BAG v. 22.12.2009 - 3 AZR 136/08

Leitsatz
Leitsatz:

Diese Entscheidung enthält keinen zur Veröffentlichung bestimmten Leitsatz.

Gesetz(e):
BGB § 133; BGB § 157; Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden; BetrAVG § 1b Abs. 1 S. 4; Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz; GG Art. 140 i.V.m. WRV Art. 137 Abs. 3

Instanzenzug:
LAG München, 9 Sa 473/07 19.12.2007 02.04.2007

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihm zustünden, wenn er in der Zeit vom 1. Januar 1974 bis zum 15. August 2004 bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (Zusatzversorgungskasse) versichert worden wäre.

Die Beklagte, als Bischöflicher Stuhl der Katholischen Kirche eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, beschäftigte den am 15. August 1941 geborenen schwerbehinderten Kläger im Zeitraum vom 1. Januar 1974 bis zum 15. August 2004, zunächst als Redakteur und schließlich als Chefredakteur des von der Beklagten im Verlag Bistumsblatt (Verlag) herausgegebenen Bistumsblatts.

Die nicht tarifgebundene Beklagte ist Mitglied der Zusatzversorgungskasse. Die außerhalb des Verlages tätigen Mitarbeiter meldete die Beklagte bei der Zusatzversorgungskasse, die im Verlag beschäftigten Redakteure bei der Versorgungswerk der Presse GmbH (Versorgungswerk der Presse) an; den übrigen Verlagsmitarbeitern erteilte die Beklagte keine Versorgungszusage.

Die Satzung der Zusatzversorgungskasse enthielt in der Fassung vom 1. Juli 1973 (ZVK-Satzung) ua. folgende Bestimmungen:

"§ 15

Anmeldung

...

(2) Das Mitglied hat die der Versicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmer bei der Kasse unverzüglich schriftlich anzumelden. ...

§ 17

Ausnahmen von der Versicherungspflicht

...

(3) Versicherungsfrei ist ... ein Arbeitnehmer, der

...

d) für das bei dem Mitglied bestehende Arbeitsverhältnis auf Grund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bundesbahn-Versicherungsanstalt Abt. B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören muß ..."

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

Unter dem 15. Januar 1991 fasste der damalige Direktor des Verlages, G, den der damalige Bischof unter dem 13. Dezember 1963 bevollmächtigt hatte, "den Verlag 'Bistumsblatt' rechtsverbindlich zu vertreten", einen "Beschluss" folgenden Inhalts:

"Der Verlag Bistumsblatt (Körperschaft des öffentlichen Rechts, Herausgeber: Der Bischöfliche Stuhl) beantragt, zum Zwecke der zusätzlichen Berufsunfähigkeit-, Erwerbsunfähigkeit- sowie Alters- und Hinterbliebenenversorgung seiner Arbeitnehmer mit Wirkung vom 1.1.1991 als Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden aufgenommen zu werden."

Mit Schreiben vom 29. Januar 1991 stellte G bei der Zusatzversorgungskasse einen Antrag, der auszugsweise folgenden Wortlaut hatte:

"1. Der ... Verlag Bistumsblatt, Körperschaft d. öffentl. Rechts beantragt auf Grund des Beschlusses ... der Geschäftsleitung vom 15.1.1991 zum Zwecke der zusätzlichen Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- sowie Alters- und Hinterbliebenenversorgung seiner/ihrer Arbeitnehmer die Aufnahme in die Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden mit Wirkung vom 1. Januar 1991 ...

5. (Ungefähre) Anzahl der derzeit beschäftigten, versicherungspflichtigen Arbeitnehmer (§§ 16, 17, 18, 22 und 83 der Satzung): 18"

In der Folgezeit lehnte die Zusatzversorgungskasse den Antrag mit der Begründung ab, der Verlag könne mangels Rechtspersönlichkeit nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse werden. Der Kläger erhielt durch den damaligen Verlagsassistenten S sowohl von dem Beschluss als auch von dem erfolglosen Versuch, für den Verlag eine Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungskasse zu begründen, Kenntnis.

Unter dem 29. April 1992 schlossen die Parteien einen schriftlichen "Dienstvertrag", der ua. folgende Regelungen vorsah:

"1. Herr R übernimmt ... ab 1. Februar 1992 die Chefredaktion des Bistumsblatt.

