

# Rechtslupe

- <http://www.rechtslupe.de> -

## Betriebsvereinbarung mit Eingriff in die Steigerungsrate der Rentenanwartschaft

27. Oktober 2011 @ 06:10 | [Arbeitsrecht](#)



Der Arbeitgeber hat nicht nur das Vorliegen zumindest eines sachlichen Grundes für den Eingriff darzulegen, sondern auch dessen Angemessenheit (Proportionalität), wenn eine ablösende Betriebsvereinbarung zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung in die dienstzeitabhängige Steigerungsrate der Rentenanwartschaft eingreift (3. Stufe).

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat entschieden, dass die Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung vom 26.11.2004 die Betriebsvereinbarung über die Versorgungsordnung über vor dem 01.01.1997 bei der N. E.-AG (NW) eingetretene Betriebsangehörige vom 12.12.1997 nicht wirksam abgelöst hat, da der dadurch erfolgte Eingriff in die betriebliche Altersversorgung des Klägers nicht den Grundsätzen von Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz entspricht.

Bei der Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung vom 26.11.2004 und der Betriebsvereinbarung über die Versorgungsordnung über vor dem 01.01.1997 bei der N. E.-AG (NW) eingetretene Betriebsangehörige vom 12.12.1997 handelt es sich jeweils um Betriebsvereinbarungen, die damit auf derselben Rechtsquellenebene stehen. Bei der Ablösung einer älteren Betriebsvereinbarung durch eine neuere findet grundsätzlich kein Günstigkeitsvergleich statt, sondern es gilt die Zeitkollisionsregel, nach der die jüngere Norm die ältere mit Wirkung für die Zukunft ersetzt<sup>1</sup>.

Der mit der Ablösung der Betriebsvereinbarung v. 1997 durch die Betriebsvereinbarung v. 2004 erfolgte Eingriff in die betriebliche Altersversorgung des Klägers hält der erforderlichen Rechtskontrolle jedoch nicht stand.

So unterliegt eine ablösende Betriebsvereinbarung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich einer Rechtskontrolle. Der erfolgende Eingriff muss die Grundsätze von Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz beachten. Dabei sind die Gründe für die Änderung der betrieblichen Altersversorgung gegen die Bestandsschutzinteressen der betroffenen Arbeitnehmer abzuwägen. Je stärker der Eingriff in Besitzstände wirkt, desto schwerwiegender müssen die Gründe für die Neuregelung sein. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine ablösende und ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers zustande gekommene Regelung anhand eines dreistufigen Schemas zu prüfen:

**GENEOP** Vermögenbildung  
KONZEPT *verkehrt*

**Das geniale Rentenmodell**

z.B. bei 350 € monatl. Beitrag

- 50.000 € sofort verfügbar
- nach 20 Jahren zudem:
  - + 1.200 € Rente/Monat
  - + 6-stelliges €-Vermögen

**Infos & Anfrage**

Der bereits erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG errechnete Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden. Ein derartiger Eingriff in unverfallbare und insolvenzgeschützte Anwartschaften setzt zwingende Gründe voraus. Sie können insbesondere bei

einem Wegfall der Geschäftsgrundlage der bisherigen Versorgungszusage vorliegen. Solche zwingenden Gründe können etwa eine mit Zeitablauf auf der Grundlage der bisherigen Regelung eingetretene planwidrige Überversorgung oder eine bei Schaffung des Versorgungswerks nicht vorhersehbare, ganz außergewöhnliche Mehrbelastung sein. Eingriffe in eine erdiente Dynamik, etwa solche, die das Vertrauen des Arbeitnehmers enttäuschen, er werde das von ihm Erdiente in Relation zu dem beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erreichten Endgehalt beziehen, sind nur aus triftigem Grund möglich. Ein solcher Grund ist gegeben, wenn ein Fortbestand der bisherigen Versorgungsregelung den Bestand des Unternehmens des Versorgungsschuldners langfristig gefährdet. Dies ist regelmäßig dann anzunehmen, wenn unveränderte Versorgungsverbindlichkeiten voraussichtlich nicht aus den Erträgen des Unternehmens finanziert werden können und für deren Ausgleich auch keine ausreichenden Wertzuwächse des Unternehmens zur Verfügung stehen. Die geringsten Anforderungen sind an Eingriffe in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse zu stellen. Hier genügen sachlich-proportionale Gründe. Die Eingriffe dürfen damit primär nicht willkürlich sein. Sie müssen nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände und Erwägungen zur Änderung der Versorgungszusage Anlass gegeben haben. Das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand der bisherigen Regelung darf nicht über Gebühr beeinträchtigt werden. Die sachlichen Gründe sind deshalb gegenüber den schützenswerten Interessen der Arbeitnehmer abzuwägen. Dabei müssen schließlich der Regelungszweck und das Mittel der Kürzung in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen<sup>2</sup>.

