

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 12. März 2024
- 3 AZR 150/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:120324.U.3AZR150.23.0

I. Arbeitsgericht Hildesheim

Urteil vom 24. November 2021
- 2 Ca 128/21 B -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 20. April 2023
- 3 Sa 86/22 B -

Entscheidungsstichworte:

Verschaffungsanspruch - Bezugnahme auf TVöD - Auslegung

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 150/23
3 Sa 86/22 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. März 2024

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Völpel-Haus und Dr. Schlaffke für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. April 2023 - 3 Sa 86/22 B - im Kostenpunkt vollständig und im Übrigen teilweise aufgehoben, soweit es dem Feststellungsantrag zu 1 d stattgegeben hat.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hildesheim vom 24. November 2021 - 2 Ca 128/21 B - wird insgesamt zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz und des Berufungsverfahrens haben der Kläger 96 % und die Beklagte 4 % zu tragen. Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger im Versorgungsfall eine Zusatzversorgung entsprechend einer Versicherung im Pflichtversicherungstarif gemäß § 63 Abs. 1 der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBLS) zu verschaffen. 1

Der Kläger ist seit dem 1. April 2017 als Rettungssanitäter im Rettungsdienst bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte ist nicht Mitglied bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 schloss sie mit sämtlichen Mitarbeitern im Rettungsdienst Formular-Änderungsverträge zum Arbeitsvertrag. Im Änderungsvertrag des Klägers vom 15. Dezember 2017 heißt es auszugsweise: 2

„Vorbemerkung:

Die Parteien sind bis zum 31.12.2017 auf Grundlage des bestehenden Arbeitsverhältnisses seit dem 01.04.2017 vertraglich verbunden. Dieser Arbeitsvertrag nimmt den A-Manteltarifvertrag vom 18.12.2002 in Bezug. Dieser A-Manteltarifvertrag ist durch die vertragsschließende Gewerkschaft ver.di zum 31.12.2015 gekündigt worden.

Die zwischenzeitlich mit den Gewerkschaften ver.di und komba geführten Tarifverhandlungen haben bislang zu keinem Erfolg geführt. Der Arbeitgeber hat sich daher entschlossen, mit allen Mitarbeitern im Rettungsdienst (Rettungssanitätern, Rettungsassistenten und Notfallsanitätern) einen neuen Arbeitsvertrag auf Basis des TVöD - Allgemeiner Teil/VKA in der aktuellen Fassung zu vereinbaren. Dabei sollen sämtliche Betriebszugehörigkeitszeiten des Mitarbeiters aus dem oben genannten Arbeitsvertrag vollständig mit übernommen werden. Mit Abschluss dieses Änderungsvertrages werden die Regelungen des bisherigen Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2017 vollständig beendet. Ab dem 01.01.2018 sollen ausschließlich die Regelungen des Änderungsvertrages Wirkung entfalten. Ausgenommen hiervon sind etwaige Ansprüche, die der Arbeitnehmer aus dem Zeitraum bis zum 31.12.2017 erworben hat. So werden beispielsweise Urlaubsansprüche und Ansprüche auf Freizeitausgleich wegen Mehrarbeit aus dem Jahr 2017 ggf. noch im Jahre 2018 vergütet bzw. abgegolten nach Maßgabe der vertraglichen Vereinbarungen, die bis zum 31.12.2017 Geltung hatten.

Dies vorweggeschickt, vereinbaren die Parteien folgenden Änderungsvertrag:

1. Änderung der bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen

Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit Wirkung vom 01.01.2018 allein die nachstehenden arbeitsvertraglichen Regelungen für das Arbeitsverhältnis Geltung haben.

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD - Allgemeiner Teil/VKA) in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung soweit in nachstehenden Bestimmungen keine abweichenden Regelungen getroffen werden.“

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Allgemeiner Teil (TVöD) in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung lautete in der im streitgegenständlichen Zeitraum geltenden Fassung auszugsweise:

3

„§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.

...

