

Betriebsrentengesetz: BetrAVG

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung und Versorgungsausgleich

Bearbeitet von

Von Dr. Michael Karst, Rechtsanwalt, und Theodor B. Cisch, Rechtsanwalt, Begründet von Peter Ahrend, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht, und Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster, Diplom-Volkswirt, Rechtsanwalt, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Bearbeiter: Christine Bleeck, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dr. Andreas Hufer, Rechtsanwalt, Bettina Jumpertz, Rechtsanwältin, Dr. Dirk Kruip, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Sebastian Löschhorn, LL.M., Rechtsanwalt, Henning Rihn, Rechtsanwalt, und Dr. Rekka Schubert-Eib, Rechtsanwältin

15., neu bearbeitete Auflage 2018. Buch. XXI, 561 S. Gebunden

ISBN 978 3 406 71935 6

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

Gewicht: 665 g

[Recht > Arbeitsrecht > Betriebliche Altersversorgung](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

ABR 53/80, DB 1982, 336). Waren dies früher einmal Themen wie die Einführung flexibler Altersgrenzen oder die Angleichung unterschiedlicher Versorgungsregelungen für Frauen und Männer infolge der Barber-Rechtsprechung des EuGH (vgl. dazu die Erläuterungen zu § 30a) sind dies aktuell zB die Auswirkungen der andauernden Niedrigzinsphase auf betriebliche Versorgungswerke.

Dies vorausgeschickt, lässt sich die Systematik der Änderungsmöglichkeiten auf der Grundlage der Rechtsprechung des BAG wie folgt skizzieren: 239

- Der **Widerruf** einer Versorgungszusage kann **wegen grober Treupflichtverletzung** des Versorgungsberechtigten gerechtfertigt sein (→ Rn. 240 ff.).
- Ferner kann eine Anpassung der Versorgungsleistung gerechtfertigt sein, wenn es zu einer **Störung der Geschäftsgrundlage** gekommen ist (→ Rn. 245 ff.).
- Neben den beiden vorgenannten Fallgruppen einer einseitigen Änderung von Versorgungsregelungen in speziellen Ausnahmesituationen (zB Treupflichtverletzung, Äquivalenzstörung) ist in der Praxis bedeutsam die Änderung von Versorgungsregelungen mit Hilfe der „normalen“ Änderungsinstrumentarien, sei es einvernehmlich durch eine abändernde Vereinbarung oder auch einseitig wie zB im Fall der Kündigung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung. Ausgangspunkt für die Anforderungen an eine rechtlich zulässige Änderung der Versorgungsregelung, ist deren **Rechtsbegründungsakt** (zB Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage, Einzelzusage). Denn der Rechtsbegründungsakt ist maßgebend sowohl für das **Änderungsinstrument** (zB abändernde Betriebsvereinbarung) als auch für die **inhaltlichen Anforderungen an die Rechtmäßigkeit der Änderung** (zB für eine abändernde Betriebsvereinbarung die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit). Änderungsinstrument und inhaltliche Rechtmäßigkeitsanforderungen unterscheiden sich zum Teil auch danach, ob sich die Änderungen nur auf **aktive Arbeitnehmer** beziehen sollen oder auch auf bereits mit einer unverfallbaren Anwartschaft **ausgeschiedene Arbeitnehmer** und **Versorgungsempfänger**. Hinsichtlich der inhaltlichen Rechtmäßigkeitsanforderungen spielt zudem eine Rolle, ob es sich um eine arbeitgeberfinanzierte oder arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung handelt (s. dazu bei Betriebsvereinbarungen → Rn. 265 ff. und → Rn. 294).

