

terhin bei den SBB an einem anderen Standort zu arbeiten oder den Dienstort beizubehalten und zur BLS zu wechseln. Das Schreiben präzisierte noch, dass der Wechsel zur BLS «zu den zwischen den beiden Unternehmen vereinbarten Bedingungen im Rahmen des vorgesehenen Wechsels von Personal als Folge der Basisvereinbarung SBB/BLS» geschehen werde. Die wichtigsten Bedingungen waren vor allem die folgenden:

- «- Die Dienstjahre werden vollumfänglich für die Berechnung der Treueprämie angerechnet.
- Die Anstellungsjahre bei den SBB werden vollumfänglich für die Rangfolge berücksichtigt.
- Pensionskasse: kein Verlust von Beitragsjahren.»

Am 20. März 2003 wurde [REDACTED] ein spezielles Anstellungsangebot für das Lokpersonal zugestellt. Dieser antwortete am 8. April 2003 mit folgendem Wortlaut:

«Hiermit bestätige ich Ihnen, dass ich meinen Wechsel vom SBB-Depot Neuenburg zum BLS-Depot Neuenburg akzeptiere.

Bei dieser Gelegenheit erlaube ich mir, Sie an einige Abmachungen zu erinnern, über die wir uns schon einige Mal unterhalten haben.

Ich zitiere: Berücksichtigung all meiner Dienstjahre bei den SBB, (...).»

Mit dem Arbeitsvertrag vom 21. Mai 2003 wurde [REDACTED] durch die BLS ab 14. Dezember 2003 als Lokführer angestellt.

A.b Zwischen 2005 und 2006 hob die Pensionskasse ASCOOP die AHV-Übergangsrente auf und wechselte vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Die BLS beschloss darauf hin, selber eine solche Rente für ihre Angestellten zu finanzieren. Ebenfalls erstellte sie am 16. August 2006 ein Reglement, dessen Ziffer 3.6 präzisierte, dass 25 Anstellungsjahre bei der BLS Voraussetzung sind, um nach Vollendung des 62. Lebensjahrs eine solche AHV-Überbrückungsrente erhalten zu können.

A.c Mit Schreiben vom 27. Oktober 2008 teilte [REDACTED] seine Entscheidung mit, am 1. Mai 2009 von seinem Recht Gebrauch zu machen, vorzeitig mit einer 100-prozentigen Altersrente in den Ruhestand zu wechseln.

Gemäss Beschluss vom 8. Mai 2009 sprach ihm die Pensionskasse eine monatliche Altersrente von 3'126.25 Franken sowie eine Überbrückungsrente von 2280 Franken, finanziert zu 20 Prozent (d.h. 456 Franken) durch die Arbeitgeberin sowie zu 80 Prozent (d.h. 1824 Franken) durch den Versicherten, zu.

A.d Daraus ergab sich eine Meinungsverschiedenheit zwischen [REDACTED] und der BLS, indem ersterer von zweiter verlangte, dass sie den Schaden begleicht, der ihm dadurch entstanden ist, weil die Überbrückungsrente ohne Berücksichtigung seiner Dienstjahre bei den SBB berechnet wurde, was zur Folge hatte, dass er die genannte Rente teilweise mitfinanzieren musste. Die Suche nach einem Vergleich verlief erfolglos.

B.

B.a Mit einer Prozessvollmacht ausgestattet reichte [REDACTED] am 3. Oktober 2011 beim Zivilgericht des Littoral und des Val-de-Travers eine Klage ein, mit der er verlangte, dass die BLS zu einer Zahlung einer Summe von 69052.30 Franken plus Zinsen verurteilt werde.

Der Kläger berief sich im Wesentlichen darauf, dass durch die im Zusammenhang mit dem Übertritt von Personal von der SBB zur Beklagten BLS eingegangenen Verpflichtungen letztere für den Verlust hafte, der ihm dadurch entstanden sei, dass er einen Teil der AHV-Überbrückungsrente selber finanzieren muss. Dies führte zu einem lebenslänglichen Rentenverlust von 341 Franken 10 pro Monat. Sein Schaden entspricht somit einem kapitalisierten Wert von 69052 Franken 30.

