

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 9. Mai 2023
- 3 AZR 279/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:090523.U.3AZR279.22.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 20. Mai 2021
- 1 Ca 181/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 9. Februar 2022
- 5 Sa 28/21 -

Entscheidungsstichwort:

Endgehaltsbezogene Zusage im Betriebsübergang

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 174/22 -

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 279/22

5 Sa 28/21

Landesarbeitsgericht

Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

9. Mai 2023

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Mai 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Prof. Dr. Roloff sowie den ehrenamtlichen Richter Aschenbrenner und die ehrenamtliche Richterin Knüttel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. Februar 2022 - 5 Sa 28/21 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Anspruchs der Klägerin auf betriebliche Altersversorgung. 1

Die Klägerin war seit Februar 1987 zunächst bei der T AG, dann bei der P AG und danach bei der P GmbH (im Folgenden Vorarbeitgeberinnen) beschäftigt. 2

Sie erhielt eine Zusage betrieblicher Altersversorgung gemäß den Richtlinien für die Gewährung von Alters-, Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenen-Unterstützung durch die Angestellten-Versorgung der T e.V. in der Fassung vom 25. April 1990 (im Folgenden TA Alt). Sie haben auszugsweise folgenden Inhalt: 3

„Abschnitt II: Voraussetzungen für die Gewährung von laufenden Unterstützungen

A. Unterstützung im Alter

§ 6 1. Altersunterstützung wird grundsätzlich nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei Eintritt in den Ruhestand gewährt. Weiblichen Betriebsangehörigen wird Altersunterstützung schon nach Vollendung des 60. Lebensjahres zugestanden, wenn sie Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Altersunterstützung wird auf Verlangen des Betriebsangehörigen gewährt, wenn das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen wird. In diesem Falle werden bei männlichen Betriebsangehörigen die Ansprüche entsprechend § 16 Ziff. 7 gekürzt.

...

Abschnitt III. Berechnung und Höhe der Unterstützungsleistungen

- § 12 1. Grundlagen für die Berechnung der monatlich zu zahlenden Alters- und der ebenfalls monatlich zu zahlenden Dienstunfähigkeitsunterstützung sind
- a) das anrechenbare monatliche Arbeitseinkommen,
 - b) die anrechenbare Dienstzeit,
 - c) die Jahre rentenversicherungspflichtiger und pflichtversicherungsfreier Tätigkeit während der anrechenbaren Dienstzeit,
 - d) die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung bei rentenversicherungspflichtiger Tätigkeit während der anrechenbaren Dienstzeit.

...

a) Das anrechenbare monatliche Arbeitseinkommen

- § 13 1. Das anrechenbare monatliche Arbeitseinkommen ist das zuletzt bei der T bezogene Monatsbruttogehalt (bei verkürzt arbeitenden Begünstigten wird ein fiktives Vollzeitgehalt ermittelt). Abschlussgratifikation, Weihnachts-, Urlaubs- und Kindergeld und sonstige Zulagen (zum Beispiel Mehrarbeits- und Überstundengelder) bleiben bei der Feststellung des anrechenbaren Arbeitseinkommens unberücksichtigt.

...

b) Die anrechenbare Dienstzeit

- § 14 1. Für die Feststellung der anrechenbaren Dienstzeit ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgeblich. Für die Berücksichtigung anrechenbarer Vordienstzeiten gilt § 6 Ziff. 3. Angefangene Dienstjahre werden, sofern sie sechs Monate erreichen, als volle Dienstjahre behandelt; im übrigen bleiben sie unberücksichtigt. Bei Teilzeitarbeit wird die Dienstzeit nur zeitanteilig berücksichtigt.
2. Die anrechenbare Dienstzeit ist auf 25 Jahre begrenzt. Sofern die Dienstzeit mehr als 25 Jahre dauert und in diese sowohl Jahre einer versicherungsfreien als auch einer versicherungspflichtigen Tätigkeit fallen, werden zunächst die Jahre

der versicherungsfreien Tätigkeit berücksichtigt und der Zeitraum bis zu 25 Jahren mit der versicherungspflichtigen Dienstzeit aufgefüllt.

