

Betriebs Berater

19|2026

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... 4.5.2026 | 81. Jg.
Seiten 1025–1088

DIE ERSTE SEITE

Prof. Dr. iur. Michael Stahlschmidt, M.R.F., LL.M., MBA, LL.M., RA/FAStR/
FAInsSanR/FAMedR/StB
Deutschland belegt Spitzenplätze bei der Abgabenlast

WIRTSCHAFTSRECHT

Michael Öttinger, RA, und **Dr. Carsten Schucht**, RA
BB-Rechtsprechungsreport zum Produktrecht 2025 – Teil II | 1027

STEUERRECHT

Alexander Hagen, RA/StB, und **Franz Schober**, Syndikus-StB
BB-Rechtsprechungsreport zum Investmentsteuergesetz 2025 – Teil II | 1047

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Frank J. Matzen, MRICS, CFE
Betrugsrisiken bei Closing Accounts – systemische Ursachen, Anomalien und präventive
Vertragsgestaltung durch das Closing-Account-Kontrollsystem | 1066

ARBEITSRECHT

Dr. Michael Karst, RA, und **Christine Bleeck**, RAin/FAinArbR
BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2025/2026 | 1075



Dr. Michael Karst, RA, und Christine Bleeck, RAin/FAinArbR

BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2025/2026

Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat durch seine Rechtsprechung im aktuellen Berichtszeitraum (April 2025 bis März 2026) das Rechtsgebiet der betrieblichen Altersversorgung weiterentwickelt. Schwerpunkte lagen dabei auf Fragen der tariflichen Abweichungsmöglichkeiten vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG), zur Gleichbehandlung bzw. Diskriminierung (zur Nichtberücksichtigung von Erziehungszeiten für die Leistungshöhe) sowie der Anrechenbarkeit fiktiver anderweitiger Leistungen bei Gesamtversorgungszusagen. Präzisiert hat das BAG seine Rechtsprechung zur Anpassungsprüfung laufender Leistungen, insbesondere im Hinblick auf den Entfall der Anpassungsprüfungspflicht bei Pensionskassen, die Begrenzung auf 1%-Anpassung (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG) unter Berücksichtigung der Übergangsregelung § 30c Abs. 1 BetrAVG und den gesetzlichen Insolvenzschutz bei Übernahme von Zusagen.

I. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)

1. Abweichung durch vor dem 1.1.2018 abgeschlossenen Tarifvertrag

Mit mehreren Urteilen¹ hat der 3. Senat des BAG seine seit 2024 ergangene Rechtsprechung² bestätigt, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung einschließlich des Anspruchs auf Arbeitgeberzuschuss in § 1a Abs. 1a BetrAVG auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG I) am 1.1.2018 geschlossen wurden. Der durch das BRSG I eingeführte § 1a Abs. 1a BetrAVG regelt ab dem 1.1.2019 in den externen Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart. Nach widerstreitender Rechtsprechung verschiedener Landesarbeitsgerichte (LAG) bejahte das BAG im Urteil vom 20.8.2024³, dass ein vor 2018 abgeschlossener Tarifvertrag eine Abweichung von § 1a Abs. 1a BetrAVG nach der sog. Tariföffnungsklausel (§ 19 Abs. 1 BetrAVG) darstellen und den Anspruch auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss ausschließen könne.

In den 2025 entschiedenen Fällen fanden verschiedene Tarifverträge Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse, so der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst vom 18.2.2003, der Tarifvertrag zur Altersvorsorge der Deutschen Süßwarenindustrie vom 18.4.2011, der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die private Versicherungswirtschaft vom 28.5.2002 und der Tarifvertrag der DAK-Gesundheit vom 6.12.2013 in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrags Nr. 1-2022 vom 28.2.2022. Diese Tarifverträge regelten jeweils den Anspruch auf Entgeltumwandlung für die Beschäftigten, ohne einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vorzusehen. Die Kläger verlangten von ihren Arbeitgebern zusätzlich die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts, da die schon vor Inkrafttreten des § 1a Abs. 1a BetrAVG anwendbaren Tarifverträge zur Entgeltumwandlung aus ihrer Sicht keine abweichende Regelung i. S. v. § 19 Abs. 1 BetrAVG darstellten.

