

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 12. Mai 2020
- 3 AZR 159/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:120520.U.3AZR159.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 30. November 2017
- 21 Ca 3686/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Dezember 2018
- 6 Sa 155/18 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Pensionskasse - Einstandspflicht

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 157/19 -

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 159/19
6 Sa 155/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Mai 2020

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Dr. Möller und Dr. Böning für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. Dezember 2018 - 6 Sa 155/18 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 30. November 2017 - 21 Ca 3686/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die von einer Pensionskasse vorgenommene Verringerung der Rentenfaktoren durch Zahlung von Zusatzbeiträgen auszugleichen. 1

Der Kläger ist seit dem 1. August 2002 bei der Beklagten - einer Bank - auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 16. Juli 2002 als Kassierer tätig. 2

Am 26. März 2004 schloss die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di und dem DBV - Deutscher Bankangestellten-Verband gleichlautende Altersversorgungs-Tarifverträge (im Folgenden ATV). Diese sind zum 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Darin ist ua. geregelt: 3

„§ 2 Durchführungsweg

Die Bank führt die betriebliche Altersversorgung über den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. durch. Hierzu schließt sie einen Beitrittsvertrag nach Maßgabe der Regelungen dieses Tarifvertrages ab.

§ 3 Versorgungszusage

Die Durchführung der Versorgung erfolgt nach Maßgabe der Satzung und Versicherungsbedingungen

des Tarifs DN in der jeweils gültigen Fassung.

§ 4 Finanzierung

Der Zuwendungsprozentsatz der Bank und der Finanzierungsbeitrag des angemeldeten Arbeitnehmers beträgt jeweils 1,75 % der tariflichen Grundvergütung, das sind derzeit 13 Tarifgehälter, bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.“

Den ATV wendet die Beklagte - unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit - auf die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer an. 4

Die Satzung des BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (im Folgenden Satzung BVV) bestimmt ua.: 5

„Zweck des Vereins

§ 2

Der BVV hat die Aufgabe, nach Maßgabe der Satzung und Versicherungsbedingungen

1. den bei ihm versicherten Angestellten bei eintretender Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung oder bei Erreichen der Altersgrenze eine Rente,

...

zu zahlen,

...

Mitgliedschaft

§ 3

- 1) Der BVV nimmt von Unternehmen im Sinne von § 1 Abs. 2 der Satzung Anträge auf Versicherung ihrer Angestellten entgegen. Mit dem Abschluss des Versicherungsvertrages erwerben sowohl die vertragschließenden Unternehmen (nachfolgend ‚Mitgliedsunternehmen‘ genannt) als auch ihre beim BVV versicherten Angestellten (nachfolgend ‚Mitgliedsangestellte‘ genannt) die Mitgliedschaft.

...

§ 4

- 1) Die Mitgliedsunternehmen schließen mit dem BVV einen Beitrittsvertrag ab. Aus dem Beitrittsvertrag ergeben sich die jeweils maßgeblichen Tarife und der Kreis der anzumeldenden Mitarbeiter.
- 1a) Der Beitrittsvertrag regelt insbesondere: Die Mitgliedsunternehmen sind berechtigt und verpflichtet, alle Mitarbeiter, denen eine Versorgungszusage gegeben wird, unter Berücksichtigung der in Ziffern 1. bis 3. genannten Mindestanmeldebedingungen im BVV anzumelden und während der Dauer des Anstellungsverhältnisses versichert zu halten. Soweit ein Mitgliedsunternehmen auch Trägerunternehmen der VK ist, kann die Anmeldepflicht auch durch Anmeldung in der VK erfüllt werden.
 1. Der Beitrag beträgt mindestens 3,5 Prozent des laufenden Bruttoeinkommens bis zur Bemessungsgrenze. Die Versicherten können sich an diesem Beitrag auch im Wege der Gehaltsumwandlung mit bis zu 50 Prozent beteiligen.

...

§ 20

...

- 4) Änderungen der Satzung oder der Versicherungsbedingungen können nur von mindestens drei Vierteln der bei der Abstimmung vertretenen Stimmen beschlossen werden. Hierbei stimmen die Gruppe der Mitgliedsunternehmen und die Gruppe der Mitgliedsangestellten gesondert ab. Zu der erforderlichen Dreiviertelmehrheit gehören drei Viertel der in jeder Gruppe vertretenen Stimmen.

...

- 6) Folgende Bestimmungen können mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde auch mit Wirkung für die bestehenden Versicherungsverhältnisse geändert werden:
 - §§ 2, 4, 22 bis 25, 27 und 28 der Satzung,
 - §§ 1, 3 bis 5, 8 bis 16, 18, 20 bis 22, 24 bis 30 und 34 der Versicherungsbedingungen der Tarife DA, B, RA, § 36 Tarif DA, § 35 Tarife B, RA,
 - §§ 1 bis 13 der Tarifbedingungen der Tarife DN, DN 1 %, N, N 1 %, RN, RN 1 %, § 17 Tarife DN, DN 1 %, N, N 1 %, § 16 Tarife RN, RN

1 %, sowie §§ 1 bis 6 der Besonderen Bedingungen für die Zusatzversicherung zu den Tarifen DN, DN 1 %, N, N 1 %, RN, RN 1 %,

...“

Unter dem 1. Februar 2005 stellte der BVV für den Kläger einen Versicherungsschein aus. Darin ist als Beginn des Vertrags der 1. Dezember 2004 genannt und als versicherter Tarif der Tarif DN ausgewiesen.

