwar als statische Bezugnahme verstanden werden. Allerdings werden Bezugnahmen auf außerhalb des Arbeitsvertrags liegende Versorgungsvorschriften in der Regel als dynamisch angesehen (*vgl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 710/06 - Rn. 22*). Sie verweisen, soweit keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen, auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Das Verständnis einer solchen Bezugnahme als dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Versorgungsregelungen ist sachgerecht und wird in der Regel den Interessen der Parteien eher gerecht als eine statische Verweisung auf einen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Rechtszustand. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers sichergestellt. Der Arbeitgeber will im Zweifel die betriebliche Altersversorgung nach einheitlichen Regeln, dh. als System, erbringen. Ein solches System darf nicht erstarren. Dies ist bei der Auslegung dahingehender Vereinbarungen zu berücksichtigen. Deshalb ist für den Regelfall eine dynamische Verweisung anzunehmen (*BAG 23. April 2013 - 3 AZR 23/11 - Rn. 22 mwN*). Will der Arbeitgeber eine Versorgung unabhängig von der jeweils geltenden allgemeinen Versorgungsordnung zusagen, muss er dies 32

deutlich zum Ausdruck bringen (*BAG 23. April 2013 - 3 AZR 23/11 - Rn. 22 mwN; 18. September 2012 - 3 AZR 415/10 - Rn. 25, BAGE 143, 90*).

(2) Aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergibt sich nicht, dass sich die Versorgung des Klägers unabhängig von den bei der Beklagten jeweils geltenden Versorgungsbestimmungen nach dem VersTV 1993 richten soll. Die unterschiedlichen Formulierungen in § 1 Abs. 2 und § 5 des Arbeitsvertrags sprechen nicht für eine statische Verweisung auf den VersTV 1993. Nach § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 7. Juli 1993 und den den Manteltarifvertrag ergänzenden, ändernden und an seine Stelle tretenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. Der VersTV 1993 ist ein von der dynamischen Verweisung in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags erfasster ergänzender Tarifvertrag. In § 42 MTV ist ausdrücklich bestimmt, dass die betriebliche Altersversorgung in einem separaten, mithin den Manteltarifvertrag iSd. § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ergänzenden Tarifvertrag geregelt wird. § 5 des Arbeitsvertrags stellt lediglich deklaratorisch klar, dass sich die Versorgung im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags des Klägers nach dem VersTV 1993 richtet (*BAG 23. April 2013 - 3 AZR 23/11 - Rn. 23*). Insoweit ist es auch unerheblich, dass der VersTV 2009 ebenso wie der zu diesem Zeitpunkt geltende Manteltarifvertrag von der GdF und damit von einer anderen Gewerkschaft abgeschlossen wurde als der MTV 1993 und der VersTV 1993. § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags nimmt die bei der Beklagten jeweils geltenden Tarifverträge in Bezug, ohne nach den Tarifvertragsparteien zu differenzieren.

33

(3) Eine andere Auslegung von § 5 des Arbeitsvertrags der Parteien ist nicht deshalb geboten, weil die Beklagte ab dem Jahr 1996 in anderen Arbeitsverträgen die Bestimmung um eine Jeweiligkeitsklausel ergänzt hat. Formulierungen in später abgeschlossenen Arbeitsverträgen mit anderen Arbeitnehmern haben auf die Auslegung des im Jahr 1993 abgeschlossenen Arbeitsvertrags der Parteien keinen Einfluss. Die Ergänzung hat zudem nur klarstellenden Charakter. Die Dynamik ergibt sich bereits aus § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags.

34

(4) Aus der Mitarbeiterbroschüre und dem Informationsblatt Transition Transparent ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine andere Auslegung. Diese Schriftstücke enthalten keine die Auslegung der arbeitsvertraglichen Regelungen betreffenden Erklärungen, sondern lediglich Informationen über das erzielte Tarifergebnis. 35

cc) Da die Auslegung der Bezugnahme Klausel eindeutig ist, besteht für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB kein Raum. 36

b) Der Kläger unterfällt dem persönlichen Geltungsbereich des in Bezug genommenen VersTV 2009. Dies ergibt sich aus der Präambel und Teil C § 24 VersTV 2009. Nach Satz 2 der Präambel zum VersTV 2009 gilt Teil A VersTV 2009 für alle Empfänger von Versorgungsleistungen aus dem VersTV 1993 oder dem VersTV 2005. Der Kläger bezog bei Inkrafttreten des VersTV 2009 am 1. Januar 2009 seit dem 1. November 2008 Versorgungsleistungen nach dem VersTV 1993 oder dem VersTV 2005. Aus Teil A § 1 Abs. 1 und Abs. 2 VersTV 2009 ergibt sich nichts anderes. 37

aa) Die Tarifvertragsparteien haben nicht nur in Teil A § 1 VersTV 2009 und in Teil B § 1 VersTV 2009, sondern auch in der Präambel und in Teil C § 24 VersTV 2009 Regelungen zum Geltungsbereich des VersTV 2009 getroffen. 38