Der 3. Senat wies die Klagen in den Revisionsverfahren jeweils ab und bestätigt die schon bislang vorgenommene Auslegung der Tariföffnungsklausel: Der Wortlaut, die Systematik, der gesetzgeberische Wille und der sich daraus ergebende Sinn und Zweck des § 19 Abs. 1 BetrAVG ließen nur den Schluss zu, dass bereits vor dem 1.1.2018 abgeschlossene Tarifverträge zur Entgeltumwandlung von § 1a BetrAVG, einschließlich des mit § 1a Abs. 1a BetrAVG neu geschaffenen Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss, abweichen können.⁴ Ebenfalls durch Auslegung sei zu ermitteln, ob ein Tarifvertrag Entgeltumwandlung abschließend regelt und von § 1a BetrAVG abweicht. Es genüge, dass der Tarifvertrag eigenständig – ggf. mit von § 1a BetrAVG abweichenden Regelungen z. B. zu Beantragung, zur Höhe der der Entgeltumwandlung zugänglichen Entgeltbestandteile und zu Durchführungswegen – einen Anspruch auf Entgeltumwandlung ohne einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG festlegt und damit eine von § 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung vorsehe.⁵ Dagegen bedürfe es keiner konkreten oder ausdrücklichen Abbedingung des Zulagenanspruchs oder einer darauf bezogenen oder sonstigen Kompensation. Verweist dagegen ein Tarifvertrag, der die Umwandlung tariflichen Entgelts in betriebliche Altersversorgung ermöglicht, für geldliche Ansprüche bis zur in § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG genannten Grenze auf den „Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG“, liegt darin nach Auffassung des BAG keine von § 1a BetrAVG abweichende Regelung im Sinne der Tariföffnungsklausel (§ 19 Abs. 1 BetrAVG), sondern nur die nach § 20 Abs. 1 BetrAVG zur wirksamen Umwandlung tariflicher Entgeltansprüche erforderliche Bestimmung sowie ein Verweis auf das Gesetz.⁶ Mit diesen Urteilen präzisiert das BAG seine Rechtsprechung zur Möglichkeit der Abweichung vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) auch durch vor dem 1.1.2018 abgeschlossene Tarifverträge.

1 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 53/24, AP Nr. 9 zu § 1a BetrAVG; BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 75/24, AP Nr. 10 zu § 1a BetrAVG; BAG, 26.8.2025 – 3 AZR 298/24, BeckRS 2025, 29180; BAG, 26.8.2025 – 3 AZR 31/25, AP Nr. 11 zu § 1a BetrAVG (jeweils weitgehende Parallelenentscheidungen zu führender Sache 3 AZR 286/23, BB 2025, 51 Ls.).

2 Vgl. ausführlich BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, AP Nr. 8 zu § 1a BetrAVG, BB 2025, 51 Ls.

3 BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, BB 2025, 51 Ls.

4 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 53/24, AP Nr. 9 zu § 1a BetrAVG, Rn. 17; vgl. BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, AP Nr. 8 zu § 1a BetrAVG, Rn. 11 ff., BB 2025, 51 Ls.

5 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 53/24, AP Nr. 9 zu § 1a BetrAVG, Rn. 18; vgl. BAG, 8.3.2022 – 3 AZR 362/21, BAGE 177, 257, Rn. 33, BB 2022, 1203 Ls.

