

Betriebsrente: Kein Anspruch auf planmäßige Überversorgung

Wechselt ein Arbeitnehmer die Stelle (hier von einer Ersatzkasse zu einem Rentenversicherungsträger, nachdem Aufgaben der Betriebsprüfung dorthin übergegangen waren), so kann er nicht verlangen, die günstigere betriebliche Altersversorgung der Ersatzkasse „mitzunehmen“. (Hier vor allem damit begründet, dass die Betriebsrente der Ersatzkasse mit 75 % des Bruttogehalts eine „planmäßige Überversorgung“ darstellt..

Quelle: Wolfgang Büser

Zeitwertfaktor; Maßgeblichkeit der Betriebszugehörigkeit einschließlich Berufsausbildung; Beachtung der Gebote von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit durch Ersatzkassen; Abbau planmäßiger Überversorgung; Rückführung der Zusatzversorgung; Versorgungsrechte übernommener Betriebsprüfer

Gericht: BAG

Datum: 19.11.2002

Aktenzeichen: 3 AZR 167/02

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 16268

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Berlin - 11.11.1999 - AZ: 19 Ca 22298/99

LAG Berlin - 27.10.2000 - AZ: 2 Sa 2774/99

BAG - 30.01.2002 - AZ: 10 AZR 8/01

Rechtsgrundlagen:

§ 1 BetrAVG

§ 2 Abs. 1 BetrAVG

§ 2 Abs. 6 BetrAVG

§ 15d SGB IV

§ 15d Drittes Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches vom 30. Juni 1995 (BGBl. I S. 890) SGB IV Art. II

§ 28p Abs. 11 Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983) SGB IV Art. I

§ 613a BGB

Art. 9 Abs. 3 GG

Art. 14 GG

Art. 20 Abs. 3 GG

§ 256 Abs. 1 ZPO

Fundstellen:

BAGE 104, 1 - 15

ARST 2003, 95 (Pressemitteilung)

ARST 2004, 66

AuA 2003, 45

AuR 2003, 357 (amtl. Leitsatz)

AuR 2002, 464-465

AUR 2002, 464-465

AUR 2003, 357 (amtl. Leitsatz)

BB 2003, 1624

DB 2003, 2131 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 15/2003, 12-13

EzA-SD 24/2002, 6-7 (Pressemitteilung)

FA 2003, 26-27 (Pressemitteilung)

FA 2003, 277 (amtl. Leitsatz)

FAr 2003, 26-27

FAr 2003, 277

GuS 2003, 64

NWB 2002, 4233-4234

NZA 2004, 264-269 (Volltext mit amtl. LS)

ZfPR 2003, 51

ZTR 2003, 583-584 (amtl. Leitsatz)

ZTR 2003, 23

BAG, 19.11.2002 - 3 AZR 167/02**Amtlicher Leitsatz:**

1. Beim Zeitwertfaktor nach § 2 Abs. 1 BetrAVG kommt es nicht nur auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit, sondern auf die gesamte Betriebszugehörigkeit einschließlich der Berufsausbildung an.
2. Ersatzkassen zählen zu den Sozialversicherungsträgern und haben deshalb die Gebote der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Diese Gebote rechtfertigen es, auch eine planmäßige Überversorgung abzubauen und die Zusatzversorgung auf das im öffentlichen Dienst übliche Niveau zurückzuführen.

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. Oktober 2000 - 2 Sa 2774/99 - wird auch insoweit zurückgewiesen, als die Berufung des Klägers hinsichtlich seiner Klageanträge zu 1) zurückgewiesen wurde.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten noch darum, ob die Beklagte die Versorgungsregelungen anzuwenden hat, die bei der früheren Arbeitgeberin des Klägers galten.
- 2 Der am 11. Mai 1953 geborene Kläger war seit seiner Schulentlassung bis zum 30. September 1997 bei der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) beschäftigt, zunächst als Auszubildender und anschließend als Angestellter. Seit dem 1. Juni 1988 war er mit der Prüfung beauftragt, ob die Arbeitgeber ihren Meldepflichten nachkamen und die Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abführten. Von 1990 bis zum 31. Dezember 1999 war er Mitglied der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG).
- 3 Anlage 7 a zu dem auch von der DAG abgeschlossenen Ersatzkassentarifvertrag (EKT) in der seit dem 1. Januar 1990 geltenden Fassung regelte die Zusatzversorgung auszugsweise wie folgt:

"Nr. 6

Beschäftigungs- und Wartezeit

1.

Als Beschäftigungszeit gilt die bei der Kasse zurückgelegte ... Beschäftigungszeit (§ 9 EKT), frühestens jedoch vom Beginn des Monats an, in dem das 17. Lebensjahr vollendet wurde.

...

Nr. 7

Versorgungsfall

1.

Der Versorgungsfall tritt ein, wenn der Angestellte

...

c)

Altersruhegeld auf Antrag vor Vollendung des 65. Lebensjahres erhält,

d)

das 65. Lebensjahr vollendet,

frühestens jedoch am Tag nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

...

Nr. 8

Zuschuß an Angestellte

Die Kasse gewährleistet dem Angestellten als Gesamtruhegeld je nach Dauer der Beschäftigungszeit einen nach Nr. 9 ermittelten Vomhundertsatz des nach Nr. 10 festgesetzten ruhegeldfähigen Gehalts. Auf das Gesamtruhegeld werden die in Nr. 11 angeführten Bezüge angerechnet, der verbleibende Differenzbetrag wird als Zuschuß von der Kasse gezahlt.

