BUNDESGERICHTSHOF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

IV ZR 106/09

Verkündet am:
11. Mai 2011
Heinekamp
Justizhauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

in dem Rechtsstreit

Der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofes hat durch die Vorsitzende Richterin Dr. Kessal-Wulf, den Richter Wendt, die Richterin Harsdorf-Gebhardt, den Richter Dr. Karczewski und die Richterin Dr. Brockmöller auf die mündliche Verhandlung vom 6. April 2011

für Recht erkannt:

Die Revision gegen das Urteil des 12. Zivilsenats des Oberlandesgerichts Karlsruhe vom 21. April 2009 wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen

Tatbestand:

1 Die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin wendet sich gegen eine Mitteilung über die Höhe ihrer Anwartschaft auf eine zusätzliche Altersversorgung, welche die Beklagte ihren Mitarbeitern gewährt.

2 Die Klägerin war bei der Landesgirokasse, einer öffentlich-rechtlichen Bank, angestellt. Die Landesgirokasse unterhielt in Form einer rechtlich unselbständigen Einrichtung eine Zusatzversorgungskasse, deren Aufgabe es war, den Beschäftigten der Landesgirokasse eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren.

3 Die Beklagte, eine Anstalt des öffentlichen Rechts, entstand zum 1. Januar 1999 durch Vereinigung der Landesgirokasse mit zwei weiteren öffentlich-rechtlichen Banken. Das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin

ging gemäß § 613a BGB auf die Beklagte über. Die Zusatzversorgungskasse der Landesgirokasse wurde als rechtlich unselbständige Einrichtung auf die Beklagte übertragen (§ 21 Abs. 1 Satz 3 Landesbankgesetz; §§ 1, 2 der Satzung der Zusatzversorgungskasse der Beklagten, im Folgenden: ZVK-L). Die Versorgungszusagen für die früher bei der Landesgirokasse Beschäftigten wurden von der Beklagten übernommen und zunächst besitzstandswahrend auf Basis der Satzung der Zusatzversorgungskasse der Landesgirokasse (im Folgenden: ZVK-LG) "und anderer einschlägiger Rechtsvorschriften" fortgeführt (§ 21 Abs. 4 der Fusionsvereinbarung vom 12. Oktober 1998).

4 Die früheren Beschäftigten der Landesgirokasse, deren Arbeitsverhältnis sich - wie bei der Klägerin - bisher nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden Tarifverträgen richtete, hatten nach der Fusion die Wahl, entweder weiterhin nach Maßgabe des BAT beschäftigt zu bleiben oder in den Geltungsbereich der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (Banktarif) zu wechseln (Nr. 3 des Überleitungs-Tarifvertrages vom 22. März 2000). Die Altersversorgung dieser Beschäftigten sollte nach Maßgabe der Fusionsvereinbarung sowie einer "Einheitlichen Erklärung der Vorstände" vom 27. Oktober 1998 erhalten bleiben (Nr. 7 des Überleitungs-Tarifvertrages). In der "Einheitlichen Erklärung" heißt es u.a.:

> "Nach ... der Fusionsvereinbarung besteht Einigkeit, dass ... der finanzielle Besitzstand der ... Mitarbeiter unangetastet bleibt. Die Einzelheiten hierzu regelt die folgende Erklärung der Vorstände ... Sie enthält arbeitsvertraglich wirksame Zusicherungen ...
> ...

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> 3. Wahrung des finanziellen Besitzstands
>
> 3.1 Wir bestätigen den ... Mitarbeitern, dass ihr jeweiliger finanzieller Besitzstand im Zusammenhang mit der Fusion unangetastet bleibt. Wir verstehen darunter ... die Absicherung aller geldwerten Leistungen (also insbesondere auch die Altersversorgung), die am Fusionsstichtag vertraglich vereinbart oder tariflich vorgegeben sind. Soweit diese Leistungen schon bisher unter Anpassungsvorbehalt stehen, gilt dies auch für die Zukunft.
>
> ...
>
> 4. Geltung von Tarifverträgen
>
> ...
>
> 4.2 Allen ... Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis dem ... BAT unterliegt, wird die LBW auf Antrag einen neuen Arbeitsvertrag auf Basis des Banktarifs anbieten ...
>
> 4.3 Bei der Entscheidung, im BAT zu verbleiben, erstreckt sich unsere Besitzstandszusage auch auf die künftige Weiterentwicklung der tariflichen Regelungen entsprechend den Vereinbarungen der Tarifpartner des bisher für sie geltenden Tarifwerks (BAT).
>
> 4.4 Das Angebot an ... Mitarbeiter für einen Wechsel in den Banktarif wird sich an den aktuellen Bezügen zum gegebenen Zeitpunkt orientieren; die bisherige Versorgungszusage bleibt aufrechterhalten."