Die Beklagte verlangte die Ablehnung der Klage, und berief sich insbesondere darauf, dass sie gegenüber dem Kläger nie irgendwelche andere Verpflichtungen eingegangen sei, als diejenigen, die aus dem Arbeitsvertrag vom 21. Mai 2003 hervorgehen. Zu diesem Zeitpunkt existierte die AHV-Überbrückungsrente, deren vollständige Zusprechung von der Länge des Arbeitsverhältnisses abhängt, noch nicht. Die Beklagte hatte infolgedessen keine besondere Verpflichtung gegenüber den ehemaligen SBB-Angestellten, insbesondere nicht in Bezug auf die Pensionskasse.

B.b. Mit Urteil vom 6. April 2016 verurteilte das Zivilgericht die Beklagte zur Bezahlung von 63 813 Franken zuzüglich Zinsen an den Kläger.

Im Wesentlichen berücksichtigte das Gericht, dass der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag den Zweck der abgeschlossenen Vereinbarung nicht aufnimmt, falls er die bei den SBB verbrachten Dienstjahre des Klägers nicht einbezieht. Mittels Zeugenaussagen sowie die Dokumente hat das Gericht die Gewissheit erhalten, dass zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags bei den Parteien der ausdrückliche Wille bestand, die

Gleichstellung des von den SBB übernommenen Personals mit demjenigen der BLS zu gewährleisten und insbesondere sicherzustellen, dass alle bei den SBB verbrachten Dienstjahre des Beklagten angerechnet würden. Die sachliche Interpretation führte zum gleichen Resultat. Alle vernünftigen und aufrichtigen Personen, welche sich in den gleichen Umständen wie der Kläger und seine Kollegen befinden, wären davon ausgegangen, dass die Gleichbehandlung der von den SBB herkommenden Mitarbeitern mit denen der Klägerin garantiert wäre. Auch wenn die Gewährung einer Überbrückungsrente, die von den beim gleichen Arbeitgeber verbrachten Dienstjahren abhängig ist, erst 2006 eingeführt wurde, hätte die Beklagte die Verpflichtung gehabt, ihre zukünftigen, von den SBB stammenden, Angestellten gleich zu behandeln wie die eigenen Mitarbeiter. Dies hätte bei der Verabschiedung des Reglements vom 16. August 2006 berücksichtigt werden sollen. Der Kläger verbrachte insgesamt 37 Dienstjahre bei den SBB und bei der Beklagten (von 1972 bis 2009), so dass er Anspruch auf eine vollständige Überbrückungsrente hat. Seine Dienstjahre wurden nicht vollständig berücksichtigt, seine Altersrente reduziert sich lebenslänglich monatlich um 341 Franken 10, das heisst um 4093 Franken 20 jährlich ab dem 1. Juni 2009. Unter Anwendung eines Kapitalisierungssatzes von 2,75 Prozent gemäss der Tabelle 20X von [REDACTED] errechnete das Gericht einen Betrag von 63813 Franken, welcher die Beklagte dem Kläger zu überweisen hat.

B.c Gemäss Beschluss vom 8. September 2016 wies das Zivilberufungsgericht des Neuenburger Kantonsgerichts die Berufung der Beklagten ab und bestätigte das Urteil vom 6. April 2016. (siehe auch 2.1)

C.

Die Beklagte erhob daraufhin Berufung beim Bundesgericht in zivilrechtlicher Angelegenheit und verlangte, die Klage abzuweisen.

Die Vorinstanz verwies auf ihr Urteil.

Der Kläger verlangte die Ablehnung der Berufung.

Rechtliche Erwägungen:

1.

1.1 Die Berufung richtet sich gegen einen endgültigen Beschluss (Artikel 90 BGG) in zivilrechtlicher Angelegenheit (Art. 72 Abs. 1 BGG) einer höheren Gerichtsinstanz, welche in

letzter Instanz auf kantonaler Ebene entscheidet (Art 75 BGG). Diese wurde rechtzeitig durch die Beklagte eingereicht (Art. 100 BGG), welche mit ihren Argumenten (Art. 76 Abs. 1 BGG) in einer gerichtlichen Auseinandersetzung bezüglich eines finanziellen Streitwerts von mehr als 15000 Franken (Art 74 Abs. 1 litt a BGG) unterlegen ist. Die Berufung ist somit in zivilrechtlicher Angelegenheit prinzipiell zulässig.