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung.“

Der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) lautete in der im streitgegenständlichen Zeitraum geltenden Fassung auszugsweise:

4

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende (Beschäftigte), die unter den Geltungsbereich der in der Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes fallen, soweit sie nicht bei den an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) beteiligten Mitgliedern der übrigen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehörenden Arbeitgeberverbände beschäftigt sind.

...

Anlage 1 Geltungsbereich

Tarifverträge im Sinne des § 1 sind der

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)“

Im Intranet der Beklagten wurde unter dem 22. Februar 2019 ein an die Beschäftigten im Rettungsdienst gerichtetes Schreiben des damaligen Geschäftsführers der Beklagten veröffentlicht. Darin heißt es auszugsweise:

5

„Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter, mit der Anwendung des TVÖD in ihren Arbeitsverhältnissen, haben wir mit Ihnen eine betriebliche Altersversorgung vereinbart. Dieser Vereinbarung werden wir, wie versprochen, nachkommen.

Zurzeit haben wir noch keine für die A - Gesellschaften verbindliche Unterschrift unter dem Anwendungstarifvertrag seitens der VERDI erhalten. Dieser Anwendungstarifvertrag würde für Sie und uns den Zugang zu Versorgungskassen öffnen, die sehr attraktive Versorgungsmöglichkeiten anbieten. Mein Ansinnen ist es, dass Sie als Leistungsempfänger mit einer möglichst hohen Rendite aus Ihrer betrieblichen Altersversorgung profitieren werden.“

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Beklagte sei nach § 25 TVöD verpflichtet, ihn in der VBL zu versichern. Er hat die Auffassung vertreten, die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf § 25 TVöD und die dortige Verweisung auf den ATV-K mache Letzteren zum Inhalt der arbeitsvertraglichen Zusage. Damit sei ihm eine Altersversorgung über die VBL, bei der der Beklagten die Mitgliedschaft möglich sei, zugesagt. Zudem habe die Beklagte ihm mit dem Schreiben des Geschäftsführers vom 22. Februar 2019 eine entsprechende Zusage gegeben. Soweit der Durchführungsweg über die VBL verschlossen sei, bestehe jedenfalls ein Anspruch auf Verschaffung deren Leistungen, die ihm zustünden, wenn er ab dem 11. Oktober 2019 entsprechend versichert worden wäre. 6

Der Kläger hat - neben einem im Berufungsverfahren durch Vergleich beigelegten Antrag zu 2. - zuletzt beantragt, 7

1. die Beklagte zu verurteilen,
 - a) ihn ab dem 11. Oktober 2019 bei der VBL Versorgungsanstalt der Länder im Pflichtversicherungstarif gemäß § 63 Abs. 1 VBLS gegen Zahlung einer monatlichen Umlage von insgesamt 8,26 % seines jeweiligen Bruttomonatsgehalts, zu zahlen in Höhe von 6,45 % durch die Beklagte (Arbeitgeberanteil) und in Höhe von 1,81 % durch ihn (Arbeitnehmeranteil), zu versichern;
hilfsweise

- b) ihn unverzüglich bei der VBL Versorgungsanstalt der Länder im Pflichtversicherungstarif gemäß § 63 Abs. 1 VBLS gegen Zahlung einer monatlichen Umlage von insgesamt 8,26 % seines jeweiligen Bruttomonatsgehalts, zu zahlen in Höhe von 6,45 % durch die Beklagte (Arbeitgeberanteil) und in Höhe von 1,81 % durch ihn (Arbeitnehmeranteil), zu versichern sowie ab 11. Oktober 2019 bis zum Zeitpunkt des Abschlusses der vorgenannten Versicherung pro Monat weitere 173,51 Euro brutto an ihn zu zahlen;
höchst hilfsweise
- c) an ihn 3.470,13 Euro brutto sowie ab Juni 2021 jeweils monatlich 173,51 Euro zu zahlen;
sowie - erstmals im Berufungsverfahren -
höchst hilfsweise
- d) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm im Versorgungsfalle die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihm zustünden, wenn er ab dem 11. Oktober 2019 bei der VBL Versorgungsanstalt der Länder im Pflichtversicherungstarif gemäß § 63 Abs. 1 VBLS versichert worden wäre.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die mit dem Antrag zu 1 d im Berufungsverfahren angebrachte Klageerweiterung sei unzulässig. Weder mit der arbeitsvertraglichen Verweisung auf § 25 TVöD noch mit Schreiben vom 22. Februar 2019 sei dem Kläger eine Altersversorgung nach den Bedingungen der VBL zugesagt worden.