5 Durch einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag wechselte die Klägerin in den Geltungsbereich des Banktarifs. In § 1 Abs. 1 des Änderungsvertrages heißt es:

> "Für den Wechsel vom [BAT] in [den Banktarif] gilt der Überleitungstarifvertrag vom 22. März 2000. Soweit daher im Arbeitsvertrag auf den BAT verwiesen wird, findet künftig der Banktarif in seiner jeweiligen Fassung unter Beachtung der Bestimmungen des Überleitungstarifvertrags Anwendung."

6 Nachdem die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst - zu denen die Beklagte nicht gehört - die Altersversorgung in den Tarifverträgen vom 1. März 2002 (ATV, ATV-K) auf eine neue Grundlage gestellt hatten, setzte die Beklagte den dort vereinbarten Wechsel vom endgehaltsbezogenen Gesamtversorgungssystem in ein punktemodellbezogenes Betriebsrentensystem auch in der Satzung ihrer Zusatzversorgungskasse (ZVK-L) um. Ähnlich den Überleitungsbestimmungen in §§ 78, 79 der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBLS) (dazu Senatsurteil vom 14. November 2007 - IV ZR 74/06, BGHZ 174, 127 Tz. 2, 67 ff.) wurden die zuvor erworbenen Anwartschaften der Versicherten in Startgutschriften umgewandelt (§§ 72, 73 ZVK-L). Die am 3. Oktober 1947 geborene Klägerin war dabei als rentenferne Versicherte zu behandeln.

7 Mit einer Dienstvereinbarung vom 20. Dezember 2002 vereinbarte die Beklagte mit ihren Beschäftigten, dass sich für die Zeit nach dem Umstellungsstichtag - also ab dem 1. Januar 2002 - die Versorgungszusagen nicht nach den Regeln des ATV-K bestimmen, sondern den Bestimmungen eines Kapitalkontenplanes der Beklagten angeglichen werden sollten. Die zuvor unter Geltung der ZVK-L erreichten - und durch Startgutschriften festgestellten - Anwartschaften sollten in Form von beitragsfreien Versicherungen bestehen bleiben.

8 Die Mitteilung der Beklagten vom Mai 2003 weist eine Rentenanwartschaft der Klägerin zum 31. Dezember 2001 von 585,45 € aus.

9 Die Klägerin hält die Systemumstellung insgesamt für unzulässig, jedenfalls die Übergangsregelungen für rentenferne Versicherte für unwirksam und daher die ihr von der Beklagten erteilte Mitteilung über ihre

Anwartschaften für unverbindlich. Sie meint, die Beklagte habe ihr beim Wechsel in den Banktarif eine Direktzusage erteilt, weshalb ihr unabhängig von der im ATV-K vereinbarten Systemumstellung im Versicherungsfall eine Rente auf Basis der ZVK-LG in der am 31. Dezember 2001 geltenden Fassung zustehe. Dieses Ziel hat die Klägerin mit einem Hauptantrag zu 1 und mehreren Hilfsanträgen zu 2 bis 5 weiterverfolgt.

10 Das zunächst angerufene Arbeitsgericht Karlsruhe hat den Rechtsstreit nach § 17a Abs. 2, Abs. 4 GVG an das Landgericht verwiesen, das auf den Hilfsantrag zu 4 hin festgestellt hat, die Mitteilung der Beklagten über die Höhe der ZVK-Rentenanwartschaft lege den Wert der von der Klägerin bis zum 31. Dezember 2001 erlangten Anwartschaft auf eine bei Eintritt des Versicherungsfalles zu leistende Betriebsrente nicht verbindlich fest; im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Oberlandesgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

Entscheidungsgründe:

11 Das Rechtsmittel hat keinen Erfolg.

12 I. Das Berufungsgericht hat die Übergangsregelungen in § 73 Abs. 1 ZVK-L i.V.m. § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG - unter Bezugnahme auf die Senatsrechtsprechung zu den entsprechenden Bestimmungen in der Satzung der VBL (Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 63, 122 ff.) - wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 GG für unwirksam gehalten. Ein über die Feststellung der Unverbindlichkeit der

Anwartschaftsmitteilung hinausgehender Anspruch stehe der Klägerin dagegen nicht zu.

13 Nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien sei die Beklagte befugt gewesen, die Systemumstellung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes in ihrer Satzung nachzuvollziehen. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag habe eine wirksame dynamische Verweisung auf den BAT und die ihn - insbesondere im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung - ergänzenden Tarifverträge (anfangs also den Versorgungs-TV vom 4. November 1964) enthalten. Diese Verweisung habe - was die Alterversorgung betreffe - auch nach dem Wechsel in den Banktarif fortbestanden. Zwar solle nach § 1 Abs. 1 des Änderungsvertrages an Stelle des BAT nunmehr der Banktarif gelten, dies jedoch nur unter Beachtung der Bestimmungen des Überleitungs-Tarifvertrages. Dieser wiederum ordne in seiner Nr. 7 an, dass die Altersversorgung nach Maßgabe der Fusionsvereinbarung und der "Einheitlichen Erklärung der Vorstände" erhalten bleibe. Die "Einheitliche Erklärung" verspreche dann den Fortbestand der Versorgungszusage auch für Beschäftigte, die in den Banktarif wechselten (Nr. 4.4). Dabei werde aber klargestellt, dass der schon vorher geltende Anpassungsvorbehalt erhalten bleibe (Nr. 3.1 Satz 2). Die der Klägerin noch unter Geltung der ZVK-LG gegebene Versorgungszusage habe wegen der dynamischen Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge unter einem solchen Vorbehalt gestanden. § 1 Satz 1 des Änderungsvertrages könne daher nach §§ 133, 157 BGB nur so ausgelegt werden, dass hinsichtlich der Altersvorsorge weiterhin der BAT und die ihn ergänzenden Tarifverträge - in der jeweils aktuellen Fassung - gelten sollten.

