

Betriebsrentengesetz: BetrAVG

Karst / Kruij

17. Auflage 2026
ISBN 978-3-406-82454-8
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

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. 285 ff.) und einer **Äquivalenzstörung** (dazu nachfolgend → Rn. 291) ergeben (BAG 17.1.2012 – 3 AZR 555/09, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 14). Nicht abschließend geklärt ist, ob sich ggf. aus einer anhaltenden **Niedrigzinsphase** eine Störung der Geschäftsgrundlage bei beitragsorientierten Zusagen ergeben kann (dazu nachfolgend → Rn. 295).

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. 314 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 umgestaltet, dass eine Herleitung aus dem Parteiwillen ausschiede (BGH 26.4.2017 – IV ZR 126/16). Hingegen kann ein **von vornherein vorliegender Verstoß gegen ein Arbeitnehmerschutzgesetz** regelmäßig **nicht** zu einer Anpassung und Überführung in eine andere gültige Regelung führen, sei es im Wege ergänzender Vertragsauslegung oder der Anwendung der Grundsätze der Störung der Geschäftsgrundlage in § 313 BGB (BAG 8.12.2020 – 3 AZR 437/18).

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).

Ob eine planwidrige Überversorgung vorliegt, **hängt vom** dem in der **jeweiligen** Versorgungsordnung angestrebten **Versorgungszweck ab**. Gesamtversorgungssysteme (→ Rn. 108 ff.) 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 Nettoversorgungssobergrenze unter den Versorgungsgrad sinkt, der dem Nettoversorgungsgrad unter Zugrundelegung der Bruttogestamtversorgungsobergrenze 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 Nettoaktiveneinkommen des Arbeitnehmers und seiner Nettosozialversicherungsrente geschlossen wird.

287 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 Zweckverfehlung kann deshalb die Betriebsrente reduziert werden. Dieser Gedanke liegt auch § 16 Abs. 2 Nr. 2 zugrunde, wonach der Arbeitgeber 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.

288 Bei Arbeitnehmern des **öffentlichen Diensts** oder der öffentlich-rechtlichen 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; BAG 13.10.2020 – AZR 410/19). 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).

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 Versorgungsfalles 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).

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 Vertrauensstatbestand 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).

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 (**Äquivalenzstörung**). 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 Geschäfts-

grundlage 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).

292 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.

293 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 einstehen 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).

294 Die **Änderung bilanzrechtlicher Bestimmungen** durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz 2010 (BilMoG) rechtfertigt keine Anpassung von Versorgungsregelungen wegen Störung der Geschäftsgrundlage. Sind die Faktoren Gehaltsdynamik und Rententrend bzw. -anpassung **Inhalt der Versorgungszusage**, sind sie **nicht** deren Geschäftsgrundlage (BAG 8.12.2020 – 3 AZR 64/19).

295 **cc) Niedrigzinsphase als Störung der Geschäftsgrundlage?** 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. Falls das bejaht wird, wäre zu fragen, ob diese Geschäftsgrundlage durch eine anhaltende **Niedrigzinsphase** gestört ist und ob dem nicht die vertragliche Risikoverteilung entgegensteht (vgl. generell zur Thematik des Zinsniveaus als Geschäftsgrundlage BGH 21.2.2017 – XI ZR 185/16). In diese Richtung könnte ggf. der allgemeine Hinweis auf die Störung der Geschäftsgrundlage im Zusammenhang mit der Höhe der Ein-

standspflicht des Arbeitgebers bei Pensionskassen nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG in Rn. 47 des BAG-Urteils vom 12.5.2020 – 3 AZR 157/19 – verstanden werden (vgl. aber auch BAG 14.5.2019 – 3 AZR 150/17 Rn. 43 zu gleichgewichtigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Frage, ob Rente oder Kapitalauszahlung im Rahmen einer Interessenabwägung neutral seien). 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. 340 sowie zum Verhältnis beider Änderungsinstrumente → Rn. 284).

dd) Rechtsfolge. Anders als es der Gesetzeswortlaut des § 313 Abs. 1 BGB 296 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 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).

d) Änderung von Tarifverträgen. aa) Änderungsinstrument. War die 297 Versorgung bisher tarifvertraglich geregelt, erfolgt die Änderung durch 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).

bb) Inhaltliche Anforderungen an die Rechtmäßigkeit der Änderung. 298 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).