Nach diesen Grundsätzen hält die Betriebsvereinbarung v. 2004 einer Überprüfung nicht stand. Es liegt kein Eingriff in eine bereits zeitanteilig erdiente Dynamik vor. Der erfolgte Eingriff in die dienstzeitabhängige Steigerungsrate ist allerdings nicht durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt.

Die Neuregelung der Betriebsvereinbarung v. 2004 im Vergleich zur Betriebsvereinbarung v. 1997 nimmt einen Eingriff in die noch nicht erdienten Zuwachsraten in Form der dienstzeitabhängigen Steigerungsbeträge vor.

Wird bei der Berechnung der Betriebsrente hinsichtlich der Bewertung vergangener Beschäftigungszeiträume nicht das zum jeweiligen Zeitpunkt erhaltene sondern das zuletzt erzielte Gehalt zugrunde gelegt, folgt die erdiente Dynamik aus der Aussicht auf Aufwertung der in der Vergangenheit erbrachten Leistungen. Die erdiente Dynamik liegt in der im Ablösungszeitpunkt zwischen früherer und neuer Betriebsvereinbarung zeitanteilig erdienten Quote des Endgehalts. Der Umstand, dass der Faktor „Endgehalt“ verändert, insbesondere ab einem bestimmten Zeitpunkt während des laufenden Arbeitsverhältnisses festgeschrieben wird, rechtfertigt noch nicht die zwingende Annahme, dass damit auch ein Eingriff in die erdiente Dynamik erfolgt, wenn etwa in den Berechnungsfaktor „Endgehalt“ verschlechternd eingegriffen wird, zeitgleich aber auch die Möglichkeit gegeben ist, nach anderen Berechnungsmaßstäben Zuwächse zu erwerben. Der Besitzstand aus einer erdienten Dynamik ist schon dann aufrechterhalten, wenn der begünstigte Arbeitnehmer im Versorgungsfall zumindest den Betrag oder Rentenwert erhält, den er zu einem bestimmten Stichtag bei Aufrechterhaltung der Dynamik der betreffenden Bemessungsfaktoren erreicht hatte. Verbleibt dem Arbeitnehmer in jedem Fall das, worauf er zum Ablösungsstichtag vertrauen durfte, verletzt eine verschlechternde Neuordnung kein schützenswertes Vertrauen<sup>3</sup>.