b) Widerruf wegen grober Treupflichtverletzung. In die Betriebsrente und in die erdienten Anwartschaftsteile darf nur ausnahmsweise eingegriffen werden. Eine derartige Ausnahme besteht bei groben Treupflichtverletzungen. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall die Versorgungsleistung wegen **Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB)** verweigern, eine Rechtsfolge, die üblicherweise als Widerruf der Versorgungszusage bezeichnet wird. Der Eingriff kann von unterschiedlicher Intensität sein. Er umfasst den völligen Wegfall der Versorgungsleistung oder ihre Reduzierung. Auch bei der Treupflichtverletzung gilt der Grundsatz, dass ein stärkerer Schutz der Versorgungsempfänger vor einem Eingriff im Vergleich zu den Anwartschaftsberechtigten besteht. 240

Die Widerrufsmöglichkeit ist **unabhängig** davon, ob die Versorgungszusage einen sog. **Treuepflichtvorbehalt** entsprechend den steuerunschädlichen Mustervorbehalten enthält (vgl. BAG 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, NZA 2013, 1279).

- 241 **aa) Versorgungsempfänger.** Ein **Widerruf** oder eine Kürzung von **laufenden Versorgungsleistungen** kommt lediglich in Betracht, **falls** sich das **Vergehen** des Rentners wegen der Art und Schwere des Verstoßes gegen die Treuepflicht als **rechtsmissbräuchlich** erweist. Ein arglistig erschlichener Versorgungsbesitzstand genießt keinen Schutz. Dabei ist danach zu unterscheiden, ob der Versorgungsempfänger die Verfehlungen während seiner aktiven Dienstzeit oder danach begangen hat.
- 242 Bei **Verfehlungen** des Versorgungsempfängers **während der Dienstzeit**, die aber erst **nachträglich entdeckt** wurden, kann der Arbeitgeber die Versorgungszusage widerrufen, wenn der Rentner seine Stellung über lange Zeit dazu missbraucht hat, dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen und sich die von ihm erbrachte **Betriebstreue** daher **rückschauend** als **wertlos** erweist (BAG 18.10.1979 – 3 AZR 550/78, DB 1980, 500; BGH 22.6.1981 – II ZR 146/80, DB 1981, 1971; BAG 29.1.1991 – 3 AZR 85/90, AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 13). Der Rechtsmissbrauchseinwand kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer die **Unverfallbarkeit** seiner Versorgungsanswartschaft durch Vertuschung schwerer Verfehlungen **erschlichen** hat. Das setzt voraus, dass eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanswartschaft unverfallbar wurde und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen (BAG 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, NZA 2013, 1279). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Versorgungszusage nur **teilweise widerruft**. Ein Arbeitgeber, der sich auf einen „Teilwiderruf“ des Versorgungsversprechens beschränkt, kann sich nicht unter erleichterten Bedingungen von seiner Bindung an die erteilte Versorgungszusage lösen (BAG 12.11.2013 – 3 AZR 274/12, NZA 2014, 780).
- 243 Bei **Verfehlungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ist ein **Widerruf** nach den Grundsätzen über den Rechtsmissbrauch nur möglich, **wenn** der Verstoß des Betriebsrentners so schwer wiegt, dass die **Berufung auf den Bestand** der Versorgungsleistung **arglistig** erscheint (BGH 7.1.1971 – II ZR 23/70, DB 1971, 823; BAG 18.10.1979 – 3 AZR 550/78, DB 1980, 500). Die Zusage der Betriebsrente darf kein verdecktes Konkurrenzverbot enthalten. Von der Rechtsprechung ist zB der Widerruf als berechtigt anerkannt worden, wenn der Versorgungsberechtigte durch ruinösen Wettbewerb die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet hat (BAG 3.4.1990 – 3 AZR 211/89, DB 1990, 1870). Stützt sich der Arbeitgeber auf die **Verursachung eines Vermögensschadens** durch den Arbeitnehmer, kann er die Versorgungszusage nur dann widerrufen, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten in grober Weise verletzt und ihm hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt hat (BAG 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, NZA 2013, 1279). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Versor-

gungszusage nur **teilweise widerrufen** (s. dazu bereits → Rn. 242). Auch grobe Pflichtverletzungen, die ein früherer Arbeitnehmer im Rahmen eines **anderen Rechtsverhältnisses** mit seinem ehemaligen Arbeitgeber (zB als Aufsichtsratsmitglied) zu dessen Lasten begeht und die einen existenzgefährdenden Schaden verursachen, können dazu führen, dass die Berufung des ehemaligen Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen nach § 242 BGB rechtsmissbräuchlich ist (BAG 20.9.2016 – 3 AZR 77/15, BeckRS 2016 74468).