299 Das vom BAG für die Überprüfung von Eingriffen in Versorgungsanswartschaften auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung entwickelte **dreistufige Prüfungsschema** (dazu nachfolgend → Rn. 314 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). Tarifverträge **unterliegen keiner Billigkeitskontrolle**. Die Gerichte haben sie nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen das **Grundgesetz** oder **anderes höherrangiges Recht** verstoßen (BAG 31.7.2018 – 3 AZR 731/16). 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). Eine besondere Konstellation ist die mögliche **Verdrängung eines Tarifvertrags einer anderen Tarifvertragspartei** im Betrieb im Fall einer **Tarifikollision iSv § 4a TVG**. Da § 4a TVG darauf abstellt, welcher Tarifvertrag im Betrieb der Mehrheitstarifvertrag ist, wird die Ansicht vertreten, dass tarifliche Regelungen für **Betriebsrentner** nicht verdrängt werden, da sie dem Betrieb nicht mehr angehören. Bislang nicht höchststrichterlich, geklärt ist, ob für den Schutz der erworbenen Answartschaften der von der Ablösung betroffenen **Anwärter** aufgrund der gesetzlichen Spezialregelung in § 4a TVG ggf. eigene Maßstäbe gelten oder aufgrund einer entsprechenden Auslegung von § 4a TVG dieselben Maßstäbe wie allgemein für ablösende Tarifverträge (vgl. zu diesem Themenkomplex Zwanziger, AuR 2020, 392 (399)).

300 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. Ihr Gewicht hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen. Ist der **Eingriff nicht schwerwiegend** bzw. kommt es nur zu **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; BAG 31.7.2018 – 3 AZR 731/16; BAG 26.11.2024 – 3 AZR 28/24). **Rückwirkende** Regelungen eines Tarifvertrags verstoßen nicht gegen den aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Vertrauensgrundsatz, wenn es an einem schutzwürdigen Vertrauen in den Fortbestand der begünstigenden Rechtslage fehlt. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die rückwirkende Norm der **Beseitigung einer unklaren Rechtslage** dient (BAG 26.11.2024 – 3 AZR 28/24).

301 Der **vollständige und ersatzlose Wegfall** einer bei oder nach dem Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ noch zugesagten **Hinterbliebenenversorgung**

durch eine ablösende tarifliche Neuregelung ist mit den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit **regelmäßig unvereinbar** (BAG 31.7.2018 – 3 AZR 731/16). 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 vorgenommenen Eingriffe in bestehende Versorgungsrechte anhand der **für Betriebsvereinbarungen geltenden Maßstäbe** zu prüfen (BAG 11.7.2017 – 3 AZR 513/16). Bislang ungeklärt ist, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen eine „klassische“ betriebliche Altersversorgung durch eine **reine Beitragszusage** abgelöst werden kann.

Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erstreckt sich im Übrigen **302** auch auf **ausgeschiedene Mitarbeiter** und **Betriebsrentner**, wie aus Art. 9 Abs. 3 GG abzuleiten ist. Zwar hat der **ausgeschiedene**, aber noch nicht betriebsrentnenberechtigte ehemalige Arbeitnehmer eine Versorgungsanwartschaft erworben. Wie sich aus § 19 Abs. 1 iVm § 2a Abs. 1 ergibt, ist sie aber **nicht gegen Tarifänderungen geschützt** (BAG 26.8.1997 – 3 AZR 235/96, DB 1998, 1190; BAG 13.12.2005 – 3 AZR 478/04, DB 2006, 1013). Ebenso werden **auch Betriebsrentner von der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien erfasst**. Das folgt aus Art. 9 Abs. 3 GG, der in § 1 TVG lediglich aktualisiert wird. Diese Verfassungsnorm gewährleistet die Tarifautonomie als Teil der Koalitionsfreiheit und gilt für jedermann (BAG 27.2.2007 – 3 AZR 734/05, DB 2007, 1763).

