

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 2. Juli 2024
- 3 AZR 247/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:020724.U.3AZR247.23.0

I. Arbeitsgericht Bochum

Urteil vom 12. Januar 2022
- 3 Ca 553/21 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 27. September 2023
- 4 Sa 124/22 -

Entscheidungsstichworte:

Verschlechterung betrieblicher Altersversorgung im Konzern

Leitsatz:

Wenn der Konzernarbeitgeber die schon bislang konzernweit geregelte betriebliche Altersversorgung für den gesamten Konzern durch eine neue Konzernbetriebsvereinbarung ablösen möchte, bestimmt sich das Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe für eine verschlechternde Regelung der noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse (dritte Stufe des Prüfungsschemas des Senats) nach den tatsächlichen Umständen und wirtschaftlichen Verhältnissen im Konzern.

Hinweis des Senats:

Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, dass es aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes bei der Neuregelung einer Versorgungsordnung für eine Verschlechterung der Berechnungsgrundlagen für dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten (dritte Stufe) sachlich-proportionaler Gründe für eine Ablösung bedarf.

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 247/23
4 Sa 124/22
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Juli 2024

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juli 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Sengelmann und Bindl für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. September 2023 - 4 Sa 124/22 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Ansprüche des Klägers auf betriebliche Altersversorgung. 1

Der im August 1955 geborene Kläger war seit Oktober 1986 bei der H S AG - einem Tochterunternehmen der H AG - beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt ua. folgende Klausel: 2

„6. Altersversorgung

Die Ansprüche auf eine spätere Altersversorgung, auf Hinterbliebenenbezüge oder auf Leistungen bei vorzeitiger Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit regeln sich nach der Pensionsordnung der ‚H Werke AG‘.“

Zu diesem Zeitpunkt galt eine Konzernbetriebsvereinbarung „Pensionsordnung der H Werke AG vom 1. Oktober 1977“ (KBV PO 77). Sie regelte ua. Folgendes: 3

„§ 3 Wartezeit Renten werden nur gewährt, wenn das Belegschaftsmitglied eine anrechnungsfähige Dienstzeit von zehn Jahren erfüllt hat. ...

§ 4 Anrechnungsfähige Dienstzeit (1) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, in der das Belegschaftsmitglied bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zum H-Unternehmen gestanden hat, ausgenommen die Zeit, in der das Belegschaftsmitglied

Pflichtmitglied der knappschaftlichen Rentenversicherung gewesen ist. Nach Erfüllung der Wartezeit werden angefangene Dienstjahre voll angerechnet. Nicht angerechnet wird die Zeit, in der ein Vertrag zum Zwecke der Ausbildung bestanden hat.

...

§ 5 Bemessung der Renten

(1) Die Rente wird nach Prozentsätzen des rentenfähigen Einkommens bemessen.

(2) Für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr beträgt die monatliche Rente 0,30 % des rentenfähigen Einkommens, mindestens aber 2,50 DM. Soweit das rentenfähige Einkommen die zur Zeit des Beginns der Rentenversicherungsleistungen geltende Beitragsbemessungsgrenze in den Rentenversicherungen der Arbeiter und der Angestellten übersteigt, erhöht sie sich um weitere 0,30 %. Von dieser Erhöhung ausgenommen sind Aufstockungsbeträge, die nach Absatz (4) zu berücksichtigen sind.

(3) Als rentenfähiges Einkommen gilt das monatliche Bruttoentgelt, das das Belegschaftsmitglied im Durchschnitt der letzten zwei Jahre vor Eintritt des Rentenfalles bezogen hat oder - bei unverschuldeten Versetzungen an geringer bezahlte Arbeitsplätze - nach der während der anrechnungsfähigen Dienstzeit überwiegend ausgeübten Tätigkeit bezogen hätte, falls dies günstiger ist. Liegt das durchschnittliche monatliche Entgelt der letzten fünf anrechnungsfähigen Dienstjahre höher, so gilt dieses. Entgelt für Mehrarbeit einschließlich Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen, Sonderzuwendungen wie Abschlußvergütung, Weihnachts-, Urlaubs- und Jubiläumsgeld o. dergl. bleiben außer Ansatz.

(4) Für Belegschaftsmitglieder, die im Laufe ihrer anrechnungsfähigen H-Dienstzeit mindestens zehn Jahre drei- oder vierschichtig gearbeitet und dafür Zuschläge erhalten haben, die nach den gesetzlichen Regelungen von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung befreit waren, erhöht sich das nach Absatz (3) ermittelte rentenfähige Einkommen bei mindestens fünf Jahren kontinuierlicher Arbeitsweise um 15 %, in den übrigen Fällen um 5 %.

Wenn während der dreischichtigen (nichtkontinuierlichen) Arbeitsweise regelmäßig in nicht unerheblichem Umfang Sonntagsarbeit geleistet wurde, so beträgt die Erhöhung unter sonst gleichen Voraussetzungen 10 %.

§ 6 Altersrente

(1) Altersrente wird ab Vollendung des 65. Lebensjahres nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt, weiblichen Belegschaftsmitgliedern ab Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn und solange sie Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

(2) Darüber hinaus wird auf Antrag des Belegschaftsmitgliedes Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt, wenn und solange es Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

(3) Beim Tode des Rentenempfängers wird die Altersrente für die folgenden drei Kalendermonate an dessen Witwe (Witwer) oder Waisen weitergewährt.

...

§ 11 Nichtgewährung und Ruhen von Renten, Anrechnung von Einkünften

...

(3) Die Rente ruht, soweit sie zusammen mit Altersruhegeld, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente oder Übergangsgeld aus der gesetzlichen

Rentenversicherung 65 % (bei Witwen- und Waisenrenten einen ihrem Anteil an der Alters-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente aus dieser Pensionsordnung entsprechenden Teil) des rentenfähigen Einkommens übersteigt. Für jedes über 30 anrechnungsfähige Dienstjahre hinaus anzurechnende Dienstjahr erhöht sich diese Grenze um 1/3 %, höchstens jedoch auf 70 % des rentenfähigen Einkommens.“

Zum 1. Januar 1987 trat durch weitere Konzernbetriebsvereinbarung eine geänderte Pensionsordnung in Kraft (KBV PO 87). Sie enthielt ua. folgende Regelungen:

4

„§ 3 Wartezeit

Renten werden nur gewährt, wenn das Belegschaftsmitglied eine anrechnungsfähige Dienstzeit von zehn Jahren erfüllt hat. ...