Nr. 9

Höhe des Gesamtruhegeldes

Das Gesamtruhegeld beträgt nach erfüllter Wartezeit (Nr. 6 Ziffer 4) 35 v.H. des ruhegeldfähigen Gehalts (Nr. 10). Es erhöht sich

vom 6. bis 10. Beschäftigungsjahr um je 3,0 v.H.,

vom 11. bis 20. Beschäftigungsjahr um je 1,5 v.H.,

vom 21. bis 25. Beschäftigungsjahr um je 1,0 v.H.

und für die folgenden Beschäftigungsjahre um je 0,5 v.H.

bis höchstens 75 v.H. des ruhegeldfähigen Gehalts.

...

Nr. 10

Ruhegeldfähiges Gehalt

1.

Das Gesamtruhegeld wird vom Bruttogehalt (§ 11 EKT) des Monats berechnet, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet (ruhegeldfähiges Gehalt); wenn es für den Angestellten günstiger ist, wird jedoch der Durchschnittsverdienst der letzten 5 Jahre zugrunde gelegt. Ergibt sich bei der Berechnung aus dem Durchschnitt der monatlichen Bruttogehälter der letzten 10 oder der letzten 20 Beschäftigungsjahre bei der Kasse ein höherer Betrag, so wird dieser Betrag als ruhegeldfähiges Gehalt zugrunde gelegt. ... Bei der Berechnung des Gesamtruhegeldes bleiben die Sonderzahlungen nach § 23 EKT und vermögenswirksame Leistungen unberücksichtigt.

...

3.

Zum ruhegeldfähigen Gehalt im Sinne der Ziffer 1 gehören auch die als ruhegeldfähig bezeichneten Zulagen."

- 4 Diese Versorgungsregelungen enthielten keine nettoentgeltbezogene Gesamtversorgungsobergrenze.
- 5 Auf Grund eines Berichts des Bundesrechnungshofs übertrug das Dritte Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuchs (3. SGBÄndG) vom 30. Juni 1995 (BGBl. I S 890) die in Art. I § 28 p SGB IV vorgeschriebene Betriebsprüfung schrittweise in der Zeit vom 1. Januar 1996 bis 31. Dezember 1998 auf die Träger der Rentenversicherung (Art. II § 15 c SGB IV in der seit dem 1. Januar 1996 geltenden neuen Fassung). Zum Übergang des Personals bestimmte der zum selben Zeitpunkt in Kraft getretene Art. II § 15 d Abs. 1 SGB IV :

6

4

"In dem Umfang, in dem die Prüfung bei Arbeitgebern von Krankenkassen auf die Träger der Rentenversicherung übergeht, übernehmen diese die am 1. Januar 1995 ganz oder überwiegend mit der Prüfung der Arbeitgeber beschäftigten Angestellten. Der Träger der Rentenversicherung tritt in diesen Fällen in die Rechte und Pflichten aus den Arbeits- oder Dienstverhältnissen ein. Die bis zum Zeitpunkt der Übernahme gültigen Tarifverträge oder sonstigen Vereinbarungen sind für die übernommenen Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten neuer Tarifverträge oder sonstiger Vereinbarungen maßgebend."

- 7 Zwischen den Spitzenverbänden der Krankenkassen, dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und der Beklagten fand am 7. Juli 1995 eine Besprechung zur Neuregelung der Beitragsüberwachung statt. Die Teilnehmer hielten es laut Besprechungsniederschrift für erforderlich, *"den Übergang der bei den Krankenkassenversicherungsträgern im Betriebsprüfdienst Beschäftigten auf die Rentenversicherungsträger im Einvernehmen aller Betroffenen zu regeln"*. Sie waren sich einig, *"daß Besitzstände wechselbereiter Mitarbeiter im Rahmen der Vorgaben des § 15 d gewahrt werden sollen"*. Die Beklagte führte mit den übernahmebereiten Angestellten Einzelgespräche und überreichte ihnen eine elfseitige *"Information der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte über die tarifvertraglichen ... Regelungen für Beauftragte im Außendienst (Arbeitgeberprüfer)"*. Diese enthielt unter anderem folgende Hinweise:

"Allgemeines

Die Arbeitsbedingungen der Angestellten bei der BfA richten sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der BfA (MTAng-BfA) im Tarifbereich West ... sowie nach den diese ergänzenden Tarifverträgen. Die Tarifverträge bei der BfA haben im wesentlichen den gleichen Inhalt wie der BAT/BAT-O und diese ergänzenden Tarifverträge. Nachstehend die wichtigsten Arbeitsbedingungen, jeweils nach Tarifbereich West und Tarifbereich Ost. ...

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Tarifbereich West

Die Angestellten werden nach dem Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer der BfA bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder so versichert, daß eine Anwartschaft auf eine dynamische Versorgung für den Angestellten und seine Hinterbliebenen im Rahmen einer Gesamtversorgung erworben werden kann. Die Umlage wird von der BfA in voller Höhe getragen.

...

Anpassung eventuell besserer Arbeitsbedingungen bei den Krankenkassenversicherungsträgern an die Arbeitsbedingungen bei der BfA.