6 BAG, 24.6.2025 – 3 AZR 158/24, BeckRS 2025, 29180, BB 2025, 280 Os.; vgl. Orientierungssatz 2.

2. Tarifvertrag: Erfüllung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

In einer der oben genannten Entscheidungen hat das BAG sich mit der Frage der Erfüllung des Anspruchs auf Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG im Fall einer Durchführung über eine Direktversicherung befasst.⁷ Im entschiedenen Fall besteht Streit über den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss. Die Arbeitsvertragsparteien vereinbarten 2007 eine beitragsorientierte Leistungszusage im Wege einer Direktversicherung mit monatlicher Einzahlung von 110 Euro, unter Einschluss vermögenswirksamer Leistungen (VWL) nach Haustarifvertrag (40 Euro). 2016 senkten die Parteien die Entgeltumwandlung auf 50 Euro und die VWL auf 20,51 Euro ab. Nach Kündigung des Haustarifvertrags schloss die beklagte Arbeitgeberin 2019 mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung „Option“ (im Folgenden BV Option), die eine zusätzliche Arbeitgeberleistung von 100 Euro nach Wahl zur Verwendung als Kinderbetreuungszuschuss, Fahrtkostenzuschuss, Arbeitnehmer-Entgeltumwandlung bei Mitgliedschaft im Beamtenversicherungsverein (BVV), Fortführung eines bereits bestehenden Sparvertrags sowie als Zahlung eines Brutto-Geldbetrags vorsah. Auf Wunsch der Klägerin zahlte die Beklagte von dieser „100-Euro-Option“ 40 Euro als zusätzliche Leistung – neben der Entgeltumwandlung von 50 Euro – in die Direktversicherung ein. Nach einer auf Antrag der Klägerin im November 2021 erfolgten Anhebung der monatlichen Entgeltumwandlung auf 110 Euro verlangte sie von der Beklagten ab dem 1.1.2022 – vor dem Hintergrund des dann für Altverträge in Kraft tretenden § 1a Abs. 1a BetrAVG – eine weitere Zahlung von 15 % Arbeitgeberzuschuss (also weitere 16,50 Euro) in die Direktversicherung. Die Beklagte zahlte daraufhin einen 15%igen Zuschuss auf den bisherigen monatlichen Direktversicherungsbeitrag von 90 Euro (also einen Zuschuss von 10,50 Euro), rechnete den Zuschuss aber auf die Zahlung nach der BV Option an.

Auf die Revision der Beklagten wies der 3. Senat die Klage ab und stellte fest, dass die Beklagte den Anspruch der Klägerin auf Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG in Höhe von monatlich 10,50 Euro (auf 70 Euro Entgeltumwandlung, für die die Beklagte Sozialversicherungsbeiträge gespart habe) im streitgegenständlichen Zeitraum bereits durch Zahlung von 40 Euro als Arbeitgeberzuschuss in die Direktversicherung gemäß § 362 Abs. 1, Abs. 2 BGB erfüllt habe. Sei eine Geldschuld in eine Direktversicherung des Arbeitnehmers zu leisten, werde die geschuldete Leistung mangels anderer Vereinbarung bewirkt, wenn der Arbeitgeber den Geldbetrag, den der Arbeitnehmer beanspruchen kann, in die Direktversicherung überweist. Die Erfüllung des Anspruchs trete dann – ohne Vereinbarung – als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein.⁸ § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichte den Arbeitgeber lediglich zur „Weiterleitung“ des ersparten Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen an die durchführende Versorgungseinrichtung.⁹ Diese Erfüllungswirkung tritt nach dem 3. Senat auch dann ein, wenn der – hier von den Parteien ausdrücklich als Arbeitgeberzuschuss bezeichnete Betrag von 40 Euro – zur Erfüllung eines anderen Anspruchs der Klägerin erbracht worden wäre. Die BV Option schied aber als mögliche Anspruchsgrundlage aus, da sie betriebliche Altersversorgung nicht als Verwendungszweck vorsah. Offen lassen konnte das BAG, ob der Arbeitgeber mit VWL seine Zuschusspflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG erfüllen könnte, da vorliegend keine VWL mehr geschuldet waren. Unerheblich sei auch, dass die Beklagte einen höheren Arbeitgeberzuschuss in die Direktversicherung zahlte als nach § 1a Abs. 1a BetrAVG geschuldet. Der Arbeitgeber sei nicht gehindert, höhere Zuschüsse zu erbringen.¹⁰