bb) Anwartschaftsberechtigte. Aus den gleichen Erwägungen wie beim **244** Betriebsrentner kommt gleichfalls beim **aktiven Arbeitnehmer** ein Widerruf der verdienten Anwartschaftsteile wegen grober Treuepflichtverletzung in Betracht. Auch in diesem Fall muss sich die gezeigte Betriebstreue und die erbrachte Arbeitsleistung wegen der Schwere der Vertragsverletzungen als wertlos erweisen (BGH 11.3.2002 – II ZR 5/00, DB 2002, 1207). Ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses reicht nicht aus, den Widerruf der Versorgungszusage zu rechtfertigen. Auch Verstöße gegen strafrechtliche Vorschriften wie zB Veruntreuungen sind nur von Relevanz, wenn sie zu einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers geführt haben (OLG München vom 25.1.2005 – 18 U 3299/03, DB 2005, 2198). Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers können nicht im Wege des Widerrufs der Versorgungszusage durchgesetzt werden (BAG 8.5.1990 – 3 AZR 152/88, BB 1990, 1910). Betreffen die Verfehlungen lediglich einen Teil der Dienstzeit, kann nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auch nur eine Kürzung der Versorgungsleistung angemessen sein (BAG 19.6.1980 – 3 AZR 137/79, DB 1980, 2143; BAG 24.4.1990 – 3 AZR 497/88 – ZIP 1990, 1615; LAG Hamm vom 29.8.1995 – 6 Sa 8/92, DB 1995, 2122). Aber auch nicht gegen den Arbeitgeber gerichtete Straftaten können nach § 18 Abs. 2 Nr. 5 zum Erlöschen der Versorgungsanwartschaft führen, wenn der Versorgungsberechtigte wegen einer vorsätzlichen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren rechtskräftig verurteilt worden ist. Das Erlöschen der Anwartschaft verstößt nicht gegen Art. 3 GG, da bei im öffentlichen Dienst Beschäftigten die Zusage unter dem Vorbehalt steht, dass sie keine vorsätzlichen Straftaten mit der Folge einer erheblichen Freiheitsstrafe begehen (BAG 21.11.2006 – 3 AZR 672/05, NZA 2007, 1295).

c) Anpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage. Haben sich die **245** **Umstände**, die die Grundlage des Versorgungsverhältnisses bilden (Geschäftsgrundlage), nach Erteilung der Versorgungszusage **schwerwiegend verändert**, entfällt die Versorgungsleistung keineswegs völlig. Gem. **§ 313 Abs. 1 BGB** ist sie vielmehr der **neuen Situation anzupassen**. Nicht abschließend geklärt ist, ob das allgemeine Zinsniveau am Kapitalmarkt Geschäftsgrundlage bei beitragsorientierten Zusagen sein kann, bei denen ein Beitrag mit einem am Zinsumfeld bei Schaffung des Versorgungswerkes orientierten Umrechnungszins (zB in einer Transformationstabelle) in eine Leistung umgerechnet wird (vgl. generell zur Thematik des Zinsniveaus als Geschäftsgrundlage BGH 21.2.2017 – XI ZR 185/16). Dies kann insbesondere aufgrund der anhaltenden **Niedrigzinsphase** relevant werden. In der