...

5. Herr R ist Angestellter des Verlages Bistumsblatt. Sein monatliches Bruttogehalt beträgt ab 1.2.1992 DM 10.200,00 (plus 10% Treueprämie), das am Ende des jeweiligen Monats auszuzahlen ist. Die Anpassung des Gehalts, des Urlaubsgeldes und der Weihnachts-Gratifikation, richtet sich nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen. ...

7. ... Für die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, sowie für alle in diesem Dienstvertrag nicht geregelten Fragen, werden die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifs für Redakteure an Tageszeitungen übernommen.

Das Gleiche gilt für den Todesfall.

...

11. Für die Kündigung dieses Vertrages gilt die für alle Angestellten der Diözese geltende Regelung nach §53, §54, §55 des Bundes-Angestelltentarifs (BAT) ..."

Im Laufe des Jahres 1997 teilte die Beklagte in einem "Informationsheft für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözese und des Bischöflichen Stuhls Stand: 1.7.1997" (Informationsheft) ua. Folgendes mit:

"Vorwort

...

Das Ihnen vorliegende Informationsheft ... kann Ihnen vielleicht erste Antworten auf Fragen geben, die sich aus dem Anstellungsverhältnis bei der Diözese ergeben können.

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

...

Arbeitsvertragliche Grundlagen

...

Für die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum gelten die von der Bayerischen Regional-KODA (scil. 'Kommission zur Schaffung eines eigenen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens') beschlossenen und vom Bischof in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen.

Dabei finden Anwendung:

- Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD):

- Teil A: Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte (ehemals BAT/BL und VKA).

...

Zusatzversorgung

Zum Zwecke der zusätzlichen Berufs- und Erwerbsunfähigkeits- sowie der Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versichert.

Für die Versicherung ist die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden in der jeweiligen Fassung maßgebend."

Mit Ablauf einer bis zum 31. Dezember 2001 währenden Übergangszeit stellte die Zusatzversorgungskasse ihr Versorgungssystem auf ein Punktemodell um, welches eine Versorgung ohne Anrechnung anderweitiger Renten vorsieht.

Seit dem 1. September 2004 bezieht der Kläger eine gesetzliche Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Höhe von 1.767,91 Euro monatlich nebst einer monatlichen Zusatzrente des Versorgungswerks der Presse in Höhe von 1.025,50 Euro.

In einem zum Aktenzeichen 8 Ca 3117/05 geführten Parallelverfahren gab das Arbeitsgericht Regensburg der Klage eines Verlagsmitarbeiters gegen die Beklagte statt, ohne dass die Beklagte gegen das Urteil Rechtsmittel einlegte.

Der Kläger hat die Rechtsansicht vertreten, die Beklagte habe es als Mitglied der Zusatzversorgungskasse pflichtwidrig unterlassen, ihn bei dieser zur Zusatzversorgung anzumelden und für die Zeit des Beschäftigungsverhältnisses Beiträge zu entrichten. Die Beklagte habe ihm durch die Publikation des Informationsheftes eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse zugesagt. Zumindest habe eine inhaltsgleiche, auf dem Arbeitsvertrag fußende Nebenpflicht bestanden, da die Beklagte ihre Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungskasse im Betrieb verlautbart habe. Darüber hinaus sei sie aus Gründen der Gleichbehandlung mit den außerhalb des Verlages beschäftigten Mitarbeitern verpflichtet, ihm eine Versorgung zu verschaffen, die ihrer Art und ihrem Inhalt nach einer Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse entspreche. In diesem Zusammenhang hat der Kläger behauptet, die Beklagte habe dem für das Bistumsblatt tätigen Redakteur D eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse zugesagt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 74.972,08 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 2.181,88 Euro seit dem 1. Oktober, 1. November und 1. Dezember 2004, 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni und 1. Juli 2005, aus jeweils 2.203,70 Euro seit dem 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November und 1. Dezember 2005, 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni und 1. Juli 2006 sowie aus jeweils 2.225,74 Euro seit dem

