

# Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>7</b>
 <b>A. Die Betriebliche Altersversorgung – „das beste Ruhekissen“ für Beschäftigte? .....</b>	 <b>19</b>
I. Interessengerechte Flexibilisierung von arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen .....	19
II. Kernfragen und Gang der Darstellung .....	21
 <b>B. Allgemeine Grundlagen von Versorgungszusagen .....</b>	 <b>23</b>
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
 <b>C. Änderung von arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen .....</b>	 <b>37</b>
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 Arbeits- verhältnis und bei einvernehmlicher Beendi- gung des Arbeitsverhältnisses .....	42
bb) AGB-Kontrolle von individuellen Änderungsver- einbarungen .....	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 vollstän- diger 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 – Ver- hältnis zum Wegfall der Geschäftsgrundlage .....	54
cc) Maßstab der Entgeltreduzierung durch Ände- rungskündigung .....	54
c) Ablösung bei vorbehaltenem Widerruf .....	54
aa) Grundsätzliche Entwicklung der Anforderungen an Widerrufsklauseln im Arbeitsrecht .....	55
bb) Übertragbarkeit auf Versorgungszusagen – Anfor- derungen an Widerrufsklauseln .....	56
(a) Widerrufsgründe in der betrieblichen Alters- versorgung .....	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 – kollektivvertragsoffene 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
<b>II. Materielle Voraussetzungen der Anpassung von Versorgungszusagen .....</b>	<b>93</b>
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 Ablö- sung – 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 Rechtssi- cherheit .....	128
(a) Rechtswegzuständigkeit – Beschlussver- fahren 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 Teil- betrags .....	133
(a) Wertungswiderspruch zu § 77 Abs. 5 BetrVG? .....	133
(b) Zu hohe Anforderungen an das Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe – Wer- tungswiderspruch zum Kündigungs- schutzgesetz .....	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 All- gemeinen .....	145
(2) Änderung des Durchführungsweges im Falle der Unternehmensliquidation .....	146
b) Umstellung von Leistungsplänen auf eine reine Beitragszusage .....	147
aa) Bisheriger Leistungsplan auf individualvertrag- licher Ebene .....	148
bb) Bisheriger Leistungsplan auf kollektivvertragli- cher Ebene .....	148
cc) Umstellung von Versorgungsleistungen auf Kapi- talleistungen .....	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 Kapitaleistung .....	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 .....**

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
<b>III. Vergleich zu Änderungsmöglichkeiten im deutschen Betriebsrentensystem .....</b>	<b>167</b>
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
<b>IV. Zusammenfassendes Ergebnis .....</b>	<b>171</b>

<b>E. Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Versorgungszusagen .....</b>	<b>173</b>
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 Vertrauensschutzes .....	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**

<b>Gesetzgeber: Reformierungsbedarf des BetrAVG .....</b>	<b>193</b>
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 Treupflichtverletzung 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
<b>G. Zusammenfassung der Ergebnisse / Thesen .....</b>	<b>207</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>223</b>