

Kein vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentenrechts bei einem Betriebsübergang; Keine Kausalität zwischen Betriebsrentenansprüchen und den Pflichten des Veräußerers oder Erwerbers beim Betriebsübergang; Strenge Anforderungen an einen gewohnheitsrechtlich auf Treu und Glauben beruhenden Auskunftsanspruch; Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsgrundlage nur bei Verstößen gegen vom Arbeitgeber gebildete generalisierende Prinzipien

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 22.05.2007

Referenz: JurionRS 2007, 71273

Aktenzeichen: 3 AZR 357/06

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Hessen - 16.11.2005 - AZ: 8 Sa 476/05

Rechtsgrundlagen:

Art. 7 Abs. 6 RL 2001/23/EG

ZVersTV v. 01.01.1995 § 17

§ 2 Abs. 1 BetrAVG

§ 2 Abs. 6 BetrAVG

§ 4a BetrAVG

§ 242 BGB

§ 613a Abs. 5 BGB

BAG, 22.05.2007 - 3 AZR 357/06

Redaktioneller Leitsatz:

1. § 17 Abs. 1 Buchst. a, b des ZVersTV nimmt § 2 Abs. 1 BetrAVG bei der Leistungsberechnung in Bezug. Soweit der Tarifvertrag deshalb in § 17 Abs. 2 von "vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern" spricht, meint er "vorher ausgeschiedene" Arbeitnehmer iSv. § 2 BetrAVG. Dafür spricht auch, dass Abs. 2 der tarifvertraglichen Vorschrift inhaltlich der Regelung des § 2 Abs. 6 BetrAVG in der Fassung entspricht, die mit Wirkung zum 1. Januar 2005 aufgehoben wurde (durch Art. 8 Nr. 3 des Alterseinkünftegesetzes vom 5. Juli 2004, BGBl. I S. 1427). Diese Bestimmung lautete: "Der Arbeitgeber oder der sonstige Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann." Beide Ansprüche beziehen sich deshalb lediglich auf ein Ausscheiden iSv. § 2 BetrAVG. § 2 Abs. 1 bis 5 BetrAVG nF betrifft die Berechnung der Altersrente, wenn der Arbeitnehmer mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Es geht also um die Berechnung der Ansprüche, die einem solchen Arbeitnehmer trotz des Ausscheidens vor dem Versorgungsfall gegen den Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles zustehen. Eine derartige Fallgestaltung liegt nicht vor, wenn ein Arbeitsverhältnis - wie hier - durch Betriebsübergang übergeht und der Arbeitnehmer deshalb beim Veräußerer ausscheidet. Das Arbeitsverhältnis besteht dann mit dem Betriebserwerber fort. Auch die

Versorgungsordnung bleibt, soweit keine wirksame Ablösung vorliegt, nach den gesetzlichen Regeln unverändert (vgl. BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - BAGE 98, 224 , zu II 5 a der Gründe). Damit findet zwar ein Wechsel in der Arbeitgeberstellung statt, der Arbeitnehmer scheidet aber nicht vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus.

2. Nach der Regelung des § 613 a Abs. 5 BGB haben der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer ua. über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs (Nr. 3) und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen (Nr. 4) zu unterrichten. Die Voraussetzungen dieser Regelungen liegen nicht vor. Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung sind keine Folge des Übergangs, da sie bis zum Zeitpunkt des Übergangs ohne Rücksicht auf diesen entstehen. Ebenso wenig sind sie hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommene Maßnahmen, da sie unabhängig vom Handeln des Veräußerers oder des Erwerbers bestehen. Der Wortlaut des Gesetzes ist insofern eindeutig. Gleiches gilt für Art. 7 Abs. 6 der EG-Betriebsübergangsrichtlinie (Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001, ABl. EG Nr. L 82/16), dem die Auskunftspflicht in § 613a Abs. 5 BGB nachgebildet ist (BT-Drucks. 14/7760 S. 19). Im Hinblick auf die Eindeutigkeit der Rechtslage besteht kein Anlass, eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften nach Art. 234 Abs. 2 EG einzuholen.