Weiter hat das BAG ausdrücklich offengelassen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen auf anderer Rechtsgrundlage geschuldete Leistungen des Arbeitgebers auf den Anspruch aus § 1a Abs. 1a BetrAVG „angerechnet“ werden könnten.¹¹

II. Begriff der betrieblichen Altersversorgung: Direktversicherung und biometrisches Risiko

Der 3. Senat hat anlässlich einer atypischen Fallkonstellation seine Rechtsprechung zu den Voraussetzungen für das Vorliegen einer Versorgungszusage im Durchführungsweg Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 S. 1 BetrAVG) bestätigt:¹² Vorausgesetzt ist das Versprechen einer Lebensversicherung, die vom Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen wird und aus der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen ganz oder zum Teil bezugsberechtigt sind.¹³ Im entschiedenen Fall war die Klägerin von 2008 bis zum 31.5.2022 bei dem Beklagten in einem Arbeitsverhältnis als Haushaltshilfe/-angestellte beschäftigt, zugleich lebten die Parteien von 2008 bis 2021 in einer Lebensgemeinschaft. Unter Vermittlung eines Versicherungsmaklers beantragte der Beklagte 2010 den Abschluss eines Versicherungsvertrags bei einem Lebensversicherungsunternehmen. Das Antragsformular, von beiden Parteien unterzeichnet, nannte den Beklagten als Versicherungsnehmer und die Klägerin als versicherte Person, als bezugsberechtigte Person war der Beklagte angegeben (sowohl unter der Rubrik „Versicherungsablauf“ als auch bei „Tod der versicherten Person“). Nach einem vom Versicherungsmakler angefertigten Gesprächsprotokoll im Vorfeld des Versicherungsabschlusses sollten bei Versicherungsablauf zu Lebzeiten des Beklagten alle Rechte bei diesem bleiben, im Fall seines Ablebens die Klägerin bezugsberechtigt sein. Die Klägerin macht geltend, der Beklagte habe ihr eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung erteilt und verlangt die Zahlung einer ab Vollendung ihres 64. Lebensjahres beginnenden Rente.

Das BAG hat die Revision der Klägerin gegen die Klageabweisung der Vorinstanzen zurückgewiesen. Weder aus dem Versicherungsantrag noch aus nachfolgenden Schreiben ergebe sich die Erteilung einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung, die den Beklagten verpflichten würde, der Klägerin die im Versicherungsvertrag festgelegten Leistungen zu verschaffen. Mangels Bezugsberechtigung der Klägerin stelle der abgeschlossene Lebensversicherungsvertrag keine Direktversicherung i. S. v. § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG dar. Zwar habe der Beklagte der Klägerin eine Versorgungszusage erteilt. Die zugesagte Versorgungsleistung habe aber erst im Fall seines Todes erfolgen sollen. Betriebliche Altersversorgung sei damit nicht zugesagt: Nach § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG muss die Zusage einem Versorgungszweck dienen, die Leistungspflicht nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis (Alter, Invalidität oder Tod) ausgelöst werden, und es muss sich um die

7 BAG, 24.6.2025 – 3 AZR 158/24, BeckRS 2025, 29180, BB 2025, 280 Os.; vgl. Orientierungssatz 1.

8 BAG, 24.6.2025 – 3 AZR 158/24, Rn. 16, BB 2025, 280 Os., unter Verweis auf BGH, 8.7.2021 – IX ZR 121/20, Rn. 15, BB 2021, 2369 Ls.; vgl. BAG, 25.5.2016 – 5 AZR 135/16, BAGE 155, 202, BB 2016, 2621, Rn. 31.

9 Vgl. Gesetzesbegründung in BT-Drs. 18/12612, 28.

10 BAG, 24.6.2025 – 3 AZR 158/24, Rn. 19 f., BB 2025, 280 Os.

11 BAG, 24.6.2025 – 3 AZR 158/24, Rn. 17, BB 2025, 280 Os.; vgl. auch weiterführende Hinweise der Richterinnen und Richter des BAG zu den Orientierungssätzen der Entscheidung.