8

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zu 1 a bis 1 c abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem erstmals im Berufungsverfahren gestellten Hilfsantrag zu 1 d stattgegeben und im Übrigen die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für die Beklagte zugelassenen Revision begehrt diese weiterhin die Abweisung des Antrags zu 1 d. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur teilweisen Aufhebung des Berufungsurteils, soweit dieses dem Feststellungsantrag zu 1 d stattgegeben hat, und zur Zurückweisung der Berufung des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts insgesamt. 10

A. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist noch der mit dem Feststellungsantrag zu 1 d hilfsweise geltend gemachte Verschaffungsanspruch. Die Abweisung des Hauptantrags zu 1 a durch das Landesarbeitsgericht, mit dem der Kläger die Einhaltung des Durchführungsweges für seine betriebliche Altersversorgung nach der VBL ab dem 11. Oktober 2019 verlangt hat, greift der Kläger nicht mit einer eigenen (Anschluss-)Revision an. Gleiches gilt für die weiteren Hilfsanträge zu 1 b erster Halbsatz (Anspruch auf Versicherung bei der VBL ab Rechtskraft des Urteils) sowie zu 1 b zweiter Halbsatz und zu 1 c (Anspruch auf Zahlung des Arbeitgeberanteils, den die Arbeitgeberin nicht an die VBL abgeführt hat), deren Abweisung damit in Rechtskraft erwachsen ist. Aus diesem Grund kommt es vorliegend nicht darauf an, ob die Revision beschränkt für die Beklagte und damit nur für den Hilfsantrag zu 1 d zugelassen werden konnte (*zu den Voraussetzungen vgl. BAG 17. Dezember 2020 - 8 AZR 149/20 - Rn. 19, BAGE 173, 269; zur beschränkten Revisionseinlegung gegen die Abweisung eines hilfsweise gestellten Verschaffungsantrags vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 388/05 - Rn. 12 f.*) 11

B. Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag zu 1 d zu Unrecht stattgegeben. 12

I. Der im Revisionsverfahren noch anhängige Feststellungsantrag ist zulässig. 13

1. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage 14

muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 20. Juni 2023 - 3 AZR 231/22 - Rn. 23*). Der Kläger begehrt mit seinem Antrag die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Verschaffung einer Versorgung nach bestimmten Regeln. Hierbei handelt es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis (*BAG 12. November 2013 - 3 AZR 92/12 - Rn. 32*). Da die Beklagte eine Verschaffungspflicht leugnet, steht dem Kläger auch ein Feststellungsinteresse zur Seite.

2. Der Feststellungsantrag ist auch hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Feststellungsanträge müssen nicht so bestimmt sein wie Leistungsanträge (*vgl. BAG 16. März 2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 21*). Da Feststellungsanträge nicht vollstreckbar sind, reicht es aus, wenn bei einer dem Antrag entsprechenden Verurteilung klar ist, was zwischen den Parteien gelten soll, mag es auf dieser Grundlage auch weiterer Präzisierungen hinsichtlich konkreter Ansprüche bedürfen. Dies ist bei Anträgen, die - wie vorliegend - auf die Feststellung einer Verschaffungspflicht nach bestimmten Regeln gerichtet sind, der Fall (*vgl. BAG 12. November 2013 - 3 AZR 92/12 - Rn. 33; 9. Oktober 2012 - 3 AZR 493/10 - Rn. 18; vgl. zu einem Antrag auf Verschaffung einer Versorgung entsprechend den für die VBL geltenden Regeln BAG 16. März 2010 - 3 AZR 744/08 - aaO*). 15