3. Gewohnheitsrechtlich ist anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldigbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann. Im Regelfall ist darüber hinaus auch erforderlich, dass ein dem Grunde nach feststehender Leistungsanspruch existiert (BAG 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 - BAGE 113, 55, zu II 1 a und b der Gründe). Diese Voraussetzungen können auch nach einem Betriebsübergang gegenüber dem Veräußerer vorliegen, da dieser aus dem im Wege des Betriebsübergangs zu ihm beendeten Arbeitsverhältnis oft noch Kenntnisse hat, welche der Arbeitnehmer benötigt. Das ändert jedoch nichts daran, dass nach dem Betriebsübergang die arbeitsrechtlichen Beziehungen grundsätzlich nur zum Erwerber bestehen. Ein gegen den Veräußerer gerichteter Anspruch setzt deshalb voraus, dass es nicht oder nicht ohne besondere Erschwernisse möglich ist, beim Erwerber eine zuverlässige Auskunft zu erhalten, der Veräußerer diese Auskunft ohne größeren Aufwand erteilen kann und der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse an der Auskunft hat, z.B. um Ansprüche gegen den Erwerber durchzusetzen.

4. Soweit sich der Kläger auf seinen im selben Betrieb tätigen Kollegen beruft, dem von Seiten der Beklagten Auskunft erteilt wurde, folgt aus der Auskunft gegenüber einem Arbeitnehmer noch nicht, dass die Beklagte eine abstrakte Regel geschaffen hätte, nach der sie Auskunft erteilt hat. Unabhängig von der Frage, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch zugunsten ausgeschiedener Arbeitnehmer Ansprüche entstehen lassen kann, ist deshalb jedenfalls kein generalisierendes Prinzip dargelegt worden, was Voraussetzung für Ansprüche wäre (vgl. BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 15/03 - AP BetrAVG § 1b Nr. 5 = EzA BetrAVG § 1b Gleichbehandlung Nr. 1, zu II 1 der Gründe). Soweit es um die Vorgänge um die Veräußerung des Werks L der Beklagten geht, beruht die dort erteilte Auskunft auf einer fehlerhaften Anwendung des § 17 ZVersTV. Es liegt damit ein Fall vermeintlichen Normvollzuges vor. Dieser kann keine Ansprüche auf Gleichbehandlung begründen. Es gibt keinen Anspruch auf Gleichbehandlung im Irrtum (vgl. BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 - EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 3, zu II 4 b der Gründe).

Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. November 2005 - 8 Sa 476/05 - aufgehoben.
2. Die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Januar 2005 - 14 Ca 701/04 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger Auskunft über seine Betriebsrentenanwartschaft bezogen auf den Zeitpunkt des Übergangs des Arbeitsverhältnisses durch Betriebsübergang schuldet.
- 2 Der Kläger ist am 11. Juni 1962 geboren und war bis zum 31. Januar 2003 bei der Beklagten als Elektriker beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis ging mit Wirkung zum 1. Februar 2003 durch Betriebsübergang auf die O GmbH über. Darüber wurde der Kläger unterrichtet. Die Unterrichtung enthielt keine Angaben über die betriebliche Altersversorgung.
- 3 Der Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft Transnet. Zwischen dieser und der Beklagten gilt der "Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV)", der nach seinem § 22 Abs. 1 am 1. Januar 1995 in Kraft trat. Danach bestehen Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung. § 17 ZVersTV enthält folgende Regelung:

"(1)

Endet das Arbeitsverhältnis mit der DB AG vorzeitig, ohne dass die Voraussetzungen für eine Regelaltersrente (§ 9), für eine Altersrente/Altersrente nach Altersteilzeit (§ 10), eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 11) oder eine Vorruhestandsrente (§ 12) erfüllt sind, wird die nach dem BetrAVG vorgesehene Höhe der unverfallbaren Anwartschaft wie folgt berücksichtigt:

a)

