

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 10. November 2015
- 3 AZR 395/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:101115.U.3AZR395.14.0

I. Arbeitsgericht Karlsruhe

Urteil vom 18. September 2009
- 9 Ca 278/09 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 28. März 2014
- 14 Sa 39/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Ablösung einer Versorgungsordnung - Drei-Stufen-Prüfungsschema - Begriff der sachlich-proportionalen Gründe - Anforderungen an die Substantiierung

Bestimmungen:

BetrAVG § 1 Ablösung, § 2 Abs. 1 und Abs. 5, § 16

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 323/13 -

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 395/14
14 Sa 39/13
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. November 2015

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die eh-

renamtliche Richterin Knüttel und den ehrenamtlichen Richter Aschenbrenner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 28. März 2014 - 14 Sa 39/13 - aufgehoben.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, nach welcher Versorgungsordnung sich die Versorgungsansprüche des Klägers im Versorgungsfall richten. 1

Der im Juni 1957 geborene Kläger war seit dem 1. September 1973 Arbeitnehmer der B AG Karlsruhe. Bei dieser galt zuletzt die von der B AG und dem Gesamtbetriebsrat der B AG abgeschlossene „Ruhegeldordnung über Gesamtversorgung“ (im Folgenden RO B). Die RO B bestimmt in ihrer ab dem 30. Mai 1986 geltenden Fassung ua.: 2

„§ 1

Versorgungsgrundsätze

1. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend Mitarbeiter genannt) der B AG, die vor dem 01.01.1981 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der B AG eingetreten sind, erhalten, sofern und solange ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte* der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit beträgt und sie ihre Tätigkeit bei der B AG hauptberuflich und gegen festes Entgelt ausüben, nach Maßgabe dieser Ruhegeldordnung lebenslänglich Ruhegeld, wenn sie bis zum Versorgungsfall in den Diensten der B AG gestanden haben.

...

- * Protokollnotiz: Falls infolge Änderung der allgemeinen Rechtslage (Gesetze, Verordnungen, Rechtsprechung) diese Bestimmung allgemeinen Versorgungsgrundsätzen nicht mehr entspricht, sind die Vertragsparteien bereit, über eine Änderung der Ruhegeldordnung insoweit zu verhandeln.

...

§ 3

Arten der Versorgung und Entstehen von Versorgungsansprüchen

1. Die Versorgung umfaßt:
 - a) Altersruhegeld
- ...
2. Versorgungsansprüche entstehen, wenn die Wartezeit erfüllt ist und der Versorgungsfall eingetreten oder der Mitarbeiter bzw. frühere Mitarbeiter verstorben ist.

§ 4

Wartezeit

1. Die Wartezeit ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter nach Vollendung seines 20. Lebensjahres zehn Jahre bei der B AG beschäftigt war.

...

§ 5

Versorgungsfall

1. Der Versorgungsfall tritt ein, wenn ein Mitarbeiter
 - ...
 - d) Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 5 RVO, § 25 Abs. 5 AVG erhält. Die Versorgung beginnt mit dem 1. des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet;

...

§ 6

Ruhegeld im Regelfall

1. Das Ruhegeld beträgt mit Erfüllung der Wartezeit (§ 4) 35 v. H. des ruhegeldfähigen Einkommens bei Vollzeitbeschäftigung. Es erhöht sich ab dem vollendeten zehnten ruhegeldfähigen Dienstjahr für jedes weitere Dienstjahr bis zum vollendeten 25. Dienstjahr um 2 v. H. des ruhegeldfähigen Einkommens und von da ab um 1 v. H. des ruhegeldfähigen Einkommens bis zum Höchstsatz von 75 v. H. Hierbei wird der Steigerungssatz eines angebrochenen Dienstjahres nach Kalendermonaten errechnet; angebrochene Kalendermonate sind als volle Monate zu rechnen.

...

§ 7

Ruhegeldfähige Dienstzeit

1. Als ruhegeldfähig gilt die Zeit, während der ein Mitarbeiter nach Vollendung seines 20. Lebensjahres
 - a) bei der B AG in einem Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis stand;

...

§ 8

Ruhegeldfähiges Einkommen

1. Maßgebend für die Höhe des Ruhegeldes und der Hinterbliebenenversorgung ist das zuletzt bezogene monatliche ruhegeldfähige Einkommen (Abs. 2 a). Jedoch wird das durchschnittliche ruhegeldfähige Einkommen (Abs. 2 a) der letzten drei Jahre zugrunde gelegt, wenn das Resultat günstiger ist. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt als ruhegeldfähiges Einkommen die Vergütung, die der Errechnung der Teilzeitvergütung zugrunde liegt.

...

§ 10

Anrechnung auf das Ruhegeld

1. Auf das Ruhegeld werden angerechnet:
 - a) Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, ...
5. Die Jahresnettoversorgung (Betriebsrente und die nach § 10 Abs. 1 anrechenbaren sonstigen Versorgungsbezüge) eines Ruhegeldempfängers darf

100 % des Jahresnettoeinkommens eines vergleichbaren Mitarbeiters im aktiven Dienst mit gleichem ruhegeldfähigem Einkommen bei 13,25 Monatsvergütungen nicht übersteigen.

...