3. Der Feststellungsantrag ist nicht deshalb unzulässig, weil der Kläger ihn erst im Berufungsrechtszug angebracht hat. Das Landesarbeitsgericht hat über den geänderten Antrag in der Sache entschieden und die Sachdienlichkeit der Klageänderung in der Berufungsinstanz nach § 533 ZPO bejaht. Eine Überprüfung dieser Entscheidung hat der Senat in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO in der Revision nicht mehr vorzunehmen (*vgl. BAG 31. Mai 2023 - 5 AZR 273/22 - Rn. 9*). 16

4. Der Zulässigkeit des Feststellungsantrags steht schließlich nicht die rechtskräftige Abweisung der Haupt- und Hilfsanträge zu 1 a bis c entgegen. Zwar ist eine Klage unzulässig, wenn in einem nachfolgenden Prozess über den identischen prozessualen Anspruch oder dessen kontradiktorisches Gegenteil 17

gestritten wird (*BAG 2. Dezember 2021 - 3 AZR 123/21 - Rn. 30 mwN, BAGE 176, 283*). Der nicht angegriffene Entscheidungsausspruch betrifft aber nicht denselben Streitgegenstand. Die Bindungswirkung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erfasst - in bestimmten Abstufungen - nur den klägerischen Anspruch auf Einhaltung des versicherungsförmigen Durchführungsweges, der einen anderen Streitgegenstand darstellt als der geltend gemachte Verschaffungsanspruch (*vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 388/05 - Rn. 14*). Zwar hängen die abgewiesenen Anträge ebenso wie der noch anhängige Verschaffungsanspruch davon ab, dass dem Kläger überhaupt eine betriebliche Altersversorgung zugesagt wurde. Das ist aber nur eine rechtliche Vorfrage, die - ungeachtet dessen, dass das Landesarbeitsgericht sie im Rahmen der Abweisung der Anträge zu 1 a bis c nicht behandelt hat - von der Rechtskraft nicht erfasst ist (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 45/18 - Rn. 31*).

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger im Versorgungsfall die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihm zustünden, wenn er ab dem 11. Oktober 2019 bei der VBL im Pflichtversicherungstarif gemäß § 63 Abs. 1 VBLS versichert worden wäre. 18

1. Sagt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Versorgung zu, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen aus dem arbeitsvertraglichen Versorgungsverhältnis folgenden Anspruch, der sich auf die Gewährung der versprochenen Versorgung richtet. Dieser Anspruch ist seiner Rechtsnatur nach ein Erfüllungsanspruch. Auch wenn die Durchführung - wie hier bei einer Durchführung über die VBL - nicht durch den Arbeitgeber selbst erfolgt, steht der Arbeitgeber für die von ihm zugesagten Leistungen ein (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG; *vgl. zuletzt BAG 14. März 2023 - 3 AZR 197/22 - Rn. 18 f. mwN*). 19

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte dem Kläger eine Versorgungsleistung, die einer Versicherung bei der VBL im Pflichtversicherungstarif gemäß § 63 Abs. 1 VBLS entspricht, nicht zugesagt. Das ergibt die Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien. Die Beklagte hat demnach auch nicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dafür einzustehen. 20