Soweit Angestellte der Krankenkassen mit günstigeren tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Arbeitsbedingungen von der BfA im Rahmen des Art. II § 15 d SGB IV weiterbeschäftigt werden, muß davon ausgegangen werden, daß entsprechend den gesetzlichen Vorgaben durch Tarifvertrag oder andere Vereinbarungen die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen schnellstmöglich einander angepaßt werden."

- 8 Der Kläger entschloß sich, seine Prüfertätigkeit bei der Beklagten fortzusetzen. Am 1. Oktober 1997 nahm er an einer Einsatzbesprechung mit ca. 40 bis 50 Personen in Erfurt teil. Der Leiter der Besprechung rief den Kläger und zwei weitere Mitarbeiter, die übernommen werden sollten, im Laufe des Vormittags ins Büro, belehrte sie über ihre Dienstpflichten und legte ihnen vorformulierte Arbeitsverträge zur Unterschrift vor. Der Kläger unterzeichnete den Vertrag, ohne ihn gelesen zu haben. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

"§ 1

Herr R S wird ab 01.10.97 aufgrund des Übergangs der Prüfung bei den Arbeitgebern auf die Träger der Rentenversicherung nach Maßgabe des Artikels II § 15 d des Sozialgesetzbuches - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - vom 23. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3845) in der Fassung des Dritten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuches vom 30. Juni 1995 (BGBl. I S. 890) bei der BfA weiterbeschäftigt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (MTAng-BfA) sowie den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung, soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist.

...

§ 5

(1)

Die bei der Ersatzkasse bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten werden nach Maßgabe des § 19 Abs. 1 MTAng-BfA als Beschäftigungszeit angerechnet."

- 9 Nachdem die Beklagte den Kläger übernommen hatte, versicherte ihn die DAK bei der Versicherungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) nach. Die Beklagte wickelt ihre Zusatzversorgung nach ihrem Versorgungstarifvertrag (VerSTV) über die VBL ab. Diese Gesamtversorgung ist auf 45 % bis 91,75 % des maßgeblichen Nettoarbeitsentgelts begrenzt. Der Prozentsatz ist von der Gesamtversorgungsfähigen Zeit abhängig.
- 10 Durch Art. 67 Nr. 2 des Gesetzes zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S 1983) wurde Art. II § 15 d SGB IV mit Wirkung zum 1. Januar 2001 aufgehoben. Gleichzeitig wurde durch Art. 4 Nr. 18 Buchst. d dieses Gesetzes dem Art. I § 28 p SGB IV ein Absatz 11 angefügt, dessen Satz 1 bestimmt:
- 11 *"Sind beim Übergang der Prüfung der Arbeitgeber von Krankenkassen auf die Träger der Rentenversicherung Angestellte übernommen worden, die am 1. Januar 1995 ganz oder überwiegend mit der Prüfung der Arbeitgeber beschäftigt waren, sind die bis zum Zeitpunkt der Übernahme gültigen Tarifverträge oder sonstigen kollektiven Vereinbarungen für die übernommenen Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten neuer Tarifverträge oder sonstiger kollektiver Vereinbarungen maßgebend."*
- 12 Der Kläger hat von der Beklagten verlangt, daß sie ihm Altersversorgung, Jahressonderzuwendung, Urlaub und Ortszuschlag nach den bis zu seiner Übernahme geltenden Regelungen des EKT gewährt. Er hat die Auffassung vertreten, seine Altersversorgung richte sich nach wie vor nach Anlage 7 a zum EKT. Die Beklagte müsse die Differenz zwischen dieser Zusatzversorgung und der von der VBL zu zahlenden Rente ausgleichen. Zumindest müsse ihm der bei der DAK bereits erdiente, mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Teil der Versorgungsanwartschaft erhalten bleiben. Dabei handele es sich um ein durch Art. 14 GG geschütztes Eigentumsrecht, in das der Versorgungstarifvertrag der Beklagten nicht habe eingreifen können.
- 13 Der Kläger hat beantragt,
1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, im Versorgungsfall an ihn über seine bei der VBL erworbenen Rentenanswartschaften hinaus den Differenzbetrag zu der bei der DAK zugesagten Gesamtversorgung gemäß Nr. 9 Anlage 7 a zum EKT in Höhe von derzeit 71,5 % seines

Bruttoeinkommens an ihn monatlich auszuführen, bis zu einem Höchstbetrag von 75 % seines Bruttoeinkommens, wobei ab 1. Oktober 1999 pro Beschäftigungsjahr zu den 72 % Versorgung zum 1. Oktober 1999 0,5 % pro weiterem Beschäftigungsjahr hinzukommen;

hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm im Versorgungsfall den zum Versorgungsfall berechneten Differenzbetrag zu bezahlen, der sich ergibt aus der Differenz der Versorgungsansprüche, welche er bis zu seinem Ausscheiden bei der Deutschen Angestellten Krankenkasse am 30. September 1997 erworben hat, und denjenigen Versorgungsansprüchen, die er aufgrund der Nachversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erworben hat,

2. bis 4. ...

14 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

15 Sie hat gemeint, die Feststellungsanträge seien unzulässig. Jedenfalls stünden dem Kläger die geltend gemachten Rechte nicht zu.