Praxis stellt sich diese Frage regelmäßig dann nicht, wenn man insoweit eine Fehlentwicklung der Versorgungswerks und damit einen sachlich-proportionalen Eingriffsgrund annimmt und auf diesem Weg eine Anpassung des Umrechnungszinses durch eine abändernde Betriebsvereinbarung erreicht (s. dazu → Rn. 288 sowie zum Verhältnis beider Änderungsinstrumente am Ende dieser → Rn. 245). Mit dem **steuerunschädlichen Mustervorbehalt** werden lediglich die Grundsätze der Störung der Geschäftsgrundlage umschrieben. Nach stRspr des BAG drückt dieser Vorbehalt damit nur klarstellend aus, was von Rechts wegen ohnehin gilt und begründet kein eigenständiges Widerrufsrecht, das einen Rückgriff auf § 313 BGB sperren könnte. Nach stRspr des BAG kann sich eine Befugnis zur Anpassung des Versorgungswerks wegen Störung der Geschäftsgrundlage in den Fällen einer **Zweckverfehlung** (dazu nachfolgend → Rn. 246 ff.) und einer **Äquivalenzstörung** (dazu nachfolgend → Rn. 252) ergeben (BAG 17.1.2012 – 3 AZR 555/09, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 14). Die Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage finden neben den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit neben dem dreistufigen Prüfungsschema Anwendung (BAG 14.7.2015 – 3 AZR 517/13, BB 2015, 2490; s. zum dreistufigen Prüfungsschema → Rn. 268 ff.). Der Anwendungsbereich für eine Vertragsanpassung wegen gestörter Geschäftsgrundlage bleibt auch dann eröffnet, wenn für eine ergänzende Vertragsauslegung kein Raum wäre, weil sie das Vertragsverhältnis derart umgestaltete, dass eine Herleitung aus dem Parteiwillen ausschiede (BGH 26.4.2017 – IV ZR 126/16).

246 aa) Zweckverfehlung. Zu einer Störung der Geschäftsgrundlage kann es kommen, wenn aufgrund von Gesetzesänderungen der für den Arbeitnehmer bei Erteilung der Versorgungszusage erkennbar verfolgte Versorgungszweck nunmehr verfehlt wird (**Zweckverfehlung**). Dies nimmt das BAG in stRspr an, wenn die unveränderte Anwendung der Versorgungszusage zu einer gegenüber dem ursprünglichen Versorgungsziel **planwidrig** eintretenden **Überversorgung** führen würde (BAG 17.1.2012 – 3 AZR 555/09, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 14). Der Abbau einer planwidrig eingetretenen Überversorgung rechtfertigt es sogar, in erdiente Besitzstände einzugreifen (BAG 23.9.1997 – 3 ABR 85/96, DB 1998, 779; BAG 19.11.2002 – 3 AZR 167/02, DB 2003, 2131). Das Anpassungsrecht des Arbeitgebers besteht auch gegenüber den mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmern. Die Veränderungssperre des § 2a Abs. 1 steht dem nicht entgegen (BAG 23.10.1990 – 3 AZR 260/89, DB 1991, 449; BAG 28.7.1998 – 3 AZR 100/98, DB 1999, 389; BAG 9.11.1999 – 3 AZR 502/98, DB 2001, 440).

247 Ob eine planwidrige Überversorgung vorliegt, **hängt vom** dem in der **jeweiligen** Versorgungsordnung angestrebten **Versorgungszweck ab**. Gesamtversorgungssysteme können auf eine geringfügige Aufstockung der Sozialversicherungsrenten, die volle oder teilweise Erhaltung des im aktiven Dienst erreichten Lebensstandards oder eine darüber hinausgehende Versorgung ausgerichtet sein. Dabei kann sich der Umfang der angestrebten Versorgung nicht nur aus einer Nettogesamtversorgungsobergrenze ergeben.

