

6 Sa 345/14
19 Ca 3630/11
(ArbG München)

Verkündet am: 19.08.2014

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

B.
B-Straße, B-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte C.
C-Straße, A-Stadt

gegen

D.
vertreten durch den Vorstand,
dieser vertreten durch den
A-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte E.
E-Straße, E-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Dr. Prael und Veh

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Ersturteil des Arbeitsgerichts München vom 28.09.2011 – 19 Ca 3630/11 – abgeändert.**
- II. Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot des Klägers, seine bis 31.12.2009 erworbenen Versorgungsansprüche gemäß Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 in die Versorgungsordnung 2010 zu überführen und ihn ab 01.01.2010 nach der Versorgungsordnung 2010 zu versichern, anzunehmen.**
- III. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 1/10, die Beklagte 9/10.**
- IV. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Berechtigung des Klägers, in ein anderes Versorgungssystem der Beklagten zu wechseln.

Der Kläger war bei der Beklagten, einer Bank, vom 1. Juli 1999 bis 31. Dez. 2010 bei einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt € 5.404,40 beschäftigt. Er hatte Versorgungsanschaften nach den damals geltenden Richtlinien Versorgungskasse I ... GmbH erworben. Im Oktober 2009 schloss der Kläger mit der Beklagten einen Aufhebungsvertrag, demzu-

folge sein Arbeitsverhältnis „auf Veranlassung der Bank aus betriebsbedingten Gründen zum 31. Dez. 2010“ endete.

Am 19. Nov. 2009 schloss die Beklagte mit dem bei ihr bestehenden Gesamtpersonalrat eine „Dienstvereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung“, deren Ziff. II. zufolge ab 1. Jan. 2010 eine neue Altersversorgungsregelung in Kraft treten soll (Anlage K 1, Bl. 6 ff. d. A.; nachfolgend: Dienstvereinbarung). Deren Ziff. III. lautet auszugsweise:

„Anwartschaften gegenüber der Versorgungskasse

Vor dem 01.01.2002 eingetretene Beschäftigte können ihre Anwartschaft gegenüber der Versorgungskasse nach Maßgabe der folgenden Regelungen in die VO2010 überführen. Ausgenommen hiervon sind Beschäftigte, die nach der Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ – (Instrumentarium zum Personalabbau) eine Beendigungsvereinbarung abgeschlossen haben oder auf dieser Grundlage abschließen werden.

...“

Mit Schreiben vom 5. Jan. 2011 bestätigte die Beklagte dem Kläger eine unverfallbare jährliche Anwartschaft von € 7.066,08, woraus sich ein monatlicher Betrag von € 638,34 ergibt (Anlage K 2, Bl. 10 ff. d. A.). Mit einer E-Mail des Klägers vom 29. Okt. 2009 an Herrn ... von der Beklagten (Anlage K 3, Bl. 15 d. A.) fragte er wegen des Wechsels in eine andere Versorgungsordnung nach. Er empfand es als „große Benachteiligung“, dass er von einem Wechsel ausgeschlossen sein sollte. Die Beklagte lehnte die Erteilung eines Wechselangebots an den Kläger ab (Anlage K 4, Bl. 16 d. A.).

Mit seiner am 30. März 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 5. Apr. 2011 zugestellten Klage vom 28. März 2011 verfolgt der Kläger den angestrebten Wechsel in eine andere Versorgungsordnung (VO 2010) weiter.

Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, trotz des unterzeichneten Aufhebungsvertrages in die andere Versorgungsordnung wechseln zu können. Der Ausschluss des Wechsels bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages stelle eine ungerechtfertigte Benachteiligung dar.

Er hat **b e a n t r a g t**:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger anzubieten, seine Versorgungsanwartschaften – rückwirkend zum 01.01.2010 in die „Versorgungsordnung 2010“ gemäß Dienstvereinbarung vom 10.11.2009 – zu überführen.

Hilfsweise

- I. Die Beklagte wird verurteilt, die bis 31.12.2009 erdienten Anwartschaften des Klägers in der betrieblichen Altersversorgung ab dem 01.01.2010 nach den Regelungen der „Versorgungsordnung 2010“ gemäß Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 zu behandeln.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger so zu stellen, als ob er seinem Angebot zum Wechsel des Versorgungssystems gemäß Ziff. III. 2. fristgemäß zugestimmt hätte.

Die Beklagte hat **b e a n t r a g t**,

die Klage abzuweisen.