6

Dem für die Versorgungszusage des Klägers maßgeblichen Tarif DN lag bis zum 31. Dezember 2016 ein kalkulatorischer Rechnungszins für die Rentenfaktoren iHv. 4 vH zugrunde. Am 24. Juni 2016 beschloss die Mitgliederversammlung des BVV, von dem satzungsmäßigen Recht Gebrauch zu machen und ua. den Rechnungszins in dem Tarif DN von 4 vH zu reduzieren. Die Tarifbedingungen zum Tarif DN lauten seither auszugsweise:

7

„§ 9 Höhe der Rente

- (1) Die versicherte Jahresrente setzt sich aus Rentenbausteinen zusammen. Die Höhe der Rente ergibt sich aus der Addition der bis zum Versorgungsfall vom Versicherten erreichten jährlichen Rentenbausteine.
- (2) Die einzelnen Rentenbausteine ergeben sich aus den für den Versicherten gezahlten Beiträgen gemäß Tabellen 1a und 1b der jeweiligen Tarifgeneration des Tarifs DN.
- (3) Für Versicherungsverträge der Tarifgeneration DN 1998 gilt Folgendes:
 - a) Für Beitragszahlungen bis zum 31.12.2016 gilt die Tabelle 1a des Tarifs DN ‚Tabelle der Verrentungsfaktoren für Tarif DN, Tarifgeneration DN 1998 für Versicherungsbeginne vom 01.01.2002 bis zum 31.12.2004 und für Beiträge bis zum 31.12.2016‘ (nachfolgend ‚Verrentungsfaktoren bis 2016‘ genannt).
 - b) Für Beitragszahlungen ab dem 01.01.2017 gilt die Tabelle 1a des Tarifs DN ‚Tabelle der Verrentungsfaktoren für Tarif DN, Tarifgeneration DN 1998 für Versicherungsbeginne vom 01.01.2002 bis zum 31.12.2004 und für Beiträge ab dem 01.01.2017‘ (nachfolgend ‚Verrentungsfaktoren ab 2017‘ genannt). Das gilt auch

für den zusätzlichen Beitrag gemäß Unterabsatz c.

- c) Im bestehenden Vertrag, basierend auf dem Beitrag nach § 4 Abs. 1a Ziff. 1 der Satzung, kann ab dem 01.01.2017 neben dem Beitrag nach § 4 Abs. 1a Ziff. 1 der Satzung ein zusätzlicher Beitrag gezahlt werden, bis ein Rentenbaustein erreicht ist, der sich ohne den zusätzlichen Beitrag aus den Verrentungsfaktoren bis 2016 ergeben würde. Die Höhe des zusätzlichen Beitrags ist dem BVV mitzuteilen.
- d) Alle fünf Jahre, erstmals im Januar 2020, prüft der BVV, ob mit Genehmigung der BaFin zum 1. Januar des Folgejahres mit Wirkung für künftige Beitragszahlungen eine Anhebung der Verrentungsfaktoren ab 2017 möglich ist, bis maximal wieder die Verrentungsfaktoren bis 2016 erreicht sind. Die erforderliche Bedingungsänderung wird der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.“

Die Umsetzung des Beschlusses zur Herabsetzung des Rechnungszinses führt dazu, dass die Rentenfaktoren im Tarif DN um 24,02 vH abgesenkt wurden. Die Herabsetzung gilt ab dem 1. Januar 2017 für bestehende Versicherungsverhältnisse und insoweit für Rentenbausteine aus Beiträgen, die ab diesem Zeitpunkt abgeführt werden. Die bis zum 31. Dezember 2016 erworbenen Anwartschaften bleiben unberührt. Der BVV ermöglicht durch eine erhöhte Beitragsleistung, die Reduzierung der Versorgungsleistungen infolge der Absenkung des Rechnungszinses auszugleichen. Hierfür muss im Fall des Klägers ein zusätzlicher monatlicher Beitrag iHv. 31,61 vH des bisher geleisteten Gesamtbeitrags gezahlt werden. Ausgehend von einem Tarifgehalt im Januar 2017 iHv. 3.314,00 Euro brutto und einem Beitragssatz von 3,5 vH ergibt sich ein Monatsgesamtbeitrag iHv. 116,00 Euro (3.314,00 Euro x 0,035). Bei einem Zusatzbeitrag iHv. 31,61 vH des Monatsgesamtbeitrags iHv. 116,00 Euro ergibt sich ein monatlicher Zusatzbeitrag iHv. 36,67 Euro (116,00 Euro x 0,3161).