Brutto- und nettoentgeltbezogene Gesamtversorgungsobergrenzen dienen dem gleichen Ziel. Sie legen fest, in welchem Umfang der bisherige Lebensstandard abgesichert werden soll (BAG 17.1.2012 – 3 AZR 555/09, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 14). Eine Überversorgung ist zB zu konstatieren, wenn der in der Versorgungsordnung ausgewiesene **Nettoversorgungsgrad überschritten** wird. Die Funktion eines Gesamtversorgungssystems mit einer Gesamtversorgungsobergrenze verdeutlicht jedem Arbeitnehmer, dass in dem festgelegten Umfang sein im aktiven Arbeitsleben erreichter Lebensstandard gesichert werden soll. Es ist sachgerecht, dieses Versorgungsziel anhand des tatsächlich zur Verfügung stehenden Geldbetrags, also am Nettoeinkommen zu messen (BAG 23.9.1997 – 3 ABR 85/96, DB 1998, 779; BAG 28.7.1998 – 3 AZR 100/98, DB 1999, 389). Auf der anderen Seite folgt daraus, dass Eingriffe in die Versorgung, nach denen die Nettoversorgungsobergrenze unter den Versorgungsgrad sinkt, der dem Nettoversorgungsgrad unter Zugrundelegung der Bruttogesamtversorgungsobergrenze zum Zeitpunkt des Erlassens der Versorgungsordnung entspricht, unzulässig sind (BAG 13.11.2007 – 3 AZR 455/06, DB 2008, 994). Unabhängig vom in der Versorgungsregelung fixierten Nettoversorgungsgrad ist das Vertrauen der Arbeitnehmer auf eine Gesamtversorgung von mehr als 100 % des letzten Nettoeinkommens **in keinem Fall schutzwürdig** (BAG 8.12.1981 – 3 ABR 53/80, DB 1982, 46; BAG 9.4.1991 – 3 AZR 598/89, NZA 1991, 730; BAG 3.9.1991 – 3 AZR 369/90, DB 1992, 994; BAG 23.9.1997 – 3 ABR 85/96, DB 1998, 779). Der Zweck einer Versorgungszusage ist vielmehr voll erfüllt, wenn die Versorgungslücke zwischen dem letzten Nettoaktiveinkommen des Arbeitnehmers und seiner Nettosozialversicherungsrente geschlossen wird.

Das **Versorgungsziel** ist aber auch dann **verfehlt, wenn** dem Versorgungsempfänger **höhere Versorgungsleistungen** gewährt werden **als** ein vergleichbarer **aktiver Arbeitnehmer** an **Vergütung** erhält. Mit der Versorgungszusage ist eine Besserstellung gegenüber den Aktiven nicht beabsichtigt. Wie das BAG wiederholt erkannt hat, ist eine derartige Konstellation bereits für sich gesehen ein ausreichender Grund, die Versorgungsregelung anzupassen (BAG 23.10.1990 – 3 AZR 260/89, DB 1991, 449; BAG 9.4.1991 – 3 AZR 598/89, DB 1991, 2040). Wegen Zweckvereitelung kann deshalb die Betriebsrente reduziert werden. Dieser Gedanke hat übrigens mit der Novellierung des BetrAVG zum 1.1.1999 im Rahmen der Neuregelung der Anpassung seine Bestätigung erfahren. Gem. § 16 Abs. 2 Nr. 2 hat der Arbeitgeber nämlich seine Verpflichtung zur Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Übersteigen die Versorgungsleistungen die Bezüge des Aktiven, ist ungewollt eine Überversorgung eingetreten.