- a) Der Änderungsvertrag vom 15. Dezember 2017, auf den sich der Kläger maßgeblich beruft, enthält nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz voll überprüfbar (*st. Rspr., BAG 2. Juni 2021 - 4 AZR 387/20 - Rn. 13*). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind - ausgehend vom Vertragswortlaut - nach ihrem objektiven Inhalt und typischem Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*st. Rspr., BAG 14. März 2023 - 3 AZR 197/22 - Rn. 25 mwN*). 21
- b) Eine dem Kläger zustehende Altersversorgung ist in den arbeitsvertraglichen Regelungen - insbesondere im Änderungsvertrag vom 15. Dezember 2017 - ausdrücklich bzw. eigenständig nicht geregelt. Auch die Verweisung auf tarifliche Vorschriften in Nr. 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags ist - entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts - von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise nicht dahin zu verstehen, dass die Beklagte dem Kläger die begehrte Versorgungsleistung zugesagt hat. 22
- aa) Nach Nr. 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 2017 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach der durchgeschriebenen Fassung des TVöD in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung. Damit ist auch § 25 TVöD zum Inhalt des Arbeitsvertrags gemacht worden. Danach wiederum haben die Beschäftigten Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung „nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung“. Die arbeits- 23

vertragliche Verweisung in Nr. 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 2017 beschränkt sich allerdings nach dem eng gefassten Wortlaut auf den TVöD (VKA). Damit erfasst sie zwar § 25 TVöD, nicht aber die darin genannten Versorgungstarifverträge. Das unterscheidet die vorliegende Sachverhaltskonstellation von den Fällen, in denen sich die arbeitsvertragliche Verweisung auch auf die den ausdrücklich genannten Tarifvertrag ergänzenden oder ändernden Tarifverträge - und damit auch auf den Versorgungstarifvertrag - erstreckt (vgl. etwa BAG 20. September 2016 - 3 AZR 302/15 - Rn. 26; 16. März 2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 31; 12. Dezember 2006 - 3 AZR 388/05 - Rn. 19; 25. Juli 2006 - 3 AZR 134/05 - Rn. 20; 30. Mai 2006 - 3 AZR 273/05 - Rn. 17).

bb) § 25 TVöD gewährt den Beschäftigten einen Anspruch auf Altersversorgung nur „nach Maßgabe“ des genannten Versorgungstarifvertrags. Deshalb gibt die Norm nur den nach dem Versorgungstarifvertrag (ATV bzw. ATV-K) versicherungspflichtigen Arbeitnehmern einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf Verschaffung einer Versorgung nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrags und der Satzung der Zusatzversorgungskassen (vgl. zur weitgehend inhaltsgleichen Vorgängerregelung in § 46 BAT: BAG 29. August 2000 - 3 AZR 201/00 - zu II 1 der Gründe; 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - zu B III 2 b cc der Gründe, BAGE 79, 236). Findet der Versorgungstarifvertrag keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis, kann allein die arbeitsvertragliche Verweisung auf das „Blankett“ des § 25 TVöD von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der beteiligten Verkehrskreise regelmäßig nicht dahin verstanden werden, dass bereits eine Altersversorgung zugesagt werden sollte (vgl. zu § 46 BAT BAG 29. Juli 1986 - 3 AZR 71/85 - zu II 1 der Gründe; zust. Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs BetrAVG 8. Aufl. Anh. § 1 Rn. 5 und 12; Roth in Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung 45. EL Teil 7 A Rn. 28; Höfer/Höfer/Küpper 29. Aufl. Bd. I Kap. 5 Rn. 274; Dick in Burger TVöD - TV-L 4. Aufl. TVöD AT § 25 Rn. 4; Pahlen in Handbuch Betrieb und Personal 265. EL Fach 4 Sechstes Kapitel Teil B Rn. 315.3).

24

cc) Der Kläger gehört - ungeachtet seiner fehlenden Tarifbindung und der auf den TVöD (VKA) beschränkten arbeitsvertraglichen Verweisung - nicht zum Kreis der nach dem ATV-K versicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Die vertragliche Verweisung auf § 25 TVöD gewährt ihm daher keinen Anspruch auf Verschaffung einer Versorgung. 25

(1) Nach § 1 ATV-K findet der Tarifvertrag - mit bestimmten Ausnahmen - Anwendung auf Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich der in der Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes fallen. Nach Anlage 1 Buchst. a ist der TVöD ein Tarifvertrag im Sinne des § 1 ATV-K. Unter den Geltungsbereich des TVöD wiederum fallen nach dessen § 1 Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist. 26