...

d) Die Berechnung der Unterstützungen und die Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze

§ 16 1. Die monatliche Alters- und Dienstunfähigkeitsunterstützung errechnet sich wie folgt:

a) 1,1% des monatlichen Arbeitseinkommens bis zur Höhe der im Zeitpunkt der ersten Festsetzung geltenden Beitragsbemessungsgrenze für jedes anrechenbare Dienstjahr, für das Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bestand, sowie für Anrechnungs- und Kindererziehungszeiten innerhalb anrechenbarer Dienstjahre. Gleiches gilt für Zeiten einer Befreiung von der Versicherungspflicht, wenn von der T Zuschüsse zur befreienden Lebensversicherung, einer Versorgungseinrichtung im Sinne von § 5 a) und/oder freiwilligen Weiterversicherung gezahlt worden sind.

b) 2% des monatlichen Arbeitseinkommens für jedes sonstige anrechenbare Dienstjahr und
für den Teil des monatlichen Arbeitseinkommens, der die Beitragsbemessungsgrenze gemäß a) übersteigt.

2. Beginnt eine Altersunterstützung am 1. Januar eines Kalenderjahres, so ist die Beitragsbemessungsgrenze des Vormonats für die Berechnung zugrunde zu legen.

...

§ 22 Zahlungsform

1. Die nach diesen Richtlinien ermittelten monatlichen Unterstützungen werden auf volle DM aufgerundet.
2. Die Unterstützungen werden monatlich nachträglich ... gezahlt.“

Die Vorarbeitgeberin sagte den Versorgungsberechtigten im Dezember 1991 eine Weihnachtszuwendung zu. Das Schreiben hat ua. folgenden Inhalt: 4

„Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, daß der Vorstand auf seiner letzten Sitzung beschlossen hat, denjenigen Versorgungsberechtigten, die für den Monat November eine Rente erhalten, diese um eine Weihnachtszuwendung in gleicher Höhe (ggf. zeitanteilig gekürzt) aufzustoeken und hierfür eine Zusage zu geben. Diese Regelung gilt nicht für Fälle, in denen sich die Renten in Prozentsätzen eines Jahresgehaltes errechnen.“

Das Vergütungssystem sah bis Ende 1998 die Zahlung von 13 Bruttomonatsgehältern vor. Ab 1999 wurde das 13. Bruttomonatsgehalt anteilig auf zwölf Bruttomonatsgehälter umgelegt. In einem Schreiben vom 22. Dezember 1998 teilte die Vorarbeitgeberin den Arbeitnehmern ua. mit: 5

„Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,
mit Schreiben vom 21. Dezember 1998 haben wir Ihnen mitgeteilt, daß zum 1.1.1999 das 13. Gehalt auf 12 Monate umgelegt wird.

...

Mit freundlichen Grüßen“

Die Vorarbeitgeberin und die Klägerin schlossen am 9. März 2011 eine Vereinbarung mit folgendem Inhalt: 6

„Bonuswap

Das laufende monatliche Bruttogehalt wird durch Bonusumwandlung um rund 4,2 Prozent erhöht. Dies entspricht einem halben Monatsgehalt p.a.

...

Bei der Bemessung der betrieblichen Altersversorgung wird rückwirkend zum 01.01.2011 ein sogenanntes Schattengehalt definiert. Schattengehalt ist das jeweilige Monatsgehalt ohne den eingerechneten Bonusanteil einschließlich der Erhöhungen darauf. Der Bonuswap spielt bei der Altersversorgung keine Rolle.

...“

Am 2. Mai 2017 bestätigte die Vorarbeitgeberin den Arbeitnehmern den Stand ihrer Versorgungsansprüche: 7

„...“

anbei erhalten Sie eine Auskunft über den hochgerechneten Stand Ihrer Betriebsrente zum 30.06.2017.

Grundlage hierfür sind die gültigen Richtlinien für die Gewährung von Alters-, Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenen-Unterstützung durch die Angestellten-Versorgung der T e.V. in der Fassung vom 25. April 1990.

...

Die Zahlung der Rente erfolgt dann 13 mal jährlich.

