

Inhalt

Vorwort	7
A. Die Betriebliche Altersversorgung – „das beste Ruhekkissen“ für Beschäftigte?	19
I. Interessengerechte Flexibilisierung von arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen	19
II. Kernfragen und Gang der Darstellung	21
B. Allgemeine Grundlagen von Versorgungszusagen	23
I. Rechtsgrundlage zur Begründung von Versorgungszusagen	23
1. Einzelzusage	23
2. Gesamtzusage und betriebliche Einheitsregelung	24
3. Betriebliche Übung	25
4. Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz und sonstige Diskriminierungsverbote	27
5. Betriebsvereinbarung	30
a) Sachliche Regelungskompetenz der Betriebsparteien	31
b) Personelle Regelungskompetenz der Betriebsparteien	32
6. Tarifvertrag	34
a) Sachliche Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien	35
b) Personelle Regelungskompetenz für Ruheständler	35
II. Sicherung von Anpassungsmöglichkeiten mit Begründung von Versorgungszusagen	36
C. Änderung von arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen	37
I. Formelle Voraussetzungen der Anpassungen von Versorgungszusagen	37

1. Individualvertragliche Versorgungszusage mit und ohne kollektivrechtlichen Bezug	38
a) Einvernehmliche vertragliche Ablösung	38
aa) Belehrungspflichten	39
(1) Grundsätze aus der Rechtsprechung	40
(2) Bedeutung für Änderungsvereinbarungen zu Versorgungszusagen im laufenden Arbeitsverhältnis und bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses	42
bb) AGB-Kontrolle von individuellen Änderungsvereinbarungen	44
(a) Überraschende Klausel im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB	45
(b) Transparenz, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB	47
(c) Angemessenheit im Übrigen und vollständiger Verzicht auf die Versorgungszusage im laufenden Arbeitsverhältnis im Besonderen	48
cc) Unzulässigkeit des Verzichts im Aufhebungsvertrag	51
b) Ablösung durch Änderungskündigung	52
aa) Erfordernis einer Änderungskündigung	52
bb) Kein Ausschluss der Änderungskündigung – Verhältnis zum Wegfall der Geschäftsgrundlage	54
cc) Maßstab der Entgeltreduzierung durch Änderungskündigung	54
c) Ablösung bei vorbehaltenem Widerruf	54
aa) Grundsätzliche Entwicklung der Anforderungen an Widerrufsklauseln im Arbeitsrecht	55
bb) Übertragbarkeit auf Versorgungszusagen – Anforderungen an Widerrufsklauseln	56
(a) Widerrufegründe in der betrieblichen Altersversorgung	57
(b) Wirtschaftliche Notlage als Widerrufsgrund	59
(c) Treuepflichtverletzung	60
(d) Planwidrige Überversorgung	64

cc) Widerrufsvorbehalt in der betrieblichen Altersvorsorge – eine Notwendigkeit?	64
d) Vertragsanpassung aufgrund einer Störung der Geschäftsgrundlage	65
aa) Allgemeine Voraussetzungen	65
bb) Niedrigzinsen als Fallgruppe der Störung der Geschäftsgrundlage	66
e) Ablösung durch Kollektivvertrag – kollektivvertragoffene Regelungen	68
aa) Entwicklung in der Rechtsprechung	69
bb) Kritische Stimmen der Literatur	72
cc) Bewertung: Divergenz von Dogmatik und Praktikabilität	73
2. Betriebsvereinbarung	75
a) Grundsätzliche Ablösbarkeit durch Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag	75
b) Ablösbarkeit durch Betriebsvereinbarung: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Änderungen von Versorgungszusagen	76
aa) Mitbestimmungsfreier Teil	76
bb) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG	78
cc) Risiken unterbliebener Mitbestimmung	79
c) Reichweite der Ablösbarkeit durch Betriebsvereinbarung für Rentner und Ausgeschiedene	80
d) Einseitige Lösbarkeit durch den Arbeitgeber	82
aa) Die simple Möglichkeit: Kündigungsmöglichkeit ohne Nachwirkung	83
(1) Ohne ausdrückliche Regelung des Ausschlusses der Nachwirkung	83
(2) Ausdrückliche Regelung des Ausschlusses der Nachwirkung	85
(3) Durchbrechung der Gesetzessystematik: Stimmen aus der Literatur	87
(4) Bewertung: Einseitiges Ablösungsrecht im Einklang mit der Gesetzessystematik	88

