

Inhaltsübersicht

1. Teil

Betriebsvereinbarungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung	19
§ 1 Einführung in die Problematik	19
§ 2 Rechtscharakter, Wirkungsmechanismus und Geltungsgrund von Betriebsvereinbarungen	38
§ 3 Durch die ältere Betriebsvereinbarung geschaffene entgeltliche Struktur und Rechtsposition des Arbeitnehmers aus schuldrechtlicher Sicht	91

2. Teil

Perspektiven einer Beschränkung der Zeitkollisionsregel vor dem Hintergrund der Wirkungsweise der Betriebsvereinbarung auf das Individualarbeitsverhältnis	191
§ 4 Wirkung nachfolgender Betriebsvereinbarungen gegenüber aktiven Arbeitnehmern	192
§ 5 Wirkung nachfolgender Betriebsvereinbarungen gegenüber Ruheständlern und anderweitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern	223

3. Teil

Grundlegung einer inhaltsorientierten gerichtlichen Kontrolle nachfolgender Betriebsvereinbarungen	235
§ 6 Materielle Bindung des Gesetzgebers bei der Regelung der Rechtsetzungsmacht der Betriebspartner	235

4. Teil

Gerichtliche Kontrolle nachfolgender Betriebsvereinbarungen im Bereich der ausgleichenden Gerechtigkeit zur Beschränkung des immanenten Vorbehaltes der nachfolgenden Betriebsvereinbarung	247
§ 7 Verfassungsrechtliche Grundlagen des Vorleistungsschutzes gegenüber dem immanenten Vorbehalt der nachfolgenden Betriebsvereinbarung	248

§ 8	Verfassungsrechtliche Grundlagen des Schutzes zugesagter Erwerbsaussichten gegenüber dem immanenten Vorbehalt der nachfolgenden Betriebsvereinbarung	313
§ 9	Perspektiven des Schutzes von Ansprüchen, verdienten Anwartschaften und zugesagten Erwerbsaussichten auf einfachgesetzlicher Grundlage	318

5. Teil

	Grundzüge der gerichtlichen Kontrolle nachfolgender Betriebsvereinbarungen im Bereich der austeilenden Gerechtigkeit	385
§ 10	Verfassungs- und europarechtliche Vorgaben zur Wahrung der austeilenden Gerechtigkeit	386
§ 11	Perspektiven der Kontrolle im Bereich der austeilenden Gerechtigkeit auf einfachgesetzlicher Grundlage	396

6. Teil

	Zusammenfassung	421
	Literaturverzeichnis	430
	Verzeichnis der Gesetzesmaterialien	469
	Personen- und Sachwortverzeichnis	472

Inhaltsverzeichnis

I. Teil

Betriebsvereinbarungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung	19
§ 1 Einführung in die Problematik	19
A. Direktzusage einer betrieblichen Altersversorgung	19
B. Betriebsvereinbarungen als Gestaltungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung	22
C. Nachfolgende Betriebsvereinbarungen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes	26
D. Ziel und Gang der Untersuchung	30
§ 2 Rechtscharakter, Wirkungsmechanismus und Geltungsgrund von Betriebsvereinbarungen	38
A. Rechtsnatur des Regelungsaktes	40
I. Zustandekommen der Betriebsvereinbarung	40
1. Terminologie des Betriebsverfassungsgesetzes als Schlüssel zur Fragestellung	40
2. Historie des § 77 BetrVG	41
a) Anknüpfung an das Betriebsverfassungsgesetz von 1952	42
b) Anknüpfung an das Tarifvertragsrecht	42
3. Zu den Rechtsbegriffen Beschluß, Satzung, Vereinbarung und Vertrag	43
4. Rechtsbeziehung der Betriebspartner	46
II. Parteien der Betriebsvereinbarung	50
1. Funktionelle versus materielle Betrachtungsweise	51
2. Zuordnung der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte auf der Arbeitnehmerseite	52
a) Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 I Nr. 10 BetrVG	53
b) Möglichkeit zum Abschluß freiwilliger Betriebsvereinbarungen	57
B. Wirkung und materieller Geltungsgrund von Betriebsvereinbarungen in bezug auf das Individualarbeitsverhältnis	58
I. Unmittelbare und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung ...	59
1. Eingehen in den Arbeitsvertrag?	60
2. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses mittels normativer Wirkung	62