...“

Zum 1. Juli 2017 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Bereits am 2. Mai 2017 war ein sog. Interessenausgleich zwischen der Vorarbeitgeberin und der Beklagten sowie den Betriebsräten abgeschlossen worden. Dort heißt es auszugsweise: 8

„5.1 Stellenzuordnung und Eingruppierung sowie Weiterentwicklung

Die Mitarbeiter werden anhand ihrer ausgeübten Tätigkeit entweder dem Tarifvertrag oder dem ÜT-Bereich zugeordnet und in die entsprechende Vergütungsgruppe des Tarifvertrages bzw. des Grading-Systems eingruppiert. Die den Bestimmungen von EH entsprechende Stellenzuordnung und Eingruppierung sind in der Anlage 1 beigefügten Mitarbeiterliste geregelt. Diese Anlage kann aus Datenschutzgründen nicht veröffentlicht werden. Jeder Mitarbeiter erhält eine Information über die ihn betreffenden eingetragenen Daten.

...

5.2 Vergütung und Vergütungsstruktur

Die bisherige Vergütungsstruktur der P-Mitarbeiter soll in die EH-Vergütungsstruktur überführt werden. Die Systematik des Überführungsmodus ergibt sich aus der als Anlage 3 (Systematik der Überführung der P MA zu EH) beigefügten Präsentation.

...

5.4 Betriebliche Altersversorgung

EH tritt in Bezug auf die übergehenden Mitarbeiter gemäß § 613a BGB in die bestehenden Zusagen auf betriebliche Altersversorgung ein. EH behält sich vor, die Direktzusagen zu einem späteren Zeitpunkt (nicht vor 2018) über eine Betriebsvereinbarung wertgleich und unter Berücksichtigung der rechtlichen Erfordernisse in bereits bei ihr bestehende Versorgungssysteme zu überführen, sofern dies möglich ist. ...“

Die in Nr. 5.2 des Interessenausgleichs in Bezug genommene Anlage 9 lautet auszugsweise:

„Für P MA, die bereits über eine P BAV verfügen, bleibt diese in vollem Umfang erhalten.

Kommt es aufgrund der Vergütungsumstellung (P Fixgehalt > 12/14* EH Fixgehalt) zu einer Verringerung der Bemessungsgrundlage, wird ein individueller Ausgleichsmechanismus gefunden.“

Eine Excel-Tabelle für die Vergütungsüberführung der betroffenen Arbeitnehmer stellte die konkret bezifferten Bemessungsgrundlagen für die betriebliche Altersversorgung nach der TA Alt bei der Vorarbeitgeberin und der Beklagten gegenüber. 10

Nach der Präsentation des Interessenausgleichs unterzeichnete die Klägerin einen neuen Arbeitsvertrag vom 12. Juni 2017 mit der Beklagten, der ua. folgende Regelungen enthält: 11

„anlässlich des im Interessenausgleich vom 02.05.2017 beschriebenen Teilbetriebsübergangs der in den Betriebsteilen EKG und UFK bei P GmbH beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die E Aktiengesellschaft wird folgende Vereinbarung getroffen:

...

§ 2 Geltung des Versicherungstarifvertrages

Das Arbeitsverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Tarifvertrages für die private Versicherungswirtschaft sowie den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen.

§ 3 Vergütung

Sie erhalten nach Grade 12 ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von

8.637 EUR

Neben den Bruttomonatsbezügen wird eine Aufwandsentschädigung für etwaige Kontoführungsgebühren nicht gesondert gewährt.

...

§ 8 Betriebliche Altersversorgung

Die Ihnen durch die P GmbH erteilten Versorgungszusagen gehen gemäß § 613a BGB auf E über.

Bestehende arbeitgeberfinanzierte Direktzusagen werden unverändert fortgeführt und ggf. zu einem späteren Zeitpunkt (jedoch nicht vor 2018) über eine Betriebsvereinbarung wertgleich und unter Beachtung der rechtlichen Erfordernisse in bereits bei E bestehende Versorgungssysteme überführt. ...

...

§ 13 Ersetzung bisheriger Anstellungsbedingungen ...

Die Vereinbarungen in diesem Anstellungsvertrag ersetzen ab dem 01.07.2017 sämtliche bisherigen individuellen Anstellungsbedingungen, die zu diesem Zeitpunkt vollumfänglich aufgehoben werden. Dies gilt unabhängig davon, ob sich diese ... aus ... ergeben. ... und Pensionierungszuwendungen ... werden nicht gewährt.“

Eine Gruppe von Arbeitnehmern verlangte im September 2019 Auskunft über ihre unverfallbaren Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung. Die Beklagte legte als Bemessungsgrundlage der Klägerin ein Monatsgehalt von 8.931,00 Euro zugrunde, das sie um den Faktor 12/13 und um einen individuellen Werterhaltungsfaktor (im Folgenden IW) von 0,9293 auf 7.661,15 Euro kürzte. Bei 25 Dienstjahren berechnete sie einen „mtl. Rentenanspruch (13 Auszahlungen) iHv. 2.232.07 € ... bei 12 Auszahlungen = (RA)*13/12 = 2.517,00 €“.