14 Auch nach dem Satzungsrecht sei die Beklagte nicht gehindert gewesen, die ZVK-L ohne Zustimmung der Klägerin zu ändern. Zum einen sei die Klägerin lediglich Versicherte, nicht Versicherungsnehmer gewesen, weshalb ihre Zustimmung ohnehin entbehrlich gewesen sei. Zum anderen habe die ZVK-L in § 6 Nr. 1 einen Änderungsvorbehalt enthalten. Zwar werde dort vordergründig nur eine Zuständigkeitsbestimmung getroffen, dass über Satzungsänderungen der Verwaltungsrat beschließe. Dies setze jedoch voraus, dass eine Änderung der Satzung auch zulässig sei. § 6 der Ergänzungsordnung für die Zusatzversorgung bei der Landesgirokasse (ZVErgO) stehe dem nicht entgegen, weil der darin enthaltene, an konkrete Voraussetzungen anknüpfende Leistungsvorbehalt nicht für eine grundlegende Systemumstellung gelte und die Zulässigkeit einer Satzungsänderung daher nicht abschließend festlege.

15 Wegen der arbeitsvertraglichen Unterwerfung unter das Tarifrecht verbiete sich im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 GG eine ergänzende Vertragsauslegung zur Schließung der durch die Unwirksamkeit der Übergangsregelungen für rentenferne Versicherte bestehenden Lücke ebenso wie in dem durch Senatsurteil vom 14. November 2007 (aaO Tz. 142 ff.) für die Systemumstellung bei der VBL entschiedenen Fall.

16 Ob die Klägerin durch die neue Versorgungszusage - bestehend aus der Startgutschrift (für die Zeit bis zur Systemumstellung) und der zusätzlichen Anwartschaft nach dem Kapitalkontenplan der Beklagten (für die Zeit danach) - schlechter gestellt werde, könne noch nicht beurteilt werden, da offen sei, durch welche Regelungen die unwirksamen Übergangsregelungen für rentenferne Versicherte ersetzt würden. Daher erübrige sich eine Prüfung, ob die Dienstvereinbarung vom 20. Dezember 2002 in eine geschützte Rechtsposition der Klägerin eingreife.

17 II. Das hält rechtlicher Nachprüfung stand.

18 Die Beklagte hat der Klägerin entgegen der Ansicht der Revision beim Wechsel in den Banktarif keine Altersversorgung zugesagt, die sich - losgelöst von den tariflichen Regelungen im öffentlichen Dienst - allein nach der ZVK-LG in der zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung richten sollte. Der Umfang der Versorgungszusage sollte sich vielmehr weiterhin nach dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes bemessen, das auch die Neuregelung durch den ATV-K umfasst (dazu unter 1). Zu Recht hat das Berufungsgericht daher die Senatsrechtsprechung zur Systemumstellung bei der VBL auf die Systemumstellung in der ZVK der Beklagten übertragen und die Unverbindlichkeit jener der Klägerin erteilten Startgutschrift festgestellt, ohne ihr weitergehende Ansprüche zuzusprechen (dazu unter 2).

19 1. Das Berufungsgericht hat den geänderten Arbeitsvertrag der Klägerin vom 28. Oktober 2005 zutreffend dahingehend ausgelegt, dass er hinsichtlich der Versorgungszusage auch nach dem Wechsel in den Banktarif eine dynamische Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes enthält.

20 a) Bei allen Betriebsrentenregelungen ist zwischen dem arbeitsrechtlichen, gegebenenfalls durch Tarifvertrag bestimmten Grundverhältnis und dem versicherungsrechtlichen, hier durch die Satzung der Beklagten geregelten Durchführungsverhältnis zu unterscheiden (vgl. nur Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 30). Die Beklagte ist Mitglied der von ihr selbst getragenen (§ 1 ZVK-L) Zusatzversorgungskasse

(§ 4 Abs. 2 ZVK-L); dieses Mitgliedsverhältnis ist ein privatrechtliches Versicherungsverhältnis (§ 13 Abs. 1 Satz 1 ZVK-L). Die Regelungen der ZVK-L, die das Versicherungsverhältnis ausgestalten, sind daher als privatrechtliche Allgemeine Geschäftsbedingungen in Form Allgemeiner Versicherungsbedingungen anzusehen; Rechtsstreitigkeiten über deren Auslegung und Wirksamkeit gehören infolge dessen vor die Zivilgerichte (vgl. Senatsbeschluss vom 14. Dezember 2005 - IV ZB 45/04, VersR 2006, 534 Tz. 6 f. m.w.N.; BAG ZTR 2004, 603).