II.	Materieller Geltungsgrund einer Betriebsvereinbarung mit dem Regelungsgegenstand einer betrieblichen Altersversorgung	64
1.	Rückführung auf den privatautonomen Arbeitnehmerwillen? ...	64
a)	Arbeitsvertrag als privatautonome Legitimation?	64
b)	Betriebsratswahlen als privatautonome Legitimation?	69
2.	Heteronome Legitimation	71
a)	Legitimation durch originäre Betriebsautonomie?	72
b)	Legitimation durch den Staat	75
aa)	Normsetzungsmonopol des Staates?	76
bb)	Möglichkeiten der Legitimation vor dem Hintergrund des Rechtsanerkennungsmonopols des Staates	78
cc)	Schlußfolgerungen aus der Art der Legitimation	83
C.	Betriebsvereinbarung als Institut des Privatrechts	86
D.	Zusammenfassung	87
§ 3	Durch die ältere Betriebsvereinbarung geschaffene entgeltliche Struktur und Rechtsposition des Arbeitnehmers aus schuldrechtlicher Sicht	91
A.	Auslegung des normativen Teils von Betriebsvereinbarungen nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung	92
B.	Entgeltliche Struktur der Direktzusage einer betrieblichen Altersversorgung	94
I.	Ausschluß des Entgeltcharakters der betrieblichen Altersversorgung?	95
1.	Reiner Fürsorgecharakter?	96
2.	Mitgliedschaftliche Wertrechte?	100
II.	Typische Klauselgestaltungen und ihre Bedeutung für die Frage der Entgeltlichkeit	101
III.	Leistung des Arbeitnehmers	104
1.	Leistung als Gegenstand eines Schuldverhältnisses	105
2.	Typologie möglicher Leistungsgegenstände	106
a)	Arbeitsleistung	106
b)	Betriebstreue	106
c)	Betriebszugehörigkeit	108
d)	Bedeutung von Betriebstreue und Arbeitsleistung für die Betriebszugehörigkeit	110
3.	Bindungen der Betriebspartner bei der Zwecksetzung	112
4.	Zusagen mit Verfallklausel	114
a)	Konkret abgrenzbare Arbeitsleistung als Leistungsgegenstand?	115
b)	Betriebstreue als Leistungsgegenstand	116
aa)	Auslegung der Verfallklausel: Betriebstreue versus Gesamtheit der Arbeitsleistung	116

bb) Anstaffelung des Betriebstreuezwecks?	118
cc) Kumulation von Arbeitsleistung und Betriebstreue bei der Zwecksetzung?	119
(1) Vergleich mit der Rechtslage bei den Sonderzuwendungen	119
(2) Ausschluß betriebstreuebedingten Arbeitsleistungsentgelts gemäß den §§ 612 I, 628 I BGB	121
(a) Wertung des § 612 I BGB	121
(b) Wertung des § 628 I BGB	127
(c) Materieller Grund für das Verbot betriebstreuebedingten Arbeitsleistungsentgelts und Fazit	129
(3) Bedeutung des § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz	131
(a) Regelungsgehalt des § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz	132
(b) Berücksichtigung der Wertung des § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz im Recht der betrieblichen Altersversorgung?	135
(4) Zulassung durch den Versorgungsfall bedingten Arbeitsleistungsentgelts durch § 1 I 1 BetrAVG	141
(5) Zulassung durch den Verbleib im Betrieb bedingten Arbeitsleistungsentgelts durch die §§ 1b, 2 BetrAVG	142
5. Zusagen ohne Verfallklausel	149
a) Verfallklausel aufgrund Fortbildung der Betriebsvereinbarung?	150
b) Arbeitsleistung als Leistungsgegenstand und gesetzliches Leitbild des Betriebstreueentgelts	152
c) Bedeutung dienstzeitabhängiger Steigerungsraten bei Versorgungszusagen ohne Verfallklausel	153
d) Kombination dienstzeitabhängiger Steigerungsraten mit einer Kürzungsklausel für Zeiten ohne Arbeitsleistung	156
6. Zusagen mit Verfallklausel und Ausschluß der anwartschaftserhöhenden Berücksichtigung von Zeiten ohne Arbeitsleistung ...	158
7. Zusagen mit dienstzeitunabhängigen Steigerungsraten	163
a) Bindung an einen Lebenshaltungskostenindex oder an das Tarifgehalt einer bestimmten Lohngruppe	163
b) Bindung an das zuletzt erreichte Gehalt	164
8. Zusammenfassung	168
IV. Leistung des Arbeitgebers	169
V. Verknüpfung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerleistung	170
1. Typologie möglicher entgeltlicher Verknüpfungen	170
2. Abhängigkeit der Arbeitgeberleistung von Eintritt und Dauer des Versorgungsfalles	171