Die Klägerin hat die fehlerhafte Berechnung ihrer Ansprüche geltend gemacht. Die Zusage sei Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten geworden. Für die Kürzung der Bemessungsgrundlage fehle es an einer Rechtsgrundlage.

Die Klägerin hat beantragt 14

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der Richtlinien für die Gewährung von Alters-, Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenen-Unterstützung durch die Angestellten-Versorgung der T e.V. in der Fassung vom 25. April 1990 ohne eine Kürzung um die Rechenpositionen „(IW) individueller Werterhaltungsfaktor“ und „(AE) anrechenbares Arbeitseinkommen = (VZ)*12/13 (IW)“ beim Eintritt des Versorgungsfalls zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, sie sei zu einer Kürzung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung um den Faktor 12/13 und um den individuellen Werterhaltungsfaktor berechtigt. Die Kürzung sei geboten, um nach der Überführung in ihr Vergütungssystem eine wertgleiche Bemessungsgrundlage sicherzustellen. Dafür sei das Schattengehalt bei der Vorarbeitgeberin ins Verhältnis zum erhöhten Bruttomonatsgehalt bei ihr zu setzen. § 613a BGB bezwecke eine Sicherung der Position des Arbeitnehmers, jedoch keine Verbesserung. Auch nach dem ggf. ergänzend ausgelegten neuen Arbeitsvertrag sei die Betriebsrente lediglich wertgleich fortzuführen. Geschäftsgrundlage der TA Alt sei es gewesen, Bruttomonatsgehalt und variable Sonderleistungen in ein bestimmtes Verhältnis zu setzen. Durch die Überführung in das jetzige Vergütungssystem sei das Verhältnis von Bruttomonatsgehalt zu etwaigen Sonderleistungen verändert worden. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung der Klägerin stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte, das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision. 16

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist zulässig, aber unbegründet. Das Berufungsgericht hat auf die Berufung der Klägerin zu Recht festgestellt, dass die 17

Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin beim Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente auf der Basis einer nicht um die fraglichen Rechenpositionen gekürzten Bemessungsgrundlage zu gewähren.

I. Die Revision ist nicht bereits deshalb begründet, weil die Berufung der Klägerin unzulässig wäre. Diese ist - entgegen der Annahme der Beklagten - ausreichend begründet worden. 18

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist eine in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfende Prozessfortsetzungsbedingung. Fehlt es an einer ordnungsgemäßen Begründung der Berufung iSd. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO oder ist die Berufung aus anderen Gründen unzulässig, hat das Revisionsgericht der Revision mit der Maßgabe stattzugeben, dass die Berufung als unzulässig verworfen wird. Es ist ohne Bedeutung, dass das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18 - Rn. 26, BAGE 169, 72*). 19

2. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (*BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18 - Rn. 27, BAGE 169, 72*). 20

3. Die Berufungsbegründung der Klägerin genügt diesen Anforderungen. 21

a) Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, die Klage sei unbegründet, da das Arbeitsverhältnis mit den Kürzungsmöglichkeiten auf die Beklagte übergegangen 22

sei. Aus dem Interessenausgleich und seiner Anlage 1 folge kein Anspruch, da es sich nicht um eine Betriebsvereinbarung handele.

b) Die Klägerin hat unter Bezugnahme auf § 12 Nr. 1, § 13 Nr. 1 TA Alt in ihrer Begründung ausgeführt, dass ihr volles letztes Bruttomonatsgehalt für die Berechnung ihrer Altersversorgung maßgeblich sei. Die Vergütungssysteme bei der Vorarbeitgeberin und der Beklagten unterschieden sich erheblich. Durch die neue Vergütungsstruktur bei der Beklagten sei deren Bruttomonatsgehalt maßgeblich für die Berechnung der Betriebsrente geworden. Die TA Alt sähen eine Kürzung der Leistungen nicht vor. Damit setzt sie jedenfalls der einen Anspruch aus der übergebenen Versorgungszusage ablehnenden Begründung des Arbeitsgerichts einen ausreichenden Angriff entgegen. 23