21 Die Klägerin macht im Hauptantrag allerdings geltend, von der Beklagten eine Altersversorgung zugesagt bekommen zu haben, die losgelöst gewesen sei von jener nach BAT und den ergänzenden Tarifverträgen. Sie begehrt die Feststellung, dass die Beklagte ihr im Wege der Direktzusage eine Altersversorgung nach Maßgabe einer bestimmten Fassung der ZVK-LG versprochen habe. Der Streit darum, welche Form von Altersversorgung versprochen wurde, ist aber zu unterscheiden von einer Auseinandersetzung darüber, welche konkreten Ansprüche sich aus der tatsächlich gewährten Form der Altersversorgung ergeben. Die Beilegung des ersteren ist im arbeitsrechtlich geregelten Grundverhältnis zu suchen und nicht im privatrechtlich geregelten Durchführungsverhältnis. Erforderlich ist eine Auslegung des Arbeitsvertrages einschließlich dessen ergänzender Regelungen.

22 Das eröffnet für Streitigkeiten vorliegender Art den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten (vgl. etwa Betz-Rehm in Groeger, Arbeitsrecht im Öffentlichen Dienst [2010], Teil 11 Rn. 79), weshalb sich die Klägerin auch zu Recht dorthin gewandt hatte. Die Verweisung an die ordentlichen Gerichte vor der Entscheidung über den Hauptantrag war daher verfehlt. Sie ist gleichwohl bindend (§ 17a Abs. 2 Satz 3 GVG).

23 b) Die vom Berufungsgericht gefundene Auslegung des geänderten Arbeitsvertrages begegnet revisionsrechtlich keinen Bedenken. Da der Senat die Versorgungszusage in gleicher Weise versteht wie das Berufungsgericht, kann offen bleiben, ob der Senat die maßgeblichen arbeitsvertraglichen Erklärungen selbst auszulegen (vgl. dazu BGH, Urteil vom 5. Juli 2005 - IV ZR 60/04, BGHZ 163, 321 unter II 2 b aa) oder lediglich die Auslegung des Berufungsgerichts auf revisible Auslegungsfehler hin zu überprüfen hat.

24 aa) Allgemeine Geschäftsbedingungen in Arbeitsverträgen sind nach ihrem Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für diese nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierenden Auslegung ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist er nicht eindeutig, kommt es entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (BAG NZA 2006, 324 Tz. 39 m.w.N.).

25 bb) Ein durchschnittlicher, verständiger und redlicher Arbeitnehmer entnimmt den für den Umfang der Versorgungszusage maßgeblichen Erklärungen die Fortgeltung einer dynamischen Verweisung auf das geltende Tarifrecht im öffentlichen Dienst.

26 (1) Der Wortlaut des Überleitungs-Tarifvertrages, der Fusionsvereinbarung und der "Einheitlichen Erklärung" spricht übereinstimmend davon, dass die "bisherigen" Versorgungszusagen "erhalten", "aufrechterhalten", "fortgeführt" werden sollen, damit der "Besitzstand gewahrt" wird, "unangetastet" bleibt. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet das, die Versorgungszusagen, so wie sie vorher bestanden haben, sollen die Fusion und den Wechsel in den Banktarif überdauern. Vor der Fusion bestanden die Versorgungszusagen aus einer dynamischen Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Wenn diese nach dem Wechsel in den Banktarif genauso "erhalten" und "fortgeführt" werden sollten, wie sie zuvor bestanden, konnte das nur durch eine Aufrechterhaltung der dynamischen Verweisung geschehen. Die Abhängigkeit von späteren Änderungen der tarifvertraglichen Grundlagen war eine Schwäche der Versorgungszusage, die von vornherein bestand.

27 Wäre es beabsichtigt gewesen, die Versorgungszusage - wie die Revisionsbegründung meint - von der weiteren Entwicklung der einschlägigen Tarifverträge abzukoppeln, so wäre damit die ursprüngliche Schwäche entfallen und eine Verbesserung eingetreten. Eine solche Veränderung hätte durch eine entsprechende Wortwahl oder durch die ausdrückliche Formulierung eines Verschlechterungsverbots zum Ausdruck gebracht werden müssen. Dagegen wird in der "Einheitlichen Erklärung" in Nr. 3.1 - mit Geltung auch für die Beschäftigten, die in den

Banktarif wechseln - ausdrücklich bekräftigt, dass ein bestehender Anpassungsvorbehalt auch für die Zukunft gelte. Die Fusionsvereinbarung spricht ebenfalls davon, dass die Versorgungszusage "auf der Basis ZVK-Satzung und anderer einschlägiger Rechtsbestimmungen fortgeführt" werden soll. Die Verwendung des Wortes "Basis" weist darauf hin, dass der bisherige Satzungsstand der Ausgangspunkt war, von dem eine weitere Entwicklung möglich ist. Die Bezugnahme auf "andere einschlägige Rechtsbestimmungen" umfasst auch spätere Tarifverträge.