a) Irrelevanz der Äquivalenz von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistung für das Vorliegen einer entgeltlichen Verknüpfung	171
b) Versorgungsscharakter der betrieblichen Altersversorgung	172
3. Zusagen mit Verfallklausel	173
4. Zusagen ohne Verfallklausel	176
a) Schlichte Versorgungszusagen ohne Verfallklausel	176
b) Versorgungszusagen ohne Verfallklausel und mit dienstzeitabhängigen Steigerungsraten	177
c) Versorgungszusagen ohne Verfallklausel mit dienstzeitabhängigen Steigerungsraten und Kürzungsklausel für Zeiten ohne Arbeitsleistung	177
5. Zusagen mit Verfallklausel und Anrechnungsklausel für Fehlzeiten	178
6. Zusagen mit dienstzeitunabhängigen Steigerungsraten	178
7. Zusammenfassung	179
C. Schlußfolgerungen für die schuldrechtliche Rechtsposition des Arbeitnehmers	180
I. Bedeutung der Regelungen in der Betriebsvereinbarung für die Berechnung der erdienten Anwartschaft	181
II. Bedeutung gesetzlicher Wertungen für die Berechnung der erdienten Anwartschaft	182
1. Zusagen, welche die Betriebstreue entlohnern	183
2. Zusagen, welche die Arbeitsleistung entlohnern	183
3. Zusagen mit Mischcharakter	184
4. Besonderheiten bei dienstzeitunabhängigen Steigerungsraten ...	184
a) Bindung an einen Lebenshaltungskostenindex oder an das Tarifgehalt einer bestimmten Lohngruppe	185
b) Endgehaltsbezogene Zusagen	186
D. Zusammenfassung	187

2. Teil

Perspektiven einer Beschränkung der Zeitkollisionsregel vor dem Hintergrund der Wirkungsweise der Betriebsvereinbarung auf das Individualarbeitsverhältnis 191

§ 4 Wirkung nachfolgender Betriebsvereinbarungen gegenüber aktiven Arbeitnehmern	192
A. Individual- und Kollektivrecht und subjektive Rechtspositionen der Arbeitnehmer	196
B. Normative Wirkung von Betriebsvereinbarungen und Individualrecht ...	196
I. Wirkung von Rechtsnormen auf vertragliche Rechtsverhältnisse ...	198

II. Besonderheiten der Wirkung von Kollektivvertragsnormen	199
C. „Individualrechtlicher Kern“ von Betriebsvereinbarungen?	200
I. Individualrecht als Ausfluß einer Struktur vertraglicher Leistungsbestimmung?	201
II. Individualrecht als Ausfluß der Möglichkeit zu individualrechtlicher Regelung?	202
III. Individualrecht aufgrund der Besonderheiten des Regelungsgegenstandes betrieblicher Altersversorgung?	203
1. Vertrag zugunsten Dritter?	203
2. Mögliche Folgerungen aus der Besitzstandsschutzrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes	206
IV. Individualrechtliche Festschreibung analog § 613a I 2 BGB?	209
D. Erbrachte Vorleistung und Individualrecht	212
I. Kollektivfreier Individualbereich?	212
II. Vertrauensschuldverhältnis als Rechtsgrundlage individualrechtlicher Besitzstände?	217
III. Begründung eines Individualrechtes durch Novation?	219
E. Zusammenfassung	220
§ 5 Wirkung nachfolgender Betriebsvereinbarungen gegenüber Ruheständlern und anderweitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern	223
A. Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne als Gegenstand der normativen Wirkung von Betriebsvereinbarungen	225
B. Individualrechtliche Ansprüche und Anwartschaften Ausgeschiedener? ..	230
C. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen für den weiteren Untersuchungsgang	232