1.2 Das Bundesgericht entscheidet auf Grundlage des durch die Vorinstanz festgestellten Sachverhalts (Art. 105 BGG). Es kann die Feststellungen der Vorinstanz weder korrigieren noch vervollständigen, ausser sie seien nachweislich unkorrekt oder sie seien die Folge einer Rechtsverletzung im Sinne von Artikel 95 des BGG (Art 105 Abs. 2 BGG). «Nachweislich unkorrekt» bedeutet hier «willkürlich». Auch muss die Korrektur des Sachmangels geeignet sein, einen Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens zu haben. (Art 97 Abs. 1 BGG).

Die Anfechtung der berücksichtigten Sachlage unterliegt dem strikten Prinzip der formulierten Anrufung gemäss Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 Erwägungen 2.3 Seite 266 und Querverweise). Diejenige Partei, welche beabsichtigt, die durch die Vorinstanz festgestellten Fakten anzufechten, muss in ausführlicher Weise klar erklären, wie diese richtig auszulegen wären (BGE 140 III 16 Erwägungen 1.3.1 Seite 18 und Querverweise). Falls sie eine Vervollständigung der Sachlage zu bewirken beabsichtigt, muss sie dies in Übereinstimmung mit den Verfahrensregeln mit konkreten Verweise auf die Aktenteile, die sie der Vorinstanz unterbreitet hat, mit stichhaltigen gerichtlichen Fakten und den vorgesehenen zweckmässigen Mitteln vornehmen (BGE 140 III 86 Erwägungen 2, Seite 90). Falls die Anfechtung diesem Anspruch nicht genügt, können die Einwände betreffend eine Sachlage, welche gegenüber dem angefochtenen Beschluss abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 Erwägungen 1.3.1 Seite 18).

1.3 Das Bundesgericht wendet automatisch das Recht der im kantonalen Urteil festgehaltenen Sachlage an (Art 106 Abs. 1 BGG). Das bedeutet nicht, dass es alle rechtlichen Fragen prüft, welche sich stellen könnten, wie zum Beispiel ein Urteil der ersten Instanz. Unter Berücksichtigung der Verpflichtung zur gemäss Art. 2 Abs. 2 BGG vorgeschriebenen Begründung, behandelt das Bundesgericht nur die Fragen, die ihm von den Parteien unterbreitet wurden, ausgenommen die Rechtsverletzung sei nicht offensichtlich (BGE 140 III 115 Erwägungen 2 Seite 116, 140 III 86 Erwägungen 2).

2.

2.1 Der Streitfall, ist im Zusammenhang mit dem Unternehmenswechsel von Personal, welcher Bestandteil des Basisabkommens SBB/BLS war, entstanden. Dies führt zum Punkt,

dass die Beklagte BLS verpflichtet ist, dem Kläger, welcher von 1972 bis 2003 bei den SBB angestellt war, die gleichen Bedingungen bei der Beruflichen Vorsorge zuzugestehen, wie wenn er während seiner ganzen Berufslaufbahn bei der Beklagten beschäftigt gewesen wäre.

Unter dieser Berücksichtigung hat das Kantonsgericht festgestellt, dass der durch die Parteien unterzeichnete Arbeitsvertrag vom 21. Mai 2003 keine Bestimmungen betreffend die berufliche Vorsorge oder der Pensionskasse enthält. Allerdings ist im Schreiben an die Lokführer der SBB vom 17. Januar 2002 festgehalten, dass «der Übertritt zur BLS zu den Bedingungen erfolgt, welche zwischen den beiden Unternehmen im Rahmen des vorgesehenen Personalwechsels infolge der Basisvereinbarung SBB/BLS vereinbart wurden» und unter den hauptsächlich erwähnten Kriterien ist die Präzisierung zu finden, «Pensionskasse: kein Verlust von Beitragsjahren». Ausserdem hat der Kläger, als er sein Einverständnis für den Übertritt bestätigt hat, «die Bedingungen, über welche wir uns schon mehrmals unterhalten haben» in Erinnerung gerufen, von denen die Ersterwähnte die «Anrechnung aller meiner Anstellungsjahre bei den SBB» war.