16 Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt als unbegründet abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Die noch anhängigen Feststellungsanträge hat das Landesarbeitsgericht als unzulässig abgewiesen. Mit seiner Revision hat der Kläger seine bisherigen Klageanträge weiterverfolgt. Der Zehnte Senat hat mit Teilurteil vom 30. Januar 2002 - 10 AZR 8/01 - die Revision hinsichtlich der Klageanträge 2) bis 4) zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe

17 Die Revision des Klägers hat auch hinsichtlich der Klageanträge zu 1) keinen Erfolg. Diese Anträge sind zwar zulässig, aber unbegründet. Dem Kläger steht die geltend gemachte Versorgungsanwartschaft nicht zu.

18 **A.**

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genügt die noch anhängige Feststellungsklage den prozessualen Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO .

19 **I.**

Sowohl der Haupt- als auch der Hilfsantrag beziehen sich auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO . Da ein betriebsrentenrechtliches Rechtsverhältnis nicht erst mit Eintritt des Versorgungsfalles, sondern bereits mit dem Entstehen einer Versorgungsanwartschaft begründet wird (BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239 [BAG 07.03.1995 - 3 AZR 282/94] ; 26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - BAGE 86, 216, 219), ist auch die Frage, welche Versorgungsordnung anzuwenden ist, einem Feststellungsantrag zugänglich. Er muß sich nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auf einzelne daraus entstehende Rechte, Pflichten oder Folgen beschränken (vgl. ua. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 361/98 - AP BetrAVG § 7 Nr. 96 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 62, zu A 3 der Gründe; 24. April 2001 - 3 AZR 210/00 - EzA BetrAVG § 1 Nr. 75, zu I 2 a der Gründe mwN).

20 **II.**

Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Klärung des Inhalts seiner Versorgungsrechte.

21 1.

Da die Beklagte die von ihm geltend gemachten Versorgungsrechte bestreitet, ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis durch eine tatsächliche Unsicherheit gefährdet. Der Kläger kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des Versorgungsfalles einen zeitraubenden Prozeß gegen seinen Arbeitgeber über Inhalt und Umfang seiner Versorgungsrechte zu führen. Für die Versorgungsberechtigten ist es wichtig, daß Meinungsverschiedenheiten über die Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalles bereinigt werden (BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239) [BAG 07.03.1995 - 3 AZR 282/94] .

22 2.

Auch § 2 Abs. 6 BetrAVG geht davon aus, daß bereits im Anwartschaftsstadium ein Klärungsinteresse besteht. Nach dieser Vorschrift kann der mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, in welcher Höhe er bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze Versorgungsleistungen beanspruchen kann. Die Auskunft dient dazu, Meinungsverschiedenheiten über die Berechnungsgrundlagen aufzudecken und den ausgeschiedenen Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, einen derartigen Streit schon vor Eintritt des Versorgungsfalles durch eine Feststellungsklage zu beseitigen (BAG 9. Dezember 1997 - 3 AZR 695/96 - BAGE 87, 249, 256).

23 3.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung des Feststellungsinteresses ist der Schluß der Revisionsverhandlung (vgl. ua. BAG 18. Januar 1966 - 1 AZR 247/63 - AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 37, zu I 2 a der Gründe; BGH 8. Juli 1955 - I ZR 201/53 - BGHZ 18, 98, 106) [BGH 08.07.1955 - I ZR 201/53] . Derzeit stimmen Anlage 7 a zum EKT und der Versorgungstarifvertrag der Beklagten nicht vollständig überein. Eine Verringerung der Unterschiede würde für die gestellten Anträge keine Rolle spielen. Eine völlige Nivellierung zeichnet sich nicht ab.

24 **B.**

Dem Kläger steht die mit dem Hauptantrag geltend gemachte Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung nach Anlage 7 a zum EKT nicht zu. Zu Recht wendet die Beklagte ihren Versorgungstarifvertrag an. Das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits in den Urteilen vom 27. Juni 2001 (- 5 AZR 571/99 - AP SGB IV § 15 d Nr. 1 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 85, zu III 2 der Gründe) und vom 30. Januar 2002 (- 10 AZR 8/01 - FA 2002, 206, zu II 2 der Gründe) mit dem gesetzlichen Übergang der Betriebsprüfung von den Krankenkassen auf die Rentenversicherungsträger und der darauf beruhenden Übernahme von Angestellten befaßt. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Neue Argumente hat der Kläger nicht mehr vorgebracht. Auf betriebsrentenrechtliche Besonderheiten oder arbeitsvertragliche Abreden kann er seine mit dem noch anhängigen Haupt- und Hilfsantrag geltend gemachte Klageforderung nicht stützen.

25 **I.**

Die Regelungen der Anlage 7 a zum EKT gelten nicht kraft Gesetzes im Versorgungsverhältnis der Parteien weiter.

26 1.

Die Beklagte ist nicht kraft Gesetzes in das Arbeitsverhältnis des Klägers zur DAK eingetreten. § 613 a BGB , der einen gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses vorsieht, ist nicht anwendbar. Das Landesarbeitsgericht hat nach den von ihm getroffenen tatsächlichen Feststellungen zu Recht angenommen, daß kein Betriebsübergang iSd. § 613 a BGB vorliegt. Der bis zum 31. Dezember 2000 geltende Art. II § 15 d Abs. 1 und der am 1. Januar 2001 in Kraft

getretene Art. I § 28 p Abs. 11 SGB IV verlangen für den Übergang des Arbeitsverhältnisses eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung (BAG 27. Juni 2001 - 5 AZR 571/99 - aaO, zu III 2 a der Gründe).