§ 4 Anrechnungsfähige Dienstzeit

(1) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, in der das Belegschaftsmitglied bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zum H-Unternehmen gestanden hat, ausgenommen die Zeit, die es Pflichtmitglied der knappschaftlichen Rentenversicherung gewesen ist. Nach Erfüllung der Wartezeit werden angefangene Dienstjahre voll angerechnet.

Ausbildungszeiten ab 01.01.1987 werden als rentenfähige Dienstzeiten berücksichtigt. Belegschaftsmitglieder, die am 01.01.1987 in einem Ausbildungsverhältnis standen, erhalten die Ausbildungszeit von diesem Zeitpunkt ab als rentenfähige Dienstzeit angerechnet.

(2) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gelten auch die Zeiten, die durch Gesetze und Rechtsverordnungen einer Betriebszugehörigkeit gleichgestellt sind. Hierzu rechnen beispielsweise

- a) Wehr- und Kriegsdienstzeiten bei der ehemaligen deutschen Wehrmacht usw. einschließlich der Zeit einer Kriegsgefangenschaft,
- b) Dienstzeiten bei der Bundeswehr oder im zivilen Ersatzdienst,

- c) Zeiten nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz oder dergl.

(3) Für die Ermittlung der Wartezeit (§ 3) und die Leistungsbemessung (§ 5 Abs. 1 - 4) ist auch die Zeit anzurechnen, die in einem anderen Mitgliedsunternehmen der ‚Pensionsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie‘ oder dessen Tochtergesellschaften - sofern für diese eine entsprechende Pensionsordnung gilt - verbracht worden ist, vorausgesetzt, daß dort noch keine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben worden ist.

...

§ 5 Bemessung der Renten

(1) Für die Rentenbemessung wird ein monatliches Durchschnittseinkommen auf der Grundlage von zwei Kalenderjahren ermittelt und = 100 gesetzt (Richtwert). Dabei werden für Belegschaftsmitglieder, die in der Zeit vom 01.01. bis zum 30.06. eines Kalenderjahres in den Ruhestand treten, die beiden Kalenderjahre, die dem Kalenderjahr vor dem Austrittsjahr vorangehen, zugrunde gelegt. Für Belegschaftsmitglieder, die in der Zeit vom 01.07. bis zum 31.12. eines Kalenderjahres in den Ruhestand treten, werden die beiden Kalenderjahre vor dem Austrittsjahr in Ansatz gebracht.

Zur Ermittlung des Richtwertes ist die Lohn- und Gehaltssumme aller bei den H-Unternehmen Beschäftigten, die unter die Pensionsordnung fallen, jedoch mit Ausnahme der Auszubildenden, maßgebend.

Für die Rentenbemessung wird ferner ein monatliches Individualeinkommen ermittelt. Als rentenfähiges Individualeinkommen gilt das Bruttoentgelt, welches das Belegschaftsmitglied im Durchschnitt der letzten zwei Jahre vor Eintritt des Rentenfalles bezogen hat oder - bei unverschuldeten Versetzungen an geringer bezahlte Arbeitsplätze - nach der während der anrechnungsfähigen Dienstzeit überwiegend ausgeübten Tätigkeit bezogen hatte, falls dies günstiger ist. Liegt das durchschnittliche monatliche Entgelt der letzten fünf anrechnungsfähigen Dienstjahre höher, so gilt dieses.

(2) Entgelt für Mehrarbeit einschließlich Zuschläge, Zuschläge für Schichtarbeit, auch soweit sie in einer Verdienst- oder Einkommenssicherung enthalten sind, vermögenswirksame Leistungen, tarifliche und betriebliche Sonderzahlungen, Urlaubs- und Jubiläumsgeld, Urlaubsabgeltung oder dergl. bleiben sowohl bei der Ermittlung des

Richtwertes als auch des Individualeinkommens außer Ansatz.

Für Belegschaftsmitglieder, die im Laufe ihrer anrechnungsfähigen H-Dienstzeit mindestens zehn Jahre drei- oder vierschichtig gearbeitet und dafür Zuschläge erhalten haben, die nach den gesetzlichen Regelungen von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung befreit waren, erhöht sich das Individualeinkommen bei mindestens fünf Jahren kontinuierlicher Arbeitsweise um 20 %, in den übrigen Fällen um 5 %. Wenn während der dreischichtigen (nicht kontinuierlichen) Arbeitsweise regelmäßig während der tariflichen Normalarbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang Sonntagsarbeit geleistet wurde, so beträgt die Erhöhung unter sonst gleichen Voraussetzungen 10 %.

(3) Die Rente pro Dienstjahr beträgt DM 5,00 bezogen auf den Richtwert. Für jedes volle 1 %, um das das Individualeinkommen des Rentenberechtigten im Durchschnitt der letzten zwei Jahre höher oder niedriger war als der Richtwert, erhöht oder ermäßigt sich die Rente pro Dienstjahr im gleichen Verhältnis.

Als Mindestrente wird DM 3,60 pro Dienstjahr gewährt.

(4) Belegschaftsmitglieder, deren Individualeinkommen ohne Berücksichtigung von Schichtzuschlägen (§ 5 Abs. 2 Unterabs. 2) oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhalten für diese Einkommensteile anstelle der vorerwähnten Regelungen (§ 5 Abs. 1 - 3) für jedes volle 1 %, um das das Individualeinkommen die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, einen Betrag in Höhe von DM 16,20 bezogen auf eine Dienstzeit von 40 Jahren. Beträgt die Dienstzeit weniger als 40 anrechnungsfähige Dienstjahre, so vermindert sich der Betrag von DM 16,20 im Verhältnis der anrechnungsfähigen Dienstjahre zu 40 Jahren.

§ 6 Altersrente

(1) Altersrente wird ab Vollendung des 65. Lebensjahres nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt, weiblichen Belegschaftsmitgliedern ab Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn und solange sie Altersruhegeld als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Die Altersgrenze für Frauen wird entsprechend den Regelungen des § 41 Sozialgesetzbuch VI schrittweise auf die Vollendung des 65. Lebensjahres angehoben.

...

§ 11 Nichtgewährung und Ruhen von Renten, Anrechnung von Einkünften

...