Die kantonalen Richter bezogen sich auf die übereinstimmenden Aussagen von drei Zeugen, davon zwei Gewerkschaftsmitglieder, welche an den erwähnten Verhandlungen im Jahr 2003 teilgenommen hatten sowie einem pensionierten Lokführer, welcher von 1970 bis 2003 bei den SBB und anschliessend bis 2012 bei der BLS gearbeitet hatte. Gemäss diesen drei Zeugen war vorgesehen, dass die Angestellten der SBB durch die Beklagte gemäss dem Prinzip «einer gegen einen» übernommen werden, das bedeutet, dass die SBB-Mitarbeiter zu den gleichen Bedingungen verpflichtet wurden wie die Angestellten der Beklagten. Die bei den SBB verbrachten Dienstjahre wurden deshalb angerechnet und eine Änderung der Bedingungen der neuen Pensionskasse gilt sowohl für die Angestellten der BLS wie auch für die ehemaligen SBB-Mitarbeiter. Die Kantonsrichter stellten in dieser Hinsicht fest, dass zum Verhandlungszeitpunkt betreffend den Übertritt von SBB-Angestellten zur BLS alles auf Grund von früheren Erfahrungen geschah, als die Gewerkschafter versuchten, eine Gleichbehandlung zu erhalten und dass die Beklagte dies selber offerierte, weil sie es als in Ihrem Interesse liegend ansah, ihren Lokpersonalbestand mit erfahrenen Lokführern zu ergänzen.

Das Kantonsgericht hat andererseits berücksichtigt, dass die im an die Lokführer der SBB gerichteten Schreiben vom 17. Januar 2002 enthaltene Aussage «Pensionskasse: kein Verlust von Beitragsjahren» vernünftigerweise und gemäss dem Vertrauensprinzip nur so ausgelegt werden kann, dass sich die Beklagte gegenüber den SBB-Lokführern verpflichtete, dieselben Bedingungen bei der beruflichen Vorsorge zu gewähren, wie sie für diejenigen

gelten, die ihr ganzes Berufsleben bei der BLS verbrachten. Die Beklagte hat im Übrigen nicht auf den Brief vom 8. April 2003 reagiert, mit dem der Kläger sein Einverständnis für einen Übertritt unter der Bedingung bestätigt hatte, dass «alle seine bei der SBB verbrachten Dienstjahre angerechnet würden». Falls diese Auslegung der Übertrittsbedingungen nicht dem entspricht, was effektiv vereinbart wurde, hätte dies die Beklagte dem Kläger mitteilen müssen. Die Beklagte hätte die Betreffenden klar darauf hinweisen müssen, inwieweit sie es ablehnt, eine vollständige Gleichbehandlung zwischen den SBB-Lokführern und ihrem eigenen Personal in Bezug auf die berufliche Vorsorge zuzugestehen. Die lapidare und irreführende Erwähnung «Pensionskasse: kein Verlust von Beitragsjahren» muss zu ihrem Nachteil und in einem Sinne, welcher der Kläger erwarten konnten, interpretiert werden.

2.2 Die Beklagte beklagt eine willkürliche Auslegung der Fakten und eine bundesrechtliche Rechtsverletzung. Es ist deshalb angebracht, die Streitfrage unter dem Licht dieser verschiedenen Klagepunkte, welche nachfolgend zusammengefasst sind, zu prüfen.

2.2.1 In einem ersten Klagepunkt wirft die Beklagte den kantonalen Richtern vor, missbräuchliche Fakten festgehalten zu haben, indem sie in Betracht zogen, dass die Parteien einen tatsächlichen Willen gehabt hätten, die Gleichbehandlung zwischen den von den SBB herkommenden Mitarbeitern und denjenigen der BLS zu gewährleisten. Dagegen sei es gemäss der Beklagten eine nachweisliche Tatsache, dass keine Verpflichtung in einer generellen und unbedingten Weise zur zukünftigen Berücksichtigung der Dienstjahre der ehemaligen SBB-Angestellten, insbesondere hinsichtlich einer allfälligen Übergangsrente in Betracht gezogen wurde.