Sie hat auf den Ausschluss des Wechsels gemäß Ziff. III. der Dienstvereinbarung verwiesen. Sie habe sich auf Grund einer wirtschaftlichen Notlage entschlossen, ihr Versorgungssystem umzustellen. Wegen der in der Gesamtschau erfolgenden Schlechterstellung bei einem Wechsel des Versorgungssystems zahle sie eine Wechselprämie als Ausgleich. Die Schmälerung von Rechten sei naturgemäß nicht bei Arbeitnehmern vorgesehen, bei denen bei Abschluss der Dienstvereinbarung die Beendigung des Dienstverhältnisses festgestanden habe.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage mit Endurteil vom 28. Sept. 2011 (Bl. 40 ff. d. A.) vollumfänglich abgewiesen. Wegen des unstreitigen, wie des streitigen Sachvortrags der Parteien im Übrigen und der rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen begründet das Arbeitsgericht die Entscheidung mit dem Ausschluss des Wechsels der Versorgungsordnung von Arbeitnehmern, die – wie der Kläger – auf Grund der Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ (vgl. Anlage B 1, Bl. 133 ff. d. A. [Auszug]) ausgeschieden seien oder ausgeschieden. Darin liege keine unangemessene Benachteiligung, da nicht in die erdienten Rechte des Klägers eingegriffen werde. Derartigen Arbeitnehmern gegenüber bestehe kein sachlicher Grund, einen Wechsel in ein verschlechterndes Versorgungssystem zu gewähren.

Gegen diese ihm am 24. Nov. 2011 zugestellte Entscheidung hat der Kläger mit Schriftsatz vom 22. Dez. 2011, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 22. Jan. 2012 begründet.

Er rügt die arbeitsgerichtliche Entscheidung, weil diese ohne Tatsachenfeststellung unterstellt habe, er sei nach der Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ ausgeschieden. Solches sei weder dem Anschreiben der Beklagten vom 23. Sept. 2009 noch dem abgeschlossenen Aufhebungsvertrag zu entnehmen. Dieses Dokument sei im Übrigen nie veröffentlicht oder den Mitarbeitern zugänglich gemacht worden. Man habe absichtlich ein „Geheimdokument“ geschaffen.

Die Ausnahme der betriebsbedingt ausscheidenden Mitarbeiter von der Wechselmöglichkeit stelle diese bereits für den Zeitraum der unbestrittenen Unternehmenszugehörigkeit schlechter, als Arbeitnehmer, die etwa verhaltensbedingt oder kraft Eigenkündigung ausscheiden. Damit verletze die Dienstvereinbarung den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 68 BayPVG.

Der Beklagten sei zwar zuzugeben, dass die neue Versorgungsordnung in vielen Fällen ungünstiger sei, nicht aber in allen Fällen.

Er b e a n t r a g t:

- I. Auf die Berufung vom 22. 12. 2011 wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 28.09.2011, Az. 19 Ca 3630/11 aufgehoben und entschieden wie folgt:**
- II. 1. Die Beklagte wird verurteilt, die bis zum 31. 12. 2010 erdienten Anwartschaften des Klägers in der betrieblichen Altersversorgung ab dem 01. 01. 2010 nach den Regelungen der „Versorgungsordnung 2010“ gemäß Dienstvereinbarung vom 19.11.2009 zu behandeln.**
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger so zu stellen, als ob er einem Angebot zum Wechsel des Versorgungssystems gemäß Ziff. III. 2. fristgemäß zugestimmt hätte.

hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger anzubieten, seine Versorgungsanwartschaften – rückwirkend zum 01. 01. 2010 in die

**„Versorgungsordnung 2010“ gemäß Dienstvereinbarung vom
19. 11. 2009 – zu überführen.**

Die Beklagte **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, ein Wechsel des Klägers in die Versorgungsordnung 2010 sei durch Ziff. III Satz 2 der Dienstvereinbarung wirksam ausgeschlossen. Wenn der Kläger vortrage, sein Aufhebungsvertrag sei nicht auf der Grundlage der „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ abgeschlossen worden, so erfolge diese Äußerung wider besseres Wissen. Ihm sei es bei Abschluss der Beendigungsvereinbarung wichtig gewesen, in den Genuss der großzügigen Konditionen dieser Vereinbarung zu gelangen.

Der Verbleib des Klägers im bisherigen betrieblichen Versorgungssystem sei auch nicht unbillig. Das Kalenderjahr 2010 sei auch bei ihm rentensteigernd berücksichtigt worden. Zwar sei das bisherige Versorgungssystem zum 31. Dez. 2009 „eingefroren“ worden, doch nicht für solche Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt bereits einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen hätten. Die vom Kläger angeprangerte Ungleichbehandlung führte, selbst wenn sie vorläge, nicht zu einer Unwirksamkeit der Ziff. III. Satz 2 der Dienstvereinbarung.