§ 23

Inkrafttreten und Kündigung

1. Diese Ruhegeldordnung tritt mit Wirkung vom 01.01.1981 in Kraft und gilt erstmals für Versorgungsfälle von Mitarbeitern und ihren Hinterbliebenen, die nach dem 31.05.1986 eintreten.“

Die B AG fusionierte im Jahr 1997 mit der E Schwaben AG zur E AG (im Folgenden E AG). Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging später auf die E S GmbH, die ab Dezember 2004 als E Support GmbH firmierte, ein dem E-Konzern angehörendes Unternehmen über. Die E Support GmbH wurde als übertragender Rechtsträger aufgrund Verschmelzungsvertrags vom 18. März 2014 im Wege der Verschmelzung zur Aufnahme auf die E E AG verschmolzen. Die Verschmelzung wurde am 30. April 2014 in das Handelsregister eingetragen. Die E E AG wiederum wurde als übertragender Rechtsträger aufgrund Verschmelzungsvertrags vom 18. März 2014 mit der Beklagten, der E AG, verschmolzen. Die Verschmelzung wurde ebenfalls am 30. April 2014 in das Handelsregister eingetragen. Dadurch wurde die Beklagte Arbeitgeberin des Klägers.

3

Gegenstand des Unternehmens der Beklagten war bis zum 30. April 2014 „die Leitung einer Gruppe von Unternehmen, die insbesondere in den Wirtschaftszweigen Energieversorgung, Wasserversorgung und Entsorgung tätig sind, und zwar einschließlich Erzeugung bzw. Gewinnung oder Beschaffung, Übertragung und Verteilung bzw. Transport, Vertrieb und Handel sowie der Erbringung von Dienstleistungen in diesen Geschäftsfeldern“. Im E-Konzern war ein Konzernbetriebsrat nicht gebildet.

4

Die E AG erstellte im Jahr 2003 unter dem Namen „TOP FIT“ ein „Ergebnisverbesserungs- und Sparprogramm“, dessen Ziel die konzernweite Einsparung von 1 Mrd. Euro jährlich war, wozu der gesamte Personalbereich mit

5

350 Mio. Euro beitragen sollte. Auf die betriebliche Altersversorgung sollten 10 Mio. Euro entfallen.

Die E S GmbH kündigte mit Schreiben vom 23. September 2003 gegenüber dem Gesamtbetriebsrat „sämtliche Regelwerke über betriebliche Altersversorgung“. In anderen konzernangehörigen Gesellschaften gingen die Arbeitgeber vergleichbar vor. Am 26. November 2004 schlossen die Beklagte und ihre Tochtergesellschaften, darunter auch die E S GmbH, und die bei diesen bestehenden (Gesamt-)Betriebsräte die „Betriebsvereinbarung zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung“ (im Folgenden BV Neuordnung). Diese lautet auszugsweise:

6

„Präambel

Am 23.09.2003/19.05.2004 bzw. 30.09.2003/29.06.2004 hatten die Vorstände/Geschäftsführer der Gesellschaften die Betriebsvereinbarungen zur firmenfinanzierten betrieblichen Altersversorgung gekündigt. Zum 01.10.2003/02.10.2003 sind die operativen NWS-Gesellschaften auf die spiegelbildlichen E-Gesellschaften verschmolzen worden. ...

Im Juni 2004 haben die Verhandlungskommissionen der Gesellschaften der E sowie des Arbeitskreises Energie der Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte der E-Gesellschaften Verhandlungen zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung aufgenommen. In der Verhandlungsrunde vom 19.07.2004 haben sich die Verhandlungskommissionen auf die nachfolgende Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung geeinigt, durch welche die Wirkungen der Kündigungen zugunsten der betroffenen Mitarbeiter nicht eintreten werden.

Die Verhandlungskommissionen sowie die Parteien dieser Betriebsvereinbarung gehen davon aus, dass mit dieser Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Sicherung der Finanzierbarkeit der betrieblichen Versorgungsleistungen im Sinne des Ergebnisverbesserungs-Programms Top-Fit geleistet wird und zugleich die Eingriffe in die bestehenden Versorgungsanwartschaften in moderater und sozial verträglicher Weise erfolgen.

Dies vorausgeschickt regeln die Parteien Folgendes:

A. Neuordnung der Anwartschaften nach den einzelnen Ruhegeldordnungen (RO)

...

4. Betriebsvereinbarung vom 19.12.2001 über die Ruhegeldordnung für Mitarbeiter, die vor dem 01.01.1981 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der B AG eingetreten sind

4.1 Die Wirkungen der Kündigung vom 23.09.2003/19.05.2004 (dort Buchstabe C) werden einvernehmlich zum 31.12.2004 nicht eintreten.

4.2 Statt dessen werden die Anwartschaften der nach der oben genannten Betriebsvereinbarung berechtigten Mitarbeiter für die Zukunft wie folgt von der Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung abgekoppelt:

4.2.1 Für jeden nach der oben genannten Betriebsvereinbarung berechtigten Mitarbeiter erfolgt eine Berechnung der im Alter 65 erreichbaren Gesamtversorgung nach Maßgabe der Regelungen der oben genannten Betriebsvereinbarung und auf Basis des individuellen ruhegeldfähigen Einkommens (im Sinne des § 8 der oben genannten Betriebsvereinbarung) des Mitarbeiters zum Zeitpunkt 31.12.2004.