12 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 118/24, AP Nr. 36 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung, BB 2025, 1971 Ls. Bestätigung von BAG, 26.6.1990 – 3 AZR 641/88, BAGE 65, 215, BB 1991, 482, unter I. 1. der Gründe.

13 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 118/24, Rn. 24, AP Nr. 36 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung, BB 2025, 1971 Ls.

Zusage eines Arbeitgebers aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses handeln.¹⁴ Da hier die Klägerin nur Ansprüche im Fall des Ablebens des Beklagten erhalten sollte, handelt es sich nach dem BAG schon deshalb nicht um eine unter das BetrAVG fallende Zusage, da das versicherte biometrische Risiko nicht die Klägerin betrifft.

III. Gleichbehandlung/AGG: Keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts bei Nichtanerkennung von Erziehungszeiten

Seine Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts und der Frage, ob die Nichtberücksichtigung von Erziehungszeiten für die betriebliche Altersversorgung eine solche darstellen kann, hat der 3. Senat bestätigt und weiterentwickelt.¹⁵ Das beim Erziehungsurlaub kraft Gesetzes eintretende Ruhen des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt – auch nach ständiger Rechtsprechung des BAG¹⁶ und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)¹⁷ – objektiv eine Anspruchsminderung bzw. einen Ausschluss. Vorliegend stritten die Parteien über die Anerkennung von Erziehungszeiten für die Gewährung einer betrieblichen Besitzstandsrente. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme fanden auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Deutschen Bundespost, ab 1990 die entsprechenden Tarifverträge Anwendung, u. a. der Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost (VersTV), der auf die Versicherungsbedingungen der Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP-Satzung) verwies. Nach der VAP-Satzung hat der Arbeitgeber monatliche Umlagen zum Arbeitsentgelt der Berechtigten an die Versorgungsanstalt abzuführen, für bestimmte Krankheitszeiten und für Mutterschutzfristen ist die Abführung von Umlagen auch für entgeltlose Zeiten vorgesehen. Anspruch auf Versorgungsrente besteht gemäß §§ 34, 35 der VAP-Satzung nach Erfüllung einer Wartezeit von mindestens fünf Jahren Versicherungszeit (Umlagemonate und Zeiten freiwilliger Versicherung). Die Beklagte führte im Rahmen der Pflichtversicherung der Klägerin die Umlagen zum Arbeitsentgelt an die Versorgungsanstalt ab, jedoch nicht für die Zeit ihres Erziehungsurlaubs (26.2.1992 bis 26.11.1996). Nach Außerkrafttreten des VersTV zum 30.4.1997 wegen Privatisierung der Deutschen Bundespost trat zum 1.5.1997 der Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstands aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung (TV BZV 1997) in Kraft. Danach wird eine sog. Besitzstandswahrungskomponente (durch spätere Fassung des TV BZV 2016 als Besitzstandsbetrag ausgestaltet) nach VersTV nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer am 30.4.1997 die Wartezeit (§ 35 der VAP-Satzung) erfüllt hat, ansonsten werden Beschäftigungsmonate vor dem 1.5.1997 mit einem festgelegten Faktor berücksichtigt. Die Klägerin verlangt von der Beklagten die Berücksichtigung der Erziehungszeiten für den Besitzstand und macht eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts geltend, da hauptsächlich Frauen Erziehungszeiten in Anspruch genommen hätten und eine Rechtfertigung für die Nichtberücksichtigung nicht gegeben sei.

Das BAG verneint einen Anspruch der Klägerin auf Berücksichtigung ihrer Elternzeitmonate ohne Beschäftigung und Entgelt für die Wartezeit nach TV BZV 2016, TV BZV 1997 i. V. m. § 35 der VAP-Satzung und wies daher die Revision zurück. Die Wartezeitregelung für den Besitzstandsbetrag, nach der nur umlagefähige Monate zählen, stelle keine unzulässige mittelbare Benachteiligung der Klägerin wegen des Geschlechts dar, da sie weder gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