(3) Die Rente ruht soweit sie zusammen mit Altersruhegeld (ohne Berücksichtigung eines Rentenzugangsfaktors - § 77 Sozialgesetzbuch VI), Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente oder Übergangsgeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung 90 % (bei Witwen-, Witwer- und Waisenrenten einen ihrem Anteil an den Alters-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten aus dieser Pensionsordnung entsprechenden Teil) des rentenfähigen Einkommens übersteigt.“

Das Verhältnis der KBV PO 77 und 87 regelten die Konzernbetriebsvereinbarungen vom 1. Dezember 1986 (KBV N1) sowie vom 15. Mai 1991 (KBV N2) jeweils in der Fassung vom 13. März 1992. Die KBV N1 enthielt ua. folgende Regelungen:

5

„§ 3 Pensionsordnung 1977

Die Pensionsordnung 1977 findet Anwendung auf

- alle ehemaligen Belegschaftsmitglieder, die nach dieser Pensionsordnung in den Ruhestand getreten sind,
- alle Belegschaftsmitglieder, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Konzernbetriebsvereinbarung das 58. Lebensjahr vollendet haben oder die bis zum 31.12.1986 in den Ruhestand treten,
- alle übrigen Belegschaftsmitglieder, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Konzernbetriebsvereinbarung in den Diensten des H-Unternehmens stehen mit der Maßgabe, daß die bis zum 31.12.1986 erworbenen Anwartschaften nach § 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung errechnet und festgeschrieben werden.

Die Entwicklung des rentenfähigen Einkommens vom 01.01.1987 bis zum Zeitpunkt des Versorgungsfalles wird entsprechend dem Verhältnis der unter der Pensionsordnung 1977 zurückgelegten Dienstzeit zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglichen Dienstzeit berücksichtigt.

Im übrigen tritt die Pensionsordnung 1977 für diesen Personenkreis mit Ablauf des 31.12.1986 außer Kraft.

§ 4 Pensionsordnung 1987

Die Pensionsordnung 1987 findet Anwendung auf

- alle Belegschaftsmitglieder, die nach dem 31.12.1986 in das H-Unternehmen eintreten,
- alle übrigen Belegschaftsmitglieder des H-Unternehmens, soweit nicht in § 3 etwas anderes bestimmt ist, mit der Maßgabe, daß sich deren Anwartschaften und Werksrenten für den Zeitraum ab Inkrafttreten der Konzernbetriebsvereinbarung nach dieser Pensionsordnung bemessen.“

Die KBV N2 sah ua. folgende Regelungen vor:

6

„1. Wird eine Werksrente sowohl nach der Pensionsordnung 1977 (PO 77) als auch nach der Pensionsordnung 1987 (PO 87) berechnet, gilt unter Berücksichtigung des § 3, 3. Spiegelstrich der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.1986 folgendes:

- Im ersten Schritt wird die nach der PO 77 maximal erreichbare Rente bezogen auf das 65. Lebensjahr errechnet. Es wird das maßgebliche rentenfähige Einkommen zum Stichtag 31.12.1986 (§ 5 Abs. 3 und 4 PO 77) zugrunde gelegt und dabei die Entwicklung des rentenfähigen Einkommens vom 01.01.1987 bis zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles entsprechend dem Verhältnis der unter der PO 77 zurückgelegten Dienstzeit zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglichen Dienstzeit berücksichtigt.

Der sich daraus ergebende Rentenbetrag - unter Berücksichtigung der Mindestrente gemäß § 5 (2) PO 77 von DM 2,50 pro Dienstjahr - ist in dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit bis zum 31.12.1986 zu der möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu quotieren. Die bei der Quotierung zu berücksichtigende ununterbrochene Betriebszugehörigkeit umfaßt auch die Zeit der Ausbildung bei einem der H-Unternehmen.

- Im zweiten Schritt wird der Steigerungsbetrag nach der PO 87 bezogen auf die Betriebszugehörigkeit ab dem 01.01.1987 bis zum Eintritt des Rentenfalles errechnet. Dabei werden der Richtwert und das Individualeinkommen gemäß § 5 Abs. 1 PO 87 zum Stichtag des Ausscheidens zugrunde gelegt. Dabei sind

mindestens DM 3,60 pro Dienstjahr gemäß § 5 (3) PO 87 anzusetzen.

- Im dritten Schritt werden die im ersten und zweiten Schritt errechneten Rententeile addiert. Der sich daraus ergebende Rentenbetrag ist als Zwischenergebnis Bestandteil der nachfolgenden Obergrenzenbetrachtung.
- Im vierten Schritt wird der errechnete Rentenbetrag gemäß § 5 der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.1986 an der in § 11 Abs. 3 der PO 77 festgelegten Versorgungsobergrenze gemessen und ggfs. gekürzt.

Bei der Festlegung der Versorgungsobergrenze ist das rentenfähige Einkommen nach § 5 Abs. 3 und 4 der PO 77 bezogen auf den Stichtag des Ausscheidens maßgebend. Übersteigt der errechnete Rentenbetrag zuzüglich der zum Zeitpunkt des Rentenfalles tatsächlich gezahlten Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung - bei Altersruhegeld jedoch ohne Berücksichtigung eines Rentenzugangsfaktors (§ 77 Sozialgesetzbuch VI) - unter Berücksichtigung des § 11 Abs. 3 PO 77 die Versorgungsobergrenze, so wird er um den Betrag gekürzt, um den die Gesamtversorgung aus dem errechneten Rentenbetrag und der gesetzlichen Rente - bei Altersruhegeld wiederum ohne Berücksichtigung eines Rentenzugangsfaktors - die Obergrenze übersteigt.

- Im fünften Schritt werden - falls es sich um ein flexibles Altersruhegeld handelt - die Kürzungen nach § 11 (7) PO 77 sowie PO 87 auf den ermittelten Rentenbetrag angewandt.
- Im sechsten Schritt werden die Vorschriften über die Mindestrenten nach § 11 Abs. 6 PO 77 (für Zeiten bis 31.12.1986) und § 11 Abs. 7 PO 87 (für Zeiten ab 01.01.1987) beachtet.

Der danach sich ergebende Rentenbetrag ist die Werksrente, Hinterbliebene erhalten davon den für sie vorgesehenen Vomhundertsatz.

2. Die in Absatz 1 getroffene Regelung gilt für die ab 01.01.1987 eingetretenen und die zukünftigen Rentenfälle, in denen sowohl die PO 77 als auch die PO 87 Anwendung findet. Ergibt sich gemäß der Berechnung nach Absatz 1 eine höhere Werksrente als bislang festgesetzt, ist der Differenzbetrag rückwirkend ab Renteneintritt nachzuzahlen.“

Vom 1. Juli 1997 bis zum 31. Dezember 1997 war der Kläger vorübergehend bei der H P GmbH beschäftigt. Ende August 2020 trat er in den Ruhestand und bezieht seitdem von der Beklagten eine betriebliche Altersversorgung iHv. 180,76 Euro brutto monatlich.