Die anzurechnende Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird auf Basis einer individuellen Rentenauskunft mit Stand 31.12.2004 im Rahmen dieser Berechnung auf Alter 65 hochgerechnet und sodann angerechnet bzw. die Gesamtversorgung limitiert. Für sonstige gemäß der RO in die Anrechnung bzw. Limitierung einzubeziehende Renten ist die garantierte Leistung zu berücksichtigen. Bei Leistungen aus befreienden Lebensversicherungen entspricht dies der Garantieleistung zuzüglich der bis zum 31.12.2004 angefallenen Gewinnanteile.

Das auf diese Weise errechnete erreichbare Ruhegeld wird als Prozentsatz des individuellen ruhegeldfähigen Einkommens des Mitarbeiters zum 31.12.2004 (festgeschriebener Versorgungsprozentsatz) ausgewiesen und jedem betroffenen Mitarbeiter im zweiten Halbjahr 2005 schriftlich mitgeteilt, sofern eine Rentenauskunft auf der Basis eines geklärten Rentenkontos bzw. Nachweise über die Höhe der sonstigen anzurechnenden Ren-

ten vorliegen.

- 4.2.2 Bei Eintritt eines Versorgungsfalles stellt der festgeschriebene Versorgungsprozentsatz die Berechnungsgrundlage für das Ruhegeld bzw. die Hinterbliebenenleistungen dar:

Der festgeschriebene Versorgungsprozentsatz wird bei Eintritt des Versorgungsfalles mit dem individuellen ruhegeldfähigen Einkommen des betroffenen Mitarbeiters im Zeitpunkt des Versorgungsfalles multipliziert.

Der auf diese Weise berechnete Betrag stellt das Ruhegeld bei Inanspruchnahme ab Alter 65 sowie das Ruhegeld bei Erwerbsminderung dar.

...

Eine zusätzliche Brutto- oder Nettolimitierung im Sinne von § 10 der oben genannten Betriebsvereinbarung erfolgt bei keinem der oben genannten Versorgungsfälle.

...

B. Allgemeine Regelungen für sämtliche Anwartschaften nach den oben unter Ziffern 1 bis Ziffer 14 aufgeführten Ruhegeldordnungen

1. Fortgeltung der bisherigen Regelungen im Übrigen
Soweit nicht oben unter A. Ziffern 1 bis 14 etwas anderes geregelt ist, finden die Regelungen der oben unter A. Ziffern 1 bis 14 aufgeführten Betriebsvereinbarungen für die Anwartschaften der nach diesen Betriebsvereinbarungen jeweils berechtigten Mitarbeiter unverändert Anwendung.
2. Höchstbegrenzung
Für sämtliche Neuregelungen der Versorgungsanwartschaften nach A. Ziffern 1 bis 14 gilt grundsätzlich, dass der einzelne Mitarbeiter bzw. dessen Hinterbliebene im Versorgungsfall höchstens 100 % der betrieblichen Versorgungsleistungen erhalten, welche er/sie ohne Berücksichtigung der vorliegenden Betriebsvereinbarung nach der jeweils einschlägigen Gesamt-/ Betriebsvereinbarung (Ruhegeldordnung) im jeweiligen Versorgungsfall erhalten hätte.

3. Rentennahe Jahrgänge

Für die Versorgungsfälle, welche nach den oben unter A. Ziffern 1 bis 13 aufgeführten Betriebsvereinbarungen bis zum 31.12.2009 eintreten sowie für sämtliche Frühruhestands- und Altersteilzeitfälle, bei denen bis zum 30.06.2004 ein Antrag auf Abschluss eines entsprechenden Vertrages gestellt wurde, gilt die für den jeweiligen Mitarbeiter einschlägige Gesamt-/ Betriebsvereinbarung (Ruhegeldordnung) in unveränderter Form fort, ohne Berücksichtigung der vorliegenden Betriebsvereinbarung und ohne Berücksichtigung der Kündigungen vom 23.09.2003/19.05.2004 bzw. 30.09.2003/29.06.2004.

C. Ab 01.01.2005 neu eintretende Mitarbeiter

...

E. In-Kraft-Treten und Kündigungsfrist

Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt zum 01.01.2005 in Kraft und ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar.“

Mit Schreiben vom 6. November 2006 teilte die E Support GmbH dem Kläger seinen auf der Grundlage der BV Neuordnung festgeschriebenen Versorgungsprozentsatz mit 26,80 vH mit.

7

Unter dem 15. Januar 2013 gab der Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstands der Beklagten für diese und alle Konzerngesellschaften, die die BV Neuordnung unterzeichnet hatten, folgende „**Erklärung** Zur Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung vom 26. November 2004“ ab:

8

„Es wird bestätigt, dass im Rahmen der Neuregelung der Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung durch die ‚Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung‘ vom 26.11.2004 bezogen auf die Änderungsregelungen zu den Gesamtversorgungssystemen (Ziffern A 4, A 5, A 8, A 9, A 11), es von Anfang an die gemeinsame Vorstellung der Betriebsparteien war, dass in jedem Fall der zeitratierliche dynamische Besitzstand gewährleistet ist.