27 2.

Die gesetzlichen Vorschriften für die Übernahme der bei den Krankenkassen tätigen Betriebsprüfer durch die Rentenversicherungsträger haben nicht zur Fortgeltung der bisherigen Versorgungsbedingungen geführt. Nach Art. II § 15 d Abs. 1 Satz 3 SGB IV und nach der am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Klarstellung durch Art. I § 28 p Abs. 11 SGB IV (vgl. hierzu BT-Drucks. 14/4375 S 51 f.) sollten die bei der früheren Arbeitgeberin geltenden Tarifverträge (hier der EKT und seine Anlage 7 a) und die sonstigen (kollektiven) Vereinbarungen für die übernommenen Arbeitnehmer nur bis zum *"Inkrafttreten neuer"* Tarifverträge und sonstiger (kollektiver) Vereinbarungen maßgebend sein. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Ablösung der bei der DAK geltenden Versorgungsregelungen sind erfüllt.

28 a)

Die Beklagte hatte ihren bei Übernahme des Klägers bereits geltenden Versorgungstarifvertrag auch mit der DAG abgeschlossen. Da der Kläger der DAG angehörte, waren beide Parteien tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG). Abgesehen davon wurden die von der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge auch durch die einzelvertragliche Übernahme für dieses Arbeitsverhältnis *"in Kraft gesetzt"*. Der Begriff *"Inkrafttreten"* umfaßt jedes Wirksamwerden kollektiver Regelungen im Individualarbeitsverhältnis (BAG 27. Juni 2001 - 5 AZR 571/99 - aaO, zu III 2 b der Gründe).

29 b)

Entgegen der Ansicht des Klägers hat der Gesetzgeber mit dem Ausdruck *"neue Tarifverträge"* nicht verlangt, daß die abändernden Tarifverträge erst nach dem Arbeitgeberwechsel geschlossen werden.

30 Der Begriff *"neue"* bezieht sich auf den Inhalt der Tarifverträge. Zeitvorgaben fehlen in Art. II § 15 d Abs. 1 und Art. I § 28 p Abs. 11 SGB IV . Ein vom neuen Arbeitgeber bereits abgeschlossener Firmentarifvertrag kann sofort die beim früheren Arbeitgeber geltenden Tarifnormen ablösen (BAG 27. Juni 2001 - 5 AZR 571/99 - aaO, zu III 2 b der Gründe; 30. Januar 2002 - 10 AZR 8/01 - aaO, zu II 2 der Gründe).

31 Diese Auslegung entspricht nicht nur dem Wortlaut, sondern vor allem auch der Systematik und dem gesetzlichen Schutzzweck. Art. II § 15 d Abs. 1 und Art. I § 28 p Abs. 11 SGB IV sollten die Rechtssicherheit gewährleisten. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse sollte zu keinen zeitlichen und sachlichen Regelungslücken führen. Der Gesetzgeber hat eine weitgehend dem § 613 a Abs. 1 BGB entsprechende Regelung schaffen wollen. Ihm kann nicht unterstellt werden, daß er die Ablösbarkeit tarifvertraglicher Regelungen im Gegensatz zu § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB einschränken wollte. Er hat sogar davon abgesehen, die Sperrfrist des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB zu übernehmen. Dadurch hat er die Ablösbarkeit einzelvertraglicher Vereinbarungen erleichtert.

32 3.

Das in Art. II § 15 d Abs. 1 und Art. I § 28 p Abs. 11 SGB IV vorgesehene Ablösungsprinzip gilt allerdings nicht uneingeschränkt. Für Versorgungsanwartschaften erfordert der Gesetzeszweck ebenso wie bei § 613 a BGB eine einschränkende Auslegung (teleologische Reduktion). Der Arbeitnehmer soll grundsätzlich nicht anders behandelt werden, als hätte sein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber fortbestanden (BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - BAGE 98, 224 [BAG 24.07.2001 - 3 AZR 660/00] , zu II 5 a der Gründe mit weiteren Nachweisen zum Meinungsstand im Schrifttum). Die sich daraus ergebenden Grenzen der Ablösbarkeit von Versorgungsregelungen sind nicht überschritten worden.