7

Der Kläger hat geltend gemacht, seine betriebliche Altersversorgung sei ausschließlich nach der KBV PO 77 zu berechnen. Diese sei nicht wirksam durch die KBV PO 87 abgelöst worden. Ein außergewöhnlich hoher Rückstellungsbedarf könne die Ablösung nicht rechtfertigen. Die Beklagte habe nur zu den konzernweiten Rückstellungen vorgetragen, nicht aber zu denen der H S AG. Das Gesamtkonzept zur Kosteneinsparung sei nicht erläutert worden, das Einsparvolumen durch die KBV PO 87 nicht schlüssig. Die Beklagte sei als Rechtsnachfolgerin der H S AG passiv legitimiert. Sein Arbeitsvertrag vom 10. Juli 1986 sei nicht aufgehoben, sondern ab Januar 1998 bei der K H S AG fortgeführt worden.

8

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

9

1. an ihn 4.649,12 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 517,68 Euro seit dem 2. September 2020, 2. Oktober 2020, 2. November 2020, 2. Dezember 2020, 2. Januar 2021, 2. Februar 2021, 2. März 2021, 2. April 2021 sowie dem 2. Mai 2021 zu zahlen;
2. an ihn ab dem 1. Juni 2021 monatlich weitere 517,68 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 2. des jeweiligen Kalendermonats zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, es sei verfehlt, den Wegfall oder die Begrenzung künftig erdienbarer Zuwächse vom Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe abhängig zu machen. Solche Gründe hätten für die Ablösung der KBV PO 77 durch die KBV PO 87 vorgelegen. Hierfür sei eine konzerneinheitliche Betrachtung geboten. Nach den in Auftrag gegebenen Gutachten sei prognostiziert worden, dass sich die Pensionsrückstellungen bei Weiterführung der KBV PO 77 bis zum Jahr 2003 von 1,5 Milliarden auf 3,3 Milliarden DM erhöht hätten. Bei der Umstellung des Versorgungswerks auf die KBV PO 87 seien die Rückstellungen nach 20 Jahren um 1,6 Milliarden DM geringer ausgefallen. Der H-Konzern habe sich aufgrund der Stahlkrise

10

in existentiellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten befunden. Der Dotierungsrahmen der KBV PO 77 sei davon bestimmt gewesen, in fast 80 vH der Fälle wegen der eingreifenden Limitierung nur eine Mindestrente von 2,50 DM je Dienstjahr zu zahlen. Das bestehende Versorgungswerk habe sich in der Form einer Gesamtversorgung fehlentwickelt, weil sich die Verhältnisse durch das 20. und 21. Rentenanpassungsgesetz grundlegend geändert hätten, was 1977 niemand vorhergesehen habe. Daher habe man sich bei der KBV PO 87 für ein Festbetragssystem ohne Berücksichtigung der gesetzlichen Rente entschieden. Ferner hätten sich die Gerechtigkeitsvorstellungen zur Funktion der betrieblichen Altersversorgung geändert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageansprüche weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 12

I. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht nicht annehmen, die betriebliche Altersrente des Klägers sei nur für die Zeit vom 1. Oktober 1986 bis 31. Dezember 1986 nach den Bestimmungen der KBV PO 77 zu berechnen, ab dem 1. Januar 1987 hingegen nach den Bestimmungen der KBV PO 87. 13

1. Zwar konnte die KBV PO 77 nach der für Betriebsvereinbarungen geltenden Zeitkollisionsregel grundsätzlich durch die gleichrangige KBV PO 87 abgelöst werden. 14

- a) Nach dem vom Senat aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes entwickelten dreistufigen Prüfungsschema bedarf es bei der verschlechternden Neuregelung einer Versorgungsordnung jedoch unterschiedlich gewichtiger Gründe für eine Ablösung (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57; vgl. zuletzt BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 51 ff., BAGE 178, 1; 9. Mai 2023 - 3 AZR 226/22 - Rn. 38 ff.*). Der unter Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Der Eingriff setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus dynamischen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für eine Verschlechterung der Berechnungsgrundlagen für dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten sind schließlich sachlich-proportionale Gründe erforderlich (*vgl. BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - aaO; 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 28, BAGE 166, 136*). 15
- b) Hieran hält der Senat auch angesichts der von der Beklagten erhobenen Einwände fest. 16
- aa) Der Schutz der noch nicht erdienten Zuwächse rechtfertigt sich daraus, dass bei einer verschlechternden Neuregelung die Versorgungsplanung der Arbeitnehmer negativ betroffen wird, die sie an den einmal versprochenen und zu erwartenden Steigerungen ausgerichtet haben (*vgl. BAG 8. Dezember 1981 - 3 ABR 53/80 - zu B III 1 b der Gründe, BAGE 36, 327*). Daran ändert es nichts, dass die Arbeitnehmer grundsätzlich mit einer auch verschlechternden Ablösung der auf einer Betriebsvereinbarung gründenden Versorgungsordnung rechnen müssen. Sie erbringen ihre Arbeitsleistung im Vertrauen darauf, dass die ursprünglich versprochenen Steigerungen im Grundsatz beibehalten werden. Schließt die Versorgungszusage den Erwerb von Ansprüchen in den ersten Monaten der Beschäftigung nicht aus, ist dieses Vertrauen auch vom ersten Tag an geschützt. Aus der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG ergibt sich insoweit entgegen 17

der Auffassung der Beklagten kein Wertungswiderspruch. Die Wartezeit betrifft allein die Frage, ab wann der allgemeine Kündigungsschutz gilt.