Insoweit wird nochmals bestätigt, dass arbeitgeberseits zugesichert ist, dass im Versorgungsfall mindestens der dynamische Besitzstand auf Basis der tatsächlichen Entwicklung des individuellen ruhegeldfähigen Einkommens und der tatsächlichen Entwicklung der individuellen gesetzlichen Rente, berechnet nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ohne Festschreibeeffekt nach § 2 Abs. 5 BetrAVG bezogen auf den Neuordnungszeitpunkt (31.12.2004) aufrechterhalten wird.“

Gegen die Änderung der Versorgungsbestimmungen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Klage gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihm bei Eintritt des Versorgungsfalls eine betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage der RO B zu gewähren; zumindest dürfe sein Versorgungsanspruch den Betrag nicht unterschreiten, der nach der RO B entsprechend seiner Beschäftigungsdauer auf der Grundlage des ruhegeldfähigen Einkommens verdient wurde. Durch die BV Neuordnung seien seine Ansprüche aus der RO B nicht wirksam abgelöst worden. Die Neuordnung greife nicht nur in dienstzeitabhängige Steigerungsbeträge ein, sondern auch in die erdiente Dynamik, ohne dass hierfür triftige Gründe bestünden. Es lägen schon keine sachlich-proportionalen Gründe, die einen Eingriff in dienstzeitabhängige Steigerungsbeträge rechtfertigen könnten, vor. Nach der RO B habe er darauf vertrauen dürfen, bei Eintritt des Versorgungsfalls einschließlich der gesetzlichen Rente insgesamt über 75 vH der zuletzt erzielten Vergütung verfügen zu können. Nach der Neuregelung müsse er demgegenüber mit Einbußen rechnen.

9

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm bei Eintritt des Versorgungsfalls eine betriebliche Altersversorgung auf Grundlage der Ruhegeldordnung der B AG Karlsruhe vom 30. Mai 1986 zu bezahlen,

hilfsweise

festzustellen, dass sein Versorgungsanspruch denjenigen Betrag nicht unterschreiten darf, der nach der Ruhegeldordnung der B AG in der Fassung vom 30. Mai 1986 entsprechend seiner zurückgelegten Beschäftigungsdauer und auf Grundlage des ruhegeldfähigen Einkommens ge-

10

mäß § 8 der genannten Ruhegeldordnung verdient wurde.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Ansicht vertreten, die Versorgungsansprüche des Klägers richteten sich nach der BV Neuordnung. Diese habe die RO B wirksam abgelöst. Die BV Neuordnung greife weder in den verdienten Teilbetrag noch in die verdiente Dynamik ein. Für den Fall, dass die Ablösung zu einem Eingriff in die verdiente Dynamik führen sollte, werde anerkannt, dass dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls jedenfalls der dynamische Mindestbesitzstand gemäß der tatsächlichen Entwicklung seines ruhegeldfähigen Einkommens sowie gemäß der tatsächlichen Entwicklung seiner Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in der Zeit zwischen dem Neuordnungstichtag und dem Versorgungsfall zustehe. Für einen Eingriff in die noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse stünden ihr sachlich-proportionale Gründe zur Seite. Die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung durch die BV Neuordnung sei Teil des Maßnahmenpakets, das sie im Jahr 2003 im Rahmen des „TOP FIT“-Ergebnis-verbesserungs- und Sparprogramms für den Konzern aufgelegt habe. Der E-Konzern habe sich in den Jahren 2003 und 2004 in einer äußerst ungünstigen wirtschaftlichen Lage befunden. Die konzernweite Eigenkapitalquote sei in den Jahren 1998 bis 2003 kontinuierlich gesunken. Die Nettoverschuldung des Konzerns habe sich zum Ende des Jahres 2003 auf 1,8 Mrd. Euro belaufen. Die E-Aktie sei kontinuierlich gefallen, wegen der von der E gehaltenen eigenen Aktien habe die konkrete Gefahr der Überschuldung und damit der Insolvenz bestanden. Vor diesem Hintergrund sei der Beschluss gefasst worden, das „TOP FIT“-Programm aufzulegen. Ziel dieses Programms sei es in erster Linie gewesen, die Eigenkapitalquote wieder auf ein gesundes Maß zurückzuführen. Von dem Gesamteinsparvolumen iHv. 1 Mrd. Euro jährlich habe ein Betrag iHv. 650 Mio. Euro aus Sachaufwand und ein Betrag iHv. 350 Mio. Euro aus Personalaufwand generiert werden können. Mit den Betriebsräten sei im Verlauf der Verhandlungen für die betriebliche Altersversorgung ein Einsparvolumen iHv. 10 Mio. Euro jährlich ausgehandelt worden. Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Ablösung der RO B durch die BV Neuordnung käme es ausschließlich auf die wirtschaftli-

11

che Lage des Konzerns an. Sachlich-proportionale Gründe für den Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe ergäben sich zudem aus dem Umstand, dass der Betriebsrat an der Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung mitgewirkt habe. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass das Niveau der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung zurückgegangen und deshalb auch eine Fehlentwicklung im Versorgungswerk eingetreten sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit dem erstinstanzlich ausschließlich gestellten Hauptantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem vom Kläger zweitinstanzlich gestellten Hilfsantrag im ursprünglichen Berufungsverfahren stattgegeben. Der Senat hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf die Revision der Beklagten mit Urteil vom 15. Januar 2013 (- 3 AZR 710/10 -) aufgehoben und den Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Im neuen Berufungsverfahren hat das Landesarbeitsgericht der Klage neuerlich mit dem Hilfsantrag stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Klageabweisung. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte der Klage nicht stattgegeben werden. Ob die zulässige Klage begründet ist, kann vom Senat allerdings nicht abschließend beurteilt werden; den Parteien ist Gelegenheit zu ergänzendem Vortrag zu geben. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). Dem steht nicht entgegen, dass der Senat das frühere Berufungsurteil aufgehoben hat und sowohl das Landesarbeitsgericht als auch das Bundesarbeitsgericht im weiteren Verfahren nach § 563 Abs. 2 ZPO an die damalige rechtliche Beurteilung gebunden sind. Der erkennende Senat hat zwischenzeitlich mit Urteilen vom