Das Papier „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“, auf welches Ziff. III. Satz 2 der Dienstvereinbarung Bezug nehme, stelle selbst keine Dienstvereinbarung dar. Bei diesem handle es sich um ein formloses Abstimmungspapier zwischen dem Unternehmen und dem Gesamtpersonalrat, welches im Unternehmen nicht veröffentlicht worden sei. Zwar sei man sich über die Art und Weise des erforderlichen Personalabbaus einig gewesen, doch habe man im Einzelfall flexibel bleiben und deshalb eine Drittwirkung vermeiden wollen. Dessen Inhalte hätten sich im Betrieb auf Grund vieler Einzelgespräche als „Herkules-Konditionen“ herumgesprochen. Diese Konditionen habe der Kläger bei seinem Ausscheiden unbedingt durchsetzen wollen, was ihm letztlich auch zugebilligt worden sei.

Im Termin vom 12. Juni 2012 hat der Kläger zugestanden, das Personalabbauprojekt „Herkules“ sei ihm bekannt gewesen.

Die Beklagte hat die Ordnungsgemäßheit der Klageanträge bestritten; diese seien keiner Vollstreckung zugänglich. Der Klägersvertreter hat erwidert. Er halte die Anträge für nachvollziehbar und verständlich. Er wolle sich aber einer Auslegung, die jedenfalls möglich sei, nicht verschließen.

Das Gericht hat der Beklagten auf ihren Antrag in diesem Termin nachgelassen, bis 15. Juli 2012 in rechtlicher Hinsicht nochmals Stellung zu nehmen.

Mit Urteil vom 31. Juli 2012 hat das Landesarbeitsgericht unter Abweisung der Berufung im Übrigen das arbeitsgerichtliche Endurteil abgeändert und die Beklagte verpflichtet, das Angebot des Klägers anzunehmen, seine bis 31.12.2009 erworbenen Versorgungsansprüche gemäß Dienstvereinbarung vom 19. Nov. 2011 (richtig: 19. Nov. 2009) in die Versorgungsordnung 2010 zu überführen und ihn ab 1. Jan. 2010 nach der Versorgungsordnung 2010 zu versichern. Dabei hat es darauf abgestellt, dass die Dienstvereinbarung vom 19. Nov. 2009 in ihrem Punkt III. vor 1. Satz 2 nicht der erforderlichen Schriftform entspreche, da die in Bezug genommene Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“, nicht allgemein zugänglich, den Beschäftigten auch nicht bekannt gemacht und auch der Dienstvereinbarung nicht angeheftet sei. Die Unwirksamkeit betreffe wegen der in der Vereinbarung enthaltenen salvatorischen Klausel allerdings nur den vorstehend bezeichneten Passus, nicht aber die gesamte Dienstvereinbarung. Wegen der Einzelheiten wird auf die Entscheidung (Bl. 190 ff. d. A.) Bezug egenommen.

Gegen diese Entscheidung hat die Beklagte die zugelassene Revision eingelegt. Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 18. März 2014 (– 1 AZR 807/12) dieses Urteil aufgehoben und die Rechtssache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es hat die Schriftform der Dienstvereinbarung als gegeben angenommen. Die Inbezugnahme des Strategiepapiers, das vollständig und eindeutig bezeichnet sei, sei ordnungsgemäß. Die unterbliebene Bekanntmachung auch der in Bezug genommenen Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ stelle zwar eine ungenügende Pflichterfüllung dar, hindere aber nicht das Wirksamwerden der Dienstvereinbarung. Der Senat sah sich aber außer Stande, in der Sache selbst zu entscheiden. Das Landesarbeitsgericht müsse sich die Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Verän-

derungsprozesse – vom 01.02.2008“ vollständig vorlegen lassen und dem Kläger Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag geben. Die erfolgte lediglich auszugsweise Vorlage des Papiers sei wegen der in Ziff. III vor 1. Satz 2 Dienstvereinbarung nicht ausreichend.

Die Beklagte hat auf Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 4. Juni 2014 die Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ mit Schriftsatz vom 16. Juni 2014 in vollständiger Fassung vorgelegt.

Der Kläger sieht in der Inbezugnahme der Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ in Ziff. III vor 1. Satz 2 Dienstvereinbarung den Grundsatz der Normenklarheit neben dem Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Zwar sei mit dem Bundesarbeitsgericht eine Inbezugnahme in einer Dienstvereinbarung auf ein weiteres Dokument statthaft, selbst wenn dieses nicht mit der Dienstvereinbarung verbunden sei. Dies könne aber dann nicht gelten, wenn es sich bei dem in Bezug genommenen Schriftstück um ein „Geheimdokument“ handle. Damit sei der von der Schriftform zu trennende Grundsatz der Normenklarheit tangiert. Zudem sei der Gleichbehandlungsgrundsatz betroffen, da allein Arbeitnehmer, die einen (betriebsbedingten) Aufhebungsvertrag auf Basis des Strategiepapiers unterzeichnet hätten von einer Wechselmöglichkeit ausgeschlossen seien, während Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Eigenkündigung und selbst nach Erhalt einer verhaltensbedingten Kündigung noch in die neue Versorgungsordnung wechseln könnten, wenngleich unter Inkaufnahme eventueller Abschläge nach Ziff. III. 5. der Dienstvereinbarung.