bb) Kündigungsmöglichkeit und -wirkung bei vereinbarter Nachwirkung / Einigungsstelle	88
(1) Zuständigkeit und Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle	89
(2) Maßstab im Rahmen der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle	90
3. Tarifvertrag	91
a) Grundsätzliche Ablösbarkeit	91
b) Reichweite der Ablösbarkeit für Rentner und Ausgeschiedene	92
4. Ergebnis zu möglichen Ablösungsinstrumenten	93
II. Materielle Voraussetzungen der Anpassung von Versorgungszusagen	93
1. Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Eingriffe in Versorgungsanwartschaften	95
2. Reduzierung der Höhe der Versorgungsanwartschaften	96
a) Maßstab für die Ablösung von Versorgungszusagen auf individualvertraglicher Ebene	96
b) Maßstab für die Ablösung von Versorgungszusagen in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen mit kollektivem Bezug durch Betriebsvereinbarung: Drei-Stufen-Modell	97
aa) Ursprung des Drei-Stufen-Modells und Verhältnis zum Rechtsinstitut der Störung der Geschäftsgrundlage	98
bb) Entwicklung des Drei-Stufen-Modells	99
cc) Inhalt des vom BAG entwickelten Modells	100
(1) 1. Stufe: Schutz des erdienten Teilbetrags	101
(a) Schutzbereich der 1. Stufe	101
(aa) Erdienter Teilbetrag bei einer reinen Leistungszusage	101
(bb) Erdienter Teilbetrag bei einer beitragsorientierten Leistungszusage	101

(cc) Erdienter Teilbetrag bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung als eine Verpflichtung des Arbeitgebers	102
(dd) Reine Beitragszusage	102
(b) Gerechtfertigter Eingriff aufgrund von zwingenden Gründen	103
(2) 2. Stufe: Schutz erdienter Dynamik	104
(a) Schutzbereich der 2. Stufe	104
(b) Gerechtfertigter Eingriff aufgrund von triftigen Gründen	105
(3) 3. Stufe: Schutz des noch zu erdienenden Teilbetrags	106
(a) Schutzbereich der 3. Stufe	107
(b) Gerechtfertigter Eingriff aufgrund von sachlich-proportionalen Gründen	107
(aa) Fehlentwicklungen der betrieblichen Altersversorgung als sachlich-proportionaler Grund	109
(bb) Niedrigzinsphasen als weiteres Regelbeispiel der Fehlentwicklungen der betrieblichen Altersversorgung?	111
dd) Anwendung des Drei-Stufen-Modells im Rahmen eines Betriebsübergangs	113
(1) Entscheidung des BAG vom 22.10.2019 – 3 AZR 429/18	114
(a) Hintergrund der Entscheidung	114
(b) Kernaussagen des Dritten Senats	115
(2) Einordnung und Bewertung des Urteils im Lichte der bisherigen Rechtsprechung des BAG und der Instanzgerichte	117
(a) Einordnung des Urteils in die bisherige Rechtsprechung des BAG und der instanzlichen Rechtsprechung	117
(b) Pflicht des Dritten Senats zur Vorlage an den EuGH – die richtigen Vorlagefragen	120

(c) Keine Vergleichbarkeit mit sog. „Über-Kreuz-Ablösung“ von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen	122
ee) Gerichtliche Überprüfbarkeit der zulässigen Ablösung – die wegweisende Dornier-Entscheidung des BAG	125
(1) Grundlegender Sachverhalt	126
(a) Richtige Verfahrensart, § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG	127
(b) Feststellungsinteresse, § 256 ZPO	127
(2) Die Dornier-Entscheidung als Instrument der Betriebspartner zur Schaffung von Rechtssicherheit	128
(a) Rechtswegzuständigkeit – Beschlussverfahren gem. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG	128
(b) Feststellungsinteresse, § 256 ZPO	129
ff) Ein Ausblick: Anpassungsbedarf des Drei-Stufen-Modells?	130
(1) 1. Stufe: Schutz des erdienten Teilbetrags	130
(2) 2. Stufe: Schutz einer erdienten Dynamik	131
(3) 3. Stufe: Schutz des noch zu erdienenden Teilbetrags	133
(a) Wertungswiderspruch zu § 77 Abs. 5 BetrVG?	133
(b) Zu hohe Anforderungen an das Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe – Wertungswiderspruch zum Kündigungsschutzgesetz	135
(c) Unsicherheiten in der Praxis	137
c. Maßstab der Ablösung von Versorgungszusagen durch Tarifverträge	138
d. Maßstab der Ablösung von Versorgungszusagen für Neueintritte	140
e. Maßstab der Ablösung von Versorgungszusagen für gewerkschaftliche Arbeitgeber – Änderung der Rechtsprechung	141