13

9. Dezember 2014 (- 3 AZR 323/13 - ua.) und vom 16. Juni 2015 (- 3 AZR 390/13 - ua.) den unbestimmten Rechtsbegriff der sachlich-proportionalen Gründe präzisiert und damit seine Rechtsprechung geändert. Das lässt die Bindungswirkung nach § 563 Abs. 2 ZPO entfallen (vgl. BAG 15. September 2009 - 3 AZN 404/09 - Rn. 12; 20. März 2003 - 8 AZR 77/02 - zu II 2 a aa der Gründe).

I. Die Klage ist zulässig. Dies hat der Senat im Urteil vom 15. Januar 2013 (- 3 AZR 710/10 - Rn. 12 ff.) bereits verbindlich entschieden; die neue Rechtsprechung des Senats betrifft diesen Punkt nicht. 14

II. Ob die Klage begründet ist, kann vom Senat nicht abschließend entschieden werden. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht erkannt, dass die BV Neuordnung nicht in den verdienten Teilbetrag der vom Kläger nach der RO B erworbenen Betriebsrentenanwartschaft eingreift. Zudem führt eine Anwendung der BV Neuordnung im Fall des Klägers nicht zu einem Eingriff in die erdiente Dynamik. Soweit das Landesarbeitsgericht allerdings angenommen hat, der Eingriff in die noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse sei nicht durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt, hält dies einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff der sachlich-proportionalen Gründe verkannt und infolgedessen zu hohe Anforderungen an die Substantiierung des Vorbringens der Beklagten gestellt. Ob ein möglicher Eingriff in die noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt ist, kann vom Senat auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedoch nicht abschließend entschieden werden. Den Parteien ist vielmehr Gelegenheit zu neuem Vorbringen zu geben. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). 15

1. Regeln - wie hier - mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt zwar das Ablösungsprinzip. Danach löst eine neue Betriebsvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (*st. Rspr., vgl. ua. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe mwN, BAGE 103, 187*). Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 18*). Deshalb unterliegen Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken, einer entsprechenden Rechtskontrolle (*vgl. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - aaO; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 99, 75*).

a) Die bei Einschnitten in Betriebsrentenanwartschaften zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (*BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - Rn. 30*). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbeitrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen eingeschränkt oder entzogen werden. Der Eingriff setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (*vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 25, BAGE 141, 259*).

b) Ob eine spätere Betriebsvereinbarung in Besitzstände eingreift und deshalb eine Überprüfung anhand des dreistufigen Prüfungsschemas erforder-

lich ist, kann nur im jeweiligen Einzelfall und auf das Einzelfallergebnis bezogen festgestellt werden (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 26, BAGE 141, 259; 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 36). Dazu ist es erforderlich, die Versorgungsansprüche bzw. -anwartschaften nach den beiden unterschiedlichen Versorgungsordnungen zu berechnen und einander gegenüberzustellen. Deshalb kann insbesondere bei endgehaltsbezogenen Versorgungszusagen regelmäßig erst beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis festgestellt werden, ob mit der ablösenden Neuordnung in bestehende Besitzstände eingegriffen wird. In diesen Fällen kann regelmäßig erst zu diesem Zeitpunkt beurteilt werden, welche Versorgungsordnung sich als günstiger erweist (vgl. für einen Eingriff in die erdiente Dynamik BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 128/01 - BAGE 100, 105).

2. Die BV Neuordnung lässt den unter Geltung der RO B im Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdienten und nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelten Teilbetrag der Versorgungsanwartschaft des Klägers zum Ablösungstichtag 31. Dezember 2004 unberührt (vgl. ausführlich BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 710/10 - Rn. 23). 19

3. Eine Anwendung der BV Neuordnung führt auch nicht zu einem Eingriff in die erdiente Dynamik der Betriebsrentenanwartschaft des Klägers. 20

a) Zwar kann es durch die BV Neuordnung grundsätzlich zu einem Eingriff in die erdiente Dynamik kommen. Die BV Neuordnung greift zwar nicht in den Berechnungsfaktor „Endgehalt“ ein. Der Endgehaltsbezug der Versorgungszusage nach der RO B bleibt vielmehr bei der ablösenden BV Neuordnung vollständig erhalten. Allerdings verändert die BV Neuordnung die Dynamik der Versorgungszusage insoweit, als sie den Ruhegeldanspruch von der weiteren Entwicklung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abkoppelt und damit jedenfalls diesen variablen Berechnungsfaktor nicht fortschreibt. Die ursprünglich gegebene Zusage eines Ruhegeldes, das zusammen mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Gesamtversorgung iHv. 75 vH des letzten ruhegeldfähigen Einkommens erreicht, besteht damit nicht mehr (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 710/10 - Rn. 25). 21