(Art. 157 AEUV) noch gegen das Differenzierungsverbot (Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Grundgesetz (GG)) verstoße. Das BAG stellt hier die Kontrollmaßstäbe nochmals klar: Die Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) stehe einer Kontrolle des Tarifvertrags am Maßstab dieser spezialgesetzlichen Benachteiligungsverbote nicht entgegen, insbesondere gelte nicht die bei Ungleichbehandlungen i. S. v. Art. 3 Abs. 1 GG ggf. zu beachtende Beschränkung auf reine Willkürkontrolle.¹⁸ Art. 157 AEUV und Art. 2, 3 GG erfassen mittelbare Diskriminierungen in (Entgelt-) Tarifverträgen, die – geschlechtsneutral formuliert – auf Frauen und Männer gleichermaßen anzuwenden sind, jedoch tatsächlich mehr Frauen als Männer nachteilig betreffen. Selbst wenn hier die Wartezeitregelung die Klägerin mittelbar benachteiligte, wäre dies aber nach Auffassung des 3. Senats zulässig, da objektive Faktoren dies rechtfertigten, der vom Arbeitgeber angeführte Grund für die Ungleichbehandlung einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens entspricht und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich ist.¹⁹ Der 3. Senat bestätigt, dass das beim Erziehungsurlaub kraft Gesetzes eintretende Ruhen des Arbeitsverhältnisses objektiv eine Anspruchsminderung bzw. einen Ausschluss rechtfertigt. Der Arbeitgeber, der deswegen von der Entgeltzahlungspflicht befreit sei, müsse dann auch nicht direkt oder indirekt zusätzliche Leistungen erbringen. Der Unterschied zwischen ruhendem und nicht ruhendem Arbeitsverhältnis sei so gewichtig, dass eine unterschiedliche Behandlung nicht nur beim Arbeitsentgelt, sondern auch bei Gewährung zusätzlicher Leistungen gerechtfertigt sei. Das BAG belegt dies durch Vergleich mit Teilzeitbeschäftigten, die nicht die gleiche Vergütung verlangen könnten wie Vollzeitbeschäftigte. Die volle leistungssteigernde Berücksichtigung von Erziehungszeiten für die betriebliche Altersversorgung würde Arbeitnehmer gleichheitswidrig benachteiligen, die zwar nur Teilzeitarbeit leisten, diese aber tatsächlich erbringen.²⁰ Diese Rechtfertigung überträgt das BAG auf die – geeignete und erforderliche – Wartezeitregelung für die Begründung eines Besitzstands, die auch an eine Stichtagsregelung anknüpfen dürfe.²¹ Die Berücksichtigung bestimmter anderer Zeiten ohne Arbeitsleistung (Mutterschutz oder Zeiten mit Krankengeldzuschuss), in denen aber Lohnersatzleistungen bezogen werden, stehe dem nicht entgegen, da es sich bei ihnen um entgeltspflichtige Zeiten (z. T. mit Lohnersatzleistungen) handele. Die Wartezeitregelung sei auch nicht gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, da der anzulegende Prüfungsmaßstab dem von Art. 157 AEUV und Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG entspreche.²²

IV. Auslegung von Versorgungszusagen

1. Gesamtversorgung: Abzug fiktiver Kirchensteuer bei Berechnung nettolohnbezogener Obergrenze

Mit der Zulässigkeit pauschaler Ansätze (hier dem Abzug fiktiver Kirchensteuer) bei sog. Nettolohnobergrenzen in Gesamtversicherungs-

14 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 118/24, Rn. 28, BB 2025, 1971 Ls.; st. Rspr., vgl. BAG, 28.10.2008 – 3 AZR 317/07, BAGE 128, 199, Rn. 21 m. w. N.

15 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 65/24, AP Nr. 25 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, BB 2025, 2099 Ls.

16 Vgl. BAG, 20.4.2010 – 3 AZR 370/08, BAGE 134/71.

17 Vgl. EuGH, 25.2.2021 – C-129/20 – [Caisse pour l'avenir des enfants], BB 2021, 627 Ls.

18 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 65/24, Rn. 17, BB 2025, 2099 Ls., unter Verweis auf BVerfG, 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23, juris, Rn. 161, 172.