Bei Arbeitnehmern des **öffentlichen Diensts** oder der öffentlichrechtlichen Rundfunkanstalten rechtfertigt das haushaltsrechtliche Gebot des wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltens sogar den Abbau einer **planmäßigen Überversorgung** (BAG 3.9.1991 – 3 AZR 369/90, DB 1992, 994; BAG

17.11.1992 – 3 AZR 432/89 – ZTR 1993, 167; BAG 12.3.1996 – 3 AZR 963/94, DB 1997, 939; BAG 20.2.2001 – 3 AZR 252/00 – EzA Nr. 24 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG 17.6.2008 – 3 AZR 409/06, DB 2008, 2314). Eine planmäßige Überversorgung liegt vor, wenn die Versorgungsberechtigten mehr als eine volle Sicherung ihres bisherigen Lebensstandards erhalten. Die Vollversorgung beläuft sich unter Berücksichtigung des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben **nicht** auf **100 %** des **Nettoeinkommens**, das der Betriebsrentner als Aktiver erzielen würde. Vielmehr ist zu beachten, dass die Versorgungsempfänger nicht mehr die mit der Erzielung des Arbeitseinkommens typischerweise verbundenen Aufwendungen aktiver Arbeitnehmer wie zB Anschaffungskosten für Arbeitskleidung oder Fahrtkosten haben (BAG 25.5.2004 – 3 AZR 123/03, DB 2005, 1801; BAG 27.6.2006 – 3 AZR 212/05, DB 2007, 2491).

250 Bei der Festlegung der maßgeblichen Vollversorgung haben die **Tarifvertragsparteien** einen **Beurteilungs-** und **Ermessensspielraum**. Die Entscheidungsprärogative trägt der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie Rechnung (BAG 29.11.2001 – 4 AZR 762/00, DB 2002, 1838; BAG 31.7.2002 – 7 AZR 140/01, DB 2003, 158; BAG 27.6.2006 – 3 AZR 212/05, DB 2007, 2491). Die Zurückführung einer tarifvertraglichen Zusatzversorgung auf eine Vollversorgung, die dem Niveau im öffentlichen Dienst entspricht, ist nicht unverhältnismäßig (BAG 25.5.2004 – 3 AZR 123/03, DB 2005, 1801). Gegen den Abbau der Überversorgung bestehen auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Art. 14 Abs. 1 GG schützt die Versorgungsberechtigten nicht davor, dass öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ihren haushaltsrechtlichen Pflichten nachkommen. Sie dürfen nicht erwarten, dass ihnen die Überversorgung dauerhaft belassen wird (BAG 19.11.2002 – 3 AZR 167/02, DB 2003, 2131). Die Begrenzung der Versorgungsanwartschaft betrifft auch die nach Eintritt des Versorgungsfalls zu zahlende Betriebsrente. Da sie auf noch nicht abgeschlossene Sachverhalte für die Zukunft einwirkt, handelt es sich lediglich um eine unechte Rückwirkung, die dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG nicht widerspricht (BVerfG vom 18.2.1998 – 1 BvR 1318/86 und 1 BvR 1484/86 – BVerfGE 1997, 271).

251 Ein rechtsgeschäftlicher Verzicht auf eine Anpassung wegen planwidriger Überversorgung ergibt sich nicht schon daraus, dass der Arbeitgeber für eine längere Zeit von einer Änderung der Versorgungsregelungen abgesehen hat. Sein **Anpassungsrecht** hat er dadurch **nicht verwirkt**. Insbesondere bei einer der Beamtenversorgung angeglichenen Zusatzversorgung fehlt idR ein schutzwürdiger Vertrauenstatbestand zugunsten der Versorgungsberechtigten. Sie können nicht annehmen, dass eine die ursprüngliche Ergänzungsfunktion verfehlende Überversorgung auch künftig beibehalten wird (BAG 22.10.2002 – 3 AZR 496/01, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 10).