- 33** Bei einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis können betriebliche Versorgungsregelungen nur insoweit abgelöst werden, als dies den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nicht widerspricht. Je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen werden soll, desto gewichtiger müssen die Gründe sein, die den Eingriff rechtfertigen sollen. Zur Konkretisierung hat der Senat folgendes dreistufige Prüfungsschema entwickelt (ständige Rechtsprechung seit 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 66 ff.):
- Der bereits erdiente Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden. Ein derartiger Eingriff setzt zwingende Gründe voraus. Sie können sich aus einer Störung der Geschäftsgrundlage ergeben.
 - Die bereits zeitanteilig erdiente Quote eines variablen, dienstzeitunabhängigen Berechnungsfaktors (sog. erdiente Dynamik) darf nur aus triftigen Gründen verringert werden.
 - Die geringsten Anforderungen sind an Eingriffe in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse zu stellen. Dafür genügen sachliche Gründe.
- 34** Diesen Anforderungen werden die tariflichen Änderungen der Zusatzversorgung des Klägers gerecht. Deshalb kann offenbleiben, ob das Prüfungsschema uneingeschränkt auf Tarifverträge anzuwenden ist oder ob wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) zumindest Modifizierungen erforderlich sind.
- 35** a)
- In die dienstzeitabhängigen Zuwächse der Versorgungsanwartschaft des Klägers durften die ablösenden Neuregelungen eingreifen. Das in Art. II § 15 d Abs. 1 Satz 3 und Art. I § 28 p Abs. 11 Satz 1 SGB IV ebenso wie in § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB anerkannte Vereinheitlichungsinteresse stellt einen ausreichenden sachlichen Grund dar.
- 36** b)
- Die Abflachung der Versorgungssätze und die neuen Berechnungsregeln für das gesamtversorgungsfähige Entgelt beeinträchtigen weder den bereits erdienten Besitzstand des Klägers noch die von ihm erdiente Dynamik.
- 37** aa)
- Der bereits erdiente Besitzstand ist nach den Berechnungsgrundsätzen des § 2 Abs. 1 BetrAVG zu ermitteln (ständige Rechtsprechung seit 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - BAGE 49, 57, 66). Er bleibt dem Kläger trotz der Veränderung der Versorgungssätze erhalten. Der dem Kläger nunmehr zustehende Versorgungssatz läßt auch die erdiente Dynamik unberührt.
- 38** (1)
- Entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG ist zunächst die Vollrente zu ermitteln, die nach Anlage 7 a zum EKT zu zahlen wäre, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der festen Altersgrenze fortbestünde. Eine vor dem 65. Lebensjahr liegende feste Altersgrenze ist in Anlage 7 a zum EKT nicht enthalten. Mit Vollendung des 65. Lebensjahres hätte sich das Gesamtruhegeld des Klägers nach Nr. 9 der Anlage 7 a zum EKT auf 75 % des ruhegeldfähigen Gehalts belaufen.
- 39** Die Vollrente ist entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG im Verhältnis der bis zum 65. Lebensjahr erreichbaren Betriebszugehörigkeit zu der im Ablösungszeitpunkt (hier: 1. Oktober 1997) tatsächlich erreichten Betriebszugehörigkeit zeitanteilig zu kürzen. Beim Zeitwertfaktor nach § 2 Abs. 1 BetrAVG kommt es nicht auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit iSd. Nr. 6 der Anlage 7 a zum EKT, sondern auf die gesamte Beschäftigungszeit seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses an (BAG 20. November 2001 - 3 AZR 28/01 - AP BetrAVG § 3 Nr. 12 = EzA BetrAVG § 3 Nr. 8, zu II 2

e der Gründe). Die Zeit der Berufsausbildung zählt mit. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BetrAVG steht ein Berufsausbildungsverhältnis betriebsrentenrechtlich einem Arbeitsverhältnis gleich. Selbst wenn der Kläger unmittelbar nach Vollendung des 15. Lebensjahres seine Berufsausbildung bei der DAK begonnen hätte, wäre er höchstens 29 Jahre vier Monate bei der DAK beschäftigt gewesen. Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres hätte er bei ihr höchstens 50 Beschäftigungsjahre erreichen können. Da der Zeitwertfaktor nicht über 352/600.00.58667 lag, betrug das am 1. Oktober 1997 zeitanteilig erdiente Gesamtruhegeld nicht mehr als 44 % (= 75% x 0,58667) des ruhegeldfähigen Gehalts.

40 (2)

Die bei der DAK zurückgelegten Beschäftigungszeiten des Klägers werden nach Art. II § 15 d Abs. 1 Satz 1 SGB IV und § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 1. Oktober 1997 bei der Beklagten als Beschäftigungszeit angerechnet. Dies führt dazu, daß der am 30. September 1997 bei der DAK erdiente Besitzstand auf jeden Fall gewahrt ist. Die bei der Beklagten und der VBL erworbene Gesamtversorgung des Klägers fällt mit Sicherheit höher aus.

41 Die DAK hat den Kläger bei der VBL nachversichert. Diese Umlagemonate zählen zu der für die VBL-Versorgung maßgeblichen gesamtversorgungsfähigen Zeit. Bereits nach dem derzeitigen Stand beläuft sich der Bruttoversorgungssatz - ohne Berücksichtigung von Übergangsregelungen, die zu einem für den Kläger noch günstigeren Ergebnis führen - auf 58,13 % (= 1,875 % x 31) des gesamtversorgungsfähigen Entgelts (§ 41 Abs. 2 VBL-Satzung).

42 bb)

Auch durch die gleichzeitige Änderung der Berechnungsregeln für das gesamtversorgungsfähige Entgelt kommt es zu keinem Eingriff in den erdienten Besitzstand des Klägers oder die am 30. September 1997 von ihm erdiente Dynamik.

43 § 43 VBL-Satzung regelt das gesamtversorgungsfähige Entgelt auszugsweise wie folgt:

"(1)

Gesamtversorgungsfähiges Entgelt ist der nach den Sätzen 2 und 3 berechnete monatliche Durchschnitt des um die in den Sätzen 4 und 6 genannten Teile verminderten zusatzversorgungspflichtigen Entgelts, für das für die letzten drei Kalenderjahre vor dem Jahr des Eintritts des Versicherungsfalles Umlagen entrichtet worden sind.