II. Die Klage ist begründet. 24

Die Klägerin hat beim Eintritt des Versorgungsfalles einen Anspruch gegen die Beklagte auf Gewährung einer Betriebsrente gemäß § 6 Nr. 1, § 12 Nr. 1, § 13 Nr. 1 iVm. § 16 Nr. 1 TA Alt und § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB. Dabei ist das zuletzt bezogene Bruttomonatsgehalt ohne Kürzungen maßgeblich. Das ergibt eine Auslegung der TA Alt sowie der nachfolgenden Abreden. 25

1. Die TA Alt sind als Allgemeine Geschäftsbedingungen nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtskundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen 26

Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 51 mwN, BAGE 171, 1*). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht (*BAG 17. Januar 2023 - 3 AZR 220/22 - Rn. 23*).

2. Das „anrechenbare monatliche Arbeitseinkommen als das zuletzt bei der ... bezogene Monatsbruttogehalt“ unter Ausschluss von „Abschlussgratifikationen, Weihnachts-, Urlaubs- und Kindergeld und sonstige Zulagen“ nach § 13 Nr. 1 Satz 1 und Satz 2 TA Alt ist bereits nach dem Wortlaut dahin auszulegen, dass das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt maßgeblich ist. Entscheidend ist das im letzten Monat vor dem Leistungsbeginn bezogene, geschuldete Bruttomonatsgehalt. Der Begriff des monatlichen Bruttogehalts bezieht sich auf die monatliche Zahlungsweise und den monatlichen Abrechnungszeitraum. Sonstige Zulagen sind bei der Ermittlung der Versorgung nach Satz 2 nicht zu berücksichtigen (*vgl. BAG 25. Januar 2022 - 3 AZR 406/21 - Rn. 38; 8. Dezember 2020 - 3 AZR 437/18 - Rn. 41*). Etwaige Kürzungsmöglichkeiten nach Betriebsübergang oder Vorbehalte wegen der Änderung von Vergütungssystemen sind weder in § 13 Nr. 1 TA Alt noch an anderer Stelle der TA Alt vorgesehen. 27

3. Mit diesem Inhalt ist die TA Alt auf die Beklagte nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergegangen. 28

a) Nach § 613a Abs. 1 BGB tritt der Erwerber eines Betriebs auch in die zugunsten der übernommenen Arbeitnehmer gegebenen Versorgungsversprechen ein. Er wird Schuldner des Versorgungsversprechens und der sich daraus ergebenden Verpflichtungen auf Gewährung einer Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalls (*BAG 26. Januar 2021 - 3 AZR 139/17 - Rn. 34, BAGE 174, 1*). Aufgrund von § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein und damit auch in die Versorgungszusagen und ggf. hierauf bezogenen Absprachen (*vgl. Hofelich in Gaul Arbeitsrecht der Umstrukturierung 2. Aufl. Rn. 34.9*). 29