(2) Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt. Entgegen der Ansicht des Klägers gehört er auch nicht aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisung auf den TVöD (VKA) zum Kreis der „unter den Geltungsbereich“ des TVöD (VKA) fallenden Beschäftigten iSv. § 1 ATV-K und damit - mittelbar - zum Kreis der nach dem ATV-K versicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Vielmehr setzt die Anwendung des ATV-K nach § 1 ATV-K voraus, dass der Arbeitnehmer tariflich vermittelt unter den Geltungsbereich des TVöD (VKA) fällt. Das ist beim Kläger gerade nicht der Fall und von ihm auch nicht behauptet worden. 27

(3) Die Rechtsnormen des ATV-K gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht deshalb, weil sie über die Erwähnung des ATV-K im Wortlaut des § 25 TVöD („nach Maßgabe ...“) mit diesem eine Einheit bildeten und inkorporierter Teil der Normen des Verweisungstarifvertrags (hier: TVöD (VKA)) wären. 28

(a) Nach der Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts umfasst die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien grundsätzlich auch das Recht, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, sofern deren Geltungsbereich mit dem Geltungsbereich der verweisenden Tarifnorm in einem engen sachlichen Zusammenhang steht (*BAG 11. November* 29

2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 38; 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 99, 10). Ein tarifvertraglich in Bezug genommener anderer Tarifvertrag gilt nicht als solcher für die an den Verweisungstarifvertrag gebundenen Parteien des Arbeitsverhältnisses, sondern als inkorporierter Teil des Verweisungstarifvertrags. Mit einer - dynamischen - tarifvertraglichen Verweisung auf einen anderen Tarifvertrag ist keine eigenständige und normative Geltung des in Bezug genommenen Tarifvertrags verbunden. Der verweisende Tarifvertrag und der in Bezug genommene Tarifvertrag bilden eine Einheit. Die Normen des Bezugstarifvertrags sind Teil der Normen des Verweisungstarifvertrags (BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 8/10 - Rn. 25; vgl. auch BAG 22. März 2017 - 4 AZR 462/16 - Rn. 17 mwN, BAGE 158, 322).

(b) Diese Rechtsprechung findet im vorliegenden Fall - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - keine Anwendung. Sie bezieht sich auf Fälle, in denen die Tarifvertragsparteien ihre eigenen Regelungen durch den Verweis auf einen anderen Tarifvertrag, an dem jedenfalls eine andere Tarifvertragspartei beteiligt ist, vervollständigen wollen, weil sie diese für angemessen halten oder sie - im Fall einer dynamischen Verweisung - auch die weitere Entwicklung der in Bezug genommenen Tarifnormen übernehmen wollen, ohne jeweils eigene Tarifnormen zu vereinbaren (*etwa bei einem Anerkennungstarifvertrag, vgl. BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 44; 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 38 mwN*). Regeln die Tarifvertragsparteien demgegenüber wie vorliegend im Verweisungstarifvertrag (§ 25 TVöD) bestimmte Leistungen, behalten aber die Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen und die Anspruchshöhe einem anderen - von ihnen selbst geschlossenen oder abzuschließenden - Tarifvertrag vor („nach Maßgabe ...“), wollen sie die letzteren Regelungen erkennbar nicht in den Verweisungstarifvertrag inkorporieren, sondern diese vielmehr gesondert vereinbaren (vgl. BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 45). Daher bilden TVöD (VKA) und ATV-K keine Einheit im obigen Sinne. 30

dd) Das im Intranet veröffentlichte und an die Beschäftigten im Rettungsdienst gerichtete Schreiben vom 22. Februar 2019 rechtfertigt keine andere Auslegung der im Formularvertrag vom 15. Dezember 2017 enthaltenen Verwei- 31