In der Betriebsvereinbarung v. 2004 ist geregelt, dass die Anwartschaften der nach der Betriebsvereinbarung v. 1997 berechtigten Mitarbeiter mit Wirkung für die Zukunft von der Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung abgekoppelt werden. Diese Abkoppelung erfolgt nach der Betriebsvereinbarung v. 2004 dergestalt, dass zunächst für jeden berechtigten Mitarbeiter individuell eine Berechnung der im Alter von 65 Jahren erreichbaren Gesamtversorgung nach der Betriebsvereinbarung v. 1997 sowie auf Basis des individuellen ruhegeldfähigen Einkommens zum Ablösungszeitpunkt erfolgt. Zusätzlich wird mittels einer mitarbeiterbezogenen Rentenauskunft zum 31.12.2004 die anzurechnende Sozialversicherungsrente auf das Lebensalter 65 des Mitarbeiters hochgerechnet. Die danach zu erwartende Rente wird in die Rentenberechnung nach der BV 1997 eingestellt und die damit erreichbare Betriebsrente bei 75% der Gesamtversorgungsgrenze limitiert. Für sonstige nach der Betriebsvereinbarung v. 1997 bezüglich der 75%-Grenze maßgebliche Renten wird die garantierte Leistung gleichermaßen berücksichtigt. Sodann wird das zum 65. Lebensjahr des Mitarbeiters erreichbare Ruhegeld als Prozentsatz seines individuell ruhegeldfähigen Einkommens zum 31.12.2004 ermittelt und als sogenannter festgeschriebener Versorgungsprozentsatz ausgewiesen. Dieser wird bei späterem Eintritt des Versorgungsfalles mit dem dann geltenden individuellen ruhegeldfähigen Einkommen des Mitarbeiters multipliziert, woraus sich die Höhe der zu zahlenden Betriebsrente ergibt.

**Betriebl. Altersvorsorge**

Kostenloser Anbieter-Vergleich für Ihre optimale betriebliche Vorsorge  
[www.Altersvorsorgevergleich24.de](http://www.Altersvorsorgevergleich24.de)

**Anwälte für Arbeitsrecht**

8 Anwälte sind gerade online. Stellen Sie jetzt Ihre Frage!  
[JustAnswer.de/Arbeitsrecht](http://JustAnswer.de/Arbeitsrecht)

**Sky: Fußball Bundesliga**

Alle Bundesliga-Spiele einzeln & in der Konferenz. Jetzt live auf Sky!  
[www.sky.de/Fussball-Angebot](http://www.sky.de/Fussball-Angebot)

**Google-Anzeigen**

Dieses Vorgehen begründet zwar für den Zeitraum ab 01.01.2005 eine Abkoppelung von der Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, stellt jedoch keinen Eingriff der Betriebsvereinbarung v. 2004 in den Faktor „Endgehalt“ dar. Es handelt sich dabei lediglich um einen Eingriff in die dienstzeitabhängige Steigerungsrate. Ein Eingriff in eine unverfallbare Anwartschaft liegt unstreitig nicht vor. Darüber hinaus fehlt es aber auch an einem Eingriff in eine bereits zeitanteilig erdiente Dynamik. So bewirkt die vorstehend geschilderte Berechnung, dass der bis 31.12.2004 erdiente Teilwert erhalten bleibt und durch die daraus resultierende Bestimmung des individuellen Versorgungsprozentsatzes unmittelbar in die Höhe des späteren Ruhegeldes einfließt. Die zeitanteilig erdiente Quote des Endgehalts im Ablösungszeitpunkt wird nicht etwa ersatzlos gestrichen sondern als festgeschriebener Wert in die individuelle Berechnung der Höhe der Betriebsrente eingestellt. Gerade durch dieses Vorgehen ist nach vorstehend geschilderten Maßstäben jedoch sichergestellt, dass der Besitzstand aus der bereits bis zum Ablösungszeitpunkt erdienten Dynamik erhalten bleibt. Damit ist letztlich gerade kein Eingriff in die gehaltsabhängige Steigerungskomponente erfolgt, sondern in die dienstzeitabhängige. Die anteilig durch die Höhe des Endgehalts bereits erdiente Dynamik im Ablösungszeitpunkt wird durch die Berechnung und Festschreibung des jeweils individuellen Versorgungsprozentsatzes erhalten und lediglich mit Wirkung für die Zukunft modifiziert, ohne dass dadurch der bereits erworbene Besitzstand verloren ginge. Angesichts dessen geht die erkennende Kammer von einem Eingriff in künftige, noch nicht erdiente, dienstzeitabhängige Zuwächse aus.