8

Die Monatsgesamtbeiträge zum BVV iHv. 3,5 vH des monatlichen Tarifgehalts führt die Beklagte ab. Getragen werden die Beiträge jeweils zur Hälfte vom Kläger und von der Beklagten.

9

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung des vollen Zusatzbeitrags iHv. 36,67 Euro monatlich zugunsten seines Beitragskontos beim BVV. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihm am 1. Dezember 2004 durch die Anmeldung zum BVV einzelvertraglich eine Versorgungszusage im Wege einer Pensionskassenzusage beim BVV erteilt. Jedenfalls bestehe eine entsprechende Gesamtzusage. Die Beklagte habe auch aufgrund des ATV eine entsprechende Versorgungszusage erteilt. 10

Die Beklagte schulde ihm nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ab dem 1. Januar 2017 die Zahlung der Zusatzbeiträge, um die Verringerung der Leistungen des BVV im Versorgungsfall infolge der Herabsetzung des kalkulatorischen Rechnungszinses auszugleichen. Die Einstandspflicht der Beklagten beziehe sich dabei nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG auch auf die von ihm finanzierten Beitragsteile. Sie treffe den Arbeitgeber bereits vor dem Eintritt des Versorgungsfalls. Er müsse deshalb eine drohende Verringerung der Versorgungsleistung durch eine erhöhte Beitragsleistung an die Pensionskasse ausgleichen. 11

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 12

1. die Beklagte zu verurteilen, zu seinen Gunsten auf das Beitragskonto-Nr. beim BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. einen Zusatzbeitrag iHv. 586,72 Euro für die Monate Januar 2017 bis April 2018 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, zum Ausgleich der sich aus der Reduzierung der Rentenfaktoren ergebenden Deckungslücke monatlich einen um 36,67 Euro erhöhten Beitrag zu seinen Gunsten auf das Beitragskonto-Nr. beim BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, Anspruchsgrundlage für die betriebliche Altersversorgung des Klägers sei allein der ATV. Sie habe keine Umfassungszusage erteilt und auch nicht erklärt, für die Leistungen aus dem BVV eintreten zu wollen. Sie habe nur eine Zuwendung iHv. 1,75 vH der tariflichen Grundvergütung zugesagt, also eine reine Beitragszusage erteilt. Jedenfalls aber beinhalte § 3 ATV eine dynamische Verweisung auf die jeweils gültige Fassung des Tarifs DN, der nach dem Beschluss des BVV 13

nur noch eine Garantieverzinsung von 0,9 vH für die Zukunft vorsehe. Ob sich der Kläger dadurch tatsächlich schlechter stelle, stehe außerdem noch gar nicht fest. Das könne erst zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls durch einen „Soll-Ist-Vergleich“ beurteilt werden. Ferner sei ein Vertrauen, ein externer Versorgungsträger behalte seine Verrentungsfaktoren im Falle jeder denkbaren wirtschaftlichen Entwicklung auch für künftige Beiträge bei, nicht geschützt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr hingegen stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 14

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Die zulässige Klage hat keinen Erfolg. Die Beklagte ist nicht zur Zahlung von Zusatzbeiträgen an den BVV verpflichtet. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückweisung der Berufung des Klägers. 15

I. Die Klage ist insgesamt zulässig. Der Klageantrag zu 2. bedarf jedoch der Auslegung. 16

1. Der Antrag zu 2. ist im wohlverstandenen Interesse des Klägers auszuliegen (zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 11). Danach begehrt der Kläger - ohne dass dies ausdrücklich im Antrag formuliert ist - die beantragte Feststellung erkennbar nur für die Dauer und die jeweilige Höhe der Reduzierung der Rentenfaktoren durch den BVV sowie für die Dauer des Bestehens seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten und dem daraus folgenden Bezug von Entgelt- und Entgeltersatzleistungen. 17

2. Das notwendige Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist gegeben. Danach kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran 18

hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Klage muss sich dabei nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen. Es reicht aus, wenn sie sich auf einzelne sich daraus ergebende Rechte oder Folgen beschränkt, sofern dafür ein Feststellungsinteresse besteht (*BAG 12. November 2013 - 3 AZR 92/12 - Rn. 32 mwN*).

Der Kläger begehrt mit seinem Antrag zu 2. die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, für die durch die ab 1. Januar 2017 eintretenden Verringerungen der Rentenfaktoren durch die Leistung von Zusatzbeiträgen einzustehen. Da die Beklagte diese Einstandspflicht leugnet, steht dem Kläger auch ein Feststellungsinteresse zur Seite. Der Vorrang der Leistungsklage greift nicht ein, weil durch die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfachere Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen den Zwang zur Leistungsklage sprechen (*vgl. BAG 18. Februar 2014 - 3 AZR 568/12 - Rn. 19 mwN*). 19