2.2.2. In einem zweiten Beschwerdepunkt bemängelt die Beklagte eine Verletzung des Artikels 18 OR in Bezug auf die Auslegung der Verträge. Sie stellt fest, dass der wirkliche Wille der Parteien nicht festgelegt werden konnte und dass es deshalb nötig ist, auf die objektive Interpretation zurückzugreifen. Sie behauptet insbesondere, dass sich die Aussage «Pensionskasse: kein Verlust von Beitragsjahren» ausschliesslich auf die regulären Renten, ohne die AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse, bezieht, was sich im Abkommen zur Regelung der ordentlichen Renten ohne Verluste trotz des Arbeitgeber- und Pensionskassenwechsels widerspiegelt.

Die Beklagte legt im Weiteren Wert auf die Auslegung, dass das Vorsorgesystem Leistungen im prozentualen Verhältnis zum versicherten Lohn und nicht zu den gesamten im Laufe der Anstellungsjahre erfolgten Bezügen vorsieht. Die Beklagte leitet daraus ab, dass die Parteien deshalb nicht im guten Glauben beabsichtigen konnten, eine Klausel aufzunehmen, welche

die Berücksichtigung der Dienstjahre im Hinblick auf eine von Dienstjahren abhängige Überbrückungsrente vorsieht. Angenommen, dass die Parteien die bei den SBB verbrachten Dienstjahre für die berufliche Vorsorge und für eine Überbrückungsrente anerkennen würden, würde das auf eine Berücksichtigung eines hypothetischen Willens in Bezug auf ein zukünftiges unbekanntes Ereignis hinauslaufen. Dies entspricht nicht einer Auslegung gemäss dem Vertrauensprinzip, welches ausschliesslich auf den vorausgegangenen Umständen beruht und von entsprechenden Willensäusserungen begleitet wird.

2.2.3 In einem dritten Klagepunkt beklagt die Beklagte eine Rechtsverletzung in Bezug auf die Gleichbehandlung. Unter Erinnerung daran, dass der Arbeitgeber frei ist, gewisse Mitarbeiter in einer objektiv ungleichen Weise bis zu einer willkürlichen Grenze zu bevorzugen, unterstellt sie, dass ein vorbehaltloses Gleichbehandlungsversprechen nicht von den Willensbekundungen der Parteien abgeleitet werden sollte. Unter dem Licht von Artikel 8 der Basisvereinbarung SBB/BLS betrachtet, bedeutet gemäss der Beklagten die Aussage «Pensionskasse: kein Verlust von Beitragsjahren» ausschliesslich, dass der Verlust von Pensionskassenbeitragsjahren, welcher während des Übergangs der Freizügigkeitsleistung von einer Pensionskasse zur anderen wegen den unterschiedlichen technischen Zinssätzen auftreten könnte, je zur Hälfte von den SBB und der Beklagten aufgefangen werde. Man sollte davon aber keinen generellen Willen ableiten, alle Angestellten zukünftig und im Hinblick auf alle Eventualitäten gleich zu behandeln.

Die Beklagte schliesst daraus, dass sie vier Jahre nach der Reorganisation mit den SBB und drei Jahre nach der Anstellung des Klägers frei darin gewesen sei, ein Vorsorgereglement zu verabschieden, dass die Gewährung einer ausschliesslich durch den Arbeitgeber finanzierten Überbrückungsrente für alle Angestellten, welche tatsächlich 25 Jahre von ihr bezahlt und beschäftigt wurden. Eine solche Unterscheidung basiert auf objektiven Umständen.