- b) Ein Betriebsübergang führt - entgegen der Annahme der Beklagten - jedoch nicht zu einem Einfrieren oder Festschreiben endgehaltsbezogener Leistungen. Es geht nicht um den Übergang eines bestimmten Besitzstands, sondern um das Eintreten in eine endgehaltsbezogene Versorgungszusage. Der Erwerber tritt daher nicht in die Zusage ein, „wie sie steht und liegt“, sondern so, wie sie zugesagt ist. Entgegen der Annahme der Beklagten geht es nicht um eine Begünstigung der übergegangenen Arbeitnehmer, sondern um den fortbestehenden Inhalt ihrer Arbeitsverhältnisse. Die von der Beklagten angezogene Entscheidung bezieht sich allein auf eine Ablösungskonstellation nach einem Betriebsübergang (*BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - BAGE 98, 224*). Um eine Ablösung geht es indes vorliegend nicht. Es handelt sich auch nicht um einen Betriebsübergang in der Insolvenz, die zu einem Einfrieren der zugesagten endgehaltsbezogenen Leistungen führt (*BAG 26. Januar 2021 - 3 AZR 139/17 - BAGE 174, 1*). Der Betriebserwerber haftet dort - anders als hier - nur für den Teil der betrieblichen Altersversorgung, der in der Zeit nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens erdient wurde (*BAG 26. Januar 2021 - 3 AZR 139/17 - Rn. 42, aaO*).
- c) Die in der TA Alt enthaltene Bemessungsgrundlage stellt nicht auf bestimmte Verhältnisse beim Veräußerer ab, die beim Erwerber keine Entsprechung fänden (*vgl. HWK/Müller-Bonanni 10. Aufl. § 613a BGB Rn. 234 mwN*). In diesem Fall könnte die Bemessungsgrundlage im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung oder der Grundsätze zur Störung der Geschäftsgrundlage ggf. an die Verhältnisse beim neuen Inhaber anzupassen sein (*WHSS/Willemsen/Müller-Bonanni Umstrukturierung 6. Aufl. G. Rn. 177; Staudinger/Annuß (2022) BGB § 613a Rn. 164*). Die Bemessungsgrundlage „Endgehalt“ findet vielmehr eine Entsprechung auch bei der Beklagten. Auch sie gewährt den Arbeitnehmern ein festes Bruttomonatsgehalt. Dass dieses höher ausfällt als bei der Vorarbeitgeberin, führt nicht dazu, dass es bei ihr keine Entsprechung gäbe.
- d) Danach war die Beklagte nicht berechtigt, das Bruttomonatsgehalt der Vorarbeitgeberin in ein bestimmtes Verhältnis zum Bruttomonatsgehalt bei ihr zu

stellen und einen Umrechnungsfaktor auf das letzte Gehalt anzuwenden. Hierfür hätte es einer konkreten Abrede bedurft.

4. Die Abreden vom 22. Dezember 1998 und 9. März 2011 zum umgelegten Weihnachtsgeld und Bonuswap sind dem Grunde nach gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zwar ebenfalls auf die Beklagte übergegangen. Sie sind allerdings nicht dahin auszulegen, dass sie auf das zwischen ihr und der Klägerin im Juni 2017 im neuen Arbeitsvertrag vereinbarte Bruttomonatsgehalt anzuwenden wären. 33

a) Der Inhalt der Schreiben bzw. Abreden mit der Vorarbeitgeberin vom 22. Dezember 1998 und 9. März 2011 zum umgelegten Weihnachtsgeld und Bonuswap ist nach den Auslegungsgrundsätzen für Allgemeine Geschäftsbedingungen zu bestimmen. Danach beziehen sie sich auf konkrete Änderungen der Gehaltsstruktur vor dem Betriebsübergang, die nach dem Betriebsübergang in der für die übergehenden Arbeitnehmer veränderten Vergütungsstruktur keine Entsprechung finden. Die Beklagte hat in dem neuen Arbeitsvertrag ein geändertes Bruttomonatsgehalt mit der Klägerin vereinbart, ohne besondere Gehaltsbestandteile für die Berechnung der Betriebsrente von § 13 Nr. 1 Satz 1 TA Alt auszunehmen. 34

aa) Die Vorarbeitgeberin stellt im Schreiben vom 22. Dezember 1998 ausdrücklich auf den Zusammenhang mit der Umwandlung des Weihnachtsgelds ab. Sie verfolgt damit - für typische Empfänger erkennbar - den Zweck, § 13 Nr. 1 Satz 2 TA Alt weiterhin zur Anwendung zu bringen, obwohl das Weihnachtsgeld - nunmehr als solches nicht mehr erkennbar - anteilig monatlich gezahlt wird. Es sollte aber als fortbestehendes Weihnachtsgeld nicht Bestandteil des rentenrelevanten Bruttomonatsgehalts werden. 35

bb) Genauso verhält es sich mit der Abrede vom 9. März 2011. Der umgelegte sog. Bonuswap sollte bei der Altersversorgung weiterhin keine Rolle spielen. Die Vorarbeitgeberin verfolgte auch damit den Zweck, § 13 Nr. 1 Satz 2 TA Alt trotz des erhöhten Bruttomonatsgehalts weiter zur Anwendung zu bringen. 36

Der Bonus sollte nicht zu einem Bestandteil des rentenrelevanten Bruttomonatsgehalts werden.