b) Im Streitfall führt die Anwendung der BV Neuordnung allerdings nicht zu einem Eingriff in die erdiente Dynamik des Klägers. Die Beklagte hat nicht nur ausdrücklich „anerkannt“, „dass dem Kläger im Versorgungsfall jedenfalls der dynamische Mindestbesitzstand gemäß der tatsächlichen Entwicklung seines ruhegeldfähigen Einkommens sowie gemäß der tatsächlichen Entwicklung seiner Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in der Zeit zwischen Neuordnungsstichtag und Versorgungsfall zusteht“. Sie hat zudem eine Ablichtung der unter dem 15. Januar 2013 vom Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstands der Beklagten für diese und alle Konzerngesellschaften, die die BV Neuordnung unterzeichnet hatten, abgegebenen Erklärung vorgelegt. Diese Zusicherungen muss die Beklagte nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) gegen sich gelten lassen (vgl. auch BAG 19. Januar 2011 - 3 AZR 111/09 - Rn. 36). Damit ist sichergestellt, dass dem Kläger im Versorgungsfall mindestens der dynamische Besitzstand auf der Basis der tatsächlichen Entwicklung seines individuellen ruhegeldfähigen Einkommens und der tatsächlichen Entwicklung seiner gesetzlichen Rente, berechnet nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ohne Festschreibeeffekt nach § 2 Abs. 5 BetrAVG, für die Zeit vom Neuordnungsstichtag 1. Januar 2005 bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zusteht (BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 26).

4. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der - damit allein mögliche - Eingriff in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse sei nicht durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt, hält dies einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Ausfüllung des Rechtsbegriffs der sachlich-proportionalen Gründe durch das Landesarbeitsgericht entspricht nicht der Konturierung, die der Senat zwischenzeitlich durch die Urteile vom 9. Dezember 2014 (- 3 AZR 323/13 - ua.) und vom 16. Juni 2015 (- 3 AZR 390/13 - ua.) vorgenommen hat. Infolgedessen hat es die Anforderungen an die Substantiierung des Vorbringens der Beklagten überspannt. Ob ein möglicher Eingriff in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt ist, kann vom Senat nicht abschließend entschieden werden. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und

zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

a) Die BV Neuordnung könnte - hiervon gehen sowohl die Parteien als auch das Landesarbeitsgericht aus - in künftige dienstzeitabhängige Zuwächse eingreifen. Ob ein solcher Eingriff tatsächlich vorliegt, kann zwar erst durch eine Vergleichsberechnung bei Eintritt des Versorgungsfalls sicher festgestellt werden, er ist aber nahe liegend. 24

b) Unter sachlich-proportionalen Gründen, die einen Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe rechtfertigen, sind nachvollziehbare, anerkennenswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen. Diese können auf einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung oder einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens beruhen. 25

aa) Beruft sich der Arbeitgeber auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, kommt es zwar grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, das Versorgungsschuldner ist. Ist der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden, können Verflechtungen innerhalb des Konzerns allerdings dazu führen, dass eine konzerneinheitliche Betrachtung geboten ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe auf der dritten Besitzstandsstufe, mithin für Eingriffe in die noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nehmen darf. 26

bb) Dies folgt allerdings nicht aus den Grundsätzen des Berechnungsdurchgriffs im Konzern. Der Berechnungsdurchgriff spielt im vorliegenden Verfahren keine Rolle; er scheidet bereits nach seinem Inhalt und seinem Zweck aus. Der Berechnungsdurchgriff führt dazu, dass der Versorgungsschuldner, der selbst zur Betriebsrentenanpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht imstande ist, dennoch die Betriebsrente anpassen muss, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, dessen wirtschaftliche Lage er sich zu rechnen lassen muss, eine Anpassung zulässt. Mithilfe des Berechnungsdurchgriffs sollen demnach nicht die Konzerne und deren Unternehmen, sondern die 27

Versorgungsberechtigten geschützt werden (vgl. etwa BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 727/07 - Rn. 16, BAGE 129, 292).

cc) Da Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse lediglich sachlich-proportionale Gründe voraussetzen, kann es dem Arbeitgeber zuzugestehen sein, auch auf seine Konzernverflechtungen und die Lage im Gesamtkonzern Rücksicht zu nehmen. Die Voraussetzungen dafür liegen ohne Weiteres dann vor, wenn - wie hier - sämtliche Anteile an dem die Versorgung schuldenden Arbeitgeber von der Führungsgesellschaft des Konzerns - hier der E AG - gehalten werden, deren ausschließlicher Unternehmensgegenstand „die Leitung einer Gruppe von Unternehmen“ ist. In einem solchen Fall ist davon auszugehen, dass die Führungsgesellschaft die Geschäftstätigkeit der konzernangehörigen Unternehmen an ihren unternehmerischen, ausschließlich auf den Konzern bezogenen Interessen ausrichtet und die konzernangehörigen Unternehmen im Interesse des Gesamtkonzerns steuert, was dazu führt, dass die wirtschaftliche Betätigung des konzernangehörigen Versorgungsschuldners ausschließlich auf die Bedürfnisse des Konzerns zugeschnitten ist.