Nach Satz 1 der Präambel gilt für alle vor dem 1. Januar 2005 eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das bisherige Versorgungssystem auf der Grundlage des VersTV 2005 nach Maßgabe des VersTV 2009 (Teil A) weiter. Nach Satz 2 der Präambel gilt Teil A des VersTV 2009 auch für Empfänger von Versorgungsleistungen nach dem VersTV 1993 und dem VersTV 2005 sowie für ehemalige Beschäftigte der Beklagten, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft vor dem Jahr 2009 ausgeschieden sind. Nach Satz 3 und Satz 4 der Präambel wird im Teil B des VersTV 2009 für die betriebliche Altersversorgung der Beklagten ein neues, am Einkommen über die gesamte Beschäftigungszeit ausgerichtetes System geschaffen, das für Neueintritte ab dem Jahr 2005 gilt und für diese Personengruppe an die Stelle des VersTV 2005 tritt. Mit dem VersTV 2009 wollten die Tarifvertragsparteien daher erkennbar die be- 39

triebliche Altersversorgung bei der Beklagten umfassend und für alle Mitarbeiter, auch für bereits ausgeschiedene Mitarbeiter sowie für Versorgungsempfänger, einheitlich regeln. Für diejenigen Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2005 in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten eingetreten sind, soll das endgehaltsbezogene Versorgungssystem des Teil A VersTV 2009 zur Anwendung kommen, das die Vorgängerregelungen im VersTV 1993 und VersTV 2005 abgelöst hat. Für die ab dem 1. Januar 2005 in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten eingetretenen Arbeitnehmer gilt Teil B VersTV 2009. Für diese Mitarbeiter war das ursprüngliche Versorgungswerk nach dem VersTV 1993 durch die Kündigung des VersTV 1993 zum 31. Dezember 2004 geschlossen worden und es wurde durch Teil B VersTV 2009 ein am Verdienst während des gesamten Arbeitsverhältnisses ausgerichtetes Bausteinsystem neu eingeführt. Dieses Verständnis vom Geltungsbereich des VersTV 2009 wird durch Teil C § 24 VersTV 2009 bestätigt. Danach trat Teil B des VersTV 2009 rückwirkend zum 1. Januar 2005 in Kraft und schafft für die ab dem 1. Januar 2005 eingetretenen Mitarbeiter die Grundlage für die betriebliche Altersversorgung. Die Teile A und C VersTV 2009 traten hingegen erst mit Wirkung zum 1. Januar 2009 in Kraft. Nach Teil C § 24 Abs. 3 VersTV 2009 gilt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 der VersTV 2009 auch für alle mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedenen ehemaligen Beschäftigten sowie für alle Bezieher laufender Versorgungsleistungen. Damit werden alle bei der Beklagten aktuell beschäftigten Arbeitnehmer und alle mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedenen ehemaligen Arbeitnehmer sowie die Bezieher laufender Leistungen von dem VersTV 2009 erfasst.

bb) Dem steht Teil A § 1 VersTV 2009 nicht entgegen. Zwar gelten die §§ 1 bis 17 (Teil A) nach Teil A § 1 Abs. 2 VersTV 2009 nicht für Beschäftigte, die gesetzliche Altersrente oder vergleichbare Leistungen beziehen und für Beschäftigte, die eine Alterspension als Beamter oder Soldat beziehen. Die den Geltungsbereich regelnden Bestimmungen in Teil A § 1 VersTV 2009 betreffen jedoch nur die bei Inkrafttreten des Tarifvertrags noch aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten, nicht jedoch die Versorgungsempfänger.