Als ohne das vorherige Ausscheiden zustehende Leistung gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG wird die fiktive Leistung zugrunde gelegt, die ein bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres beziehungsweise bis zum Eintritt eines vorzeitigen Versorgungsfalls - abgesehen von § 10 - in einem Arbeitsverhältnis mit der DB AG verbliebener Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er zu diesem Zeitpunkt Regelaltersrente nach § 9 in Anspruch genommen hätte. ...

b)

Als Betriebszugehörigkeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG wird ausschließlich Betriebszugehörigkeit zur DB AG berücksichtigt.

(2)

Dem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer wird schriftlich mitgeteilt,

a)

ob die Voraussetzungen für eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Zusatzversorgung erfüllt sind und

b)

in welcher Höhe eine Leistung nach diesem Tarifvertrag bei Erreichen des 65. Lebensjahres beansprucht werden kann."
- 4 Bei der O GmbH gilt ab dem 1. Februar 2003 ein Manteltarifvertrag vom 20. Dezember 2002 (im Folgenden: MTV). Auch an diesen Tarifvertrag ist der Kläger kraft Verbandzugehörigkeit gebunden. Dort heißt es ua.:

"§ 13 Altersversorgung/Gehaltsumwandlung

Die O ermöglicht dem/der Mitarbeiter/in den Erwerb von Altersversorgungsanwartschaften auf dem Wege der Gehaltsumwandlung. Die Betriebsparteien können aufgrund dieser Öffnungsklausel alle rechtlich zulässigen Arten betrieblicher Altersvorsorge vereinbaren."

- 5 In einer Überleitungsbetriebsvereinbarung vom 28. Januar 2003 schlossen die Beklagte und die O GmbH auf der einen und der Betriebsrat des Betriebes N auf der anderen Seite eine "Überleitungs-Betriebsvereinbarung" (im Folgenden: Ü-BV). Darin heißt es ua.:

"IV.

Die Betriebsparteien regeln mit Wirkung ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs zum einen, in welchem Durchführungsweg die bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bei der DB AG erworbenen Anwartschaften auf Altersversorgung fortgeführt werden. Die Betriebsparteien regeln zum anderen mit Wirkung ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs, in welcher Art und Weise die Öffnungsklausel in § 13 MTV O GmbH zukünftig umgesetzt werden soll.

V.

Die Parteien streben den zeitnahen Abschluß der nach II oder IV neu für die O GmbH geltenden Betriebsvereinbarungen im Monat nach dem Betriebsübergang voraussichtlich im Februar 2003 an."

- 6 Am 30. Mai 2005 kam zwischen der O GmbH und dem Betriebsrat des Betriebes N für die im Wege des Betriebsübergangs übergegangenen Arbeitnehmer eine "Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten der O" (im Folgenden: BV BetrAlVers) zustande. Diese lautet auszugsweise:

"§ 2 Gegenstand und Verweisung

(1)

Für die Beschäftigten der O GmbH (O) bleiben die bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bei der DB AG erworbenen unverfallbaren Anwartschaften auf Altersversorgung erhalten. Die bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs angesammelten Bar- bzw. Teilbarwerte werden insolvenzgeschützt bei der Sparkassenpensionskasse (P) angelegt. Die weitere Fortführung der Altersvorsorge wird bei der Sparkassenpensionskasse (P) durch jährliche Zahlungen der O gewährleistet und nach den Bestimmungen der gesetzlichen betrieblichen Altersversorgung abgesichert. Diese Betriebsvereinbarung ist auf Grundlage der Überleitungs-Betriebsvereinbarung Nr. IV Satz 1 vom 20.12.2002 geschlossen. Für die Beschäftigten der O GmbH gilt der Zusatzversorgungstarifvertrag (ZVersTV) der DB AB in der bis zum 31.01.2003 gültigen Fassung."