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, zugunsten des Versorgungskontos des Klägers beim BVV monatliche Zusatzbeiträge iHv. derzeit 36,67 Euro zu erbringen. Zwar hat die Beklagte dem Kläger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zugesagt. Diese Versorgungszusage umfasst nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG auch die Versorgungsleistungen, soweit sie auf den Eigenbeiträgen des Klägers beruhen. Allerdings besteht eine Einstandspflicht der Beklagten nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nicht vor dem Eintritt des Versorgungsfalls. 20

1. Die Beklagte hat dem Kläger - wie vom Landesarbeitsgericht richtig erkannt - eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und nicht lediglich eine reine Beitragszusage erteilt. Dabei kann dahinstehen, ob sich die Versorgungszusage aus der Anmeldung des Klägers zum BVV ergibt und insoweit eine einzelvertragliche Zusage oder eine entsprechende Gesamtzusage vorliegt oder die Versorgungszusage auf dem ATV beruht. 21

a) Eine reine Beitragszusage war und ist - auch außerhalb von § 1 Abs. 2 Nr. 2a, §§ 21 ff. BetrAVG - rechtlich ohne Weiteres möglich. Sie unterfällt aber 22

nicht dem Recht der betrieblichen Altersversorgung. Mit ihr werden keine künftigen Versorgungsleistungen versprochen, wie dies § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG verlangt, sondern nur zusätzliche Zahlungen während des aktiven Arbeitslebens, die - vergleichbar vermögenswirksamen Leistungen - zur Bildung von Vermögen oder von Versorgungsanwartschaften an Dritte oder den Arbeitnehmer auszuführen sind und bei denen der Arbeitnehmer das volle Anlage- und Insolvenzrisiko trägt. Auf solche Zusagen passt weder die gesetzliche Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG noch das Unverfallbarkeitsrecht nach § 2 BetrAVG (*vgl. BAG 15. März 2016 - 3 AZR 476/15 - Rn. 29 mwN*).

b) Die Beklagte hat dem Kläger keine reine Beitragszusage erteilt, sondern ihm eine betriebliche Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse iSv. § 1b Abs. 3 BetrAVG - den BVV - durchgeführt werden soll. Es kann vorliegend dahinstehen, ob die Versorgungszusage des Klägers auf einer - konkludenten - einzelvertraglichen bzw. einer Gesamtzusage oder auf einer tarifvertraglichen Regelung beruht. 23

aa) Zwar enthält der Arbeitsvertrag der Parteien keine Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. Die Beklagte hat dem Kläger auch nicht anderweitig ausdrücklich die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung versprochen. Die Beklagte hat den Kläger aber mit seinem Wissen - so wie andere Mitarbeiter auch - zum BVV angemeldet. Das Wissen des Klägers um diese Anmeldung folgt jedenfalls aus dem Umstand, dass er von Anfang an die Beiträge zum BVV hälftig getragen hat. 24

Mit der Anmeldung zum BVV zum 1. Dezember 2004, die sich aus dem Versicherungsschein vom 1. Februar 2005 ergibt, hat die Beklagte konkludent ein betriebsrentenrechtliches Versorgungsversprechen erteilt (*vgl. BAG 15. März 2016 - 3 AZR 827/14 - Rn. 30 ff., BAGE 154, 213*). Nach § 3 Abs. 1 Satzung BVV erfordert die Mitgliedschaft des Arbeitnehmers einen Antrag auf Versicherung beim BVV, den der Arbeitgeber zu stellen hat. Seine Anmeldung zum BVV durfte der Kläger dahin verstehen, dass die Beklagte ihm konkludent eine Versorgung auf der Grundlage der von ihr zu zahlenden Beiträge durch die Pensionskasse versprechen und ihm damit eine beitragsorientierte Leistungs- 25

zusage iSv. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG erteilen wollte. Denn danach liegt betriebliche Altersversorgung auch vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage) und diese Beiträge in eine Pensionskasse einzahlt, die nach § 1b Abs. 3 BetrAVG ein im Gesetz vorgesehener Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung ist (vgl. ausführlich BAG 15. März 2016 - 3 AZR 827/14 - Rn. 32 mwN, aaO). Das gilt jedenfalls, soweit - wie hier - keine entgegenstehenden Anhaltspunkte gegeben sind. Die aus der Anmeldung und der konkludenten Versorgungszusage resultierende Leistungspflicht ist Teil des Versorgungsversprechens und nicht lediglich von versicherungsrechtlicher Bedeutung.

bb) Auch wenn für die Versorgung des Klägers lediglich der - bzw. die - 26
ATV maßgeblich sein sollte, liegt eine betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage und nicht bloß eine reine Beitragszusage vor.

(1) Die Beklagte wendet den ATV auf die Arbeitsverhältnisse aller Mitarbei- 27
ter und damit auch auf das Arbeitsverhältnis des Klägers an.

(2) Der ATV beinhaltet eine Zusage von Leistungen der betrieblichen Al- 28
tersversorgung. Das ergibt seine Auslegung (zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 23. Juli 2019 - 3 AZR 377/18 - Rn. 24 mwN).