bb) Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, der Kläger sei zu einer Zeit eingestellt worden, als bereits Verhandlungen über eine Neuregelung des Versorgungssystems schwebten, hat das Landesarbeitsgericht darin zu Recht keinen Grund gesehen, ihm Vertrauensschutz zu versagen. Es hat darauf abgestellt, dass die Beklagte für eine Unrichtigkeit der Angaben des Klägers, ihm sei versichert worden, dies würde für ihn bei einem Vertragsschluss im Jahr 1986 keine Auswirkungen haben, keinen Beweis angetreten habe. Dem ist die Beklagte nicht mit einer Verfahrensrüge entgegengetreten. 18

cc) Der Umstand, dass im Streit mit dem einzelnen Arbeitnehmer darüber, ob eine Ablösung wirksam erfolgt ist, der Arbeitgeber ggf. noch Jahrzehnte später darlegen muss, welche Gründe es für die Ablösung gab, vermag entgegen der Ansicht der Beklagten kein Absehen von den Anforderungen zu begründen. In der betrieblichen Altersversorgung erstrecken sich die relevanten Sachverhalte typischerweise auf beträchtliche zurückliegende Zeiträume. Das dreistufige Prüfungsschema war in der Rechtsprechung im Übrigen auch im Zeitpunkt der Ablösung der KBV PO 77 durch die KBV PO 87 bereits anerkannt. 19

2. Zu Recht ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, die abändernde KBV PO 87 habe weder in den vom Kläger zum Ablösungstichtag bereits erdienten und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelten Teilbetrag (erste Stufe) noch in die sich bis dahin dienstzeitunabhängig aus dynamischen Berechnungsfaktoren ergebende erdiente Dynamik (zweite Stufe) eingegriffen. Ersteres hat auch der Kläger nicht geltend gemacht. An einem Eingriff in die erdiente Dynamik fehlt es, weil die dem Kläger gewährte Betriebsrente mit 180,76 Euro monatlich über dem zum 31. Dezember 1986 erdienten und dynamisierten Teilbetrag iHv. 20,54 Euro monatlich liegt (*vgl. zur Berechnung BAG 20. Juni 2023 - 3 AZR 231/22 - Rn. 34 f.*). 20

3. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht ferner gemeint, bei der Prüfung sachlich-proportionaler Gründe für eine verschlechternde Regelung der noch 21

nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse (dritte Stufe) sei im konkreten Fall auf die tatsächlichen Umstände und wirtschaftlichen Verhältnisse im Konzern abzustellen.

a) Bei einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung legt der Arbeitgeber fest, für welchen Personenkreis die geplante Leistung gedacht ist und auf welcher Ebene sie erbracht wird (*BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 42*). Er kann den Leistungszweck so bestimmen, dass er nur mit einer unternehmensübergreifenden Regelung erreichbar ist (*vgl. BAG 18. Oktober 1994 - 1 ABR 17/94 - zu B II 1 der Gründe*). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Konzernleitung die freiwillige Leistung nur konzerneinheitlich gewähren will (*vgl. BAG 26. April 2005 - 1 AZR 76/04 - zu I 1 a der Gründe, BAGE 114, 286*). Soll die Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung konzernweit einheitlich geregelt werden, ist insoweit gemäß § 58 Abs. 1 iVm. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats eröffnet (*vgl. grundlegend BAG 19. März 1981 - 3 ABR 38/80 - zu B 1 b der Gründe*). Die zwischen Konzernbetriebsrat und Konzernleitung geschlossenen Konzernbetriebsvereinbarungen gelten nach § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend für alle Arbeitsverhältnisse in den Konzernunternehmen (*BAG 22. Januar 2002 - 3 AZR 554/00 -; Fitting BetrVG 32. Aufl. § 58 Rn. 35*).

b) Soll eine solche konzerneinheitliche Regelung verändert und abgelöst werden, kann der Konzernarbeitgeber erneut entscheiden, die Versorgung nur konzernweit einheitlich abzuändern. Anderenfalls wäre er gezwungen, die konzerneinheitliche Versorgung einzustellen, teilweise zu kündigen und damit den konzernweiten Versorgungszweck zu verändern (*BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 32, 44, 47, BAGE 173, 138*). Sollen konzerneinheitlich die Berechnungsgrundlagen für die künftigen Zuwächse verschlechtert werden, müssen hierfür deshalb auch konzernbezogene sachlich-proportionale Gründe vorliegen. Es genügen dafür weder auf ein konzernangehöriges Unternehmen bezogene Gründe, noch steht der Umstand, dass bei einem der konzernangehörigen Unternehmen isoliert betrachtet keine solchen Gründe vorliegen, einer konzernweit verschlechternden Regelung entgegen, wenn entsprechende Gründe

bezogen auf den gesamten Konzern gegeben sind. Die wirtschaftliche Betätigung des konzernangehörigen Versorgungsschuldners wird insoweit durch die Bedürfnisse des Konzerns bestimmt (*BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 28*).

- c) Das für die Errichtung eines Konzernbetriebsrats erforderliche Abhängigkeitsverhältnis nach § 17 Abs. 1 AktG - also die Möglichkeit des herrschenden Unternehmens, unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf das beherrschte Unternehmen auszuüben (*vgl. Fitting BetrVG 32. Aufl. § 54 Rn. 13*) - begründet sowohl den konzernweiten Geltungsgrund einer Konzernbetriebsvereinbarung als auch die konzernweite Änderungsbefugnis, wenn der Konzern und sein unternehmerisches Handeln betroffen sind. Auf die Grundsätze des Berechnungsdurchgriffs kommt es nicht an (*BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 29*). Es geht auch nicht darum, unter welchen Voraussetzungen eine lediglich unternehmensweit geltende Versorgungsordnung mit Blick auf mögliche Konzernverflechtungen auf Unternehmensebene verschlechtert werden kann (*vgl. dazu BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 26, 28*). 24
- d) Sollen die Versorgungsaufwendungen konzernweit abgesenkt werden, muss der Arbeitgeber als Versorgungsschuldner vortragen, wegen welcher konkret konzernweit wirkender wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine finanzielle Entlastung des Konzerns interessengerecht war und weshalb die Schmälerung der künftigen Zuwächse nicht außer Verhältnis zum Anlass stand (*BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 55*). 25
- e) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, bei der konzernweiten Ablösung der KBV PO 77 durch die KBV PO 87 habe es sich um einen solchen Konzernsachverhalt gehandelt. Die durch die KBV PO 77 schon bislang konzernweit geregelte betriebliche Altersversorgung sollte einheitlich für den gesamten Konzern durch die KBV PO 87 abgelöst werden. Eine Verschlechterung war nicht etwa nur für die Beschäftigten eines oder mehrerer Unternehmen des Konzerns vorgesehen. 26