40

Nach Teil A § 1 Abs. 1 VersTV 2009 erfasst Teil A VersTV 2009 nur 41  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2005 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aufgenommen haben, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags in seiner jeweils gültigen Fassung fallen und am 1. Januar 2009 noch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen oder die sich am 1. Januar 2009 in einer Übergangsversorgung für Lotsen oder FDB befanden. Nach Teil A § 1 Abs. 2 VersTV 2009 gelten die §§ 1 bis 17 (Teil A) nicht für Beschäftigte, die gesetzliche Altersrente oder vergleichbare Leistungen beziehen, Beschäftigte, die eine Alterspension als Beamter oder als Soldat beziehen und zur DFS beurlaubte Soldatinnen und Soldaten. Entsprechendes regelt Teil B § 1 Abs. 2 VersTV 2009. In Teil A § 1 VersTV 2009 und in Teil B § 1 VersTV 2009 ist nur von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Beschäftigten die Rede. Bezogen auf diese wird in zeitlicher Hinsicht unterschieden, ob sie vor dem 1. Januar 2005 oder nach dem 31. Dezember 2004 eingetreten sind. Davon hängt ab, ob Teil A oder Teil B des VersTV 2009 gilt. Die Regelung im jeweiligen § 1 Abs. 1 VersTV 2009 betrifft folglich nur aktiv Beschäftigte. Das setzt sich im jeweiligen § 1 Abs. 2 VersTV 2009 fort.

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch die Tarifgeschichte. Nach 42  
dem Wortlaut von § 1 VersTV 2005 war unklar, ob bei der Beklagten beschäftigte ehemalige Soldaten, die nicht beurlaubt waren, aber eine Altersversorgung erhielten, vom Geltungsbereich erfasst waren oder nicht. Im Hinblick darauf wurde in § 1 Abs. 2 Buchst. b VersTV 2009 klargestellt, dass aktiv Beschäftigte keine betriebliche Altersversorgung erhalten, wenn sie bereits eine Alterspension erhalten (*vgl. ausführlich BAG 15. November 2011 - 3 AZR 113/10 - Rn. 30 ff.*). Dies zeigt auch für § 1 Abs. 2 Buchst. a VersTV 2009, dass nur aktiv Beschäftigte, die bereits eine gesetzliche Altersrente erhalten, aus dem Geltungsbereich des VersTV 2009 ausgeschlossen werden.

Die Geltung des VersTV 2009 für die ehemaligen, vor dem 1. Januar 43  
2005 bei der Beklagten eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten des VersTV 2009 entweder mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden waren oder bereits laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bezogen, wird nicht durch Teil A § 1

VersTV 2009, sondern durch die Präambel und Teil C § 24 Abs. 3 VersTV 2009 bestimmt. Sie unterfallen Teil A VersTV 2009 aufgrund dieser besonderen Bestimmungen unabhängig von den Voraussetzungen des § 1 VersTV 2009.

2. Die Beklagte ist nicht aufgrund einer Gesamtzusage zur Anpassung des Altersruhegelds des Klägers nach § 16 VersTV 1993 um 2 vH jährlich verpflichtet. Weder das Informationsblatt Transition Transparent vom 23. Juni 1993 noch die Mitarbeiterbroschüre aus Juni 1993 enthalten eine dahingehende Gesamtzusage. 44

a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt festgelegten Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung zu gewähren. Der Arbeitnehmer erwirbt einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistung, wenn er die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ohne dass es einer gesonderten Erklärung der Annahme des in der Zusage enthaltenen Angebots bedarf. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Sie sind als typisierte Willenserklärungen nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen. Maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers (*BAG 17. September 2013 - 3 AZR 418/11 - Rn. 24; 15. Mai 2012 - 3 AZR 610/11 - Rn. 51 mwN, BAGE 141, 222*). 45

b) Danach hat die Beklagte keine Gesamtzusage erteilt. 46

aa) Das Informationsblatt vom 23. Juni 1993 gibt eine Zusammenfassung des Verhandlungsergebnisses der Tarifvertragsparteien wieder. Eine über das gefundene Tarifergebnis hinausgehende zusätzliche Leistung hat die Beklagte dabei nicht versprochen. Vielmehr hat sie die tariflich vorgesehene betriebliche Altersversorgung in ihren Grundzügen dargestellt und die zu diesem Zeitpunkt in § 16 VersTV 1993 bestimmte Anpassung des Ruhegelds um jährlich 2 vH 47

wiedergegeben. Eine über das Tarifergebnis hinausgehende eigenständige Anpassungsgarantie ist dem Informationsblatt nicht zu entnehmen.