28 (2) Hiergegen sprechen im Ergebnis auch nicht die unterschiedlichen Formulierungen der Ziffern 4.3 und 4.4 der "Einheitlichen Erklärung". Während es für die Beschäftigten, die "im BAT verbleiben", heißt, die Besitzstandszusage erstrecke sich auch "auf die künftige Weiterentwicklung der tariflichen Regelungen entsprechend den Vereinbarungen der Tarifpartner des bisher für sie geltenden Tarifwerks (BAT)", wird für die Beschäftigten, die in den Banktarif wechselten, eine Geltung der künftigen Weiterentwicklung der Tarifverträge nicht ausdrücklich erwähnt. Vielmehr heißt es nur, "die bisherige Versorgungszusage bleibt aufrechterhalten". Der Revision ist zuzugestehen, dass dieser Unterschied - für sich genommen - als ein Indiz für die von ihr favorisierte Auslegung dienen kann. Das Berufungsgericht hat aber zu Recht ausgeführt, dass beide Regelungen auch im Zusammenhang mit der Bestimmung Nr. 3.1 gelesen werden müssen, wo hervorgehoben wird, dass bei der Wahrung des Besitzstands ein schon vorher bestehender "Anpassungsvorbehalt" auch für die Zukunft gelten soll. Hieraus ergibt sich ein zumindest gleich starkes Indiz dafür, dass die vor der Fusion bestehende Möglichkeit, die "bisherige Versorgungszusage", die nach Nr. 4.4 "aufrechterhalten" bleiben soll, den einschlägigen Tarifverträgen anzupassen, auch nach dem Wechsel in den Banktarif fortbestehen sollte. Dahin-

stehen kann, ob der Unterschied in den Formulierungen daher rührt, dass bei Abgabe der "Einheitlichen Erklärung" zwar der Verbleib im BAT schon geregelt werden konnte, wohingegen der Wechsel in den Banktarif noch in der Zukunft lag und deshalb hier nur die Abgabe einer allgemeinen Zusage möglich war.

29 (3) Der Zweck der Aufrechterhaltung der Versorgungszusagen war nach den Präambeln des Überleitungs-Tarifvertrages und der "Einheitlichen Erklärung" die Wahrung des Besitzstands und die Gleichbehandlung. Dabei handelt es sich um typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele. Gleichzeitig spricht diese Zielsetzung für jeden Arbeitnehmer erkennbar dagegen, die Fortführung der Versorgungszusage nur für diejenigen Beschäftigten, die in den Banktarif wechseln, als Garantie dafür zu verstehen, dass sich ihre zusätzliche Altersversorgung - unabhängig von den späteren Entwicklungen im öffentlichen Dienst - nach dem Satzungsstand der ZVK-LG im Zeitpunkt der Fusion richten sollte. Denn damit würde diesen Beschäftigten zum einen etwas gesichert, was sie zuvor nicht innehatten. Zum anderen würden Arbeitnehmer, die in den Banktarif wechseln, anders behandelt als solche, die im BAT-Bereich verbleiben. Für die im BAT-Bereich verbleibenden Beschäftigten gälte eine dynamische, für die in den Banktarif wechselnden Beschäftigten dagegen eine statische Verweisung auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, obwohl beide Gruppen von Beschäftigten vor der Fusion denselben "Besitzstand" erworben hatten und die Beklagte eine Gleichbehandlung durchführen wollte.

30 Darüber hinaus wäre die Beklagte im Falle einer statischen Verweisung verpflichtet, ein komplexes und kompliziertes Gesamtversorgungssystem bis zum Versterben des letzten Bestandsbeschäftigten

oder seiner rentenberechtigten Hinterbliebenen aufrecht zu erhalten, auch wenn ein solches im öffentlichen Dienst abgeschafft wird. Wäre die Verweisung bei Beschäftigten, die in den Banktarif wechseln, statisch, die Verweisung bei den übrigen Beschäftigten hingegen dynamisch, wäre die Beklagte bei einer späteren Änderung im BAT-Bereich sogar verpflichtet, zwei unterschiedliche Versorgungssysteme neben dem Kapitalkontenmodell für die neu eintretenden Beschäftigten zu führen. Auch wenn der Arbeitnehmer die Motivationen der Beklagten nicht im Einzelnen durchschauen muss, kann er ohne weitere Anhaltspunkte eine solche Intention, im Ergebnis drei unterschiedliche Versorgungssysteme fortführen zu wollen, nicht redlicherweise annehmen.