2.2.4 Und schliesslich, in einem vierten und letzten Klagepunkt, wirft die Beklagte den Kantonsrichtern vor, das Prinzip des guten Glaubens verletzt zu haben, in dem sie berücksichtigten, dass die Beklagte auf den Brief vom 8. April 2003 des Klägers, in welchem er das Einverständnis für den Wechsel zur BLS unter der Erinnerung daran, dass alle seine bei den SBB verbrachten Dienstjahre berücksichtigt werden, bestätigte, hätte reagieren sollen. Nach Ansicht der Beklagten konnte sie diesen Satz höchstens dahingehend verstehen, dass sich die Anrechnung der Dienstjahre auf die Treueprämie oder die Rangfolge bezieht, sprich präzise Punkte, welche während der Verhandlungen erwähnt wurden. Dies könne aber nicht der Fall in Bezug auf eine von Dienstjahren abhängige hypothetische AHV-Überbrückungsrente sein, an die niemand während des Zeitpunkts des Vertragsabschlusses gedacht habe.

2.3 Um die Vertragsklauseln beurteilen zu können, muss sich der Richter in erster Linie an die subjektive Auslegung halten, das heisst, die effektive und gemeinsame Absicht der Parteien ermitteln, gegebenenfalls erfahrungsgemäss, auf der Basis von Indizien, ohne sich von unbestimmten Aussagen und Benennungen abzuhalten lassen, von denen die Parteien Gebrauch machen konnten. (Art. 18, Abs. 1 OR, BGE 131 III 606 Erwägungen 4.1 Seite 611).

Falls der reelle Wille der Parteien nicht festgelegt werden kann oder falls deren Absichten voneinander abweichen, muss der Richter die Aussagen und der Inhalt der Bestimmungen gemäss dem Vertrauensprinzip auslegen (objektive Interpretation), das heisst, den Sinn gemäss den Regeln des guten Glaubens zu ermitteln, den jede Partei aus den Erklärungen der anderen vernünftigerweise ableiten konnte und musste. Dieses Prinzip erlaubt es einer Partei zur Last zu legen, dass der objektive Sinn ihrer Erklärungen oder ihr Verhalten nicht ihrem eigentlichen Willen entspricht (BGE 132 III 268 Erwägungen. 2.3.2; 130 III 417 Erwägungen 3.2; 129 III 118 Erwägungen 2.5 Seite 122).

Die Bestimmung des wirklichen Willens berücksichtigt die tatsächlichen Umstände, welche nur gemäss den obengenannten Bedingungen in Frage gestellt werden dürfen. (Erwägungen 1.2). Dagegen ist die Bestimmung des objektiven Willens gemäss dem Vertrauensprinzip eine Rechtsfrage, welches das Bundesgericht nach eigenem Ermessen prüft. Um dies beurteilen zu können, ist es jedoch nötig, sich auf den Inhalt der Willensbekundung abzustützen und auf die Umstände, welche zur Sache gehören (BGE 135 III 410 Erwägungen 3.2 Seite 413). Die massgebenden Umstände in dieser Beziehung sind diejenigen, welche der Willenskundgebung vorausgehen oder mit einhergehen, unter Ausschluss von nachfolgenden Ereignissen (BGE 142 III 239 Erwägungen 5.2.1 in fine).

2.4. Die Beklagte selber plädiert, dass der wirkliche Wille der Parteien betreffend die strittigen Punkte nicht ermittelt werden konnte und dass man sich bezüglich der objektiven Auslegung absprechen muss. Das ist genau das, was die kantonalen Richter gemacht haben, so dass die Kritik an deren Analyse nur die Rechtsauslegung betrifft. (siehe obenstehende Erwägungen. 2.3). Die Beklagte liegt falsch, wenn sie den kantonalen Richtern vorwirft, die Tatsachen willkürlich festgestellt zu haben, weil sie einen effektiven Willen der Parteien ermittelten, die Gleichbehandlung gegenüber der Gesamtheit der Angestellten sicherzustellen.

2.5. In diesem Fall haben die Berufungsrichter folgendes festgestellt:

- Der durch die Parteien am 21. Mai 2003 unterzeichnete Arbeitsvertrag enthält keine Bestimmungen bezüglich der beruflichen Vorsorge oder der Pensionskasse.

- Im an die SBB-Lokführer gerichteten Schreiben vom 17. Januar 2002 wurde festgehalten, dass der «Übertritt zur BLS zu den zwischen den beiden Unternehmen im Rahmen der in der Basisvereinbarung SBB/BLS vorgesehenen Personalübernahmen vereinbarten Bedingungen erfolgt» und dass unter den erwähnten Hauptkriterien die Präzision zu finden ist «Pensionskasse: kein Verlust von Beitragsjahren».