Das dreiteilige Prüfungsschema für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften **303** während des laufenden Arbeitsverhältnisses kommt für Eingriffe nach dem Ausscheiden ebenso wenig in Betracht wie bei der Änderung bereits laufender Versorgungsleistungen (BAG 16.7.1996 – 3 AZR 398/95, DB 1997, 631; BAG 23.9.1997 – 3 AZR 529/96, DB 1998, 318; BAG 25.7.2000 – 3 AZR 676/99, DB 2000, 1624; BAG 28.7.2005 – 3 AZR 14/05, DB 2006, 166; BAG 27.2.2007 – 3 AZR 734/05, DB 2007, 1763). Tarifnormen, die in die Anwartschaft bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer eingreifen, werden im Übrigen nach den allgemeinen Prinzipien des **Vertrauensschutzes** und des darauf beruhenden **Rückwirkungsverbots** überprüft (BVerfG vom 15.10.1996 – 1 BvL 48/92 – BVerfGE 95, 64; BAG 16.7.1996 – 3 AZR 398/95, DB 1997, 631; BAG 15.11.2000 – 5 AZR 310/99, DB 2001, 1835). Wie bei Eingriffen in laufende Versorgungsleistungen lassen sich die Gründe für die Veränderungen von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer nicht schematisch festlegen. Vielmehr bedürfen Eingriffe in künftige Betriebsrenten besonderer rechtfertigender Gründe. Sie hängen von den Nachteilen ab, die künftigen Versorgungsberechtigten durch die konkrete Änderung entstehen (BAG 9.11.1999 – 3 AZR 432/98, DB 2001, 876; BAG 13.12.2005 – 3 AZR 478/04, DB 2006, 1013; BAG 20.9.2016 – 3 AZR 273/15; BAG 31.7.2018 – 3 AZR 731/16). Dabei ist das Interesse der Tarifvertragsparteien, die beanstandete Regelung auch auf Betriebsrentner anzuwenden, mit dem Interesse der Betriebsrentner am Fortbestand der bisherigen Regelung abzuwägen. Den Tarifvertragsparteien kommt dabei ein **Gestaltungsspielraum** zu.

- 304 In die zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls geschuldete **Ausgangsrente**, die durch die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer bereits verdient wurde, dürfen die Vertragsparteien **idR allerdings nicht eingreifen**, soweit nicht bereits vor Entstehung des Anspruchs Anhaltspunkte dafür bestanden, dass die Tarifvertragsparteien verschlechternd eingreifen würden. Es bleibt offen, wann eine Ausnahme von diesem Regelfall vorliegt. Eine solche wäre in Anlehnung an die Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage denkbar (BAG 27.2.2007 – 3 AZR 734/05, DB 2007, 1763).
- 305 **e) Änderung von Betriebsvereinbarungen. aa) Änderungsinstrument.** Versorgungswerke, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, sind in der Praxis häufig anzutreffen. Die Änderung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung kann auf **zwei Wegen** erfolgen.
- 306 **(1) Abändernde Betriebsvereinbarung.** Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung können zunächst durch eine abändernde Betriebsvereinbarung geändert werden. Dies setzt ein Einvernehmen des Betriebsrats voraus. Nach der **Zeitkollisionsklausel** ersetzt die von den Betriebsparteien vereinbarte Neuregelung die bisher im Betrieb maßgebliche Versorgungsordnung. Dieses auf die Rechtssetzungsbefugnis der Betriebspartner abstellende **Ablösungsprinzip** wird von der höchstrichterlichen Rechtsprechung seit langem anerkannt (BAG 8.12.1981 – 3 ABR 53/80, DB 1982, 336; BAG 17.3.1987 – 3 AZR 64/84, DB 1987, 1639). Hinsichtlich der dem Betriebsrat selbstverständlich auch bei dem Abschluss der Neuregelung zustehenden Mitbestimmungsrechte wird auf → Rn. 194 ff. Bezug genommen.
- 307 Nach stRspr des BAG sind die Betriebspartner **nicht** berechtigt, für **ausgeschiedene Arbeitnehmer** Rechte und Pflichten zu begründen oder einzuschränken (vgl. BAG 28.6.2011 – 3 AZR 282/09, NZA 2012, 1229 dort zwar für die Entscheidung offengelassen, gleichwohl mit der Aussage, dass für die in der Literatur zunehmend kritisierte bisherige Rechtsprechung die besseren Gründe sprechen dürften). In der Praxis kommt es darauf häufig dann nicht an, wenn die Arbeitsverträge Bezugnahmen auf die jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen enthalten (**Jeweiligkeitsklauseln**), die nach hM grundsätzlich auch Wirkung für ausgeschiedene Mitarbeiter entfalten können.
- 308 Eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung (insbesondere Sach- und Nutzungsleistungen) kann zudem derart ausgestaltet sein, dass dem Versorgungsempfänger die Leistung zukommt, die ihm als aktiver Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses zustand („**endbezugsbezogen**“). Insoweit können sich Änderungen der für den Ruhestand zugesagten Leistung, die noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses eingetreten sind, auch zu Lasten des Versorgungsempfängers auswirken, sofern die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind (BAG 25.6.2019 – 3 AZR 458/17; BAG 30.1.2019 – 5 AZR 442/17).
- 309 **(2) Kündigung.** Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber bedarf keiner Zustimmung des Betriebsrats. Insoweit ist zwischen dem Recht zur Kündigung und den Wirkungen der Kündigung zu unterscheiden. Das **Recht zur Kündigung**