4. Auch von den Obersätzen des Senats zu den sachlich-proportionalen Gründen ist das Berufungsgericht im Grundsatz zutreffend ausgegangen. Als sachlich-proportionale Gründe im Konzern kommen - entsprechend den Anforderungen auf Unternehmensebene - nachvollziehbare, aner kennenswerte Gründe in Betracht, die einen vernünftig handelnden Konzernarbeitgeber zu einer Verschlechterung der noch zu erdienenden Zuwächse der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer veranlassen können (*vgl. BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 52, BAGE 178, 1*).

a) Sachliche Gründe können sich insbesondere aus einer - schon eingetretenen oder prognostizierten - negativen wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns ergeben (*vgl. BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 42*). Negative wirtschaftliche Entwicklungen können aus den Konzerngesellschaften auf den gesamten Konzern ausstrahlen. Eine Änderung des Versorgungssystems kann Teil eines Konzepts zur Sanierung des Konzerns sein. Eine langfristige Substanzgefährdung oder eine dauerhaft unzureichende Eigenkapitalverzinsung sind nicht erforderlich. Zur Rechtfertigung der Verschlechterung bedarf es auch nicht eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans. Ebenso wenig ist es notwendig, dass Maßnahmen zur Kosteneinsparung ausgeschöpft sind, bevor eine Schmälerung künftiger Zuwächse vorgenommen wird. Es geht nur darum, die Willkürfreiheit der Verschlechterung zu belegen (*BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 73*). Es müssen wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Konzernarbeitgeber entsprechend reagieren darf (*BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 52, BAGE 178, 1*). Der bloße Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern reicht nicht aus. Vielmehr sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Einzelnen darzulegen. Anderweitige Sanierungsmöglichkeiten müssen zumindest erwogen worden sein und ihre Unterlassung plausibel erläutert werden. Maßnahmen, die auf den ersten Blick dem Sanierungszweck zuwiderlaufen, müssen einleuchtend sein (*BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 53, aaO; 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 74*).

b) Neben den wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Konzerns kann eine bereits eingetretene oder prognostizierte negative Entwicklung auch nur des Versorgungssystems aufgrund unvorhersehbarer Umstände einen sachlichen Grund darstellen (vgl. *ausf. Steinmeyer RdA 2005, 345; Höfer BetrAVG I/Höfer Stand März 2024 Arbeitsrecht Rn. 339.1 ff.; Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs BetrAVG 8. Aufl. Anh. § 1 Rn. 636*). 29

aa) Dies ist etwa anzunehmen, wenn eine erhebliche, zum Zeitpunkt der Schaffung des Versorgungswerks unvorhersehbare Mehrbelastung eingetreten oder zu erwarten ist, die etwa auf Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht zurückzuführen ist. Der Anstieg der Kosten ist anhand eines Barwertvergleichs festzustellen, der bezogen auf den Ablösestichtag einerseits und den Tag der Schaffung des Versorgungswerks andererseits vorzunehmen ist. Einzubeziehen ist ein identischer Personenbestand, nämlich die Gesamtheit der anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer, denen zum Ablösestichtag eine Versorgung nach den Regeln zugesagt war, die verändert werden soll. Maßgebend für die Durchführung des Barwertvergleichs sind die Rechnungsgrundlagen und anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik. Für den Vergleich ist der aktuelle Barwert - dh. der Barwert der Pensionsverpflichtungen aus dem anzupassenden Versorgungswerk nach der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rechtslage zum Ablösestichtag - dem Ausgangsbarwert - dh. dem Barwert der Pensionsverpflichtungen aus dem Versorgungswerk nach der bei dessen Schaffung maßgeblichen Rechtslage - gegenüberzustellen (BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 39; vgl. auch 8. Dezember 2020 - 3 AZR 65/19 - Rn. 36 f., BAGE 173, 155). 30

bb) Zwar erlauben gestiegene Pensionsrückstellungen dem Unternehmer für sich genommen keinen Eingriff in die Versorgung, da sie (nur) dazu dienen, Gewinne bis zur Fälligkeit der einzelnen Rentenbeiträge als Betriebskapital - und zwar in Gestalt von Fremdkapital - zu verwenden (BAG 8. Dezember 2020 - 3 AZR 65/19 - Rn. 25, 29 f., BAGE 173, 155). Ein sachlicher Grund kann aber vorliegen, wenn sich die Pensionslasten und damit die Pensionsrückstellungen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erheblich erhöhen. Soweit 31

diese Erhöhung nicht von Anfang an bei der Schaffung des Versorgungswerks absehbar oder einkalkuliert war, kann ein vernünftiger Unternehmer hierauf reagieren. Das hat der Senat etwa in einem Fall eines außergewöhnlich hohen Rückstellungsbedarfs und aus den bei Fortbestand der Versorgung außerordentlich und - im Vergleich zu den aktiven Bezügen - ganz unverhältnismäßig ansteigenden Versorgungslasten angenommen (*vgl. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu III 2 c der Gründe*).

cc) Soll zudem der Versorgungsaufwand insgesamt verringert werden, sind 32
zusätzliche wirtschaftliche oder nicht-wirtschaftliche Gründe erforderlich (*BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu III 2 c der Gründe*).

dd) Für die Rechtfertigung bedarf es keiner Äquivalenzstörung, die gemäß 33
§ 313 BGB eine Befugnis zur Anpassung eines Versorgungswerks wegen Störung der Geschäftsgrundlage ergeben kann (*vgl. dazu BAG 8. Dezember 2020 - 3 AZR 65/19 - Rn. 20, BAGE 173, 155*). Die Beklagte macht eine solche Störung nicht geltend.

c) Die Verschlechterung muss proportional sein. Das ist der Fall, wenn sie 34
mit dem sachlichen Grund kompatibel ist (*BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 66, BAGE 133, 181*). Dabei geht es nicht um eine Verhältnismäßigkeitsprüfung im engeren Sinne. Vielmehr müssen der Regelungszweck und der Kürzungsumfang in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen (*vgl. BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 54, BAGE 178, 1*). Der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk muss sich im Fall einer bereits eingetretenen oder prognostizierten negativen wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns nachvollziehbar in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ausgerichtetes Gesamtkonzept einpassen (*vgl. BAG 22. April 1986 - 3 AZR 496/83 - zu III 2 b der Gründe, BAGE 51, 397*). Der Eingriff ist proportional, wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter schmälert, als dies ein vernünftiger Konzernarbeitgeber zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte (*BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 58, BAGE 166, 136*). Eine Verschlechterung der Berechnungsgrundlagen für die noch nicht verdienten Zuwächse ist bei

einer Fehlentwicklung des Versorgungswerks jedenfalls dann proportional, wenn der neue Dotierungsrahmen bezogen auf einen vergleichbaren Personenkreis dem ursprünglichen Dotierungsrahmen bei vorhersehbarer Entwicklung entspricht (*BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 39*).