- Mit dem Brief vom 8. April 2003, mit dem der Kläger gegenüber der Beklagten sein Einverständnis für den Übertritt bestätigt hatte, hatte er einige Bedingungen in Erinnerung gerufen, über die sich die Parteien mehrere Mal unterhalten hatten, als ersterwähnte die «Anrechnung aller seiner bei den SBB verbrachten Jahre». Die Beklagte hatte nicht auf den Empfang dieses Briefs reagiert.

Schliesslich erfolgte gemäss den übereinstimmenden Aussagen der angehörten Zeugen zu einem früheren Zeitpunkt die Äusserung, dass die Angestellten der SBB gemäss dem Prinzip «einer für einen» durch die BLS übernommen werden. Das bedeutet, dass die SBB-Angestellten zu den gleichen Bedingungen angestellt werden wie die BLS-Angestellten und dass bedeutet auch, dass die bei den SBB zugebrachten Dienstjahre angerechnet werden und das eine Änderung der Bedingungen bei der Vorsorge für alle BLS- und ex SBB-Angestellte gilt.

2.6. Im Hinblick auf diese Rahmenbedingungen, welche für das Gericht bindend sind (siehe obenstehende Erwägungen 1.2.) ist die Kritik an den Beurteilungen des Kantonsgerichts nicht zutreffend. Die Beklagte hatte, vor und im Kontext des am 21. Mai 2003 unterzeichneten Arbeitsvertrags, verschiedene Willenserklärungen ausgesendet. Das war auch der Fall im an die SBB-Lokführer gerichteten Schreiben vom 17. Januar 2002, wo festgehalten wurde, dass es keinen Verlust an Beitragsjahren für die Pensionskasse geben wird. Die Beklagte hatte im Weiteren versichert, dass die SBB-Angestellten zu den gleichen Bedingungen wie die BLS-Angestellten angestellt werden, und zwar dadurch, dass die bei den SBB verbrachten Dienstjahre angerechnet werden und dass eine Änderung der Bedingungen bei der beruflichen Vorsorge für alle BLS- und ex SBB-Angestellten gelte. Schliesslich hatte sie darauf verzichtet zu reagieren, als der Kläger seinen Übertritt nur zu den diskutierten Bedingungen akzeptierte, unter denen die erste die Anrechnung aller seiner bei den SBB verbrachten Dienstjahre war. Auf Basis dieser Punkte konnte und durfte der Kläger vernünftigerweise annehmen, dass alle seine bei der SBB verbrachten Dienstjahre so angerechnet würden -

vor allem bezüglich der beruflichen Vorsorge – wie wenn er seine ganze berufliche Laufbahn im Dienst der Beklagten verbracht hätte.

Die Beklagte muss sich deshalb auch verantwortlich für den objektiven Sinn sehen, den der Kläger in gutem Glauben ihren Erklärungen unterstellen konnte, sogar wenn dieser Sinn nicht ihrem eigentlichen Willen entsprach. Sie wendet ein, dass die Aussage «Pensionskasse: Kein Verlust von Beitragsjahren» unter dem Licht von Artikel 8 der Basisvereinbarung SBB/BLS verstanden werden muss, im Sinne, dass sich die Aussage einzig auf den Verlust von Beitragsjahren bezieht, der bei der Übertragung von einer Pensionskasse zur anderem im Rahmen der Freizügigkeit entstehen kann. (siehe obenstehenden Erwägungen 2.2.2 und 2.2.3). Diese Argumentation könnte allerdings nur unter der Massgabe verstanden werden, dass sich die Beklagte auf nicht festgestellte Fakten im angefochtenen Urteil bezieht, ohne dass sie jedoch beweist, dass die Bedingungen für diese Sachlage vollständig erfüllt sind. (siehe obenstehende Erwägungen). Dazu muss angefügt werden, dass das Schreiben vom 17. Januar 2002 unter anderem die Anrechenbarkeit der Dienstjahre bei den SBB für die Berechnung der Treueprämie sowie die Rangfolge (siehe obenstehender Punkt A.a) erwähnt. Man kann jedoch nicht davon ableiten, dass der Kläger sich nur auf diese beiden Aspekte bezieht, wenn er «die Berücksichtigung aller seiner bei den SBB verbrachten Dienstjahre» verlangt, während das Schreiben vom 17. Januar 2002 noch eine deutliche Bedingung betreffend Pensionskasse zum Ausdruck bringt, nämlich die Garantie auf die Absenz von Beitragsjahren bei der Pensionskasse, eine Erwähnung, die zur oben ausgeführten Auslegung führt.