Der vorstehend festgestellte Eingriff in die dienstzeitabhängige Steigerungsrate ist jedoch nicht durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. Derartige Gründe dürfen nicht willkürlich sein. Sie müssen vielmehr nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände und Erwägungen zur Änderung der Versorgungszusage Anlass gegeben haben. Das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand der bisherigen Regelung darf nicht über Gebühr beeinträchtigt werden. Die sachlichen Gründe sind deshalb gegenüber den schützenswerten Interessen des Arbeitnehmers abzuwägen. Dabei ist es ausreichend, wenn die Eingriffe in das Versorgungssystem sich in einen Zusammenhang mit anderen Maßnahmen zur Kosteneinsparung einfügen. Nicht erforderlich ist, dass diese Maßnahmen ausgeschöpft sein müssen, bevor eine ablösende Betriebsvereinbarung Eingriffe in künftige Zuwächse vornehmen darf. Es geht im Ergebnis darum, die Willkürfreiheit des Eingriffs in noch nicht erdiente Zuwächse zu belegen. Aus diesem Grund ist es auch nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber einen Sanierungsplan vorlegt<sup>4</sup>.

Allerdings muss die inhaltliche Ausgestaltung der Neuregelung mit den Änderungsgründen im Einklang stehen. Soll der Versorgungsaufwand des Unternehmens abgesenkt werden, so müssen – abgesehen von den Fällen der Störung der Geschäftsgrundlage – Gründe vorliegen, die sich auf die wirtschaftliche Belastbarkeit des Unternehmens beziehen. Jedenfalls wenn die Versorgungsaufwendungen sowohl unternehmens- als auch konzernbezogen abgesenkt werden sollen, muss der Arbeitgeber als Versorgungsschuldner vortragen, wegen welcher konkreter Schwierigkeiten seine finanzielle Entlastung interessengerecht war und weshalb der Eingriff in die künftigen Zuwächse nicht außer Verhältnis zum Anlass steht<sup>5</sup>. Die geltend gemachten sachlichen Gründe der Neuregelung sind auf ihr Gewicht hin zu überprüfen und im Rahmen der Billigkeit am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu messen. Der Regelungszweck und das Mittel der Kürzung müssen in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen. Pauschale und unbezifferte Kostenargumente lassen eine solche Prüfung nicht zu und reichen daher nicht aus<sup>6</sup>.

Die Gesamtversorgungsobergrenze der Betriebsvereinbarung v. 1997 von 75% des Bemessungsentgelts sollte faktisch eine „Überversorgung“ vermeiden helfen. Diese Grenze kann nach der Betriebsvereinbarung v. 1997 um so häufiger erreicht werden, je höher das Niveau der Sozialversicherungsrenten liegt. Ein allgemeines Absinken des Rentenniveaus vermindert die Altersversorgung aus. Daraus folgt nicht ohne Weiteres, dass solche mittelbar verursachten

Kostensteigerungen durch Leistungskürzungen ausgeglichen werden dürfen. Gewisse Schwankungen der gesetzlichen Sozialversicherungsrente sind vom Versorgungsschuldner hinzunehmen, will er sich nicht dem Vorwurf widersprüchlichen Verhaltens aussetzen<sup>7</sup>.

