

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 18. März 2014
- 1 AZR 807/12 -

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 28. September 2011
- 19 Ca 3630/11 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 31. Juli 2012
- 6 Sa 1138/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Dienstvereinbarung - Schriftform - Bekanntgabe

Gesetze:

BayPVG Art. 73 Abs. 2 Satz 2; BGB § 126; BetrVG § 77 Abs. 2 Satz 1
und Satz 3; ZPO § 308 Abs. 1

Leitsatz:

Das Schriftformerfordernis des Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG ist gewahrt, wenn Dienststelle und Personalrat in einer Dienstvereinbarung auf eine bereits abgeschlossene Vereinbarung verweisen und diese bei Abschluss der Dienstvereinbarung in schriftlicher Form vorliegt und eindeutig bezeichnet wird.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 807/12
6 Sa 1138/11
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. März 2014

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. März 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Seyboth für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 31. Juli 2012 - 6 Sa 1138/11 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung. 1

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Juli 1999 bis zum 31. Dezember 2010 beschäftigt. Nach dem von den Parteien im Oktober 2009 vereinbarten Aufhebungsvertrag endete das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Beklagten aus betriebsbedingten Gründen. 2

Die Beklagte schloss am 19. November 2009 mit ihrem Gesamtpersonalrat eine „Vereinbarung zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung“ (VO Umstellung). Nach deren Nr. II sollte ab dem 1. Januar 2010 eine neue Altersversorgungsregelung in Kraft treten. Nr. III VO Umstellung lautet: 3

„III. 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 BayernLB - Personelle Veränderungsprozesse - vom 01.02.2008‘ - (Instrumentarium zum Personalabbau) eine Beendigungsvereinbarung abgeschlossen haben oder auf dieser Grundlage abschließen werden.

...“



Die in Nr. III Satz 2 VO Umstellung genannte Vereinbarung (*Strategiepapier*) ist zwischen der Beklagten und ihrem Personalrat abgeschlossen worden. 4

Den Wunsch des Klägers, seine Anwartschaft in die neue Versorgungsordnung zu überführen, lehnte die Beklagte ab. 5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne trotz des Aufhebungsvertrags den Wechsel in das neue Versorgungssystem beanspruchen. Der in Nr. III Satz 2 VO Umstellung enthaltene Ausschluss sei sachlich nicht gerechtfertigt. Die Bestimmung sei nicht formwirksam vereinbart. Das dort in Bezug genommene Strategiepapier sei nie veröffentlicht oder den Mitarbeitern zugänglich gemacht worden. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7

1. die Beklagte zu verurteilen, die bis zum 31. Dezember 2010 verdienten Anwartschaften des Klägers in der betrieblichen Altersversorgung ab dem 1. Januar 2010 nach den Regelungen der „Versorgungsordnung 2010“ gemäß Dienstvereinbarung vom 19. November 2009 zu behandeln;
 2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger so zu stellen, als ob er einem Angebot zum Wechsel des Versorgungssystems gemäß Nr. III. 2. fristgemäß zugestimmt hätte;
- hilfsweise
- die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger anzubieten, seine Versorgungsanwartschaften - rückwirkend zum 1. Januar 2010 in die „Versorgungsordnung 2010“ gemäß Dienstvereinbarung vom 19. November 2009 - zu überführen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Anträge beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die erstinstanzlich noch anders formulierten Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Auslegung der neu formulierten Anträge die Beklagte zur Annahme eines vom Kläger abgegebenen Angebots verurteilt, seine bis zum 31. Dezember 2009 erworbenen Versor- 9



gungsansprüche gemäß Dienstvereinbarung vom 19. November 2009 in die Versorgungsordnung 2010 zu überführen und ihn ab 1. Januar 2010 nach dieser Versorgungsordnung zu versichern. Mit der Revision beantragt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht entsprochen werden. In der vom Berufungsgericht tenorierten Fassung ist der Hauptantrag zwar zulässig. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings zu Unrecht die Regelung in Nr. III Satz 2 VO Umstellung für unwirksam gehalten. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden, ob der Kläger einen Anspruch auf Annahme seines Angebots auf Überführung seiner Anwartschaft in das neu geschaffene Versorgungssystem hat. Dies führt unter Aufhebung des angefochtenen Urteils zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz.

10

I. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der Klageanträge nicht § 308 Abs. 1 ZPO verletzt. Der Entscheidungsausspruch im angefochtenen Urteil betrifft keinen anderen Streitgegenstand als den vom Kläger zur Entscheidung gestellten.