bb) Auch die Mitarbeiterbroschüre von Juni 1993 enthält keine Zusage von tarifvertraglich nicht vorgesehenen Leistungen. In dieser Broschüre wird auf die tariflichen Regelungen der betrieblichen Altersversorgung verwiesen und die Folgen einer Nachwirkung des Versorgungstarifvertrags wiedergegeben. Die Mitarbeiterbroschüre selbst garantiert keine Anpassung der Betriebsrente in bestimmter Höhe. 48

3. Der Kläger kann die jährliche Anpassung der Betriebsrente gemäß § 16 VersTV 1993 auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verlangen. 49

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG. Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung (*BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 448/09 - Rn. 22; 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 21, BAGE 124, 22*). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Das gilt auch bei der Anpassung von Betriebsrenten gemäß § 16 BetrAVG (*BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 685/09 - Rn. 65 ff.*). Eine Gruppenbildung liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen (*BAG 18. September 2007 - 3 AZR 639/06 - Rn. 20, BAGE 124, 71; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 31, BAGE 133, 158*). Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses 50

Zwecks erforderlich und angemessen ist (*BAG 13. April 2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 13, BAGE 137, 339*). Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen.

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen liegt kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Die Beklagte passt zwar die Versorgungsleistungen derjenigen Versorgungsempfänger, die vor dem 1. November 2004 in den Ruhestand getreten sind, nach § 16 VersTV 1993 an, obwohl auch für diese der VersTV 2009 und damit die Anpassungsregelung in Teil A § 16 VersTV 2009 gilt; die Versorgungsleistungen derjenigen Versorgungsempfänger, die ab dem 1. November 2004 in den Ruhestand getreten sind, werden hingegen nach Teil A § 16 VersTV 2009 angepasst. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch sachlich gerechtfertigt. Sie beruht darauf, dass die Beklagte mit Wirkung zum 1. November 2004 erstmals einen Vergütungstarifvertrag mit der GdF abgeschlossen hat und sie in der Folgezeit keine Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di, sondern nur noch mit der GdF vereinbart hat. Bei den Versorgungsempfängern, die vor dem 1. November 2004 in den Ruhestand getreten sind, wurde das betriebliche Altersruhegeld gemäß § 4 Abs. 1 VersTV 1993 nach den mit der Gewerkschaft ver.di bzw. deren Rechtsvorgängerinnen DAG und ÖTV geschlossenen Vergütungs- und Zulagentarifverträgen berechnet. Sie haben nicht an der auf den Tarifabschlüssen mit der GdF beruhenden Vergütungsentwicklung ab dem 1. November 2004 teilgenommen. Deshalb soll auch die Anpassung der laufenden Leistungen nach der zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand geltenden Tarifregelung erfolgen. Die übrigen Versorgungsempfänger, die - wie der Kläger - erst ab dem 1. November 2004 in den Ruhestand getreten sind, haben hingegen mit Auswirkungen auf ihr Altersruhegeld an der auf den Tarifabschlüssen mit der GdF beruhenden Vergütungsentwicklung teilgenommen. Das aus den Tarifabschlüssen mit der GdF resultierende höhere Entgelt führt zu einem höheren Altersruhegeld, auch wenn das Einkommen in den Vorjahren geringer war. Für das Altersruhegeld ist gemäß § 4 des Versorgungstarifvertrags das ruhegeldfähige Einkommen im letzten Beschäftigungsjahr maßgeblich. Es ist daher nicht sachwidrig, die Anpassung der Versorgungsleistungen derjenigen Versorgungsempfänger, deren

51

Versorgungsleistungen sich nach den bis zum 31. Oktober 2004 mit der Gewerkschaft ver.di bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen DAG und ÖTV abgeschlossenen Vergütungs- und Zulagentarifverträgen berechnen und die insoweit nicht an den mit der GdF abgeschlossenen Vergütungstarifverträgen partizipiert haben, nach § 16 des mit der DAG und der ÖTV abgeschlossenen VersTV 1993 vorzunehmen und die Versorgungsleistungen der Versorgungsempfänger, deren ruhegeldfähiges Einkommen sich nach den mit der GdF ab dem 1. November 2004 abgeschlossenen Vergütungs- und Zulagentarifverträgen richtet, nach dem VersTV 2009 anzupassen.

- III. Die Hilfswiderklage ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen, da die Klage insgesamt unbegründet ist. 52
- IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 53

Gräfl

Schlewing

Spinner

Heuser

Busch