Die Beklagte hat vorliegend zwar durchaus dargelegt, dass sie aufgrund des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages an die wirtschaftliche Lage und daraus resultierende Entscheidungen der Konzernmutter gebunden ist. Ihr ist auch zuzugeben, dass ein Sanierungsplan nicht vorgelegt werden muss. Allerdings fehlt es an einer konkreten Darstellung der Angemessenheit von Regelungsanlass und erfolgter Neuregelung. So mag sich die Konzernmutter in den Jahren 2003 und 2004 in einer wirtschaftlich ungünstigen Lage befunden haben, die sie zu gezielten Einsparmaßnahmen veranlasste. Dies rechtfertigt einen Eingriff in das bestehende betriebliche Altersversorgungssystem jedoch nicht in unbeschränkter Höhe. So ist es gerade das Ziel der erforderlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung „überschießende“ Eingriffe zu verhindern. In diesem Sinne ist es wie vorstehend gezeigt erforderlich, dass der konkrete Anlass und die daraus resultierende Maßnahme in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Dies kommt bereits dadurch zum Ausdruck, dass das Bundesarbeitsgericht wie zuvor erläutert nicht rein sachliche Gründe im Sinne einer reinen Willkürkontrolle für den Eingriff in noch nicht erdiente Zuwächse ausreichen lässt, sondern zusätzlich deren Proportionalität fordert. Gerade diese wurde seitens der Beklagten jedoch nicht hinreichend dargelegt. So lässt sich ihrem Vortrag nicht entnehmen, weshalb der Einsparbedarf gerade in der von ihr angegebenen Größenordnung in dem „TOP FIT“-Programm festgelegt wurde. Wie genau sich der mit der Kürzung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ersparte Betrag aus dem Wechsel von der Betriebsvereinbarung v. 1997 zur Betriebsvereinbarung v. 2004 ergeben soll, erschließt sich daraus nicht. Auch weshalb eine Kürzung im Bereich der Betriebsrenten von 10 Mio. Euro im Verhältnis zu den tatsächlich erforderlichen Einsparungen steht und wie sich dies auf die Eigenkapitalquote auswirkt ist seitens der Beklagten nicht dargelegt. Es ist zwar zutreffend, dass die Beklagte als Versorgungsschuldnerin nicht sämtliche anderen Einsparmaßnahmen ausschöpfen muss, bevor sie auch eine Kürzung der Betriebsrenten vornehmen darf. Dieser Umstand entbindet sie jedoch nicht davon hinsichtlich des sodann konkret erfolgenden Eingriffes dessen Proportionalität im Verhältnis zu der gerade erforderlichen Einsparung darzulegen. Insoweit hat es die Beklagte jedoch versäumt im Einzelnen aufzuschlüsseln, weshalb der Eingriff in die Betriebsrenten durch den Wechsel von der Betriebsvereinbarung v. 1997 zur Betriebsvereinbarung v. 2004 in einem vernünftigen Verhältnis zu der erforderlichen Einsparung steht. Überwiegende Interessen der Beklagten an dem erfolgten Eingriff in die betriebliche Altersversorgung sind danach nicht gegeben. Hieran ändert auch die Beteiligung des Betriebsrates am Abschluss der Betriebsvereinbarung v. 2004 oder gar das Absinken des Versorgungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung nichts. Damit überwiegt das Bestandsschutzinteresse des Klägers gegenüber dem Interesse der Beklagten an einem Wechsel von der Betriebsvereinbarung v. 1997 hin zu der v. 2004. Angesichts dessen stehen der Beklagten keine sachlich-proportionalen Gründe für ihren Eingriff zur Seite, womit dieser einer Rechtskontrolle nicht stand hält.

Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 6. Oktober 2011 – 17 Ca 2535/11

1. BAG vom 05.10.2000, 1 AZR 48/00, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 141↔
2. BAG vom 19.04.2005 – 3 AZR 468/04, AP BetrAVG § 1 Nr. 9; vom 11.12.2001 – 3 AZR 512/00, BAGE 100, 76↔
3. BAG vom 11.12.2001 – 3 AZR 128/01, BAGE 100, 105; vom 11.12.2001 – 3 AZR 512/00, BAGE 100, 76↔
4. BAG vom 19.04.2005 – 3 AZR 468/04, AP BetrAVG § 1 Nr. 9; vom 10.09.2002 3 AZR 635/01, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 37; vom 18.09.2001 – 3 AZR 728/00, BAGE 99, 75↔
5. BAG vom 24.01.2006 – 3 AZR 483/04, NZA-RR 2007, 595 ff., m. w. N.↔
6. BAG vom 22.04.1986 – 3 AZR 496/83, BAGE 51, 397 ff., m. w. N.↔
7. So auch BAG vom 22.04.1986 – 3 AZR 496/83, BAGE 51, 397 ff., m. w. N.↔

---

Dies ist ein Artikel aus der Rechtslupe: [<http://www.rechtslupe.de>]

URL des Artikels: <http://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/betriebsvereinbarung-mit-eingriff-in-die-steigerungsrate-der-rentenanwartschaft-334379>

Druck starten