Er b e a n t r a g t:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 28.09.2011 – 19 Ca 3630/11 – abgeändert.**
- II. Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot des Klägers, seine bis 31.12.2009 erworbenen Versorgungsansprüche gemäß Dienstvereinbarung vom 19.11.2011 in die Versorgungsordnung 2010 zu überführen und ihn ab 01.01.2010 nach der Versorgungsordnung 2010 zu versichern, anzunehmen.**

Die Beklagte **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist darauf, der Kläger habe im Termin vom 12. Juni 2012 vor dem Landesarbeitsgericht zugestanden, sein Aufhebungsvertrag habe auf der Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ beruht. Deswegen habe die Kammer auch von der Einvernahme der Zeugin A. abgesehen. Vor diesem Hintergrund sei nicht verständlich, weswegen das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit zurückverwiesen habe, statt sogleich in der Sache selbst zu entscheiden.

Wegen des Sachvortrages der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 28. März 2011 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 4. Juli 2011 (Bl. 33 f. d. A.), vom 22. Jan. 2012 (Bl. 82 ff. d. A.), vom 6. März 2012 (Bl. 110 ff. d. A.), vom 8. Mai 2012 (Bl. 141 ff. d. A.), vom 30. Juli 2012 (Bl. 185 f. d. A.) und vom 25. Juli 2014 (Bl. 270 ff. d. A.), der Beklagten vom 23. Mai 2011 (Bl. 21 ff. d. A.), vom 27. Feb. 2012 (Bl. 104 ff. d. A.), vom 5. Apr. 2012 (Bl. 130 ff. d. A.), vom 25. Mai 2012 (Bl. 146 d. A.), vom 13. Juli 2012 (Bl. 153 ff. d. A.) und vom 16. Juni 2014 (Bl. 255 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 28. Sept. 2011 (Bl. 36 f. d. A.), vom 13. März 2012 (Bl. 113 ff. d. A.) und vom 12. Juni 2012 (Bl. 148 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung hat im Umfang der zuletzt noch gestellten Anträge des Klägers Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

1. Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

2. Die zuletzt gestellten Anträge entsprechen der seitens des Landesarbeitsgerichts im Urteil vom 31. Juli 2014 vorgenommenen Auslegung, welche das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 18. März 2014 gebilligt hatte. Die zunächst gestellten (weitergehenden) Anträge hat der Kläger konkludent zurückgenommen.

II. In der Sache hat die Berufung Erfolg.

Zwar ist die Dienstvereinbarung auch in ihrem Punkt III. vor 1. Satz 2 wirksam; die Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ ist, entgegen der ursprünglichen Annahme des Landesarbeitsgerichts, in statthafter Weise erfolgt. Allerdings verstößt die Inbezugnahme dieser Strategievereinbarung gegen den Grundsatz der Normenklarheit, weswegen Ziff. III. vor 1. Satz 2 der Dienstvereinbarung unwirksam ist. Diese Unwirksamkeit betrifft angesichts der salvatorischen Klausel (Ziff. VI Abs. 2 Dienstvereinbarung) allein diesen Passus, nicht die gesamte Dienstvereinbarung.

1. Die Dienstvereinbarung vom 19. Nov. 2009 ist auch in ihrem Punkt III. vor 1. Satz 2 grundsätzlich wirksam. Sie hatte die genau bezeichnete Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ in Bezug nehmen können. Diese hatte zur (grundsätzlichen) Wirksamkeit der Dienstvereinbarung sowie der Verweisung nicht bekanntgemacht werden müssen.