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November und 1. Dezember 2006 sowie 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni und 1. Juli 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte ist der Auffassung gewesen, der Kläger unterliege nach § 17 ZVK-Satzung nicht der Versicherungspflicht. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wirke nicht anspruchsbegründend, da die arbeitsvertragliche Absprache der Parteien, der zufolge auf das Arbeitsverhältnis die Vorschriften der Tarifverträge für Redakteure an Tageszeitungen Anwendung fänden, dem Anspruch auf Gleichbehandlung vorgehe. Im Übrigen sei eine Differenzierung zwischen den Mitarbeitern des Bistumsblatts auf der einen und den übrigen Arbeitnehmern auf der anderen Seite rechtlich zulässig, da beide Gruppen im Hinblick auf die unterschiedlichen Tarifwerke, welche auf sie Anwendung fänden, nicht miteinander vergleichbar seien. Während für die Verlagsmitarbeiter die Tarifverträge für den Bereich der Presse gölten, habe sie mit den übrigen Mitarbeitern die Anwendung des ABD vereinbart. Zudem unterscheide sich der Kläger von den anderen Mitarbeitern durch seine Stellung als Redakteur, die hieran anknüpfende erheblich höhere Vergütung und den Umstand, dass er Versorgungsleistungen des Versorgungswerks der Presse beanspruchen könne. Selbst wenn man eine Vergleichbarkeit annehme, sei eine Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt, da der Kläger - im Gegensatz zu den übrigen Beschäftigten - in der Lage sei, eigenverantwortlich für den Versorgungsfall vorzusorgen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als zurzeit unbegründet abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Berufung des Klägers die Klage "endgültig" abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Gründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht der geltend gemachte Verschaffungsanspruch nicht zu.

Die Beklagte hat dem Kläger keine Zusage erteilt, die eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse zum Inhalt hat. Das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen, das in § 25 ABD für Arbeitnehmer einen Anspruch auf Versorgung nach der Satzung der Zusatzversorgungskasse vorsieht, ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anzuwenden. Die verlautbarte Mitgliedschaft der Beklagten in der Zusatzversorgungskasse begründet keinen Vertrauenstatbestand zugunsten des Klägers. Schließlich verstieß die Beklagte, indem sie den Kläger nicht bei der Zusatzversorgungskasse anmeldete, nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

I. Die Beklagte hat dem Kläger keine auf eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse gerichtete Zusage erteilt. Der vom 15. Januar 1991 datierende Beschluss G, den Verlag bei der Zusatzversorgungskasse anzumelden, stellt ebenso wenig eine den Kläger begünstigende Gesamtzusage dar wie die Publikation des Informationshefts im Juli 1997.

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. Ist der Zusage zufolge die Versorgung über einen externen Versorgungsträger durchzuführen, folgt aus der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung, dass der Arbeitgeber die Versicherungsleistungen oder zumindest gleichwertige Leistungen gegebenenfalls selbst zu erbringen hat, wenn der Versorgungsträger die betriebsrentenrechtlichen Ansprüche des Arbeitnehmers nicht erfüllt (vgl. BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 20, BAGE 123, 82). Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer nach den Satzungsbestimmungen des Versorgungsträgers - wie im Streitfall wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - nicht nachversichert werden kann (vgl. BAG 13. November 2007 - 3 AZR 191/06 - Rn. 24, BAGE 125, 1; 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - aaO.).

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

2. Der Beschluss des damaligen Verlagsdirektors, G, für den Verlag eine Mitgliedschaft bei der Zusatzversorgungskasse zu begründen, stellt keine Gesamtzusage dar.

a) Eine Gesamtzusage liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einseitig bekannt gibt, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt festgelegten Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt. Der Arbeitnehmer erwirbt einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistung, wenn er die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ohne dass es einer gesonderten Erklärung der Annahme des in der Zusage enthaltenen Angebots bedarf (vgl. BAG 4. Juni 2008 - 4 AZR 421/07 - Rn. 24, AP BGB § 151 Nr. 4). Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen (BAG 11. Dezember 2007 - 1 AZR 953/06 - Rn. 13, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 37 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 22).

Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich gemäß §§ 133, 157 BGB nach den für Willenserklärungen geltenden Regeln. Gesamtzusagen sind als "typisierte Willenserklärungen" nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen. Maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers (BAG 16. Oktober 2007 - 9 AZR 170/07 - Rn. 15, BAGE 124, 210). Die Auslegung der Gesamtzusage durch das Berufungsgericht unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (vgl. BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 463/04 - zu II 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 59 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 46).

b) Unter Anwendung dieser Rechtsgrundsätze ist der Beschluss vom 15. Januar 1991 nicht als Gesamtzusage zu qualifizieren. Es fehlt an einer Bekanntgabe an die Belegschaft.

Eine Gesamtzusage verlangt die Bekanntgabe eines Leistungsversprechens an die Belegschaft. Akte der internen Willensbildung reichen nicht aus (BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - zu B III 2 der Gründe, BAGE 113, 327), denn interne Beschlüsse sind als solche nicht mit der Abgabe einer Willenserklärung gegenüber der Belegschaft verbunden (vgl. BAG 19. Januar 1999 - 9 AZR 667/97 - zu I 1 der Gründe). Die Beklagte gab den Beschluss vom 15. Januar 1991 der Belegschaft nicht bekannt. Die Kenntnis des Klägers rührte von einer Mitteilung des damaligen Verlagsassistenten S her, der nicht zur rechtsgeschäftlichen Vertretung der Beklagten berufen war. Der darlegungs- und beweisbelastete Kläger hat Umstände, die darauf schließen ließen, Herr S habe Vollmacht gehabt, die Beklagte zu verpflichten, nicht vorgetragen; im Übrigen sind sie nicht ersichtlich.

c) Entsprechendes gilt für den erfolglosen Versuch G, mit Antrag vom 29. Januar 1991 für den Verlag eine Mitgliedschaft bei der Zusatzversorgungskasse zu begründen. Der Kläger erhielt durch Herrn S, nicht aber durch einen vertretungsberechtigten Mitarbeiter der Beklagten von dem Antrag Kenntnis.

d) Das Informationsheft, das die Beklagte im Jahre 1997 erstellte und publizierte, beinhaltet keine den Kläger begünstigende Gesamtzusage.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Publikation zeitige keine Rechtswirkungen. Die Beklagte habe sich - für die Mitarbeiter ersichtlich - nicht rechtlich binden wollen. Eine Information weise im Gegensatz zu einer Willenserklärung auf einen Zustand hin, ohne Rechtspositionen zu begründen. Dies gelte insbesondere in Fällen, in denen ein Arbeitgeber, der unterschiedliche Arbeitnehmergruppen beschäftige, eine pauschale Information an sämtliche Mitarbeiter richte. Dem ist im Ergebnis zuzustimmen.

bb) Der Wortlaut des Informationsschreibens legt die Annahme einer Gesamtzusage nahe. Wenn die Beklagte ihre Arbeitnehmer davon in Kenntnis setzte, sie würden "zum Zwecke der zusätzlichen Berufs- und Erwerbsunfähigkeits- sowie der Alters- und Hinterbliebenenversorgung ... bei der Zusatzversorgungskasse ... versichert", konnten die Adressaten die Erklärung uU dahingehend verstehen, die Beklagte sage ihnen eine Versorgung zu. Insbesondere die Formulierung "wird ... versi-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

chert" deutet nicht auf eine Information über einen bestehenden Zustand, sondern - trotz ihrer passivischen Einkleidung - auf ein Tätigwerden der Beklagten hin. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts spricht die Bezeichnung einer Verlautbarung als "Information" - hierauf weist der Kläger in der Revisionsbegründung zu Recht hin - nicht gegen die Annahme einer Gesamtzusage (vgl. BAG 4. Juni 2008 - 4 AZR 421/07 - Rn. 6 bis 8, AP BGB § 151 Nr. 4: "Informationsschreiben"; 11. Dezember 2007 - 1 AZR 953/06 - Rn. 5, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 37 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 22: "Informationen H GmbH"; 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - BAGE 103, 151: "Personalinformation").