3. Teil

Grundlegung einer inhaltsorientierten gerichtlichen Kontrolle nachfolgender Betriebsvereinbarungen 235

§ 6 Materielle Bindung des Gesetzgebers bei der Regelung der Rechtsetzungsmacht der Betriebspartner	235
A. Schutzauftrag der Grundrechte an den Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes und gerichtliche Kontrolle von Betriebsvereinbarungen ..	236
B. Unmittelbare Grundrechtsbindung der Betriebspartner?	238
C. Grundrechtlicher Prüfungsmaßstab und weiterer Gang der Untersuchung	241

4. Teil

Gerichtliche Kontrolle nachfolgender Betriebsvereinbarungen im Bereich der ausgleichenden Gerechtigkeit zur Beschränkung des immanenten Vorbehaltes der nachfolgenden Betriebsvereinbarung	247
§ 7 Verfassungsrechtliche Grundlagen des Vorleistungsschutzes gegenüber dem immanenten Vorbehalt der nachfolgenden Betriebsvereinbarung	248
A. Schutzbereich des Art. 14 I 1 GG	249
I. Schutz der Versorgungsansprüche von Betriebsrentnern	249
II. Schutz der Versorgungsanwartschaften aktiver und vorzeitig ausge- schiedener Arbeitnehmer	249
III. Eigentumsschutz von Erwerbsaussichten?	250
B. Immanenter Vorbehalt der nachfolgenden Betriebsvereinbarung als In- halts- und Schrankenbestimmung im Sinne des Art. 14 I 2 GG	251
C. Geeignetheit des immanenten Vorbehaltes der nachfolgenden Betriebs- vereinbarung zur Verfolgung der Zwecke betrieblicher Mitbestimmung ..	252
I. Funktionen betrieblicher Mitbestimmung	252
1. Betriebliche Mitbestimmung als Kompensation einer unterstell- ten Ungleichgewichtslage im Individualarbeitsverhältnis (Schutz- funktion)	253
2. Betriebliche Mitbestimmung als Ausgleich im multilateralen Regelungsbereich	258
a) Ausgleichsfunktion	258
b) Ordnungsfunktion?	259
3. Teilhabe- und Integrationsfunktion betrieblicher Mitbestimmung	260
4. Mit dem immanenten Vorbehalt der nachfolgenden Betriebsver- einbarung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ver- folgter Mitbestimmungszweck	262
a) Zweck des Mitbestimmungsrechtes gemäß § 87 I Nr. 10 BetrVG	262
b) Immanenter Vorbehalt der Abänderung der Versorgungszu- sage durch nachfolgende Betriebsvereinbarung und Aus- gleichsfunktion betrieblicher Mitbestimmung	266
5. Zusammenfassung	271
II. Richtigkeitsgewähr der Betriebsvereinbarung als Kriterium der Ge- eignetheit zur Verfolgung der Zwecke betrieblicher Mitbestim- mung	271
1. Bedeutung des § 310 IV 1 BGB	275
2. Kriterien zur Ermittlung von Imparität	279
a) Existentielle Angewiesenheit auf den Vertragsschluß	280
b) Wirtschaftliche oder soziale Unterlegenheit	281
c) Intellektuelle Unterlegenheit	282
d) Verhandlungsparität im arbeitskampfrechtlichen Sinne?	282