2. Allerdings verstößt die Bezugnahme auf die Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ gegen den Grundsatz der Normenklarheit, da aus der Bezugnahmeregelung selbst dem Einzelnen nicht mehr erkennbar oder bestimmbar ist, inwieweit eine Wechselmöglichkeit in die VO 2010 nach oder wegen beabsichtigtem Abschluss eines Aufhebungsvertrages möglich bzw. ausgeschlossen ist.

a. Die Prüfung der Wahrung des Grundsatzes der Normenklarheit, die nach der ursprünglichen Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht geboten gewesen war, ist nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 18. 3. 2014 nicht ausgeschlossen. Denn bei der Frage des Normenklarheit handelt es sich weder um ein Kriterium, das für die aufhebende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. März 2014 (a.a.O.) maßgeblich war (dazu vgl. BAG v. 20. 3. 2003 – 8 AZR 77/02, AP ZPO § 565 Nr. 23, unter Rz. 37 [juris]; GMP/Müller-Glöge, ArbGG 8. Aufl., § 74 Rz. 141 m.w.N.) noch um einen vorhergehenden Umstand, der notwendige Voraussetzung für den unmittelbaren Aufhe-

bungsgrund gewesen wäre (dazu BAG v. 16. 2. 1961 – 1 AZR 231/59, NJW 1961, 1229; GMP/Müller-Glöge, a.a.O. m.w.N.).

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. 3. 2014 (a.a.O.) fußt allerdings auf der Bejahung der vorinstanzlich verneinten Schriftform der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung, die auch dann gewahrt sei, wenn eine konkret in Bezug genommene Vereinbarung zwar schriftlich abgefasst aber weder der Dienstvereinbarung beigelegt, noch anderweit bekanntgemacht sei. Auch wenn danach von der Schriftlichkeit der Dienstvereinbarung auszugehen ist, bedeutet dies keineswegs zwingend, dass die betreffende Regelung in der Dienstvereinbarung der Normenklarheit gerecht wird. Dabei handelt es sich um eine unabhängige, neben der Schriftlichkeit bestehende Voraussetzung, die zur Annahme der Wirksamkeit einer Regelung auch (vgl. dazu nachfolgend b.) in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung bzw. der Vereinbarung selbst, gegeben sein muss. Insbesondere ist die Normenklarheit keine notwendige Voraussetzung für die Annahme der Schriftlichkeit einer Regelung.

b. Der Grundsatz der Normenklarheit besagt, dass gesetzliche Regelungen so gefasst sein müssen, dass der Betroffene seine Normunterworfenheit und die dadurch geschaffene Rechtslage so konkret erkennen kann, dass er sein Verhalten danach auszurichten vermag (BVerfG v. 9. 4. 2003 – 1 BvR 1/01 und 1 BvR 1749/01, BVerfGE 108, 52, 75, unter Rz. 61 [juris]; ferner BVerfG v. 22. 6. 1977 – 1 BvR 799/76, BVerfGE 45, 400, 420, unter 81 [juris]; BVerfGE v. 20. 10. 1981 – 1 BvR 640/80, BVerfGE 58, 257, 278, unter Rz. 62 [juris]). Die Anforderungen an die Normenklarheit sind erhöht, wenn die Unsicherheit bei der Beurteilung der Gesetzeslage die Betätigung von Grundrechten erschwert (BVerfG v. 9. 4. 2003, a.a.O.). Dies gilt nicht allein bei Eingriffen in die Freiheitssphäre des Einzelnen (BVerfG v. 9. 4. 2003, a.a.O.; BVerfG v. 12. 1. 1969 – 1 BvR 687/62, BVerfGE 25, 216, 227; BVerfG v. 14. 2. 1978 – 2 BvR 406/77, BVerfGE 47, 239, 247). Auch bei der Leistungsgewährung und deren zivilrechtlicher Behandlung müssen die Normen in ihrem Inhalt entsprechend ihrer Zwecksetzung für die Betroffenen klar und nachvollziehbar sowie in ihrer Ausgestaltung widerspruchsfrei sein. Ist die praktische Bedeutung einer Regelung für den Normunterworfenen nicht nur von der Geltung und Anwendung einer Einzelnorm anhängig, sondern vom Zusammenspiel von Normen unterschiedlicher Regelungsbereiche, so müssen die Klarheit des Norminhalts und die Vorsehbarkeit der Ergebnisse der Normanwendung gerade auch im Hinblick auf dieses Zu-

sammenwirken gesichert sein (dazu auch *Hopfauf* in: Schmidt-Bleibtreu/Klein/Hofmann/Hopfauf, GG, 12. Aufl., Einl. Rz. 134).

Die Normenklarheit ist nicht allein vom Bundes- oder Landesgesetzgeber, sondern auch von den „Gesetzgebern“ in einer Dienststelle oder einem Betrieb, also dem Arbeitgeber und dem Personal- oder Betriebsrat, zu beachten. Entsprechend hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 28. 4. 2009 (– 1 AZR 18/08, juris, unter Rz. 17) in Betreff einer durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung in Kraft gesetzten Übergangsregelung ausgeführt:

„Diesem Grundsatz [sic.: Grundsatz der Normenklarheit, vgl. Rz. 16] zufolge ist Mindestvoraussetzung für die Wirksamkeit einer Norm, dass jedenfalls der Regelungstext als solcher unzweifelhaft feststeht. Lässt sich nicht auf einfache Weise und sicher klären, welches der Wortlaut einer Regelung im äußerlich-phonetischen Sinne ist, fehlt es an der unverzichtbaren, notwendigen Grundlage für den Eintritt bestimmter normativer Wirkungen überhaupt. Für den Fall der Verweisung einer Regelung auf Regelungen außerhalb ihrer selbst bedeutet dies, dass eindeutig feststehen muss, auf welchen genau identifizierbaren, konkreten Regelungstext Bezug genommen wird. Unabhängig davon, welche möglichen Anforderungen das Schriftformerfordernis des § 77 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG [hier: Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG] an die in Bezug genommene Regelung als solche stellt, ist deren exakte Kennzeichnung zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der sie in Bezug nehmenden Regelung. Die in Bezug genommene Bestimmung muss in der verweisenden Betriebsvereinbarung so genau bezeichnet werden, dass Irrtümer über ihre Identität ausgeschlossen sind (...).“.

c. Unter Beachtung der vorstehenden Ansicht des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt, ist der Grundsatz der Normenklarheit in Ziff. III. vor 1. Satz 2 Dienstvereinbarung nicht gewahrt.

aa. Zwar ist hier die in Bezug genommene Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ ausreichend konkret bezeichnet, sodass insoweit „unabhängig davon, welche möglichen Anforderungen das Schriftformerfordernis

des § 77 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG [hier: Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG] an die in Bezug genommene Regelung als solche“ (BAG v. 28. 4. 2009, a.a.O.) zu stellen sind, eine exakte Kennzeichnung der verwiesenen Regelung vorliegt. Nach Ziff. III. vor 1. Satz 2 Dienstvereinbarung sind all diejenigen Beschäftigten von einem Wechsel in die Versorgungsordnung 2010 ausgeschlossen, welche „nach der Vereinbarung Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ eine Beendigungsvereinbarung geschlossen haben oder schließen werden.

Der Kläger hatte mit seinem Aufhebungsvertrag eine Beendigungsvereinbarung in diesem Sinne abgeschlossen. Dabei ist die Verwendung des Begriffes „nach“ nicht zeitlich, also nach dem 1. Feb. 2008, sondern als „auf der Grundlage“ der Strategievereinbarung zu verstehen. Dies bestätigt sich bereits darin, dass im letzten Halbsatz der Dienstvereinbarungsregelung steht: „... oder auf dieser Grundlage abschließen werden.“ Hieraus wird hinreichend deutlich, das Wort „nach“ im ersten Satzteil ist im gleichen Sinne zu verstehen. Zudem hätten die Parteien im Falle der Verwendung dieses Wortes im rein zeitlichen Sinne nicht auf die Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ Bezug nehmen müssen, die zufälliger Weise am gewollten Stichtag abgeschlossen worden war, sondern es hätte die Anführung eines bestimmten Datums, etwa des 1. Feb. 2008, ausgereicht, nach dem die Beendigungsvereinbarung abgeschlossen hatte sein müssen.

bb. Daneben kann die Normenklarheit aber – wie hier – auch dann tangiert sein, wenn eine Informationsmöglichkeit über die in Bezug genommene Vereinbarung fehlt (vgl. etwa BAG v. 22. 8. 2006 – 3 AZR 319/05, NZA 2007, 1187, unter Rz. 22 [juris]). Ungeachtet der eingehaltenen Schriftform verlangt das Gebot der Normenklarheit, dass die in Bezug genommene Regelung schriftlich abgefasst und so konkret bezeichnet ist, dass kein Irrtum über Art und Ausmaß der verwiesenen Vereinbarung besteht (BAG 3. 5. 2006 – 1 ABR 2/05, NZA 2007, 47; BAG v. 22. 8 2006 – 3 AZR 319/05, NZA 2007, 1187; BAG v. 6. 10. 2010 – 7 ABR 80/09, NZA 2012, 50). Daneben muss sich ein potenziell Betroffener über den Inhalt der in Bezug genommenen Regelung aus dieser selbst informieren können (insbesondere BAG v. 22. 8. 2006, a.a.O., unter Rz. 22 [juris]).

aaa. Die formell wirksame und dem Schriftformerfordernis des Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG genügende Inbezugnahme der Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle

Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ führt noch nicht dazu, dass sich eine Partei aus der Dienstvereinbarungsregelung selbst unter Berücksichtigung auch der in Bezug genommenen Vereinbarung klar hatte werden können, ob – wie beim Kläger – ein bereits abgeschlossener Aufhebungsvertrag die Möglichkeit eines Wechsels der Versorgungsordnung ausschloss. Das Strategiepapier war nicht, wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 18. 3. 2014 (a.a.O., unter Rz. 21) anzunehmen scheint, nur unvollständig, sondern überhaupt nicht bekannt gemacht. In der Verhandlung vom 12. Aug. 2014 hatte der Beklagtenvertreter zudem klargestellt, dass diese Vereinbarung auch auf (evtl.) Anforderung nicht zu Lektüre herausgegeben wurde oder worden wäre.