Die Frage, ob dem Informationsheft ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zukommt, kann der Senat jedoch offenlassen, da der Kläger, eine Gesamtzusage unterstellt, nicht zu deren Adressaten zählte. Dies folgt aus dem systematischen Zusammenhang, in den die Information über die Zusatzversicherung eingebettet war. Wenn es in demselben Informationsheft, in dem sich der Passus über die Zusatzversorgung fand, unter der Überschrift "Arbeitsvertragliche Grundlagen" hieß, für die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter im Bistum gölten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Bischof in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen, engte dieser Hinweis den Kreis der gegebenenfalls begünstigten Arbeitnehmer ein. Mit der Verknüpfung dieser beiden Informationen in einem Heft machte die Beklagte den Erklärungsempfängern gegenüber hinreichend deutlich, dass sie eine Versorgungszusage - eine solche unterstellt - nur an die Arbeitnehmer richte, auf deren Arbeitsverhältnisse sie die genannten Regelungen zum Zeitpunkt der Information anwendete. Der Kläger gehörte nicht zu dieser Gruppe. Die Parteien waren bei Abschluss des vom 29. April 1992 datierenden Arbeitsvertrages übereingekommen, ihr Arbeitsverhältnis ergänzend den Regelungen der jeweils gültigen Tarifverträge für Redakteure an Tageszeitungen, nicht aber den ABD-Bestimmungen zu unterstellen.

II. Das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen gewährt dem Kläger keinen Anspruch auf die begehrten Versorgungsleistungen. Da die Parteien die Anwendung des kirchlichen Regelungswerks nicht vereinbarten, vermag der Kläger den Klageanspruch nicht mit Erfolg auf § 25 Abs. 2 ABD zu stützen.

1. Der Arbeitsvertrag vom 29. April 1992 nimmt nicht auf das Regelungswerk des ABD, sondern in Nr. 5 Satz 3 und Nr. 7 Satz 3 auf die Mantel- und Gehaltstarifverträge der Redakteure an Tageszeitungen und in Nr. 11 auf ausgewählte Vorschriften des BAT Bezug.

2. Die in dem Informationsheft unter dem Gliederungspunkt "Arbeitsvertragliche Grundlagen" enthaltene Mitteilung, für die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter im Bistum gölten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Bischof in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen, änderten die in dem Arbeitsvertrag enthaltenen Bezugnahmeklauseln nicht.

III. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Mitgliedschaft der Beklagten in der Zusatzversorgungskasse keine Versorgungsrechte des Klägers begründete. § 15 Abs. 2 Satz 1 ZVK-Satzung entfaltete als Satzungsbestimmung, die allein Mitgliedern der Zusatzversorgungskasse Pflichten auferlegt, keine Außenwirkung zugunsten des Klägers.

1. Allein aus dem Beitritt des Arbeitgebers zu einer selbständigen Versorgungseinrichtung kann der Arbeitnehmer noch nicht das Recht herleiten, an dem Versorgungszweck der Einrichtung beteiligt zu werden (vgl. BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 69/99 - zu B II 1 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 56 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 71). Die in der Satzung einer Versorgungseinrichtung statuierte Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer zur Zusatzversorgung anzumelden, begründet für den betroffenen Arbeitnehmer keinen vertraglichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine der Satzung entsprechende Versorgungszusage (vgl. BAG 10. März 1992 - 3 AZR 81/91 - zu 1 b der Gründe, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 34 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 58). Erst wenn der Arbeitgeber seinen Beitritt zu einer Versorgungseinrichtung im Betrieb verlautbart, erwächst für den einzelnen Arbeitnehmer ein vertraglicher Anspruch da-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

rauf, dass ihn der Arbeitgeber, sofern die Satzung der Versorgungseinrichtung dies zulässt, zu der Versorgungseinrichtung anmeldet (vgl. BAG 10. März 1992 - 3 AZR 81/91 - aaO.). Durch die Verlautbarung und praktizierte Mitgliedschaft in der Versorgungseinrichtung führt der Arbeitgeber den Versorgungsgedanken in das Arbeitsverhältnis ein und schafft zugunsten des Arbeitnehmers einen Vertrauenstatbestand des Inhalts, dem Arbeitnehmer eine Versorgung zu gewähren (vgl. BAG 12. Juli 1968 - 3 AZR 218/67 - zu II 3 der Gründe, AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 128 = EzA BGB § 242 Nr. 18).