3. Verhandlungsparität zwischen den Betriebspartnern	284
a) Existentielle Angewiesenheit von Betriebsratsmitgliedern und Betriebsrat auf den Abschluß von Betriebsvereinbarungen? ..	284
aa) Durchschlagen individualrechtlicher Imparität auf die Betriebsbeziehung?	284
bb) Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit in der Betriebsbeziehung?	286
b) Wirtschaftliche oder soziale Unterlegenheit durch Verdichtung zur Monopolsituation?	292
c) Intellektuelle Unterlegenheit?	293
d) Fazit	294
D. Erforderlichkeit des Vorbehaltes der nachfolgenden Betriebsvereinbarung zur Verfolgung der Zwecke betrieblicher Mitbestimmung	296
E. Angemessenheit des Vorbehaltes der nachfolgenden Betriebsvereinbarung zur Verfolgung der Zwecke betrieblicher Mitbestimmung und rechtsstaatlicher Vertrauensschutzgrundsatz	299
I. Rechtsstaatliches Rückwirkungsverbot	300
1. Abgrenzung von echter und unechter Rückwirkung	302
2. Zuordnung einzelner Fallkonstellationen	303
a) Rentenansprüche	303
b) Erdiente Anwartschaften	304
II. Abwägung des Vertrauens der Arbeitnehmer gegenüber dem verfolgten Zweck betrieblicher Mitbestimmung	304
1. Weitgehende Unzulässigkeit echter Rückwirkung	305
a) Rechtfertigung durch zwingende Gründe des Gemeinwohls ..	305
b) Bagatellvorbehalt	306
2. Zulässigkeit unechter Rückwirkung	306
F. Zusammenfassung	308
§ 8 Verfassungsrechtliche Grundlagen des Schutzes zugesagter Erwerbsaussichten gegenüber dem immanenten Vorbehalt der nachfolgenden Betriebsvereinbarung	313
A. Immanenter Vorbehalt der nachfolgenden Betriebsvereinbarung als Berufsausübungsregelung im Sinne von Art. 12 I GG	313
B. Verfassungsrechtliche Rechtfertigung des immanenten Vorbehalts der nachfolgenden Betriebsvereinbarung	314
C. Fazit	317
§ 9 Perspektiven des Schutzes von Ansprüchen, erdienten Anwartschaften und zugesagten Erwerbsaussichten auf einfachgesetzlicher Grundlage	318
A. Perspektiven des Schutzes über die Schutzfunktion betrieblicher Mitbestimmung	319
B. Perspektiven des Schutzes über die Bindung der Betriebspartner an Recht und Billigkeit gemäß § 75 I BetrVG	320

I.	Regelungsgehalt des § 75 I BetrVG	320
II.	Grundsätze der Billigkeit	322
1.	Abstrakte Billigkeitskontrolle	322
a)	§ 75 I BetrVG als Rechtsgrundlage?	325
b)	§§ 315 I, III 1, 317 I, 319 I 1 BGB als Rechtsgrundlage? ...	326
c)	§ 76 V 3 und 4 BetrVG als Rechtsgrundlage?	328
d)	Allgemeiner Rechtsgedanke aus den §§ 315 BGB, 75 I, 75 V 3 und 4 BetrVG?	329
e)	Abstrakte Billigkeitskontrolle aufgrund gesetzesübersteigender Rechtsfortbildung?	330
2.	Konkrete Billigkeitskontrolle	331
a)	Fehlen einer Rechtsgrundlage	331
b)	Ergänzung der Betriebsvereinbarung im Wege der Lückenfüllung?	331
III.	Grundsätze des Rechts	333
1.	Rechtskontrolle anhand von § 17 III 3 BetrAVG in Verbindung mit den §§ 1b I, 2 I BetrAVG?	333
2.	Mittelbare Grundrechtseinwirkung direkt über § 75 I BetrVG? ..	335
C.	Perspektiven des Schutzes über den betriebsverfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	336
I.	Rechtsgrundlage des betriebsverfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes	337
1.	Handlungsfreiheit des Arbeitnehmers als Schutzgut des § 75 II 1 BetrVG	338
2.	Implementation des betriebsverfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Bereich ausgleichender Gerechtigkeit	341
II.	Intensität der Verhältnismäßigkeitsprüfung	344
1.	Justitiabilität der gesetzgeberischen Bindung an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bei Regelungen im Bereich der ausgleichenden Gerechtigkeit	345
2.	Justitiabilität der Bindung der Betriebspartner an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bei Regelungen im Bereich der ausgleichenden Gerechtigkeit	346
a)	Kontrolle der Zwecksetzung	347
aa)	Bindung an § 2 I BetrVG	347
bb)	Bindung an den Zweck des ausgeübten Mitbestimmungsrechtes	349
b)	Kontrolle der Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit	351
III.	Maßstäbe zur Abwägung der Vertrauensschutzaspekte auf der dritten Stufe der Verhältnismäßigkeitsprüfung	357
1.	Drei-Stufen-Theorie des Bundesarbeitsgerichtes	357
a)	Rechtfertigung von Eingriffen in erdiente Anwartschaften ..	359