252 bb) Äquivalenzstörung. Nach stRspr des BAG kann sich eine Befugnis zur Anpassung eines Versorgungswerks wegen Störung der Geschäftsgrundlage dann ergeben, wenn sich die zugrunde liegende Rechtslage nach Schaffung des Versorgungswerks wesentlich und unerwartet geändert und dies beim Arbeitgeber zu erheblichen Mehrbelastungen geführt hat (**Äquivalenzstö-**

rung). So kann bspw. durch Änderungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts nach Schaffung des Versorgungswerks der ursprünglich zugrunde gelegte Dotierungsrahmen ganz wesentlich überschritten werden. Dabei braucht es sich nicht um einen einzigen gesetzgeberischen Eingriff handeln; die Geschäftsgrundlage kann auch durch eine Vielzahl von in diesem Umfang und mit diesen Konsequenzen nicht vorhersehbaren Verschiebungen gestört werden (BAG 17.1.2012 – 3 AZR 555/09, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 14).

Das BAG hat in einem Gesamtversorgungssystem, in welchem durch die Veränderungen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht eine Mehrbelastung seit Systemeinführung in Höhe von 61,3 % und damit eine planwidrige Überversorgung (ursprünglicher Nettoversorgungsgrad im Durchschnitt 81 %, tatsächlicher aktueller Nettoversorgungsgrad im Durchschnitt 107 %) eingetreten war, einen Wegfall der Geschäftsgrundlage anerkannt (BAG 23.9.1997 – 3 ABR 85/96, DB 1998, 779; BAG 28.7.1998 – 3 AZR 100/98, DB 1999, 389) und die Einführung einer Nettoversorgungsobergrenze von 85 % für zulässig erachtet. **253**

Ist der ursprüngliche **Dotierungsrahmen** jedoch aufgrund von Änderungen der Rechtslage **um weniger als 50 % überschritten**, hat das BAG eine Störung der Geschäftsgrundlage verneint. Es hat seine Entscheidung damit begründet, dass ein Arbeitgeber, der eine Gesamtversorgung zusagt, damit zum Ausdruck bringt, dass er für ein bestimmtes Versorgungsniveau eintreten will. Dies stelle die Übernahme eines gesteigerten Risikos dar. Bei kollektiven Versorgungszusagen ist insoweit auf die Entwicklung der wirtschaftlichen Belastung in dem Zeitraum zwischen der Schaffung des Versorgungswerks und dem Zeitpunkt, zu dem eine Anpassung verlangt wird, abzustellen. Ob bei Gesamtversorgungssystemen eine Äquivalenzstörung vorliegt, ist zudem grds. unternehmensbezogen anhand eines Barwertvergleichs festzustellen, wobei sich der Vergleich auf die Gesamtheit der nach der bisherigen Regelung versorgten Betriebsrentner und auf den Anpassungsstichtag zu beziehen hat. Zu vergleichen sind mithin die wirtschaftliche Belastung, die sich bei Zugrundelegung der Rechtslage bei Schaffung des Versorgungswerks ergeben würde, und die tatsächliche wirtschaftliche Belastung, die sich zum Anpassungsstichtag ergibt (BAG 19.2.2008 – 3 AZR 290/06, DB 2008, 1387). **254**

cc) Rechtsfolge. Anders als es der Gesetzeswortlaut des § 313 Abs. 1 BGB vermuten lässt (Anspruch auf Anpassung des Vertrags), löst die Störung der Geschäftsgrundlage nach Ansicht des BAG ein **einseitiges Leistungsbestimmungsrecht** des Arbeitgebers aus. Das muss er nach billigem Ermessen ausüben. In die geltende Vereinbarung darf er nicht stärker eingreifen, als es durch die Anpassung an die Grundlagen der ursprünglichen Vereinbarung geboten ist. Bei einer unbilligen Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber hat grundsätzlich das Gericht nach § 315 Abs. 3 S. 2 Hs. 1 BGB durch Urteil eine angemessene Regelung zu treffen. Bei komplexen Versorgungssystemen mit kollektiver Wirkung, die nicht nur die klagende Partei betreffen, bedarf die Vorschrift jedoch der einschränkenden Auslegung. Danach unterliegt die getroffene Entscheidung zwar der gerichtlichen Kontrolle, das Gericht kann **255**

jedoch seine Entscheidung grundsätzlich nicht an die Stelle einer unbilligen und damit unwirksamen Entscheidung des Arbeitgebers setzen (BAG 13.11.2007 – 3 AZR 455/06, BB 2008, 1012; BAG 18.12.2014 – 3 AZR 770/12, AP BetrAVG § 1 Nr. 70).