Das Entgelt eines jeden dieser drei Kalenderjahre ist um die Summe der Vomhundertsätze zu erhöhen oder zu vermindern, um die sich nach Ablauf des Kalenderjahres, für welches das Entgelt berücksichtigt wird, bis zum Ablauf des Tages des Beginns der Versorgungsrente (§ 62) die Versorgungsbezüge der Versorgungsempfänger des Bundes infolge von Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse ... allgemein erhöht oder vermindert haben; dabei werden jeweils

a)

die Vomhundertsätze durch die Zahl 12 - erhöht um den im vorangegangenen Kalenderjahr maßgebenden Bemessungsfaktor nach § 13 des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung - geteilt,

b)

die Ergebnisse nach Buchstabe a mit der Zahl 12 multipliziert und

c)

die Ergebnisse nach Buchstabe b auf zwei Stellen nach dem Komma gemeinüblich gerundet.

Die Summe der jährlichen Entgelte ist durch die Zahl der Umlagemonate (§ 29 Abs. 10) im Berechnungszeitraum zu teilen."

- 44** Diese Berechnungsregel ist zwar ungünstiger als die in Nr. 10 der Anlage 7 a zum EKT vorgeschriebene. Trotzdem behält der Kläger nicht nur den am 1. Oktober 1997 erdienten Besitzstand, sondern auch die zu diesem Zeitpunkt erdiente Dynamik. Die zeitanteilig erdiente Quote der dynamischen Berechnungsfaktoren wird ermittelt, indem der am 1. Oktober 1997 erdiente, nach § 2 Abs. 1 BetrAVG errechnete Teilbetrag nicht entsprechend der Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG festgeschrieben, sondern nach den Vorschriften der Anlage 7 a zum EKT dynamisiert wird. Dieser Betrag liegt unter der dem Kläger nunmehr zustehenden Bruttogesamtversorgung, zumal der bei der Beklagten erworbene Bruttoversorgungsatz erheblich höher ausfällt als der bei der DAK zeitanteilig erdiente (jetzt schon mehr als 58 % statt 44 %). Es kann dahingestellt bleiben, ob und ggfs. inwieweit die unter § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB, Art. II § 15 d Abs. 1 SGB IV fallenden, kollektivrechtlichen Ablösungsvorschriften eine bereits erdiente Dynamik einschränken dürfen.
- 45** c)
- Soweit die Versorgungsanwartschaft des Klägers durch die nettoentgeltbezogene Gesamtversorgungsobergrenze eingeschränkt wird, ist dies unschädlich.
- 46** aa)
- Die unter anderem in der VBL-Satzung und in den Hamburger Ruhegeldgesetzen vorgeschriebene nettoentgeltbezogene Gesamtversorgungsobergrenze stellt einen angemessenen Abbau von Überversorgungen dar (BAG 5. Dezember 1995 - 3 AZR 226/95 - nv., zu B I 3 e bb der Gründe; 12. März 1996 - 3 AZR 963/94 - AP RuhegeldG Hamburg § 3 Nr. 1 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 111, zu II 2 c der Gründe). Da öffentlich-rechtliche Einrichtungen haushaltsrechtlich zu sparsamem und wirtschaftlichem Handeln verpflichtet sind, dürfen sie nicht nur eine planwidrige, sondern auch eine planmäßige Überversorgung abbauen. Die Zusatzversorgung darf auf das im öffentlichen Dienst übliche Niveau zurückgeführt werden (BAG 3. September 1991 - 3 AZR 369/90 - BAGE 68, 248, 260 [BAG 03.09.1991 - 3 AZR 369/90]; 20. Februar 2001 - 3 AZR 252/00 - EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 24, zu I 2 a aa der Gründe). Insoweit beruht die Einschränkung der Versorgungsrechte auf einem gesetzlichen Gebot.
- 47** bb)
- Nach § 69 Abs. 2 SGB IV haben die Sozialversicherungsträger die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Diese Vorschrift gilt nicht nur für die Beklagte, sondern auch für die DAK. Denn als Ersatzkasse gehört sie nach § 4 Abs. 2 SGB V zu den Krankenkassen im Sinne des Sozialgesetzbuchs. Die Krankenversicherung hat nach § 1 SGB V als Solidargemeinschaft die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu verbessern. Sie dient nicht der Erhaltung von Überversorgungen ihrer Bediensteten. Der Abbau einer Überversorgung rechtfertigt sogar Eingriffe in die zeitanteilig erdienten Besitzstände (vgl. ua. BAG 23. Oktober 1990 - 3 AZR 260/89 - BAGE 66, 145, 153; 23. September 1997 - 3 ABR 85/96 - BAGE 86, 312, 323) [BAG 23.09.1997 - 3 ABR 85/96].
- 48** cc)
- Durch die Änderung der Versorgungsregelungen ist nicht ein durch Art. 14 Abs. 1 GG geschütztes Eigentumsrecht verletzt worden. Eigentum iSd. Art. 14 Abs. 1 GG sind nur die Rechtspositionen in ihrem bereits vorhandenen Bestand. Bloße Chancen und Erwartungen gehören nicht dazu (vgl. BVerfG 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - BVerfGE 74, 129, 148 [BVerfG 14.01.1987 - 1 BvR 1052/79]; 22. Januar 1997 - 2 BvR 1915/91 - BVerfGE 95, 173, 187 f. mwN). Für tarifvertragliche Versorgungsregelungen gilt die Zeitkollisionsregel. Soweit die Gestaltungsfreiheit reicht, besteht keine gefestigte Rechtsposition der Versorgungsanwärter. Art. 14 Abs. 1 GG schützt die Versorgungsanwärter nicht davor, daß öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ihren haushaltsrechtlichen

Pflichten nachkommen.