Der Kläger war daher, wie alle anderen Normbetroffenen auf eine lediglich mündliche Erläuterung angewiesen, was in der in Bezug genommenen Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ steht, hätte er sich näher über seine nach der Dienstvereinbarung (nicht) bestehende Wechselmöglichkeit in die VO 2010 informieren wollen. Auf die bloße mündliche Erläuterung hatte bzw. hätte er sich aber nicht verlassen müssen (dazu näher nachfolgend cc.). Die nunmehr im Verlaufe des Prozesses ermöglichte Einsichtnahme in das in Bezug genommene Strategiepapier reicht ebenso wenig hin, das Gebot der Normenklarheit, die gerade auch die Führung überflüssiger Prozesse vermeiden helfen soll, zu bejahen.

Es kann vorliegend dahinstehen, ob bei Bekanntmachung des Strategiepapiers das Gebot der Normenklarheit erfüllt wäre. Bedenken könnten bestehen, als der Kläger auf Grundlage eines kommunizierten „Herkulespapiers“ den Aufhebungsvertrag abgeschlossen hatte; der Begriff „Herkules“ findet sich im Strategiepapier allerdings nicht wieder.

bbb. Die Inbezugnahme nur schriftlich niedergelegter Vereinbarungen dient zum einen dazu, dass unter den Vertragsparteien keine Zweifel über den Inhalt des in Bezug Genommenen entstehen. Daneben sollen dadurch auch Zweifel des von der Betriebs- oder Dienstvereinbarung Betroffenen über den Inhalt der in Bezug genommenen Regelung ausgeschlossen werden. Wie die Betriebs- oder Dienstvereinbarung aus Gründen der Rechtssicherheit schriftlich abgefasst sein muss (Gebot der Rechtsquellenklarheit der §§ 1 Abs. 2 TVG, § 77 Abs. 2 Sätze 1, 2 BetrVG; vgl. BAG v. 15. 4. 2008 – 1 AZR 86/07, NZA 2008, 1074, unter Rz. 17 ff.), so gilt dies in gleicher Weise für die Vereinbarung/-en, auf welche sie verweist. Ein von der Vereinbarung (ggf.) Betroffener muss sich objektiv,

nach dem Wortlaut der verwiesenen Regelung, über deren Inhalt informieren können und braucht sich nicht allein auf eine evtl. mündliche Wiedergabe des Regierten verlassen.

ccc. Vorliegend fehlt es bereits an einer Bekanntgabe des in Bezug genommenen Strategiepapiers. Wenngleich eine solche nicht ex ante mit der Dienstvereinbarung hatte erfolgen müssen, so musste zumindest die Möglichkeit bestehen, dass die von der Dienstvereinbarung erfassten Beschäftigten sich über den Inhalt der in Bezug genommenen Vereinbarung objektiv informieren könnten (vgl. dazu BAG v. 22. 8. 2006, a.a.O., unter Rz. 22 [juris]). In dem am 22. 8. 2009 entschiedenen Fall hatte der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts eine allgemeine Bekanntgabe ausreichen lassen; der Kläger habe dort die Möglichkeit der Kenntnisnahme der streitgegenständlichen Änderung der Versorgungsordnung gehabt, da diese im Staatsanzeiger veröffentlicht worden sei.

Vorliegend hatte für den Kläger keine vergleichbare auch nur allgemeine Kenntnisnahmemöglichkeit bestanden. Denn die Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ war überhaupt nicht bekanntgemacht worden und sollte, wie durch den Beklagtenvertreter im Termin vom 12. Aug. 2014 betont, auch nicht bekannt gemacht bzw. an einen Interessierten auch nur zur Lektüre herausgegeben werden. Der Kläger, wie auch sonstige unter den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung fallende Personen konnten sich über den Inhalt der Regelung der Ziff. III vor 1. Satz 2 der Dienstvereinbarung nicht näher durch Lektüre der verwiesenen Vereinbarungen informieren. Ihnen blieb allein die Möglichkeit, sich auf eventuelle mündliche Erläuterungen des Strategiepapiers zu verlassen und darauf zu vertrauen, diese würden schon stimmen. Ein solches Vorgehen ist vom Gebot der Normenklarheit gerade nicht erstrebt.