31 (4) Dieses Auslegungsergebnis steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Arbeitgeber wolle - für den Arbeitnehmer erkennbar - die betriebliche Altersversorgung für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern in der Regel als System nach einheitlichen Regeln erbringen. Ein solches System dürfe nicht erstarren. Daher sei etwa eine Verweisung auf die Versorgungszusage nach den beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen - auch soweit dies Tarifverträge einschließt - in der Regel dynamisch auszulegen, unabhängig davon, ob die Verweisung eine ausdrückliche "Jeweiligkeitsklausel" enthalte (BAGE 118, 326 = NZA 2006, 1285 Tz. 18, 20 m.w.N.; vgl. auch BAG VersR 1991, 1433, 1434 f.). Die Zusage einer von der jeweiligen Versorgungsordnung abgekoppelten Versorgung ist die Ausnahme und muss deshalb deutlich zum Ausdruck gebracht werden (BAG, Urteil vom 20. Februar 2001 - 3 AZR 252/00, juris Tz. 54 m.w.N., Tz. 61).

32 c) Bedenken hinsichtlich der Wirksamkeit der dynamischen Verweisung bestehen nicht. Insbesondere verstößt sie nicht gegen das

Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, so dass es nicht darauf ankommt, inwieweit § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB einer AGB-rechtlichen Überprüfung der Verweisung, die sich zum Teil auf den Überleitungs-Tarifvertrag stützt, entgegensteht. Ein durchschnittlicher Arbeitnehmer kann Inhalt und Reichweite der Besitzstandszusage in der "Einheitlichen Erklärung", die den Beschäftigten mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die Bedeutung für das Arbeitsverhältnis übersandt worden war, aus sich heraus hinreichend ermessen.

33 2. Auf die Systemumstellung in der ZVK der Beklagten ist die Senatsrechtsprechung zur Systemumstellung bei der VBL (unter a) übertragbar. Die bestehenden rechtlichen und tatsächlichen Unterschiede stehen dem nicht entgegen (unter b). Die der Klägerin erteilte Startgutschrift ist demnach unwirksam. Über diese Feststellung hinausgehende Ansprüche stehen der Klägerin dagegen nicht zu.

34 a) Die Umstellung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst von einem endgehaltsbezogenen Gesamtversorgungssystem auf ein Betriebsrentensystem gemäß ATV und ATV-K vom 1. März 2002 ist mit höherrangigem Recht vereinbar (Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 25 f.). Auch die Umrechnung der bis zur Systemumstellung erworbenen Anwartschaften der Versicherten in Startgutschriften ist im Grundsatz nicht zu beanstanden (Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 64, 81 ff.). Die Übergangsregelungen für rentenferne Versicherte sind allein insofern unwirksam, als sie anordnen, dass pro Jahr der Pflichtversicherung lediglich 2,25% der Vollrente erworben werden. Da der Erwerb der Vollversorgung danach eine Pflichtversicherungszeit von 44,44 Jahren voraussetzt, die Versicherte mit längeren Ausbildungszeiten von vornherein nicht erreichen können, führt die Regelung zu einer

Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der rentenfernen Versicherten und verstößt damit gegen Art. 3 Abs. 1 GG (Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 128 ff.).

35 Die Startgutschriften für rentenferne Versicherte - wie hier die Klägerin - sind daher unverbindlich. Die bestehende Lücke in den Übergangsregelungen kann wegen der gebotenen Rücksicht auf die Tarifautonomie (§ 9 Abs. 3 GG) nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden. Vielmehr müssen die Tarifvertragsparteien selbst die Gelegenheit haben, die unwirksame Übergangsregelung durch eine wirksame zu ersetzen (Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 142 ff.).

36 b) Zwar weist die Systemumstellung bei der Zusatzversorgungskasse der Beklagten Unterschiede gegenüber den vom Senat im Zusammenhang mit der Systemumstellung bei der VBL entschiedenen Fällen auf, die sich jedoch im Ergebnis als unerheblich erweisen.

37 aa) Unstreitig war die Beklagte nicht Tarifvertragspartei der ATV und ATV-K. Aufgrund der arbeitsvertraglichen Unterwerfung unter das jeweils geltende Tarifrecht des öffentlichen Dienstes gelten jedoch für die Übergangs- und Besitzstandsregelungen und für die Frage der Zulässigkeit einer ergänzenden Vertragsauslegung dieselben Maßstäbe wie im Fall der Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien.

38 Eine inhaltliche Überprüfung der Übergangsregelungen für die rentenfernen Versicherten anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) hat im Streitfall ebenso wenig zu erfolgen wie bei der VBLS (vgl. Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 32).

Unerheblich ist, dass der ATV-K nicht wegen einer beiderseitigen Tarifgebundenheit, sondern auf Grund einer arbeitsvertraglichen Verweisung anwendbar ist (vgl. BAGE 118, 326 = NZA 2006, 1285, 1288 Tz. 37). Die Gerichte haben die auf Tarifvertrag beruhenden Bestimmungen lediglich daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht verstoßen und die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit wahren (BAGE aaO Tz. 40 f.; vgl. Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 33 ff., 53 ff.).