- 256 d) Änderung von Tarifverträgen. aa) Änderungsinstrument.** War die Versorgung bisher tarifvertraglich geregelt, erfolgt die Änderung durch die **Kündigung** und den **Neuabschluss** eines Tarifvertrags. Es gilt insoweit die Zeitkollisionsregel, wonach die ältere Regelung durch die jüngere abgelöst wird. Sie verdrängt entgegenstehende Regelungen auch dann, wenn das in der Neuregelung nicht ausdrücklich erklärt wird (BAG 13.12.2005 – 3 AZR 478/04, DB 2006, 1013). Selbst gegen die Rückwirkung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags bestehen keine Bedenken (BAG 21.8.2007 – 3 AZR 102/06, DB 2007, 2850).
- 257 bb) Inhaltliche Anforderungen an die Rechtmäßigkeit der Änderung.** Was den Inhalt der geänderten Regelung betrifft, hat eine von den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Regelung die Vermutung für sich, dass sie den Interessen beider Seiten gerecht wird (BAG 23.1.1992 – 2 AZR 470/91, DB 1992, 1346; BAG 28.5.2002 – 3 AZR 422/01, DB 2003, 343). Zudem können die Tarifvertragsparteien aufgrund der ihnen zustehenden Tarifautonomie bestehende Tarifnormen jederzeit auch zulasten der Arbeitnehmer ändern (BAG 5.10.2000 – 1 AZR 48/00, DB 2001, 1563; BAG 15.11.2000 – 5 AZR 310/99, DB 2001, 1835; BAG 20.2.2001 – 1 AZR 322/00, DB 2001, 2253; BAG 6.8.2002 – 1 ABR 49/01, DB 2003, 290).
- 258** Das vom BAG für die Überprüfung von Eingriffen in Versorgungsansprüchen auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung entwickelte **dreistufige Prüfungsschema** (dazu nachfolgend → Rn. 268 ff.) ist **auf Tarifverträge nicht anwendbar**. Den Tarifvertragsparteien steht bei der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Regelungen aufgrund der Tarifautonomie ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu (BAG 27.2.2007 – 3 AZR 734/05, DB 2007, 1763; BAG 21.8.2007 – 3 AZR 102/06, DB 2007, 2850). Bei den genannten Eingriffen sind die Tarifvertragsparteien aber an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden (BAG 28.7.2005 – 3 AZR 14/05, DB 2006, 166). Tarifliche Regelungen, die zu einem Eingriff in Versorgungsrechte oder laufende Betriebsrenten führen, entfalten regelmäßig eine **unechte Rückwirkung**, da sie typischerweise auf die noch nicht abgeschlossenen Rechtsbeziehungen der aktiven Arbeitnehmer oder der Betriebsrentner einwirken. Die Tarifvertragsparteien müssen deshalb Gründe haben, die den Eingriff rechtfertigen. Bei **geringfügigen** Nachteilen reichen **sachliche** Gründe aus. **Mehr als geringfügig** sind nur solche Eingriffe, die dem Betriebsrentner, wenn er mit ihnen gerechnet hätte, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise Anlass geben können, sie durch eine weiter gehende private Vorsorge auszugleichen (BAG 20.9.2016 – 3 AZR 273/15, NZA 2017, 64). Sieht ein Tarifvertrag vor, dass **Änderungen bestehender Betriebsvereinbarungen** zur betrieblichen Altersversorgung nur **mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien** wirksam werden, so sind die durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vor-