

*Aktuarielles Glossar*

# Änderung von Versorgungszusagen

---

Köln, 13. September 2017

Die Änderung von Versorgungszusagen kann durch unterschiedliche Motive veranlasst sein, hierzu zählen zum Beispiel Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen oder wirtschaftliche Gründe des Arbeitgebers. Da die betriebliche Altersversorgung einen Entgeltcharakter hat, unterliegen Änderungen je nach ihrer Zielrichtung und den Auswirkungen unterschiedlichen Anforderungen. Während Zusageverbesserungen sowie die Schließung eines Versorgungswerkes für Neueintritte ab einem bestimmten Stichtag unproblematisch einseitig seitens des Arbeitgebers möglich sind, sind bei Verschlechterungen die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zu beachten.

### **Was ist das richtige Änderungsinstrument?**

Ob und wie Versorgungszusagen geändert werden können, hängt zunächst von der Rechtsnatur der Zusagen ab. Hierbei ist zwischen kollektiv- und individualrechtlichen Zusagen zu unterscheiden.

Kollektivrechtliche Zusagen, wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, können grundsätzlich einvernehmlich durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung bzw. einen nachfolgenden Tarifvertrag geändert werden. Bei Verschlechterungen durch Betriebsvereinbarung ist die sogenannte „3-Stufen-Theorie“ des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu beachten. Diese findet zwar bei Verschlechterungen durch Tarifvertrag keine (unmittelbare) Anwendung, allerdings sind auch hier die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Während reine Einzelzusagen grundsätzlich nur einzelvertraglich, also mit Zustimmung des Arbeitnehmers, geändert werden können, ist bei individualrechtlichen Zusagen mit kollektivem Bezug (insbesondere Gesamtzusage und vertragliche Einheitsregelung) nach neuester Rechtsprechung auch die verschlechternde Änderung durch Betriebsvereinbarungen möglich. Hierbei ist allerdings wiederum die „3-Stufen-Theorie“ zu beachten.

### **Was besagt die „3-Stufen-Theorie“ des BAG?**

Für Verschlechterungen durch Betriebsvereinbarung hat das BAG zum Schutz betrieblicher Versorgungsrechte die „3-Stufen-Theorie“ entwickelt. Diese beruht auf den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes und legt je nach Eingriffstiefe unterschiedliche Rechtfertigungsmaßstäbe an. Somit gilt, je stärker in Besitzstände des Versorgungsberechtigten eingegriffen wird, desto höher sind die Anforderungen an die Eingriffsgründe. Der Schutz kann dabei sogar zukünftige Anwartschaftszuwächse umfassen (3. Stufe), was den schwächsten Eingriff darstellt und damit auch die relativ schwächsten Eingriffsgründe erfordert. Die 1. Besitzstandsstufe bezeichnet die zeitanteilig erworbene Anwartschaft zum Zeitpunkt des Eingriffs und die 2. Besitzstandsstufe eine ggf. auf die Anwartschaft der 1. Stufe entfallende Dynamik, wie dies beispielsweise bei endgehaltsabhängigen Zusagen der Fall ist.