Dem kann nicht entgegengehalten werden, in den Entscheidungen des 1. und des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 3. 5. 2006 und vom 6. 10. 2010, jeweils a.a.O.) sei auf kein derartiges Bekanntmachungserfordernis abgestellt bzw. es sei nicht explizit eine Kenntnisnahmemöglichkeit der in Bezug genommenen Regelungen verlangt worden. In den, den beiden Entscheidungen zugrunde liegenden Sachverhalten hatte die in Bezug genommene Vereinbarung jeweils vorgelegen, weswegen sich die hier auftretende Problematik nicht gestellt hatte.

d. Infolge fehlender Normenklarheit der Regelung in Ziff. III. vor 1. Satz 2 der Dienstvereinbarung ist diese insoweit teilweise unwirksam. Der Ausschluss des Wechsels in die VO 2010 greift für den Kläger mithin nicht.

aa. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung führt nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit der Vereinbarung insgesamt. Das folgt aus deren Normcharakter, der es ebenso wie bei Gesetzen oder Tarifverträgen gebietet, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit der gesetzten Ordnung diese insoweit aufrechtzuerhalten, als sie auch ohne den unwirksamen Teil noch ihre ordnende Funktion entfalten kann. Demnach lässt die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen der Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Wirksamkeit der übrigen Regelungen unberührt, sofern der verbleibende Teil auch ohne diese eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (BAG v. 18. 9. 2012 – 3 AZR 431/10, NZA-RR 2013, 651, unter Rz. 60; BAG v. 11. 1. 2011 – 1 ABR 104/09, NZA 2011, 651, unter Rz. 23; BAG v. 13. 2. 2003 – 6 AZR 537/01, NZA 2003, 984, unter Rz. 25 [juris]; BAG v. 15. 5. 2001- 1 ABR 39/00, NZA 2001, 1154, unter Rz. 42 [juris]; jeweils m.w.N.; *Fitting*, BetrVG, 27. Aufl., § 77 Rz. 33; GK-BetrVG/*Kreutz*, 10. Aufl. § 77 Rz. 64; *Weber* in: *Richardi/Dörner/Weber*, BPersVG, 3. Aufl., § 77 Rz. 16).

bb. Vorliegend wird der Inhalt der Dienstvereinbarung durch die Unwirksamkeit der Regelung in Ziff. III vor 1. Satz 2 an sich nicht tangiert. Allerdings kann dadurch der Kreis derjenigen Personen, welche in die neue Versorgungsordnung wechseln können, (deutlich) erweitert sein; damit können auch die (geplanten) Aufwendungen der Beklagten für die neue Versorgungsordnung steigen.

cc. Letztlich kann aber dahinstehen, ob nach dem Vorstehenden nach der Auslegungsregel des § 139 BGB Gesamtnichtigkeit der Dienstvereinbarung anzunehmen wäre. Denn die Parteien haben in der Dienstvereinbarung eine salvatorische Klausel vereinbart, der zufolge die Unwirksamkeit einzelner Vereinbarungen, die Dienstvereinbarung im Übrigen nicht tangiert. Dieser geäußerte Parteiwille stellt das maßgebliche Beurteilungskriterium für die Gesamt- oder Teilnichtigkeit der Vereinbarung dar (GK-BetrVG/*Kreutz*, a.a.O.).

3. Über eine evtl. Ungleichbehandlung der durch Aufhebungsvertrag auf Basis des Strategiepapiers ausscheidenden Arbeitnehmer gegenüber denjenigen, die infolge Eigen-

kündigung oder (verhaltensbedingter) Arbeitgeberkündigung ausschieden, welche letztere aber in die VO 2010 wechseln konnten bzw. hätten können, war daneben nicht mehr zu entscheiden. Allerdings dürfte es an einer relevanten Ungleichbehandlung fehlen. Zum einen ist die Versorgungsordnung – nach allerdings bestrittener Einlassung der Beklagten – schlechter als die Vorgängerregelung, weswegen insoweit keine Schlechterstellung durch den verweigerten Übertritt einträte. Doch auch dann, wenn man eine, worauf der Kläger für seine Person abhebt, individuelle Besserstellung im Falle des Übertritts in die neue Versorgungsordnung annehmen wollte, wären wohl die Nachteile bei Verweigerung des Übertritts im Falle des beabsichtigten oder vorangegangenen Abschlusses einer Beendigungsvereinbarung auf Grundlage der Vereinbarung „Strategie der ... – Personelle Veränderungsprozesse – vom 01.02.2008“ durch die darin in Punkt 2.3 vorgesehene Abfindungsregelung ausgeglichen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. Dabei war die konkludent erfolgte Beschränkung der ursprünglichen Berufung im Umfang wie geschehen zu berücksichtigen.

IV. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

- 18 -

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Dr. Prael

Veh