28

c) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Eingriff in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse sei nicht durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. Zwar könne sich die Beklagte auf eine wirtschaftlich ungünstige Lage des Konzerns berufen. Es reiche jedoch nicht aus, dass sich der Konzernvorstand veranlasst gesehen habe, einer vorhandenen operativen Verlustsituation bereits im Jahr 2002 und fortgesetzt im Jahr 2003 mit einem Ergebnisverbesserungsprogramm entgegenzuwirken. Entsprechendes gelte für den vorgetragenen Anlass der angestrebten Verbesserung der Eigenkapitalquote sowie der Profitabilität des eingesetzten Kapitals, ausgedrückt in der betriebswirtschaftlichen Kennzahl ROCE (Return on Capital Employed). Es sei zwar auf der Grundlage des Vorbringens der Beklagten davon auszugehen, dass verschiedene wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Ergebnisse bzw. Kennzahlen interessengerechten Anlass zur Schaffung des Ergebnisverbesserungsprogramms „TOP FIT“ gegeben hätten. Es erscheine aber nicht plausibel und deshalb nicht sachlich gerechtfertigt und nicht verhält-

29

nismäßig, durch die BV Neuordnung die Versorgungsanwartschaften hinsichtlich der noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse einzuschränken. Gründe dafür seien von der Beklagten auch nicht dargelegt. Der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk füge sich nicht nachvollziehbar in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ausgerichtetes Gesamtkonzept ein.

Aus den von der Beklagten herangezogenen Zahlen, wie etwa der operative Verlust im Jahr 2002, der Nettoverlust im ersten Halbjahr 2003 und dessen Anwachsen bis Ende 2003, der Rückgang der Eigenkapitalquote auf nur noch 6,1 vH im Jahr 2003 sowie die im Vergleich mit den Wettbewerbern negativen Ergebnis-, Rendite- und Bilanzstrukturkennzahlen, ergebe sich nicht, weshalb ein Ergebnisverbesserungsprogramm mit einem Einsparpotential iHv. 1 Mrd. Euro jährlich geboten gewesen sei. Es fehle in diesem Zusammenhang an näheren Darlegungen zu der finanziellen Situation der Wettbewerber. Im Übrigen sei die Ertragssituation im Jahr 2004 bereits besser gewesen. Die nur in groben Zügen vorgetragene wirtschaftliche Situation sei nicht geeignet, eine Plausibilitätskontrolle durchzuführen, auch die verfolgten Ziele mit dem Einsparprogramm seien nicht plausibel. Der Vortrag der Beklagten zu den Ergebnissen mit und ohne „TOP FIT“ führe ebenfalls nicht dazu, dass das Einsparvolumen plausibel sei. Es könne folglich für das auf die betriebliche Altersversorgung entfallene Einsparvolumen von 10 Mio. Euro jährlich keine Angemessenheit und Proportionalität festgestellt werden. Es sei nicht plausibel, dass 10 Mio. Euro auf die betriebliche Altersversorgung entfielen, während sich die Gesamteinsparung im Personalbereich auf 300 Mio. Euro beliefen. Die Einsparungen im Bereich betriebliche Altersversorgung führten zu keiner aktuellen Erleichterung, da die laufenden Renten nicht gekürzt und damit allenfalls die Rückstellung für künftige Versorgungen geringer würden. Auch erschließe sich nicht, wie das angestrebte Einsparvolumen von 10 Mio. Euro im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ermittelt worden sei.

30

Die von der Beklagten vorgetragene Fehlentwicklung des Versorgungssystems rechtfertige den Eingriff ebenfalls nicht. Es reiche nicht aus, dass sich die Beklagte auf die Entwicklung der Sozialversicherungsrenten seit dem 20. und 21. Renten Anpassungsgesetz von 1977 und 1978 berufe. Die Beklagte

31

hätte konkret die finanzielle Mehrbelastung vortragen müssen, um so ggf. zur Feststellung gelangen zu können, dass die vorgenommenen Einsparmaßnahmen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügen würden.

d) Mit dieser Begründung durfte der Klage nicht stattgegeben werden. 32

aa) Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der sachlich-proportionalen Gründe ist grundsätzlich Sache des Berufungsgerichts. Sie kann in der Revision nur beschränkt darauf 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 oder ob das Ergebnis in sich widersprüchlich ist (*vgl. BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 56 mwN*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff der sachlich-proportionalen Gründe verkannt und demzufolge die Anforderungen an die Substantiierung des Vorbringens der Beklagten überspannt. Insoweit gilt (*dazu nunmehr BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - ua. und 16. Juni 2015 - 3 AZR 390/13 - ua.*): 34

(1) Beruft sich der Arbeitgeber - wie hier - auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, müssen die sachlichen Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Gewicht erreicht haben. Eine langfristig unzureichende Eigenkapitalverzinsung oder langfristige Substanzgefährdung ist nicht erforderlich. Dementsprechend liegen sachliche Gründe nicht erst dann vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens konkret gefährdet ist. Zur Rechtfertigung des Eingriffs in die betriebliche Altersversorgung bedarf es auch nicht der Feststellung einer insolvenznahen Lage (*vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 61, BAGE 133, 181*). Entscheidend ist, ob wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf (*vgl. BAG 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu III 2 c der Gründe*). Dabei kommt es nicht auf eine „vernünftige kaufmännische Beurteilung“ iSv. § 253 Abs. 1 HGB an. Ein vernünftiger Unter- 35

nehmer ist vielmehr ein nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten zum Wohle des Unternehmens Handelnder.