cc) Die Abreden zum 13. Monatsgehalt und dem Bonus aus den Jahren 1998 und 2011 standen damit unter dem Vorbehalt, dass das Gehalt in dieser Weise weiter gewährt und berechnet wird. Sie mussten im Vergütungssystem des Arbeitgebers eine Entsprechung finden (vgl. BAG 13. Dezember 2006 - 10 AZR 792/05 - Rn. 22). Dieser Vorbehalt ist mit dem Betriebsübergang und der Einführung der neuen Vergütungsstruktur bei der Beklagten entfallen. Die Beklagte gewährt kein Weihnachtsgeld und auch keinen Bonus und legt diese auch nicht auf das Bruttomonatsgehalt um. Die mit der Vorarbeitgeberin vereinbarten oder eingeführten Modifikationen der Bemessungsgrundlage trafen auf eine veränderte Vergütungsstruktur. Die Beklagte hat mit dem Betriebsübergang ihre Vergütungsstruktur für die übernommenen Arbeitnehmer zur Anwendung gebracht. Sie hat das Bruttomonatsgehalt der Arbeitnehmer berechnet und auf dieser Grundlage eine Eingruppierung in ihre Vergütung vorgenommen. 37

b) Der neu mit der Beklagten abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 12. Juni 2017 bestätigt, dass die Kürzungsmöglichkeiten mit der Vergütungsumstellung keine Anwendung mehr finden konnten. 38

aa) § 3 des Arbeitsvertrags macht deutlich, dass nach dem Betriebsübergang ein festes Bruttomonatsgehalt vereinbart wurde. Ohne jede Begrenzung schreibt die Regelung das Bruttomonatsgehalt fest. Die Vereinbarung hatte den erkennbaren Zweck, die übergegangenen Arbeitsverhältnisse in die Tarif- und Vergütungsstruktur der Beklagten einzugliedern. Das folgt auch aus der Bezugnahme in § 2 auf den Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe und der Bezeichnung der Entgeltgruppe in § 3 des Arbeitsvertrags. 39

bb) Die Beklagte hat die übergegangenen Arbeitnehmer beim Entgelt wert- erhaltend in ihr tarifliches Vergütungsgefüge überführt. Dabei hat sie bewusst das Gesamtjahresbrutto der Arbeitnehmer unter Einbeziehung des umgewandelten Weihnachtsgelds und des Bonus zugrundegelegt und dieses in ihre Vergütungsstruktur als festes Monatsbruttogehalt eingepasst. 40

- cc) § 8 des Arbeitsvertrags bestätigt das Auslegungsergebnis. Er wiederholt deklaratorisch die Geltung des § 613a Abs. 1 BGB für die erteilten Versorgungszusagen. Nach seinem Absatz 2 soll die endgehaltsbezogene Zusage unverändert fortgeführt werden. Allein eine etwaige spätere Ablösung sollte wertgleich erfolgen. Nach § 13 des Arbeitsvertrags von Juni 2017 sollten zudem keine individuellen Absprachen bei der Beklagten fortgelten. Die Vereinbarungen im neuen Anstellungsvertrag sollten ab dem 1. Juli 2017 sämtliche bisherigen individuellen Anstellungsbedingungen zu diesem Zeitpunkt vollumfänglich aufheben und ersetzen. 41
- dd) Dieses Verständnis wird durch Nr. 5.1 und 5.2 des sog. Interessenausgleichs - unabhängig von seiner Rechtsqualität - und seine Anlagen sowie die Präsentation bestätigt. Die Arbeitnehmer sollten in die entsprechende Vergütungsgruppe des Tarifvertrags bzw. des Grading-Systems der Beklagten eingruppiert werden. Die bisherige Vergütungsstruktur der Mitarbeiter sollte in die neue Vergütungsstruktur überführt werden. Sollte es aufgrund der Vergütungsumstellung zu einer Verringerung der Bemessungsgrundlage kommen, sollte ein individueller Ausgleichsmechanismus gefunden werden. Nr. 5.4 des sog. Interessenausgleichs macht wie der Arbeitsvertrag deutlich, dass die Beklagte vor diesem Hintergrund in die bestehenden Zusagen auf betriebliche Altersversorgung eintrat. Es ging nicht um eine wertgleiche Fortführung, sondern um das Eintreten in die Zusage. Dies kann nicht so verstanden werden, dass ein bestimmter Prozentsatz eines bestimmten Gehalts eingefroren oder festgeschrieben werden sollte. 42
- c) Die besondere Bedeutung des Endgehaltsbezugs in der Zusage in § 13 Nr. 1 Satz 1 TA Alt zur Wahrung des zuletzt maßgeblichen Lebensstandards im Ruhestand verlangt nach einer klaren abstrakten Regelung, wenn der Endgehaltsbezug durchbrochen werden soll. Bei solchen Zusagen darf der Arbeitnehmer besonders darauf vertrauen, dass sich der erworbene Zuwachs seiner Anwartschaft dienstzeitunabhängig aus dem variablen Berechnungsfaktor „Endgehalt“ ergibt. Typischerweise erhöht es sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bis zum Eintritt des Versorgungsfalls und dient dazu, den Versor- 43