d) Ein Anzeichen sowohl für ein sachliches Änderungsbedürfnis als auch für die Proportionalität der ablösenden Regelung im Konzern kann in der Mitbestimmung durch den Konzernbetriebsrat liegen (*BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 72 f., BAGE 133, 181*). Dem Konzernarbeitgeber und dem Konzernbetriebsrat stehen bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrundeliegenden tatsächlichen Gegebenheiten, der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen sowie bei der mitbestimmten Ausgestaltung des Gesamtkonzepts eine Einschätzungsprärogative und ein Beurteilungsspielraum zu (*vgl. BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 58, BAGE 166, 136*).

e) Der Vertragsarbeitgeber - denn nur er wird regelmäßig von den Versorgungsberechtigten in Anspruch genommen - hat für die negative wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns substantiiert darzutun, wie das notwendige Einsparvolumen im Konzern ermittelt worden ist und in welchem Umfang die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung zur Kosteneinsparung beigetragen hat. Hierzu hat er die anderen Maßnahmen im Einzelnen darzulegen, die zur Kosteneinsparung getroffen wurden (*BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 45*). Auf entsprechenden Einwand des Arbeitnehmers muss er erläutern, weshalb anderweitige Maßnahmen zur Reduzierung der Kosten im Konzern nicht getroffen worden sind (*BAG 12. November 2013 - 3 AZR 510/12 - Rn. 52*), und unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick dem Ziel der Kostenreduzierung zuwiderlaufen, erklären (*BAG 10. November 2015 - 3 AZR 390/14 - Rn. 37; 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 38, BAGE 150, 147*). Beruft sich der Arbeitgeber auf eine Fehlentwicklung des Versorgungssystems, hat er diese durch einen Barwertvergleich darzulegen.

f) Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der sachlich-proportionalen Gründe einschließlich der Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände ist grundsätzlich Sache des Berufungsgerichts. Sie kann in der Revision nur da-

rauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder bei der gebotenen Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind und ob das Ergebnis in sich widersprüchlich ist (*BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 65, BAGE 178, 1*).

5. Gemessen an diesen Grundsätzen hält die Annahme des Berufungsgerichts, bei der gebotenen konzernbezogenen Betrachtung hätten sachlich-proportionale Gründe für die verschlechternde Regelung der künftigen Zuwachsraten vorgelegen, einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Es fehlt an Feststellungen, die geeignet sind, die vorgenommene Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu tragen. 38

a) Nach dem Berufungsurteil bleibt, soweit das Landesarbeitsgericht wirtschaftliche Schwierigkeiten des Konzerns angenommen haben sollte, offen, welche „unmittelbaren oder mittelbaren“ Auswirkungen der Stahlkrise auf die H AG es zugrunde gelegt hat. Es hat zwar für nachvollziehbar gehalten, dass die wirtschaftliche Betroffenheit der H S AG auf die Konzernmutter „durchschlage“. Allein der Umstand, dass der Geschäftsbereich Stahl mehr als ein Drittel des Gesamtumsatzes der H AG ausgemacht und es sich bei der H S AG um ein hundertprozentiges Tochterunternehmen gehandelt habe, vermag indes keinen Aufschluss darüber zu geben, von welchen Auswirkungen das Landesarbeitsgericht konkret ausgegangen ist. Diese Unklarheit wird dadurch noch verstärkt, dass das Berufungsgericht sodann allein die prognostizierte Entwicklung bei den sog. Pensionsrückstellungen als „ausschlaggebend“ angesehen hat. 39

b) In Bezug auf diese Würdigung bleibt zudem unklar, ob tatsächlich Rückstellungen oder steigende Versorgungslasten gemeint sind. Auch ist nicht festgestellt, worauf der prognostizierte starke Anstieg der Rückstellungen zurückzuführen war. Dem in Bezug genommenen Gutachten lassen sich nur dessen Ergebnisse entnehmen, ohne dass diese erläutert würden. Es fehlt zudem an Feststellungen, auf der Basis welcher Beschäftigtenzahlen der prognostizierte Anstieg der Lasten ermittelt wurde. Des Weiteren fehlt es an der Feststellung der 40

Tatsachen für die Würdigung, es liege „auf der Hand“, dass die prognostizierte nahezu Verdoppelung der Rückstellungslasten in 15 Jahren die H AG zum Gegensteuern veranlassen durfte. Worauf sich die Einschätzung gründet, die „mittelfristige Verdoppelung oder jedenfalls ein starker Anstieg der Rückstellungslasten (sei) potenziell geeignet (gewesen), die Leistungsfähigkeit der H AG zu überfordern“, ist ebenfalls nicht mit Tatsachen unterlegt.

c) Bei der Prüfung der Proportionalität der Einsparungen lässt das Berufungsurteil eine nachvollziehbare Würdigung dazu vermissen, inwiefern sich diese in ein plausibles Konzept zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten einfügten. Hierfür genügt nicht der Hinweis, mit Blick auf den bei der H S AG geplanten Stellenabbau fehle es an einem Sonderopfer der künftigen Betriebsrentner. Auf welche sonstigen Einsparmaßnahmen infolge des „Arbeitsprogramms 1986“ das Berufungsgericht insoweit abstellt, ist nicht nachvollziehbar. Ohne jegliche Feststellung, in welcher Größenordnung die übrigen Einsparmaßnahmen Entlastungen bringen sollten, kann nicht beurteilt werden, ob die Reduktion der Versorgungslasten um 1,6 Milliarden DM in 20 Jahren eine kompatible Beschränkung der Versorgungszusagen bedeutete. 41

d) Soweit das Landesarbeitsgericht schließlich gemeint hat, für das Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe spreche zudem, dass der Konzernbetriebsrat die Umstellung mitgetragen habe, wird zwar im Ansatz zutreffend auf die Einschätzungsprärogative der (Konzern-)Betriebsparteien abgestellt. Dies entbindet aber nicht von der Prüfung, auf welchen tatsächlichen Umständen die ver schlechternde Regelung nachvollziehbar gründete. 42