(2) Darüber hinaus müssen die Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung „proportional“ sein. Beruft sich der Arbeitgeber darauf, wirtschaftliche Schwierigkeiten hätten ihn veranlasst, die Kosten zu reduzieren, stehen ihm sachlich-proportionale Gründe zur Seite, wenn die Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig waren (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 42). Dies ist dann der Fall, wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift, als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans bedarf es nicht (vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 61, BAGE 133, 181). Deshalb ist es nicht erforderlich, dass die einzelnen, zur Kosteneinsparung getroffenen Maßnahmen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Vielmehr reicht es aus, dass sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst (vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 42) und die Ausgestaltung dieses Gesamtkonzepts plausibel ist (vgl. etwa BAG 12. November 2013 - 3 AZR 510/12 - Rn. 52). Anderweitige Maßnahmen zur Kosteneinsparung müssen nicht ausgeschöpft sein, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden (vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 b dd der Gründe). Unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick der Kostenreduzierung zuwiderlaufen, müssen einleuchtend sein (vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 41). Dem Arbeitgeber und insbesondere den Betriebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten und der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen eine Einschätzungsprärogative zu. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts haben sie einen Beurteilungsspielraum.

36

(3) Hiervon ausgehend hat der Arbeitgeber im Prozess substantiiert darzutun, welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen, in welchem Gesamtumfang angesichts dessen eine Kosteneinsparung aus Sicht eines vernünftigen Unternehmers geboten war und wie das notwendige Einsparvolumen ermittelt wurde. Darüber hinaus hat er sein Gesamtkonzept zu erläutern. Hierzu hat er sämtliche anderen Maßnahmen im Einzelnen darzulegen, die zur Kosteneinsparung getroffen wurden. Zudem ist vorzutragen, in welchem Umfang diese Maßnahmen bei prognostischer Betrachtung zur Einsparung beitragen und wie das auf die durchgeführten Maßnahmen entfallende Einsparpotential ermittelt wurde. Ferner ist darzutun, in welchem Umfang die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung zur Kosteneinsparung beiträgt und nach welchen Kriterien das prognostizierte Einsparvolumen ermittelt wurde. Auf entsprechenden Einwand des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber erläutern, weshalb anderweitige Maßnahmen zur Reduzierung der Kosten nicht getroffen wurden (*vgl. etwa BAG 12. November 2013 - 3 AZR 510/12 - Rn. 52*) und unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick dem Ziel der Kostenreduzierung zuwiderlaufen, erklären (*vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 41*).

37

e) Daran gemessen hat das Landesarbeitsgericht den Begriff der sachlich-proportionalen Gründe verkannt und die Anforderungen an die Substantiierung des Vorbringens der Beklagten überspannt und zu strenge Anforderungen an die Plausibilität der Maßnahmen gestellt. Es hat insbesondere den Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien nicht berücksichtigt und verkannt, dass Eingriffe in bestehende Versorgungsanwartschaften und damit einhergehende Änderungen der Versorgungsordnungen unmittelbar den Rückstellungsbedarf verringern und damit nicht erst beim Eintritt des Versorgungsfalls entlastend wirken. Ob die zulässige Klage begründet ist, weil der Beklagten keine sachlich-proportionalen Gründe für einen Eingriff in die dienstzeitabhängigen Zuwächse zur Seite standen, kann vom Senat nicht abschließend entschieden werden. Im Hinblick auf die vom Senat in den ebenfalls gegen die Beklagte geführten Rechtsstreiten, die ua. mit Urteilen vom 9. Dezember 2014 (- 3 AZR 323/13 -) und vom 16. Juni 2015 (- 3 AZR 390/13 -) vorgenommene Klarstellung und Konkretisierung des Begriffs der sachlich-proportionalen Gründe und des zu

38

ihrer Darlegung notwendigen Vorbringens des Arbeitgebers ist aus Gründen des fairen Verfahrens beiden Parteien Gelegenheit zu weiterem berücksichtigungsfähigen Vortrag zu geben.

f) Sollte es für die Beurteilung der Wirksamkeit der Ablösung auf den von der Beklagten ebenfalls geltend gemachten sachlichen Grund der Fehlentwicklung in der betrieblichen Altersversorgung ankommen, wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass von einer solchen Fehlentwicklung ausgegangen werden kann, wenn eine erhebliche, zum Zeitpunkt der Schaffung des Versorgungswerks unvorhersehbare Mehrbelastung eingetreten ist, die auf Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht beruht. Die Ermittlung des Anstiegs 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 sollen. 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 (*vgl. BAG 19. Februar 2008 - 3 AZR 290/06 - Rn. 30, BAGE 126, 1*). Jedenfalls bei geschlossenen Versorgungssystemen sind weitere externe kostenverursachende Faktoren, wie die Entgeltentwicklung und der Anstieg der Lebenserwartung, nicht zu berücksichtigen. Bei der Prüfung der Proportionalität des Eingriffs wird das Landesarbeitsgericht weiter zu berücksichtigen haben, dass nach der Neuregelung des Versorgungswerks der Gesamtbarwert für die betriebliche Altersversorgung bezogen auf den einzubeziehenden Personenkreis nicht geringer sein darf, als bei dessen Schaffung.

39

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu 40
entscheiden haben.

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Knüttel

Xaver Aschenbrenner