Das Argument, dass die von der Arbeitgeberin finanzierte Überbrückungsrente zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags im Jahr 2003 nicht existierte (siehe obenstehende Erwägungen 2.2.2 und 2.2.4), ist nicht erheblich. Wie schon die kantonalen Richter stichhaltig ausgeführt hatten, war das Problem der Finanzierung der Rentenleistungen, besonders angesichts der Erhöhung der Lebenserwartung, tatsächlich schon damals ein allgemein bekanntes Thema. Deshalb könnte eine eventuelle finanzielle Beteiligung der Beklagten an den Leistungen der Vorsorge – auch an einer AHV-Überbrückungsrente – ein denkbare Mittel sein, um eventuelle Sanierungsmassnahmen zu kompensieren, auch wenn keine der Parteien zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses konkreterweise daran gedacht hatte. Auf alle Fälle, hindert dies die Beklagte mitnichten daran, den Kläger, ehemaliger SBB-Mitarbeiter, wie einen Angestellten zu behandeln, der alle seine Dienstjahre bei ihr verbracht hatte und ihm die gleichen Vorteile in Bezug auf die berufliche Vorsorge zuzugestehen.

Ab dem Zeitpunkt im Jahr 2006, als die Beklagte sich aus freiem Willen entschieden hat – wie sie selber zugibt (siehe obenstehende Erwägungen 2.2.3) – ihren Angestellten eine AHV-Überbrückungsrente zu finanzieren, musste sie den Kläger gemäss den Verbindlichkeiten behandeln, die sie anlässlich seines Übertritts im Jahr 2003 eingegangen ist, also wie einen Mitarbeiter, der seit dem 1. Juni 1972 bei ihr beschäftigt wäre. In dieser Beziehung, ist das Argument der Beklagten, dass ein generelles Recht auf Gleichbehandlung im Privatrecht nicht existiere (siehe obenstehende Erwägungen. 2.2.3), falsch. Tatsächlich, beruft sich der Kläger nicht auf ein solch generelles Recht, aber auf eine spezifische vertragliche Verpflichtung, auf Grund derer die Beklagte seine bei den SBB verbrachten Dienstjahre berücksichtigen muss, insbesondere bezüglich der beruflichen Vorsorge.

3.

Die Beklagte hat sich auf 63 813 Franken belaufende Berechnung des Schadens, den sie dem Kläger dadurch verursacht hat, dass sie ihre vertraglichen Verpflichtungen nicht ausgeführt hat, nicht in Frage gestellt. Es besteht deshalb keine Veranlassung, darauf zurückzukommen (BGE 140 III 115 Erwägungen. 2.1, BGE ATF 142 III 336, und zitierte Urteile.)

4. Aus diesen Gründen muss die Berufung abgelehnt werden.

Angesichts des Ausgangs der Berufung werden die Kosten für dieses Verfahren der Beklagten zugeschlagen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Diese hat im Weiteren dem Kläger eine Aufwandsentschädigung von 3500 Franken zu überweisen (Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG).

Aus diesen Gründen verkündet das Bundesgericht:

1.

Die Berufung wird abgewiesen.

2.

Die sich auf 3000 Franken belaufenden Verfahrenskosten werden der Beklagten übertragen.

3.

Die Beklagte überweist dem Kläger eine Aufwandsentschädigung von 3500 Franken.

4.

Das vorliegende Urteil wird den Rechtsvertretern der Parteien sowie der zivilrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts des Kantons Neuenburg mitgeteilt.

Lausanne, 16. Februar 2017