b) Rechtfertigung von Eingriffen in eine erdiente Dynamik	361
c) Rechtfertigung von Eingriffen in nichterdiente dienstzeitabhängige Steigerungsraten	363
d) Schutz von Versorgungsansprüchen der Betriebsrentner und unverfallbaren Anwartschaften Ausgeschiedener über die fehlende Regelungskompetenz der Betriebspartner	364
e) Diskrepanz zu den bisherigen Ergebnissen der Untersuchung	365
2. Schutz bereits entstandener Ansprüche	366
3. Schutz erdienter Anwartschaften	367
4. Schutz erdienter dienstzeitunabhängiger Steigerungsraten	371
5. Schutz nichterdienter dienstzeitunabhängiger und nichterdienter dienstzeitabhängiger Steigerungsraten	376
D. Fazit und Zusammenfassung	378

5. Teil

Grundzüge der gerichtlichen Kontrolle nachfolgender Betriebsvereinbarungen im Bereich der austeilenden Gerechtigkeit	385
§ 10 Verfassungs- und europarechtliche Vorgaben zur Wahrung der austeilenden Gerechtigkeit	386
A. Verfassungsrechtliche Bindungen des Gesetzgebers zur Gewährleistung austeilender Gerechtigkeit	387
I. Besondere Gleichheitssätze des Art. 3 II, III GG	388
II. Allgemeiner Gleichheitssatz des Art. 3 I GG	389
B. Europarechtliche Bindungen des Gesetzgebers zur Wahrung der austeilenden Gerechtigkeit	390
C. Schutzauftrag der Gleichheitsrechte	391
D. Zusammenfassung	395
§ 11 Perspektiven der Kontrolle im Bereich der austeilenden Gerechtigkeit auf einfachgesetzlicher Grundlage	396
A. Diskriminierungsschutz	396
B. Betriebsverfassungsrechtliches Gleichbehandlungsgebot	399
I. Abgrenzung zum individualarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	401
1. Bindung an den individualarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als Ausfluß von Recht und Billigkeit im Sinne von § 75 I BetrVG?	402
2. Bindung an den individualarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als Grundsatz der Billigkeit im Sinne von § 75 I BetrVG?	402

3. Bindung an den individualarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als Grundsatz des Rechts im Sinne von § 75 I BetrVG?	403
a) Gewohnheitsrechtlich anerkannter Rechtssatz?	404
b) Regelungslücke im Betriebsverfassungsgesetz?	404
aa) Funktion und Geltungsgrund des individualarbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes	405
bb) Vergleich mit der Funktion und dem Regelungsanliegen betrieblicher Mitbestimmung	407
II. Spezifischer Prüfungsmaßstab des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots	411
III. Schlußfolgerungen für die Kontrolle nachfolgender Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung: Zum Verhältnis der Kontrolle austeilender und ausgleichender Gerechtigkeit	414
1. Zusammenspiel der Kontrolle austeilender und ausgleichender Gerechtigkeit bei Eingriffen in erdiente Rechtspositionen	414
2. Zusammenspiel der Kontrolle austeilender und ausgleichender Gerechtigkeit bei Eingriffen in noch nicht erdiente Steigerungsraten	416
C. Zusammenfassung	417

6. Teil

Zusammenfassung	421
Literaturverzeichnis	430
Verzeichnis der Gesetzesmaterialien	469
Personen- und Sachwortverzeichnis	472