11

1. Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist ein Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. Umgekehrt darf die beklagte Partei nicht zu etwas anderem verurteilt werden als zu dem, worauf sie ihre Verteidigung einrichten musste. Das Gericht darf und muss aber ein Weniger zuerkennen, wenn ein solches Begehren im jeweiligen Sachantrag enthalten ist. Etwas anderes gilt, wenn es sich nicht um ein Weniger, sondern um ein Aliud handelt. Ob dies der Fall ist, hängt von den konkreten Umständen und Ansprü-

12



chen sowie dem erkennbaren Begehren des Klägers ab (*BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 22*). Diesem steht das Recht zu, den Streitgegenstand durch seinen Antrag zu bestimmen. Entscheidend sind nicht allein die wörtlichen Formulierungen von Antrag und Urteilsausspruch, sondern deren - ggf. durch Auslegung zu ermittelnden - streitgegenständlichen Inhalte. Dazu sind die Anträge möglichst so auszulegen, dass sie die von der klagenden Partei erstrebte Sachentscheidung zulassen (*vgl. BAG 17. September 2013 - 1 ABR 24/12 - Rn. 10*).

2. Danach liegt ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO nicht vor. 13

Die ursprünglichen Leistungsanträge waren zwar wegen fehlender Vollstreckbarkeit nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das Landesarbeitsgericht war aber entsprechend dem vom Kläger schriftsätzlich beschriebenen Klageziel zur Auslegung seiner Anträge berechtigt und auch verpflichtet (§ 139 Abs. 1 Satz 2 ZPO). Dieser wollte die Überführung seiner Anwartschaft in das neue Versorgungssystem erreichen. Dazu hatte er die Beklagte vorprozessual um die Abgabe eines entsprechenden Angebots gebeten, was die Beklagte jedoch abgelehnt hat. Anders als von der Revision angenommen, wollte der Kläger neben diesem Klageziel nicht noch die gesonderte Feststellung erreichen, dass er beim Wechsel in das neue Versorgungssystem eine Prämie beanspruchen kann. Dies hat der Kläger in der Berufungsinstanz ausdrücklich klargestellt. Das Landesarbeitsgericht konnte seine Ausführungen in der Klageschrift als ein für die Überführung notwendiges Angebot ansehen, dessen Annahme er von der Beklagten verlangt. Es ist auch weder ersichtlich noch von der Beklagten dargetan, dass deren Rechtsverteidigung gegen den erhobenen Anspruch durch die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung verkürzt wird. 14

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist Nr. III Satz 2 VO Umstellung nicht nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. 15



1. Dienststellenleitung und Gesamtpersonalrat haben bei Abschluss der VO Umstellung das Schriftformerfordernis des Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG gewahrt. 16
- a) Nach § 126 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BGB muss die Urkunde, wenn durch Gesetz die schriftliche Form vorgeschrieben ist, vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen, die das gesamte formbedürftige Rechtsgeschäft enthalten muss. Bezugnahmen sind unzulässig, wenn sich Angaben, die für den Vertragsinhalt wesentlich sind, ausschließlich aus Umständen außerhalb der Urkunde ergeben. Diese sich aus dem Übereilungsschutz von Verträgen ergebenden Anforderungen finden auf das Schriftformgebot des Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG jedoch keine Anwendung. Beim Abschluss von Dienstvereinbarungen soll die Schriftform Zweifel über den Inhalt der vereinbarten Normen ausschließen. Die Normunterworfenen müssen aus der Verweisung nur erkennen können, welchen Inhalt die abgeschlossene Dienstvereinbarung hat. Dies erfordert, dass das Bezugsobjekt bei Abschluss der Dienstvereinbarung in schriftlicher Form vorliegt und von einem darauf bezogenen Verweis in eindeutiger Form bezeichnet wird (*vgl. BAG 3. Juni 1997 - 3 AZR 25/96 - zu II 1 b aa der Gründe*). 17
- b) Diesen Anforderungen genügt die VO Umstellung. 18
- aa) Die Vertragsurkunde ist gemäß Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG von dem Dienststellenleiter und dem Gesamtpersonalratsvorsitzenden unterzeichnet worden. Das Formerfordernis ist auch in Bezug auf das von der Beklagten und ihrem Personalrat unterzeichnete Strategiepapier erfüllt, das Gegenstand der in Nr. III Satz 2 VO Umstellung enthaltenen Verweisung ist. Von der Bezugnahme umfasst ist der gesamte Inhalt des Strategiepapiers. Dienststellenleiter und Gesamtpersonalrat haben sich nicht darauf beschränkt, nur einen Teil des Strategiepapiers in die VO Umstellung einzubeziehen. Dessen Inhalt musste zur 19



Wahrung des Formerfordernisses allerdings weder in der VO Umstellung wiederholt noch musste ein unterzeichnetes Exemplar des Strategiepapiers mit der VO Umstellung körperlich verbunden werden. Die in deren Nr. III Satz 2 enthaltene Bezeichnung des Strategiepapiers sorgt für ausreichende Rechtssicherheit. Die von der VO Umstellung erfassten Beschäftigten können erkennen, welchem Personenkreis die Vertragsschließenden die Überführung von Anwartschaften in das neu geschaffene Versorgungssystem ermöglicht haben.

- bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist das Schriftformerfordernis des Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG nicht von der Bekanntgabe der in Bezug genommenen Regelung abhängig. Das Publikationserfordernis setzt vielmehr eine unter Wahrung des Schriftformerfordernisses vereinbarte Dienstvereinbarung voraus. Für die Einhaltung des Schriftformgebots ist es daher ohne Bedeutung, ob auch die in Bezug genommene Dienstvereinbarung in der Dienststelle in geeigneter Form vollständig oder nur in Teilen bekannt gemacht worden ist. Die für den Abschluss einer Dienstvereinbarung notwendige Willensübereinstimmung zwischen Dienststellenleiter und Personalrat ist ausreichend dokumentiert, wenn die Bezugnahme auf das außerhalb der Urkunde bestehende Schriftstück von den Unterschriften der unterzeichnenden Personen umfasst ist. 20
2. Die VO Umstellung ist auch nicht deswegen unwirksam, weil das in deren Nr. III Satz 2 in Bezug genommene Strategiepapier nicht vollständig in der Dienststelle bekannt gemacht worden ist. 21
- a) Dienstvereinbarungen nach Art. 73 BayPVG bedürfen zu ihrer Wirksamkeit keiner gesonderten Bekanntmachung. Nach dessen Abs. 2 Satz 2 sind sie von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen. Bei dem so normierten Publizitätserfordernis handelt es sich nicht um eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Dienstvereinbarung (*zur gleichlautenden Vorschrift in § 74 LPersVG BE: BVerwG 9. März 2012 - 6 P 27/10 - Rn. 11*), sondern um eine aus dem personalvertretungsrechtlichen Rechtsverhältnis er- 22



gebende Pflicht der Dienststelle. Nicht dem Personalrat, sondern dem Dienststellenleiter obliegt es, die in der Dienststelle Beschäftigten über die mit dem Personalrat gemeinsam beschlossene Dienstvereinbarung in geeigneter Weise zu informieren. Anders als gesetzliche Regelungen oder solche in einer Rechtsverordnung unterliegt die Bekanntmachung von Rechtsnormen einer Dienstvereinbarung wegen ihrer auf die Dienststelle beschränkten Wirkung nicht dem Verkündungserfordernis, sondern nur einer hierfür geeigneten Bekanntmachung in der Dienststelle. Durch Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG ist sichergestellt, dass die Normunterworfenen aufgrund der Bekanntmachung durch den Dienststellenleiter von den sich aus der Dienstvereinbarung für sie ergebenden Rechten und Pflichten Kenntnis erlangen können. Dies genügt den für Normenverträge geltenden rechtsstaatlichen Anforderungen und entspricht der für Betriebsvereinbarungen nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG geltenden Rechtslage (*BAG 17. April 2012 - 3 AZR 400/10 - Rn. 40*).

b) Zwar hat die Beklagte ihre sich aus Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG ergebende Pflicht nur ungenügend erfüllt. Aufgrund der Verweisung in Nr. III Satz 2 VO Umstellung war sie nicht nur zu deren Bekanntmachung, sondern auch zu der des Strategiepapiers verpflichtet. Diese Pflichtverletzung lässt die Wirksamkeit der VO Umstellung jedoch unberührt, weil deren Gültigkeit nicht von einem besonderen Publizitätserfordernis abhängt.

III. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist insgesamt aufzuheben und der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückzuverweisen. Der Senat kann über den mit der Klage erhobenen Anspruch wegen der unzureichenden Feststellungen des Berufungsgerichts zum Inhalt des Strategiepapiers nicht in der Sache entscheiden. Darüber hinaus muss der Kläger Gelegenheit zu ergänzendem Vorbringen zu dem ihm gegenwärtig noch nicht vollständig bekannten Strategiepapier erhalten. Die Beklagte hat dieses bisher nur in Auszügen vorgelegt. Dies ist wegen der in Nr. III Satz 2 VO Umstellung enthaltenen Bezugnahme auf das gesamte Strategiepapier nicht ausreichend. Der Inhalt von betrieblichen Normen

23

24



ist nach § 293 Satz 2 ZPO als Bestandteil des auf den Sachverhalt anzuwendenden Rechts in Gänze zu ermitteln und daraufhin zu überprüfen, ob er den erhobenen Anspruch betrifft.

Schmidt

Linck

Koch

Alfred Wisskirchen

M. Seyboth