- 7 Ein Kollege des Klägers aus dem Betrieb N sowie die im Wege eines Betriebsübergangs auf einen anderen Erwerber übergegangenen Beschäftigten des Betriebsteilwerks L erhielten Auskunft über die Höhe der bis zum Betriebsübergang erworbenen Anwartschaft. Der Kollege des Klägers von der Beklagten, die L Mitarbeiter von der Bahnversicherungsanstalt, Bezirksleitung M. Soweit es den Kollegen des Klägers anging, hat die Beklagte sich auf einen Bearbeitungsfehler berufen. Im Hinblick auf das Geschehen im L Werk war die damals zuständige Bahnversicherungsanstalt der Meinung, es bestehe ein tariflicher Anspruch auf Auskunft.
- 8 Der Kläger hat nach dem Betriebsübergang von der Beklagten Auskunft über die Frage, ob eine unverfallbare Anwartschaft besteht, sowie über die Höhe dieser Anwartschaft verlangt. Eine solche hat die Beklagte abgelehnt.
- 9 Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe eine entsprechende Auskunft zu.
- 10 Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm mitzuteilen, ob am 31. Januar 2003 die Voraussetzungen für eine unverfallbare Anwartschaft auf Regelaltersrente i.S.d.. § 9 ZVersTV erfüllt sind und in welcher Höhe er an diesem Tag Leistungen nach dem ZVersTV nach dem Erreichen des 65. Lebensjahres beanspruchen konnte.

11 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, Ansprüche richteten sich nur gegen den Betriebserwerber, nicht mehr gegen sie.

12 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin das Ziel der Klageabweisung. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

13 Die Revision ist begründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Auskunftsanspruch nicht zu. Der Anspruch folgt weder aus § 17 ZVersTV oder § 2 Abs. 6 BetrAVG a.F. noch ergibt er sich aus § 4a BetrAVG oder § 613a Abs. 5 BGB . Er folgt auch nicht aus Treu und Glauben (§ 242 BGB) oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

14 1.

Die Voraussetzungen von § 17 ZVersTV liegen ebenso wenig vor wie die des § 2 Abs. 6 BetrAVG aF.

15 § 17 Abs. 1 Buchst. a, b des ZVersTV nimmt § 2 Abs. 1 BetrAVG bei der Leistungsberechnung in Bezug. Soweit der Tarifvertrag deshalb in § 17 Abs. 2 von "vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern" spricht, meint er "vorher ausgeschiedene" Arbeitnehmer iSv. § 2 BetrAVG . Dafür spricht auch, dass Abs. 2 der tarifvertraglichen Vorschrift inhaltlich der Regelung des § 2 Abs. 6 BetrAVG in der Fassung entspricht, die mit Wirkung zum 1. Januar 2005 aufgehoben wurde (durch Art. 8 Nr. 3 des Alterseinkünftegesetzes vom 5. Juli 2004, BGBl. I S. 1427). Diese Bestimmung lautete:

"Der Arbeitgeber oder der sonstige Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann."

16 Beide Ansprüche beziehen sich deshalb lediglich auf ein Ausscheiden iSv. § 2 BetrAVG .

17 § 2 Abs. 1 bis 5 BetrAVG nF betrifft die Berechnung der Altersrente, wenn der Arbeitnehmer mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Es geht also um die Berechnung der Ansprüche, die einem solchen Arbeitnehmer trotz des Ausscheidens vor dem Versorgungsfall gegen den Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles zustehen. Eine derartige Fallgestaltung liegt nicht vor, wenn ein Arbeitsverhältnis - wie hier - durch Betriebsübergang übergeht und der Arbeitnehmer deshalb beim Veräußerer ausscheidet. Das Arbeitsverhältnis besteht dann mit dem Betriebserwerber fort. Auch die Versorgungsordnung bleibt, soweit keine wirksame Ablösung vorliegt, nach den gesetzlichen Regeln unverändert (vgl. BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - BAGE 98, 224 , zu II 5 a der Gründe). Damit findet zwar ein Wechsel in der Arbeitgeberstellung statt, der Arbeitnehmer scheidet aber nicht vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus.