39 Die Lücke in der Satzung der VBL, die wegen der teilweisen Unwirksamkeit der Übergangsregelungen entstand, konnte der Senat mit Rücksicht auf die Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht durch eine ergänzende Vertragsauslegung schließen, da einerseits der Wegfall der Übergangsregelungen die Kalkulationsgrundlagen gravierend erschütterte und andererseits den Tarifvertragsparteien zahlreiche Wege offen standen, den Beanstandungen Rechnung zu tragen (vgl. Senatsurteile vom 14. November 2007 aaO Tz. 142, 149; vom 14. Mai 2008 - IV ZR 26/07, FamRZ 2008, 1343 Tz. 24). Bei einer arbeitsvertraglichen Unterwerfung unter Tarifrecht verbietet die Tarifautonomie eine ergänzende Vertragsauslegung ebenso wie in Fällen, in denen sich die Geltung der tariflichen Regelungen schon aus der beiderseitigen Tarifgebundenheit ergibt. Sie räumt den Tarifpartnern einen erheblichen Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielraum bei der Änderung der die Altersversorgung betreffenden Tarifverträge unabhängig davon ein, ob die zugrunde liegenden Tarifverträge kraft Tarifbindung (§ 3 TVG) oder kraft arbeitsvertraglicher Verweisung gelten (BAG DB 2007, 2847 Tz. 39). Daher ist die Tarifautonomie auch bei der Schließung von planwidrigen Regelungslücken in gleicher Weise zu respektieren.

40 bb) Anders als § 14 VBLS a.F. enthalten die ZVK-LG und die ZVK-L keinen ausdrücklichen Vorbehalt, dass die Satzung auch ohne Zustimmung der Versicherten und mit Wirkung für bestehende Verträge geändert werden kann.

41 (1) Ein entsprechender Änderungsvorbehalt ergibt sich jedoch - zumindest für solche Satzungsänderungen, die Änderungen der zugrunde liegenden Tarifverträge nachvollziehen - bereits aus der dynamischen Verweisung in der Versorgungszusage. Auch der geänderte Arbeitsvertrag enthielt hinsichtlich der Altersversorgung weiterhin eine dynamische Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Daher ist es eine Selbstverständlichkeit, dass frühere Tarifverträge durch spätere abgelöst werden (Zeitkollisionsregel, vgl. Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 44) und spätere Änderungen auch für das Arbeitsverhältnis gelten, ohne dass es eines Umsetzungsaktes bedarf. Bereits hieraus ergibt sich - zunächst für das arbeitsrechtliche Grundverhältnis - ein hinreichender Änderungsvorbehalt, der die Systemumstellung vom Grundsatz her abdeckt. Selbst wenn die Satzung der Beklagten keinerlei ausdrücklichen Änderungsvorbehalt enthielte, müsste der Arbeitnehmer und Versicherte erkennen, dass seine Rechte aus einer Altersvorsorge, die auf einer dynamischen Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge beruht, grundsätzlich nicht weiter gehen sollen, als die Versorgungszusage, deren Umfang sich aus den jeweils geltenden Tarifverträgen ergibt, auf deren Gestaltung er keinen unmittelbaren Einfluss nehmen und deren künftige Änderungen er nicht vorhersehen kann. Folgt die Versorgungszusage - wie hier - aus einer einheitlichen Regelung mit kollektivrechtlichem Charakter, können die begünstigten Arbeitnehmer nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass die einmal geschaffene Versorgungsordnung - die in einer sich stets ändernden

Welt nicht "versteinern" darf - unverändert aufrechterhalten bleibt (so schon BAGE 36, 327 = DB 1982, 46, 48 unter B III 1 b). Der Arbeitnehmer wird daher auch einsehen, dass die Beklagte als Träger der ZVK Änderungen der Tarifverträge im versicherungsrechtlichen Durchführungsverhältnis mit Wirkung für sein bestehendes Versicherungsverhältnis umsetzen darf, ohne dass es seiner Zustimmung bedarf, und obwohl er die künftigen Änderungen nicht absehen kann.

42 (2) Jedenfalls konnte das Berufungsgericht § 6 Nr. 1 ZVK-LG nicht nur als Zuständigkeitsregelung auslegen, sondern der Bestimmung darüber hinaus den Regelungsgehalt beimessen, dass Satzungsänderungen - auch mit Wirkung für bestehende Versicherungsverhältnisse und ohne Zustimmung der Versicherten - dann zulässig seien, wenn durch die Satzungsänderung tarifvertragliche Änderungen im versicherungsrechtlichen Durchführungsverhältnis nachvollzogen werden sollen. Unschädlich ist es, dass der einzelne Arbeitnehmer dem Änderungsvorbehalt nicht entnehmen kann, welche Punkte in welcher Weise von solchen Änderungen betroffen sein können. Da der Beschäftigte bei der ZVK der Beklagten - wie auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei der VBL - nicht Versicherungsnehmer ist, sondern lediglich Versicherter und Bezugsberechtigter (§ 16 Abs. 2 Satz 3 ZVK-L), ist - wie ausgeführt - weder sein Einverständnis noch die Erkennbarkeit und Vorhersehbarkeit künftiger Änderungen erforderlich (vgl. Senatsurteile vom 16. März 1988 - IVa ZR 154/87, BGHZ 103, 370 unter I; vom 10. Dezember 2003 - IV ZR 217/02, VersR 2004, 319 unter II 2 a). Inwieweit Versicherte durch Satzungsänderungen in ihren Rechten verletzt sind, hängt nicht von der Fassung des Änderungsvorbehalts ab, sondern allein davon, inwieweit die bei jeder Änderung erforderlichen Übergangs- und Besitzstandsregelungen diese Rechte wahren (vgl. Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO

Tz. 27). Die Gewähr für die Angemessenheit der Änderungen wird zunächst in die Hände der Tarifpartner gegeben, in der Erwartung, dass die Verhandlungsparität hierdurch gewahrt wird und die widerstreitenden Interessen am Besten zu einem Ausgleich gebracht werden können. Daher sind Satzungsänderungen grundsätzlich zulässig. Die Gerichte müssen allerdings überprüfen, ob der Schutz des erdienten Besitzstands der Arbeitnehmer - insbesondere durch geeignete Überleitungsvorschriften - sichergestellt ist.

43 (3) Auf die Regelung des § 6 ZVErgO kommt es dagegen für die Systemumstellung in der Zusatzversorgung der Beklagten nicht an. Die Bestimmung bezieht sich nach ihrem Wortlaut und ihrem systematischen Zusammenhang lediglich auf die Leistungsverbesserungen, die in der ZVErgO gegenüber den Regeln der ZVK-LG vorgesehen waren. Es handelt sich um einen Leistungsvorbehalt, der es der Versorgungskasse ermöglicht, von den betreffenden Leistungsverbesserungen einseitig - auch ohne Änderung eines Tarifvertrages - abrücken zu können, wenn sich die Rahmenbedingungen in einer Weise verändern, die bereits einem Wegfall der Geschäftsgrundlage nahe kommt.

44 cc) Gemäß der Dienstvereinbarung vom 20. Dezember 2002 soll ab dem 1. Januar 2002 nicht das Punktemodell des ATV-K, sondern ein Kapitalkontenmodell der Beklagten gelten. Der Wirksamkeit der Schließung des Gesamtversorgungsmodells nach der ZVK-LG steht die eventuelle Ersetzung des Punktemodells durch das Kapitalkontenmodell jedoch nicht entgegen.

45 Eine Dynamisierung der Anwartschaften bleibt auch im Kapitalkontenmodell erhalten, weshalb bei unterstellter Wirksamkeit der Dienstver-

einbarung - wie bei der Bonuspunkteregelung der VBL - erst bei Eintritt des Versicherungs- und Versorgungsfalles festgestellt werden kann, ob und inwieweit hierdurch in die früher erdiente Dynamik eingegriffen wurde (vgl. Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 80). Eine eventuelle Unwirksamkeit der Dienstvereinbarung, die das Kapitalkontenmodell einführen sollte, führt jedenfalls nicht wieder zum Aufleben des Gesamtversorgungsmodells nach der ZVK-LG. Aus der Dienstvereinbarung geht klar hervor, dass sie nicht etwa die Regelungen im ATV-K vollständig ersetzen sollte, sondern für die Überführung der vor dem Umstellungsstichtag erdienten Besitzstände die Übergangsregelungen des ATV-K gelten und nur für die Zeit danach an Stelle des Punktemodells des ATV-K eine eigene Regelung treten sollte (Nr. I Abs. 2 und 3). Die Schließung des Gesamtversorgungssystems und die Überführung der Anwartschaften durch Startgutschriften durch den ATV-K bleiben daher in jedem Fall bestehen.

46 dd) Ob durch die ausschließliche Anwendung des Näherungsverfahrens die Grenzen zulässiger Typisierung und Standardisierung überschritten wurden, wie dies mit dem Hilfsantrag geltend gemacht wird, kann - wie bei der Senatsrechtsprechung zur VBL (Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 116 ff.) - noch nicht abschließend beantwortet werden, da die Übergangsregelungen ohnehin neu verhandelt

werden müssen und die Tarifpartner dabei Gelegenheit haben, die Auswirkungen erneut zu prüfen (Senatsurteil vom 14. November 2007 aaO Tz. 120). Über die dynamische Verweisung wird das Ergebnis dieser Nachverhandlungen auch für das Arbeitsverhältnis der Klägerin Geltung erlangen.

Dr. Kessal-Wulf Wendt Harsdorf-Gebhardt

Dr. Karczewski Dr. Brockmöller

Vorinstanzen:

LG Karlsruhe, Entscheidung vom 11.07.2008 - 6 O 200/07 -
OLG Karlsruhe, Entscheidung vom 21.04.2009 - 12 U 205/08 -