gungsbedarf am Ende des Arbeitsverhältnisses abzubilden und dem erreichten Lebensstandard annähernd gerecht zu werden. Der erreichte Lebensstandard ist geprägt durch das Endgehaltsniveau (*BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 52*). Der Wertzuwachs der Anwartschaft folgt damit allein der künftigen Entwicklung dieses variablen Berechnungsfaktors (*BAG 26. Januar 2021 - 3 AZR 139/17 - Rn. 43, BAGE 174, 1*). Wenn der Arbeitgeber diesen modifizieren will, muss er dies deutlich zum Ausdruck bringen.

d) Die Beklagte kann sich daher nicht darauf berufen, dass es sich bei den ursprünglich gewährten Leistungen 13. Gehalt und Bonus weiterhin um nicht berücksichtigungsfähige Zahlungen iSd. § 13 Nr. 1 Satz 2 TA Alt handelt. Denn diese Leistungen wurden nach dem Betriebsübergang unstreitig nicht mehr als solche bezeichnet oder erbracht, sondern sind im Bruttomonatsgehalt aufgegangen. Sie konnten auch unabhängig von den Absprachen mit den Vorarbeitgeberinnen ihren Charakter nicht bewahren. Sie hatten keine Entsprechung im Vergütungssystem der Beklagten. 44

5. Aus den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung des Arbeitsvertrags, der TA Alt oder der Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 Abs. 1 BGB folgt - wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat - nichts Abweichendes. 45

a) Die ergänzende Vertragsauslegung setzt voraus, dass die Parteien den Vertrag so nicht abgeschlossen hätten, wenn sie die Veränderung vorhergesehen hätten, und ihnen das Festhalten an dem Vertrag nicht mehr möglich ist. Ist eine vertragliche Regelung planwidrig unvollständig, tritt an die Stelle der lückenhaften Vertragsbestimmung diejenige Gestaltung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn diesen die Lückenhaftigkeit des Vertrags bekannt gewesen wäre (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 74*). 46

b) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Weder die übergegangene TA Alt noch die Abreden vom 22. Dezember 1998 oder vom 9. März 2011 sind 47

lückenhaft geworden. Vielmehr hat die Beklagte selbst durch die Überführung der übergegangenen Arbeitnehmer in ihr Vergütungssystem eine mögliche Lücke geschlossen. Die Bemessungsgrundlage nach § 13 Nr. 1 Satz 1 TA Alt bestand bei der Beklagten fort. Sie erhöhte sich zwar, geriet aber nicht in Wegfall. Dies war den Vertragspartnern auch bewusst, wie die Überführungstabellen und die künftig angedachte Anpassungsregelung zeigen. Zudem gab es eine Wertsicherung bei absinkendem Bruttomonatsgehalt. Die Vertragsparteien haben die Veränderungen gesehen und bewusst geregelt. Wenn die Beklagte dabei die Vorstellung hatte, dass sie von den bereits zuvor bestehenden Kürzungsmöglichkeiten Gebrauch machen konnte, hat sie sich über die Bemessungsgrundlage geirrt.

c) Eine Anpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage scheidet schon an der erforderlichen Unzumutbarkeit der fortgeführten Vereinbarung (*BAG 15. April 2014 - 3 AZR 435/12 - Rn. 35*). Die Beklagte hat sich nicht darauf berufen, die Fortführung der TA Alt ohne Kürzungsmöglichkeit führe für sie zu einem nicht mehr tragbaren Ergebnis. 48

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO. 49

Rachor

Spinner

Roloff

Xaver Aschenbrenner

Knüttel