3. Änderung von Durchführungswegen und Leistungsplänen sowie Umstellung von Versorgungsleistungen	143
a) Wahl und Änderung von Durchführungswegen	143
aa) Wahl des Durchführungsweges	143
bb) Änderung des Durchführungsweges	144
(1) Änderung des Durchführungsweges im Allgemeinen	145
(2) Änderung des Durchführungsweges im Falle der Unternehmensliquidation	146
b) Umstellung von Leistungsplänen auf eine reine Beitragszusage	147
aa) Bisheriger Leistungsplan auf individualvertraglicher Ebene	148
bb) Bisheriger Leistungsplan auf kollektivvertraglicher Ebene	148
cc) Umstellung von Versorgungsleistungen auf Kapitalleistungen	149
4. Eingriffe in laufende Versorgungsleistungen	153
5. Anpassung von Versorgungszusagen – best practice Beispiele ..	153
a) Verringerung von Garantiezinsen	153
b) Umstellung von Verrentungsleistung auf Kapitalleistung	154
c) Verringerung von Dynamisierungen bereits erdienter Anwartschaften	155
6. Zusammenfassender Überblick: Vertrauensschutz über allem – unabhängig von der Art des Eingriffs	156
D. Seitenblick ins Nachbarland Österreich	159
I. Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung in Österreich	159
II. Einseitige Änderungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber	161
1. Widerruf von laufenden Beitragsleistungen	162
a) Anforderungen an den Widerrufsvorbehalt	162
b) Anforderungen an nachhaltige, wesentliche wirtschaftliche Verschlechterung	163

2. Aussetzen und Einschränken von laufenden Beitragsleistungen	165
3. Wegfall der Geschäftsgrundlage	166
III. Vergleich zu Änderungsmöglichkeiten im deutschen Betriebsrentensystem	167
1. Allgemeine Unterschiede auf formeller und materieller Ebene	167
2. Übertragbarkeit der österreichischen Regelungen zum Widerruf?	169
3. Übertragbarkeit der Änderungsmöglichkeiten durch Aussetzen und Einschränken der Zusagen für einen bestimmten Zeitraum?	170
IV. Zusammenfassendes Ergebnis	171
E. Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Versorgungszusagen	173
I. Befristung der Beitragszeit von arbeitgeberfinanzierten Zusagen – ein Vorbild für die Zukunft?	173
1. Begrenzen der Beitragszeit auf kollektivrechtlicher Ebene	175
a) Ein Blick in die Praxis	175
b) Ungeklärt: Reichweite für einen Eingriff auf Grundlage einer solchen betriebsverfassungsrechtlichen Regelung	175
aa) Reichweite des Vertrauenschutzes	176
(1) Grundsätzliche Befristung	176
(2) Mehrfachbefristung	178
bb) Anwendung des Drei-Stufen-Modells?	179
(1) Befristete Zusage mit automatischer Verlängerung	180
(2) Befristete Zusage verbunden mit einer ausdrücklichen Erklärung der Verlängerung	180
2. Befristung der Beitragszeit auf individualrechtlicher Ebene – ein praxistaugliches Mittel?	181
a) Übertragung der Maßstäbe zur Befristung von Arbeitsbedingungen auf befristete Versorgungszusagen	182
aa) Maßstab der Befristung von Arbeitsbedingungen	182

bb) Übertragbarkeit auf eine befristete Beitragszeit	184
(1) Befristete Zusage verbunden mit einer ausdrücklichen Verhandlungspflicht zur Verlängerung	185
(2) Befristete Zusage mit automatischer Verlängerung	186
b) Keine Reduzierung des Vertrauensschutzes durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt	187
3. Vorteile der Ausgestaltung einer Befristung von Beitragszusagen	188
II. Leistungspläne basierend auf einer reinen Beitragszusage	189
1. Neuaufstellung eines Leistungsplans	189
2. Wechsel eines bestehenden Betriebsrentensystems auf eine reine Beitragszusage	190
III. Marktorientierte Verzinsung statt Garantiezinsen	191
IV. Zwischenergebnis: Nutzen und Grenzen der flexiblen Ausgestaltung	191
F. Handlungsauftrag für den Gesetzgeber: Reformierungsbedarf des BetrAVG	193
I. Widerrufsvorbehalt	193
1. Übersteigen des ursprünglichen Dotierungsrahmens	194
2. Wesentliche, nachhaltige wirtschaftliche Verschlechterung des Unternehmens / Teilweiser Widerruf der Zusage als Bestandteil eines Sanierungsplans	195
3. Erhebliche Treuepflichtverletzung des Mitarbeiters	197
4. Formulierungsvorschlag	199
II. Befristen und Aussetzen von Beitragszeiten	200
1. Befristen von Beitragszeiten	201
a) Mindestanforderung: Zeitliche Befristung und / oder Zweckbefristung	201
b) Möglicher dynamisierender Baustein und Festlegung der Rechtsgrundlage	202

c) Sonstige mögliche Anforderungen an eine zulässige Befristung	203
2. Aussetzen von Beitragszeiten	203
III. Gesetzliche Niederlegung des Drei-Stufen-Modells in modifizierter Form und einseitiges Ablösungsrecht des Arbeitgebers auf kollektivrechtlicher Ebene	204
1. Konkretisierung der Eingriffsgründe	205
2. Einseitiges Lösungsrecht des Arbeitgebers	205
IV. Zwischenergebnis: Fortsetzung des angestoßenen Reformierungsprozesses	206
G. Zusammenfassung der Ergebnisse / Thesen	207
Literaturverzeichnis	223