18 2.

Ebenso wenig kann der Kläger aus § 4a BetrAVG etwas ableiten. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen einen Auskunftsanspruch. Die Regelung wurde durch Art. 8 Nr. 6 des Alterseinkünftegesetzes vom 5. Juli 2004 (BGBl. I S. 1427) mit Wirkung vom 1. Januar 2005 in das Gesetz eingefügt. Zu diesem Zeitpunkt war die Beklagte nicht mehr Arbeitgeberin des Klägers.

19 3.

Dem Kläger steht auch kein Anspruch nach § 613a Abs. 5 BGB zu.

20 Nach dieser Regelung haben der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer ua. über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs (Nr. 3) und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen (Nr. 4) zu unterrichten. Die Voraussetzungen dieser Regelungen liegen nicht vor. Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung sind keine Folge des Übergangs, da sie bis zum Zeitpunkt des Übergangs ohne Rücksicht auf diesen entstehen. Ebenso wenig sind sie hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommene Maßnahmen, da sie unabhängig vom Handeln des Veräußerers oder des Erwerbers bestehen. Der Wortlaut des Gesetzes ist insofern eindeutig. Gleiches gilt für Art. 7 Abs. 6 der EG-Betriebsübergangsrichtlinie (Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001, ABl. EG Nr. L 82/16), dem die Auskunftspflicht in § 613a Abs. 5 BGB nachgebildet ist (BT-Drucks. 14/7760 S. 19). Im Hinblick auf die Eindeutigkeit der Rechtslage besteht kein Anlass, eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften nach Art. 234 Abs. 2 EG einzuholen.

21 4.

Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auch nicht aus Treu und Glauben (§ 242 BGB) zu.

22 a)

Dem Anspruch steht nicht schon entgegen, dass hier gesetzlich oder tarifvertraglich im Einzelnen geregelte Auskunftsansprüche gegeben sind. Es ist nicht ersichtlich, dass dem gesetzgeberische oder tarifpolitische Entscheidungen zugrunde liegen, in nicht erfassten Sondersituationen einen auf den allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben gestützten Anspruch auszuschließen. Für diesen Anspruch gilt:

23 Eine allgemeine, nicht aus besonderen Rechtsgründen abgeleitete Pflicht zur Auskunftserteilung besteht nicht. Gewohnheitsrechtlich ist anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann. Im Regelfall ist darüber hinaus auch erforderlich, dass ein dem Grunde nach feststehender Leistungsanspruch existiert (*BAG 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 - BAGE 113, 55, zu II 1 a und b der Gründe*). Diese Voraussetzungen können auch nach einem Betriebsübergang gegenüber dem Veräußerer vorliegen, da dieser aus dem im Wege des Betriebsübergangs zu ihm beendeten Arbeitsverhältnis oft noch Kenntnisse hat, welche der Arbeitnehmer benötigt. Das ändert jedoch nichts daran, dass nach dem Betriebsübergang die arbeitsrechtlichen Beziehungen grundsätzlich nur zum Erwerber bestehen. Ein gegen den Veräußerer gerichteter Anspruch setzt deshalb voraus, dass es nicht oder nicht ohne besondere Erschwernisse möglich ist, beim Erwerber eine zuverlässige Auskunft zu erhalten, der Veräußerer diese Auskunft ohne größeren Aufwand erteilen kann und der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse an der Auskunft hat, z.B. um Ansprüche gegen den Erwerber durchzusetzen.