2. Im Streitfall fehlt es aber, worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht hinweist, auf Seiten des Klägers an einem rechtlich schutzwürdigen Vertrauen. Selbst wenn man zu seinen Gunsten unterstellt, dass er nicht nach § 17 Abs. 3 ZVK-Satzung von der Versicherungspflicht ausgenommen war, durfte er - anders als Arbeitnehmer ohne Versorgungszusage - nicht darauf vertrauen, die Beklagte werde ihm neben der Versorgung durch das Versorgungswerk der Presse eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse gewähren. Die Beklagte brachte durch die Anmeldung des Klägers beim Versorgungswerk der Presse hinreichend deutlich zum Ausdruck, seine Versorgung auf diesem Wege sicherstellen zu wollen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Versorgungsleistungen der beiden Versorgungsträger gleichwertig sind. Wollte man anders urteilen, bedeutete dies, dass ein Arbeitgeber, der die betriebliche Altersversorgung über mehrere Versorgungsträger durchführt, verpflichtet wäre, durch die Anmeldung eines jeden Arbeitnehmers bei jedem Versorgungsträger gegebenenfalls mehrfache Versorgungsansprüche zu begründen. Ein solches Vertrauen des Arbeitnehmers ist nicht schutzwürdig.

3. Der vom 15. Januar 1991 datierende Beschluss des damaligen Verlagsdirektors, G, ändert hieran ebenso wenig wie der an die Zusatzversorgungskasse gerichtete Antrag vom 29. Januar 1991. Es fehlt an einer auf die Verlagsmitarbeiter zielenden Verlautbarung der Beklagten, die auf Seiten des Klägers einen Vertrauenstatbestand hätte begründen können.

IV. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz begründet im Streitfall keine Rechte des Klägers.

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des in Art. 3 Abs. 1 GG statuierten Gleichheitssatzes. Nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (§ 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung, nunmehr § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG) ist der Gleichbehandlungsgrundsatz eine selbständige, betriebsrentenrechtliche Anspruchsgrundlage, wenn der Verstoß gegen diesen Grundsatz nur dadurch zu beseitigen ist, dass die begünstigende Regelung auch auf die benachteiligten Arbeitnehmer angewandt wird. Trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit hat der Arbeitgeber bei der Leistungsgewährung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, wenn er die Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt (BAG 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - Rn. 11, NZA 2009, 1202).

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Dem Arbeitgeber ist nicht nur eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe untersagt; bildet er Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss auch die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Die Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Eine Gruppenbildung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung der Personenkreise keine billigenswerten Gründe gibt (BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 24/07 - Rn. 21, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 16).

Der Gleichbehandlungsgrundsatz beansprucht über die Betriebsgrenzen hinaus Geltung für das gesamte Unternehmen. Dies gilt jedenfalls in den Fällen, in denen eine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt ist, sondern sich auf alle oder meh-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

rere Betriebe des Unternehmens bezieht (vgl. BAG 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - Rn. 16, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 206 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 19). Eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Betrieben ist nur zulässig, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt (vgl. BAG 8. November 2006 - 5 AZR 5/06 - Rn. 21, BAGE 120, 97, zu Dienststellen im Geschäftsbereich eines Ministeriums).

2. Diese Grundsätze gelten auch für die Beklagte, die als Kirche den grundrechtlichen Schutz des Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV genießt. Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV garantiert den Religionsgesellschaften, also auch den Kirchen, die Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten. Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung (BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 354/05 - Rn. 40, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 203 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 11, unter Hinweis auf BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - BVerfGE 70, 138, 165).

3. Die Zusage der Beklagten an die außerhalb des Verlages tätigen Mitarbeiter, ihnen eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse zu gewähren, ist ebenso am Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen wie die - zugunsten des Klägers unterstellte - Zusage, welche die Beklagte dem für sie tätigen Redakteur D erteilte.

a) Indem die Beklagte den außerhalb des Verlages tätigen Arbeitnehmern eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse zusagte, die Redakteure des Verlages bei dem Versorgungswerk der Presse anmeldete und den übrigen Verlagsmitarbeitern keine Versorgungszusage erteilte, bildete die Beklage drei Gruppen, die sie in betriebsrentenrechtlicher Hinsicht unterschiedlich behandelte. Die unterschiedliche Behandlung der Gruppe der Redakteure im Verhältnis zu der Gruppe der außerhalb des Verlages tätigen Arbeitnehmer ist durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Der Frage, ob die Beklagte gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstieß, indem sie den übrigen Verlagsmitarbeitern keine Versorgung zusagte, braucht der Senat nicht nachzugehen, da der Kläger dieser Gruppe nicht angehört.