sungsklausel. Im Gegensatz zu konkret-individuellen Begleitumständen des Vertragsschlusses (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB) können zwar solche Umstände, die typischerweise den Abschluss vergleichbarer Abreden begleiten, zur Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen herangezogen werden (*BAG 20. Juni 2017 - 3 AZR 179/16 - Rn. 33; 15. Februar 2017 - 7 AZR 291/15 - Rn. 15*). Begleitumstände sind äußere Umstände, die zum Vertragsschluss geführt und für einen verständigen und redlichen Vertragspartner Anhaltspunkte für eine bestimmte Auslegung des Vertrags gegeben haben und die auf einen verallgemeinerbaren Willen des Verwenders schließen lassen (*vgl. BGH 3. Februar 2021 - XII ZR 29/20 - Rn. 29, BGHZ 228, 353; 19. April 2018 - III ZR 255/17 - Rn. 18 mwN*). Einer Berücksichtigung des Schreibens bei der abstrakt-generellen Auslegung der Änderungsvereinbarung vom 15. Dezember 2017 steht aber bereits entgegen, dass es mehr als ein Jahr nach Zustandekommen des auszulegenden Formularvertrags erstellt wurde und diesen daher nicht „begleitet“ hat. Zum Vertragsschluss kann das weitaus später erstellte Schreiben nicht geführt haben.

ee) Andere Umstände, die erkennen ließen, dass die arbeitsvertragliche Verweisungsklausel über ihren Wortlaut hinaus auch die in § 25 TVöD genannten Versorgungstarifverträge erfassen und damit eine Versorgungszusage beinhalten sollte, sind weder ersichtlich noch hätten solche im Vertragswortlaut Anklang gefunden. Vielmehr spricht die Vorbemerkung des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 2017 dagegen. Der Änderungsvertrag dient danach dazu, die Geltung tarifvertraglicher Vorschriften durch Bezugnahme auf den TVöD nach Auslaufen des A-Manteltarifvertrags beizubehalten. Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung bestanden zuvor nicht. Ohne weitere Anhaltspunkte konnte ein durchschnittlicher Arbeitnehmer nicht damit rechnen, entsprechende zusätzliche Versorgungsansprüche zu erwerben. 32

ff) § 305c Abs. 2 BGB verhilft dem Kläger ebenfalls nicht zu dem geltend gemachten Anspruch. Die Auslegung der vertraglichen Bestimmungen des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 2017 ist weder zweifelhaft noch unklar. 33

c) Die Beklagte hat dem Kläger auch nicht mit dem im Intranet veröffentlichten Schreiben vom 22. Februar 2019 - ungeachtet der von der Beklagten problematisierten Urheberschaft des Schreibens und der Zurechnung der enthaltenen Erklärung - die begehrte Altersversorgung zugesagt. Bei dem Schreiben handelt es sich nicht um eine Willenserklärung des Arbeitgebers in allgemeiner Form, nach der er bestimmte Leistungen an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen nach bestimmten Grundsätzen erbringen wird (*sog. Gesamtzusage, vgl. etwa BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 50, BAGE 171, 1*). Dem Schreiben kann keine mit Rechtsbindungswillen versehene Erklärung entnommen werden, unabhängig von der Geltung eines noch abzuschließenden Anerkennungstarifvertrags bzw. Versorgungstarifvertrags eine konkrete Versorgungszusage erteilt zu haben, schon gar nicht - wie beantragt - mit dem Inhalt einer Versicherung bei der VBL. 34

C. Die Kosten des Rechtsstreits in den Vorinstanzen bestimmen sich nach den Kostenanteilen und dem Unterliegen der Parteien. Die Parteien haben die Kosten des erstinstanzlichen und des Berufungsrechtszugs im Umfang ihres Unterliegens und der Vergleichskosten zu tragen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2, § 98 Satz 2 ZPO). Daraus folgt in den Vorinstanzen eine Kostenquote zulasten des Klägers von 96 %. Die Kosten des auf den Feststellungsantrag beschränkten Revisionsverfahrens hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO vollständig zu tragen. 35

Rachor

Roloff

Waskow

P. Schlaffke

Völpel-Haus