24 b)

Ein derartiges berechtigtes Interesse ist hier nicht ersichtlich. Dem Kläger steht nämlich seit Inkrafttreten des § 4a BetrAVG am 1. Januar 2005 (dazu oben 2.) gegen die Betriebserwerberin ein vorrangiger Anspruch auf Auskunft über die erworbenen Anwartschaften zu. Nach Abs. 1 Nr. 1 dieser Regelung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse auf dessen Verlangen schriftlich die Auskünfte zu erteilen, die der Kläger hier begehrt, soweit eine unverfallbare Anwartschaft vorliegt. Beide Voraussetzungen sind hier gegeben. Der Anspruch gegen den Erwerber geht vor.

25 aa)

Das berechtigte Interesse des Klägers an einer Mitteilung über die Höhe seiner erworbenen Anwartschaften folgt daraus, dass bei der Betriebserwerberin im MTV, in der Ü-BV und der BV BetrAVers Regelungen über die betriebliche Altersversorgung geschaffen sind, die ua. die anderweitige Fortführung der bei der Beklagten erworbenen Anwartschaften vorsehen. Im Hinblick auf diese Regelungen und damit er kontrollieren kann, ob seine Ansprüche gewahrt sind, hat der Kläger ein berechtigtes Interesse daran, Auskunft über die Höhe seiner Anwartschaften zu erhalten.

26 bb)

Die Anwartschaft des Klägers ist auch unverfallbar. Sie beruht auf dem ZVersTV, der nach seinem § 22 Abs. 1 am 1. Januar 1995 in Kraft trat. Da die Versorgungszusage nach dem 1. Januar 1992 damit wenigstens einmal erneuert wurde, finden auch auf Grund der Bestimmungen des Einigungsvertrages die Regeln des BetrAVG Anwendung (vgl. *Bode in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Bode/Pühler BetrAVG 2. Aufl. § 17 Rn. 34*). Dabei sind Betriebszugehörigkeitszeiten aus der Zeit vorher berücksichtigungsfähig (*BAG 19. Dezember 2000 - 3 AZR 451/99 - BAGE 97, 1*). Nach § 30f iVm. § 1b BetrAVG ist eine Anwartschaft ua. unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre bestanden und der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet hat. Diese Voraussetzungen liegen vor.

27 cc)

Hat der Kläger aber einen Anspruch auf Auskunft gegen die Betriebserwerberin, so geht dieser vor. Anhaltspunkte dafür, dass eine dort erteilte Auskunft unrichtig oder nicht vertrauenswürdig ist, sind - jedenfalls bislang - nicht ersichtlich.

28 5.

Dem Kläger steht auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kein Auskunftsanspruch zu.

29 Soweit sich der Kläger auf seinen im selben Betrieb tätigen Kollegen beruft, dem von Seiten der Beklagten Auskunft erteilt wurde, folgt aus der Auskunft gegenüber einem Arbeitnehmer noch nicht, dass die Beklagte eine abstrakte Regel geschaffen hätte, nach der sie Auskunft erteilt hat. Unabhängig von der Frage, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch zugunsten ausgeschiedener Arbeitnehmer Ansprüche entstehen lassen kann, ist deshalb jedenfalls kein generalisierendes Prinzip dargelegt worden, was Voraussetzung für Ansprüche wäre (vgl. *BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 15/03 - AP BetrAVG § 1b Nr. 5 = EzA BetrAVG § 1b Gleichbehandlung Nr. 1, zu II 1 der Gründe*).

30 Soweit es um die Vorgänge um die Veräußerung des Werks L der Beklagten geht, beruht die dort erteilte Auskunft auf einer fehlerhaften Anwendung des § 17 ZVersTV. Es liegt damit ein Fall vermeintlichen Normvollzuges vor. Dieser kann keine Ansprüche auf Gleichbehandlung begründen. Es gibt keinen Anspruch auf Gleichbehandlung im Irrtum (vgl. *BAG 2. August 2006 - 10 AZR 572/05 - EzA BetrVG 2001 § 75 Nr. 3, zu II 4 b der Gründe*).

Reinecke
Kremhelmer
Zwanziger
Kaiser
Lohre

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.