aa) Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen, insbesondere unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Billigenswert sind dabei Differenzierungsgründe, die unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistung auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und nicht gegen verfassungsrechtliche oder sonstige übergeordnete Wertentscheidungen verstoßen (vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 b der Gründe, BAGE 104, 205). Entscheidend ist, wie der Arbeitgeber sich tatsächlich verhielt und ob es dafür tragfähige Gründe gab (vgl. BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - zu B II 5 a der Gründe, BAGE 124, 22). Dabei richtet sich die Beurteilung nach dem Zweck der Leistung (BAG 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - BAGE 114, 179, 183). Unter dessen Berücksichtigung müssen die Merkmale, an die die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen (BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 - Rn. 21, EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 3).

bb) Die Anmeldung der Redakteure des Verlages zum Versorgungswerk der Presse rechtfertigt die aufgezeigte Ungleichbehandlung der von der Beklagten gebildeten Gruppen. Maßgeblich ist der Gesichtspunkt der Portabilität von Versorgungsanwartschaften. Das Interesse, durch die Wahl des Versorgungsträgers die Portabilität der Versorgungsanwartschaften zu erleichtern, entspricht grundsätzlich sowohl dem Interesse der Beklagten als auch dem Interesse der von ihr beschäftigten Redakteure. Zum einen erhöht eine Anmeldung von Redakteuren bei dem Versorgungswerk der Presse die Chancen der Beklagten, für ihren Verlag fachlich qualifizierte Redakteure zu gewinnen. Zum anderen erleichtert sie den Redakteuren, den Verlag zu wechseln. Das Versorgungswerk der Presse, das von dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger, dem Verband Deutscher Zeitschriftenverleger, dem Deutschen Journalisten-Verband und der Vereinten Dienstleistungsgewerk-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

schaft ver.di als Gesellschafter getragen wird, sichert den Versicherten Versorgungsleistungen, wie sie für den journalistischen Bereich ihrem Inhalt und ihrer Höhe nach sowohl üblich als auch angemessen sind.

b) Gesetzt den Fall, die Beklagte hätte Herrn D, einem bei dem Bistumsblatt angestellten Redakteur, eine Versorgung durch die Zusatzversorgungskasse zugesagt, verletzte dies den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht. Denn der Kläger hat weder ein generalisierendes Prinzip benannt, nach dem die Beklagte Herrn D günstiger behandelte, noch ist ein solches ersichtlich. Wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer aufgrund individueller, an persönliche Umstände anknüpfender Vereinbarungen besser stellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten (BAG 14. Juni 2006 - 5 AZR 584/05 - Rn. 16, BAGE 118, 268). Das Gebot der Gleichbehandlung greift nur ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt (vgl. BAG 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 192 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4). Aus einem Einzelfall ergibt sich noch keine allgemeine Ordnung (BAG 15. Juli 2008 - 3 AZR 61/07 - Rn. 33, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 6).

c) Der Vortrag des Klägers, die Beklagte habe in einem Parallelverfahren vor dem Arbeitsgericht Regensburg zum Aktenzeichen 8 Ca 3117/05 das klagestattgebende Urteil akzeptiert und auf die Einlegung von Rechtsmitteln verzichtet, ist ebenfalls nicht geeignet, einen Anspruch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten zu begründen. Auch hier handelt es sich um einen Einzelfall, dem ein generalisierendes Prinzip, das die Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes eröffnet, nicht zu entnehmen ist.

Auf diese Entscheidung wird Bezug genommen in folgenden Gerichtsentscheidungen:
BAG 11.4.2019 - 3 AZN 720/18
BAG 19.4.2012 - 6 AZR 578/10
BAG 17.4.2012 - 3 AZR 280/10
BAG 13.12.2011 - 3 AZR 852/09
BAG 23.2.2011 - 10 AZR 101/10

Fundstelle(n):
BB 2010 S. 1608 Nr. 26
DB 2010 S. 1074 Nr. 19
NWB MAAAD-40274

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.