II. Der Senat kann auf der Basis der bisherigen Feststellungen nicht selbst abschließend in der Sache entscheiden. 43

1. Die Klage ist nicht abweisungsreif. Es steht bislang nicht fest, dass die Beklagte nicht passivlegitimiert für den erhobenen Anspruch und die Klage daher abzuweisen wäre. 44

2. Ebenso wenig steht bislang fest, ob im Zeitpunkt der Ablösung konzern- 45
bezogene sachlich-proportionale Gründe für die Verschlechterung der Berech-
nungsgrundlagen der künftigen Zuwachsraten vorlagen. Das Landesarbeitsge-
richt wird dies unter Berücksichtigung des gesamten Vorbringens der Beklagten
- ggf. nachdem es ihr Gelegenheit zu dessen Ergänzung gegeben hat - erneut
zu prüfen haben.

a) Soweit das Berufungsgericht bisher angenommen hat, dass keine sach- 46
lich-proportionalen Gründe wegen einer Fehlentwicklung des Versorgungssys-
tems vorlagen, hat es darauf abgestellt, das 20. und 21. Rentenanpassungsge-
setz könne für sich genommen „die von der Beklagten vorgetragene Fehlentwick-
lung nicht rechtfertigen“, und hat hierfür ua. auf die Senatsentscheidung vom
17. März 1987 (- 3 AZR 64/84 - *BAGE 54, 261*) verwiesen. Dabei hat es ver-
kannt, dass nach dieser Entscheidung die Änderung des Sozialversicherungs-
rechts durch das 20. und 21. Rentenanpassungsgesetz lediglich „noch nicht“ als
„triftiger Grund zum Eingriff in bereits erdiente Besitzstände“ anerkannt werden
konnte (*BAG 17. März 1987 - 3 AZR 64/84 - zu II 3 c (3) der Gründe, aaO*). Hier
geht es schon nicht um einen Eingriff auf der zweiten Stufe. Zudem hat die Be-
klagte geltend gemacht, das Ausmaß der Veränderung der Verhältnisse durch
das 20. und 21. Rentenanpassungsgesetz habe 1977 niemand vorhergesehen.
Der Dotierungsrahmen der KBV PO 77 sei davon bestimmt gewesen, in fast
80 vH der Fälle wegen der eingreifenden Limitierung nur eine Mindestrente von
2,50 DM je Dienstjahr zu zahlen. Im Übrigen lag die Rechtfertigung auf der dritten
Stufe aus Sicht des Senats im damals entschiedenen Fall insbesondere im Hin-
blick auf die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeberin nahe (*BAG 17. März 1987
- 3 AZR 64/84 - zu II 4 der Gründe, aaO*).

b) Die Beklagte hat sich außerdem auf geänderte Gerechtigkeitsvorstellun- 47
gen der (Konzern-)Betriebsparteien zur Funktion der betrieblichen Altersversor-
gung berufen. Auch in diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht
nicht alle relevanten Umstände in den Blick genommen, soweit es darin keinen
ausreichenden Grund für die Ablösung der KBV PO 77 durch die KBV PO 87 ge-
sehen hat. Ein Versorgungssystem mit Elementen der Gesamtversorgung kann

bei sinkenden Sozialversicherungsrenten einen Systemwechsel geboten erscheinen lassen, der zugleich zu einer generationengerechteren Verteilung führt, wenn anderenfalls die Gewährleistung der bisherigen Versorgungshöhe für Neueintritte zur Disposition steht. Voraussetzung ist allerdings, dass der Dotierungsrahmen im Wesentlichen gleichbleibt und der Eingriff für die nachteilig betroffene Arbeitnehmergruppe proportional ist (*BAG 13. Oktober 2020 - 3 AZR 246/20 - Rn. 49*). Entscheiden sich die (Konzern-)Betriebsparteien gegen eine Schließung des Versorgungswerks für Neueintritte, ist dies unter dem Aspekt der Generationengerechtigkeit angemessen zu würdigen (*vgl. BAG 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 72, BAGE 178, 1*).

c) Für die zu prüfende Proportionalität ist zudem darauf hinzuweisen, dass sich die KBV PO 87 nicht vollständig vom Endgehaltsbezug der KBV PO 77 löst. 48

aa) Die KBV PO 77 sah einen Anteil von 0,30 vH des Endgehalts pro Dienstjahr vor. Die KBV PO 87 geht nicht zu einem reinen Baustein- oder Beitragssystem über: Zum einen bleibt die Dienstzeit weiterhin maßgeblich. Nach § 5 Abs. 1 KBV PO 87 wird zum anderen ein Richtwert für die Bemessung der Rente angesetzt. Dieser Richtwert ist als Durchschnitt aller Einkommen im Konzern weiterhin dynamisiert. Zwar wird für jedes Dienstjahr zunächst ein Betrag iHv. 5,00 DM für die Betriebsrente zugrunde gelegt. Allerdings wird der Betrag für jedes volle Prozent, das das Entgelt über dem dynamisierten Richtwert liegt, um ein weiteres Prozent gemäß § 5 Abs. 3 Satz 2 KBV PO 87 erhöht. Wenn der Arbeitnehmer im Endgehalt das Doppelte des Richtwerts verdient, erhält er 10,00 DM Rente pro Beschäftigungsjahr. Damit behält die KBV PO 87 weiterhin einen modifizierten Endgehaltsbezug, was die Verschlechterung der erdienbaren Zuwächse abmildert. Zudem kann der Rentenwert nur auf 3,60 DM absinken. Schließlich werden Sonderbeiträge für Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze gezahlt, § 5 Abs. 4 KBV PO 87, und besondere Schichtarbeit und entsprechender Verdienst zusätzlich als versorgungsfähig gewertet. 49

bb) Der Systemwandel ist damit nicht so tiefgreifend, wie der Kläger meint. Zwar wirkt er sich bei ihm wegen seiner sehr kurzen Beschäftigungsdauer unter der KBV PO 77 stark aus. Allerdings ist sein Vertrauen wegen der kurzen Be- 50

schäftigungsdauer unter der KBV PO 77 auch nicht so schutzwürdig wie das Vertrauen der zum Stichtag langjährig Beschäftigten. Bei diesen greift uU ein Bestandsschutz, der für rentennahe Jahrgänge (58. Lebensjahr am 1. Januar 1987 vollendet) einen Systemwechsel ausschließt, § 3 KBV N1 und KBV N2.

III. Die Kostenentscheidung - auch über die Kosten der Revision - bleibt 51 dem Berufungsgericht vorbehalten.

Rachor

Waskow

Roloff

Sengelmann

Bindl