Hierfür spricht zunächst der Wortlaut. Der ATV ist überschrieben mit 29
„Altersversorgungs-Tarifvertrag“. In § 2 Satz 1 ATV heißt es ferner, dass die „betriebliche Altersversorgung“ über den BVV durchgeführt wird. Schon diese Begrifflichkeiten sprechen dafür, dass keine reine Beitragszusage, sondern eine Altersversorgung iSd. Betriebsrentengesetzes zugesagt ist. Denn eine „Altersversorgung“ bzw. eine „betriebliche Altersversorgung“ beinhalten typischerweise die Leistungen, die das Betriebsrentengesetz in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG als betriebliche Altersversorgung beschreibt, nämlich Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung.

Auch die Systematik spricht für die Zusage einer betrieblichen Alters- 30
versorgung. So bestimmt § 2 ATV die Durchführung der betrieblichen Altersver-

sorgung über den BVV. Nach § 3 ATV soll die Versorgung nach der Satzung des BVV und den Versicherungsbedingungen des Tarifs DN erfolgen. Der BVV hat nach § 2 Satzung BVV ua. die Aufgabe, den bei ihm versicherten Angestellten eine Invaliditäts-, Alters- bzw. eine Hinterbliebenenrente zu gewähren. Damit ist wiederum der Bezug zu § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG und damit zu einem Versprechen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hergestellt.

Mit der Bezugnahme auf die Satzung des BVV steht zugleich auch der Zweck des ATV fest, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung iSd. Betriebsrentengesetzes zu gewähren. 31

(3) Der Umstand, dass in § 4 ATV der Zuwendungssatz der Beklagten und der Finanzierungsbeitrag der Arbeitnehmer iHv. jeweils 1,75 vH der tariflichen Grundvergütung festgelegt sind, ändert an dieser rechtlichen Bewertung nichts. § 3 ATV enthält eine dynamische Verweisungsklausel auf die Satzung des BVV und die Versicherungsbedingungen des Tarifs DN. Die Durchführung der Versorgung erfolgt nach Maßgabe der Satzung und Versicherungsbedingungen des Tarifs DN „in der jeweils gültigen Fassung“. Nach § 4 Abs. 1a Nr. 1 Satzung BVV beträgt der Beitragssatz mindestens 3,5 vH des laufenden Bruttoeinkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Versicherte können sich an dem Beitrag bis zur Hälfte beteiligen. § 4 ATV hat lediglich diese Möglichkeit aufgegriffen und eine hälftige Beteiligung der Arbeitnehmer an den Beiträgen festgelegt. Im Übrigen aber sind die jeweils gültigen Bestimmungen der Satzung des BVV und des Tarifs DN maßgeblich. Die Satzung des BVV sieht - wie ausgeführt - Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor. Hätten die Tarifvertragsparteien abweichend hiervon eine reine Beitragszusage regeln wollen, so hätte es nahe gelegen, dies deutlich zum Ausdruck zu bringen. Das gilt jedenfalls dann, wenn - wie vorliegend - über eine Bezugnahme auf die Satzung einer Pensionskasse Leistungen in Aussicht gestellt werden, die § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zuzuordnen sind (*vgl. BAG 10. Februar 2015 - 3 AZR 65/14 - Rn. 38*). 32

2. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht darüber hinaus davon ausgegangen, dass die Beklagte auch insoweit einstandspflichtig ist, als der Teil der 33

Anwartschaft des Klägers von der Reduzierung der Rentenfaktoren betroffen ist, der auf seinen eigenen Beiträgen beruht. Es liegt eine Umfassungszusage iSv. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG vor.

a) Nach der in § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG getroffenen Bestimmung, die aufgrund des Gesetzes zur Einführung einer kapitalgedeckten Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherung und zur Änderung anderer Gesetze (Hüttenknappschaftliches Zusatzversicherungs-Neuregelungsgesetz - im Folgenden Neuregelungsgesetz) vom 21. Juni 2002 (*BGBI. I S. 2167*) mit Wirkung zum 1. Juli 2002 in § 1 Abs. 2 BetrAVG eingefügt wurde, liegt betriebliche Altersversorgung nämlich nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ua. an eine Pensionskasse leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst. Hierdurch unterscheidet sich die Eigenbeitragszusage iSd. Betriebsrentengesetzes von der privaten Altersvorsorge. Entscheidend ist, welche Zusagen der Arbeitgeber im Hinblick auf die Versorgungsleistungen gemacht hat. Erstreckt sich die Zusage auch auf die auf den Arbeitnehmerbeiträgen beruhenden Leistungen, folgt hieraus die gesetzliche Einstandspflicht. Dementsprechend heißt es in der Gesetzesbegründung (*BT-Drs. 14/9007 S. 35*): „Für den Charakter als betriebliche Altersversorgung ist entscheidend, dass eine Zusage des Arbeitgebers mit der hieraus folgenden Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 BetrAVG auch in Bezug auf die aus solchen Beiträgen beruhenden Leistungen besteht“ (*BAG 10. Februar 2015 - 3 AZR 65/14 - Rn. 43*).