49 dd)

Ebensowenig liegt eine dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) widersprechende Rückwirkung vor. Die Begrenzung der Versorgungsanwartschaft betrifft die nach Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlende Betriebsrente und wirkt demgemäß auf noch nicht abgeschlossene Sachverhalte für die Zukunft ein. Damit handelt es sich um eine unechte Rückwirkung. Sie ist in der Regel zulässig (vgl. BVerfG 9. Februar 1983 - 1 BvL 8/80 , 16/81 ; 1 BvR 257/80, 890.80.1357/81 - BVerfGE 63, 152, 175; 18. Februar 1998 - 1 BvR 13.08 .1484/86 - BVerfGE 97, 271, 289). Die Versorgungsberechtigten durften nicht erwarten, daß ihnen die Überversorgung dauerhaft belassen und weiter gegen die haushaltsrechtlichen Grundsätze verstoßen wird.

50 II.

Aus dem Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1997 ergibt sich kein Anspruch auf eine Zusatzversorgung nach Anlage 7 a zum EKT. Darin fehlt eine Leistungszusage, die zugunsten des Klägers vom Versorgungstarifvertrag der Beklagten abweicht. Vielmehr haben die Parteien in § 2 des Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbart, daß sich das Arbeitsverhältnis nach den Tarifverträgen für die Angestellten der Beklagten bestimmt. Die betriebliche Altersversorgung wurde hiervon nicht ausgenommen. Dabei handelt es sich angesichts der Tarifbindung beider Parteien lediglich um eine Klarstellung. Schon deshalb ist unerheblich, ob diese Vereinbarung dem Willen des Klägers entsprach. Abgesehen davon spielt ein nicht zum Ausdruck gebrachter Erklärungswille für den Vertragsinhalt keine Rolle. Ob ein Anfechtungsgrund vorlag, ist unerheblich. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß der Kläger seine Willenserklärung nicht angefochten hat. Eine Anfechtung hätte zudem nichts an der normativen Geltung des Tarifvertrages kraft Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 , § 4 Abs. 1 TVG) geändert.

51 III.

Der Kläger kann seinen Hauptantrag auch nicht auf einen Schadenersatzanspruch stützen. Eine Pflichtverletzung wegen Verschuldens bei Vertragsschluß liegt nicht vor (bis zum 31. Dezember 2001 gewohnheitsrechtlich anerkanntes Rechtsinstitut der sog. culpa in contrahendo, nunmehr geregelt in dem am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen, nach Art. 229 § 5 EGBGB im vorliegenden Fall noch nicht anwendbaren § 311 BGB). Die Beklagte hat keine Hinweis- und Aufklärungspflichten verletzt, sondern den Kläger mit der ihm vor seiner Übernahme ausgehändigten Informationsbroschüre ausreichend unterrichtet, wie der Zehnte Senat in seinem Teilurteil vom 30. Januar 2002 (- 10 AZR 8/01 - aaO, zu II 2 der Gründe) bereits ausgeführt hat. Für die betriebliche Altersversorgung gilt nichts anderes. Die Beklagte machte in ihrer Informationsbroschüre ausdrücklich darauf aufmerksam, daß bei ihr ein Versorgungstarifvertrag besteht, der eine Versicherung bei der VBL vorsieht. Außerdem wurde betont, daß eventuell bessere Arbeitsbedingungen bei den Krankenkassen schnellstmöglich an die Arbeitsbedingungen bei der Beklagten angepaßt werden. Die Broschüre zeigte die Probleme ausreichend auf und ermöglichte dem Kläger gezielte Nachfragen. An ihm lag es, seine eigenen Interessen anhand der Hinweise der Beklagten sachgerecht wahrzunehmen.

52 C.

Der Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß die Beklagte ihm die Differenz zwischen einem Gesamtruhegeld von 71,5 % seines versorgungsfähigen Bruttoeinkommens ohne nettoentgeltbezogene Obergrenze einerseits und der durch die Nachversicherung bei der VBL erworbenen Zusatzversorgung andererseits zahlt.

53 Der bis zum Ablösungszeitpunkt (1. Oktober 1997) erdiente Besitzstand ist entgegen der Annahme des Klägers nicht aufsteigend, sondern nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 BetrAVG zu berechnen (vgl. ua. BAG 26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - BAGE 86, 216, 222; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 512/00 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 36 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 33, auch zur

Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 der Gründe). Auf dem so ermittelten Betrag baut auch die erdiente Dynamik auf.

- 54** Abgesehen davon kommt es nicht darauf an, ob die nettoentgeltbezogene Gesamtversorgungsobergrenze den verdienten Besitzstand oder die erdiente Dynamik schmälert. Die zusätzliche Obergrenze dient der Verhinderung und dem Abbau von Überversorgungen. Dieses Regelungsziel rechtfertigt auch Eingriffe in den verdienten Besitzstand (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. ua. 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - BAGE 89, 262, 272 mwN).

Von Rechts wegen