34

Hieraus ergibt sich zugleich, dass der Arbeitgeber im Falle der Co-Finanzierung der Pensionskasse durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wahlrecht hat, ob er eine entsprechende, auch die auf den Arbeitnehmerbeiträgen beruhenden Leistungen betreffende „Umfassungszusage“ erteilt und damit korrespondierend die gesetzliche Einstandspflicht entsteht oder ob die Zusage die auf den Arbeitnehmerbeiträgen beruhenden Leistungen nicht umfassen soll. Eine solche Umfassungszusage kann sich dabei sowohl aus einer entsprechenden ausdrücklichen Erklärung des Arbeitgebers als auch durch Auslegung

35

seiner Zusage oder stillschweigend - konkludent - aus den Umständen ergeben. Liegt keine ausdrückliche Zusage vor, müssen die Gesamtumstände den Schluss darauf zulassen, dass die Zusage des Arbeitgebers auch die auf den Arbeitnehmerbeiträgen beruhenden Leistungen umfassen soll (vgl. BAG 15. März 2016 - 3 AZR 827/14 - Rn. 40, BAGE 154, 213).

Bei der gebotenen Würdigung, ob eine sog. Umfassungszusage vorliegt, ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber die durch § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG bezweckte Klarstellung der Rechtslage zum 1. Juli 2002 herbeigeführt hat. Dies hat zur Folge, dass bei Zusagen, die bis zum Inkrafttreten dieser Bestimmung erteilt und mit denen beitragsbezogene Leistungen einer Pensionskasse zugesagt wurden, die auch durch den Arbeitnehmer finanziert werden, an die Annahme, die Zusage des Arbeitgebers erfasse - mit der hieraus folgenden Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG - die auf den Beiträgen der Arbeitnehmer beruhenden Leistungen, erhöhte Anforderungen zu stellen sind (vgl. BAG 15. März 2016 - 3 AZR 827/14 - Rn. 41, BAGE 154, 213). 36

Für die Art der Zusage trägt der Versorgungsberechtigte, der Ansprüche aufgrund der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG geltend macht, die Darlegungs- und Beweislast (vgl. BAG 15. März 2016 - 3 AZR 827/14 - Rn. 42, BAGE 154, 213). 37

b) Daran gemessen hat der Kläger dargelegt, dass die ihm von der Beklagten erteilte Versorgungszusage auch die Leistungen umfasst, die auf seinen Eigenbeiträgen an den BVV beruhen. 38

Hierfür spricht zunächst, dass die Zusage nach dem 1. Juli 2002, dh. nach Inkrafttreten des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfolgte. Die Beklagte hat Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die einen Eigenbeitrag des Arbeitnehmers vorsieht, vor dem Hintergrund einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung zugesagt, die die Einstandspflicht für den von den Arbeitnehmern zu finanzierenden Teil des Leistungsversprechens auslösen kann. Für den Anspruch des Klägers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf Grundlage von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag sollen die jeweils gültige Satzung und die jeweils gültigen Leistungsbedingungen des BVV maßgeblich 39

sein. Auch bestimmte sich die Höhe der jährlich erworbenen Rentenbausteine und die hieraus zu zahlende Rente ua. nach den in den einzelnen Kalenderjahren gezahlten Beiträgen. Dabei beträgt der Beitrag nach § 4 Abs. 1a Nr. 1 Satz 1 Satzung BVV mindestens 3,5 vH des laufenden Bruttoeinkommens, woran sich der Kläger zur Hälfte nach § 4 Abs. 1a Nr. 1 Satz 2 Satzung BVV beteiligt. Dabei ist nicht erkennbar, dass die Beteiligung des Klägers an der Finanzierung des Versorgungsversprechens in seinem freien Belieben stand bzw. steht (*vgl. zu diesem Aspekt BAG 10. Februar 2015 - 3 AZR 65/14 - Rn. 47 mwN*). Das gilt sowohl für den Fall einer individuellen Zusage durch Anmeldung beim BVV als auch für den Fall einer tarifvertraglichen Zusage. Des Weiteren deutet die Formulierung in § 4 Abs. 1a Nr. 1 Satz 2 Satzung BVV, dass sich der Arbeitnehmer an dem Beitrag des Arbeitgebers beteiligen kann, auf etwas Gemeinsames hin, dh. auf eine gemeinsam finanzierte, einheitliche Altersrente. Zudem werden einheitliche Rentenbausteine aus den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen gebildet, die sodann die Grundlage für die Altersrente darstellen (§ 9 Abs. 1 und Abs. 2 Tarifbedingungen Tarif DN). Dies sind - insbesondere aufgrund des Zeitpunkts der Zusage - ausreichende Indizien dafür, dass die Versorgungszusage der Beklagten auch die auf den Beiträgen der Arbeitnehmer beruhenden Leistungen umfasst.

3. Die Beklagte ist gleichwohl nicht aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG verpflichtet, bereits jetzt für eine bei Eintritt des Versorgungsfalls möglicherweise erfolgende Leistungsherabsetzung durch Leistung von Zusatzbeiträgen einzustehen. Eine entsprechende Einstandspflicht kann erst bei Eintritt des Versorgungsfalls bestehen. 40

a) § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG beruht auf der Erwägung, dass im Betriebsrentenrecht von jeher zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und dem Durchführungsweg unterschieden wird (*vgl. etwa BVerfG 3. Dezember 1998 - 1 BvR 484/96 - zu II 1 der Gründe*). Der eingeschaltete externe Versorgungsträger ist nur ein Instrument des Arbeitgebers, mit dem dieser sein im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis erteiltes Versorgungsversprechen erfüllt. Ebenso wie der Arbeitgeber im Fall einer unmittelbaren Versorgungszusage bei 41

Eintritt des Versorgungsfalls an den Versorgungsberechtigten die Leistungen zu erbringen hat, zu denen er sich in der Versorgungszusage verpflichtet hat, ist er auch bei Erteilung einer mittelbaren Versorgungszusage an sein im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis gegebenes Versorgungsversprechen gebunden. Deshalb hat er, wenn die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg bewirkt wird, dh. wenn der externe Versorgungsträger nicht leistet, dem Versorgungsberechtigten die Leistungen zu verschaffen, die er ihm zugesagt hat (*vgl. etwa BVerfG 3. Dezember 1998 - 1 BvR 484/96 - aaO*). Dabei kommt es nicht darauf an, aus welchen Gründen der externe Versorgungsträger nicht leistet, ob den Arbeitgeber hieran ein Verschulden trifft und ob er das Nichtleisten hätte verhindern können. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers führt nicht lediglich zu verschuldensabhängigen Schadensersatz-, sondern zu verschuldensunabhängigen Erfüllungsansprüchen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer (*BAG 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 - Rn. 56, BAGE 149, 212*).

Arbeitgeber, die - wie die Beklagte - die betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger durchführen, werden hierdurch nicht unverhältnismäßig belastet. Der Arbeitgeber ist bei der von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung nicht nur frei in der Entscheidung, ob er überhaupt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen will, in welchem Umfang dies der Fall sein soll und welcher Personenkreis begünstigt werden soll; er bestimmt auch den Durchführungsweg, über den seine Versorgungszusage abgewickelt werden soll und wählt innerhalb der mittelbaren Durchführungswege den Versorgungsträger aus. Er hat es deshalb in der Hand, einen Versorgungsträger zu wählen, der ihm hinreichende Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten bietet. Dies gilt selbst in Fällen, in denen - anders als vorliegend - die Versorgungszusage aus einer Zeit vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes herrührt (*vgl. BAG 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 - Rn. 57, BAGE 149, 212*). Bei tarifvertraglichen Versorgungssystemen gilt nichts anderes; das Tarifvertragssystem ist darauf angelegt, dass Tarifverträge den Interessen beider Seiten gerecht werden (*vgl. BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 47, BAGE 117, 308*).

42

b) Den Arbeitgeber trifft deshalb auch bei einer Pensionskassenzusage grundsätzlich die Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG und er hat deshalb bei Eintritt eines Versorgungsfalls dem Versorgungsberechtigten für die Erfüllung der diesem zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einzustehen. Welche Zusage der Arbeitgeber gegeben und für die er auch einzustehen hat, richtet sich nach den Vereinbarungen im Valutaverhältnis, die ihrerseits veränderlich sind. So kann der Arbeitgeber seine Zusage dadurch ausfüllen, dass er auf Regelungswerke (Satzung und Tarifbedingungen) des mittelbaren Versorgungsträgers dynamisch Bezug nimmt. Mit der dynamischen Verweisung auf die Satzung und die Leistungsbedingungen etwa einer Pensionskasse legt der Arbeitgeber die für das arbeitsrechtliche Grundverhältnis maßgeblichen Versorgungsbedingungen fest. Für die Erfüllung der hieraus resultierenden Verpflichtungen hat er nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG, der - außer im hier nicht vorliegenden Fall des § 21 BetrAVG - nach § 19 Abs. 1 BetrAVG (*bis zum 31. Dezember 2017: § 17 Abs. 3 BetrAVG*) nicht tarifdispositiv ist, einzustehen. 43

c) Auch eine dynamische Verweisung auf die Satzung und die Leistungsbedingungen einer Pensionskasse berechtigt den Arbeitgeber jedoch nicht zu beliebigen Eingriffen in die Besitzstände der Arbeitnehmer. Vielmehr unterliegt das Gebrauchmachen von einem in der dynamischen Verweisung liegenden Änderungsvorbehalt einer Rechtskontrolle. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden. Aus diesen Grundsätzen folgt, dass die Gründe, die den Eingriff rechtfertigen sollen, umso gewichtiger sein müssen, je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen wird. Das gilt auch, wenn die Versorgungszusage durch eine dynamische Verweisung auf die Regelungen eines externen Durchführungswegs - hier die Satzung und die Tarifbestimmungen einer Pensionskasse - ausgestaltet ist (*BAG 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 - Rn. 46 ff., BAGE 149, 212*). 44

Die Abänderung der Versorgungszusage zulasten des Arbeitnehmers setzt daher voraus, dass dem Arbeitgeber hierfür hinreichend gewichtige Gründe zur Seite stehen. Nicht maßgeblich ist hingegen, wie sich die wirtschaftliche 45

Lage der Pensionskasse darstellt und ob diese wegen ihrer wirtschaftlichen Lage die Leistungen herabsetzen darf. Der Arbeitgeber kann die Abänderungsmöglichkeit deshalb nicht davon abhängig machen, dass bei der Pensionskasse ein Grund für eine Herabsetzung der Leistungen vorliegt. Da davon auszugehen ist, dass sich der Arbeitgeber mit einer dynamischen Verweisung auf die Satzung und die Richtlinien einer Pensionskasse nur solche Änderungen vorbehalten will, die den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen entsprechen, ist - sofern keine Anhaltspunkte für eine gegenteilige Auslegung bestehen - die dynamische Verweisung so zu verstehen, dass sich der Arbeitgeber lediglich die in diesem Rahmen zulässigen Änderungen vorbehält (*BAG 30. September 2014 - 3 AZR 617/12 - Rn. 47, BAGE 149, 212*). Eine Ablösung von Versorgungsregelungen bei einer Pensionskasse ist mit Wirkung für den Arbeitgeber deshalb nur dann möglich, wenn bei diesem auch eine Direktzusage hätte abgelöst werden können (*vgl. BAG 20. August 2019 - 3 AZR 251/17 - Rn. 61*).

d) Ob der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG bei Eintritt des Versorgungsfalls für Leistungen einzustehen hat, die sich nach der Satzung und den Tarifbedingungen in der Höhe richten, die bei der Erteilung der Versorgungszusage galten oder die nach den aufgrund der dynamischen Bezugnahme bei Eintritt des Versorgungsfalls gelten, richtet sich danach, ob es für die Änderungen hinreichende Gründe im Sinne des dreistufigen Prüfungsschemas des Senats (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*) gibt. Sind zum Zeitpunkt der Änderung solche Gründe vorhanden, richtet sich das Versorgungsversprechen nach den neuen geänderten Tarifbestimmungen mit der Folge, dass es zu keinem Auseinanderfallen von zugesagten Leistungen und den von der Pensionskasse erbrachten Leistungen führt. Fehlen derartige Gründe für die Änderung, so bleibt es bei der ursprünglichen Versorgungszusage mit der Folge, dass der Arbeitgeber für die Differenz zwischen den von ihm zugesagten Versorgungsleistungen und den von der Pensionskasse erbrachten Versorgungsleistungen nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einzustehen hat.

46

e) Diese gesetzliche Verpflichtung besteht jedoch - wie sich bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift ergibt - erst mit dem Eintritt des Versorgungsfalls, denn erst ab diesem Zeitpunkt ist die Zusage zu erfüllen und sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Erst zu diesem Zeitpunkt steht verbindlich fest, welche Differenz zwischen den vom mittelbaren Versorgungsträger erbrachten Leistungen im Leistungsverhältnis einerseits und den vom Arbeitgeber im Valutaverhältnis zugesagten Leistungen andererseits besteht und für die der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG unmittelbar einzustehen hat. Vorliegend geht es nicht darum, dass der Arbeitgeber dem Kläger eine betriebliche Versorgung nach der Satzung und den Tarifbedingungen des BVV bei diesem zu verschaffen hat. Ebenso wenig wird um die Einhaltung des Durchführungswegs der Pensionskassen gestritten. Die nach den maßgeblichen Versorgungsregelungen zu leistenden Beiträge führt die Beklagte ab. Die Versorgungsregelungen bestimmen den Inhalt der Verpflichtung auf Einhaltung des Durchführungswegs (*grundlegend BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 22 ff., BAGE 123, 82*) und damit auch die Grenzen dieser Verpflichtung. Vielmehr geht es darum, dass der Arbeitgeber im Versorgungsfall dafür einzustehen hat, dass der Arbeitnehmer die Leistungen erhält, die ihm vom Arbeitgeber für diesen Zeitpunkt zugesagt wurden. Dies setzt einen Vergleich von zugesagten und von der Pensionskasse tatsächlich erbrachten Leistungen voraus. Das kann erst bei Eintritt des Versorgungsfalls erfolgen. Zu diesem Zeitpunkt kann sich der Arbeitgeber auch noch darauf berufen, dass hinsichtlich seiner ursprünglich erteilten Versorgungszusage wegen der Höhe der Versorgung, für die er einzustehen hat, eine Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) eingetreten ist.

47

f) Damit stellt § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG in der vorliegenden Konstellation keine Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers auf Leistung von Zusatzbeiträgen durch die Beklagte dar.

48

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Berufung und der Revision zu tragen. 49

Zwanziger

Spinner

Günther-Gräff

Böning

Möller