19 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 65/24, Rn. 19, BB 2025, 2099 Ls.; BAG, 20.4.2010 – 3 AZR 370/08, Rn. 28 mwN, BAGE 134, 71.

20 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 65/24, Rn. 20f., BB 2025, 2099 Ls.; vgl. BAG, 20.6.2023 – 3 AZR 221/22, BAGE 181, 236. BAG, 20.4.2010 – 3 AZR 370/08, Rn. 31, BAGE 134, 71.

21 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 65/24, Rn. 24, BB 2025, 2099 Ls.; BAG, 20.4.2010 – 3 AZR 370/08, Rn. 30f., BAGE 134, 71.

22 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 65/24, Rn. 30, BB 2025, 2099 Ls.; BAG, 20.4.2010 – 3 AZR 370/08, Rn. 51, BAGE 134, 71.

systemen, die die Höhe der versprochenen Versorgungsleistungen zusammen mit anderen Ruhestandseinkünften auf einen bestimmten Prozentsatz des zuletzt bezogenen Nettoeinkommens begrenzen, hat sich das BAG in einer weiteren Entscheidung befasst.²³ Der entschiedene Fall betraf die Auslegung einer Regelung zur Nettolohnobergrenze in einer Gesamtbetriebsvereinbarung, die einen Anspruch auf Zusatzversorgung gewährt, soweit zusammen mit der Sozialversicherungsrente, den Leistungen des BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (BVV) und sonstigen Versorgungsleistungen, die nicht überwiegend auf Beiträgen des Arbeitnehmers beruhen, nicht mehr als 75 % des versorgungsfähigen Einkommens, höchstens jedoch 100 % des Nettoeinkommens erreicht werden. Ausgehend vom zuletzt bezogenen regelmäßigen monatlichen Bruttoeinkommen war eine fiktive Berechnung vorgesehen: *„Davon werden die Steuern einheitlich nach der Steuerklasse III/0 der Lohnsteuertabelle (Monatslohn), die Arbeitnehmeranteile zum Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag sowie zum Krankenversicherungsbeitrag nach dem vom Bundesarbeitsminister veröffentlichten durchschnittlichen Beitragssatz der Ortskrankenkassen abgezogen, und zwar auch dann, wenn keine Versicherungspflicht bestand.“* Die Beklagte zog bei der Berechnung der vorgezogenen Altersrente des Klägers vom letzten Bruttoeinkommen neben der Einkommensteuer, dem Krankenversicherungsbeitrag, den Arbeitnehmeranteilen zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung auch fiktive Kirchensteuer ab. Der keiner Kirche angehörende Kläger macht geltend, dass bei der Berechnung seiner Betriebsrente keine Kirchensteuer abgezogen werden dürfe. Die gegen die klageabweisenden Urteile der Vorinstanzen eingelegte Revision des Klägers blieb ohne Erfolg.

Das BAG legt die Regelung zur Berechnung des fiktiven Nettoeinkommens in der Betriebsvereinbarung so aus, dass bei dessen Berechnung neben der Einkommensteuer – unabhängig von der individuellen Zugehörigkeit der Versorgungsempfänger zu einer steuererhebenden Kirche – pauschal auch die Kirchensteuer vom Bruttoeinkommen abzuziehen ist.²⁴ Die Berechnungsregel stellte nur im Hinblick auf die Berechnungsgrundlage auf die individuellen Umstände des Berechtigten ab, ansonsten gebe sie zur Verringerung des Verwaltungsaufwands einen pauschalierenden und typisierenden Ansatz vor.²⁵ Dies schließt der 3. Senat daraus, dass nach der Regelung – jeweils unabhängig von der individuellen Situation – die Steuern nach der Steuerklasse III ohne Kinderfreibeträge und der Krankenversicherungsbeitrag nach dem durchschnittlichen Beitragssatz der Ortskrankenkassen (auch dann, wenn keine Versicherungspflicht bestand) abzuziehen sind. Weiter sei in der Klausel von „Steuern“ im Plural die Rede, was dafür spreche, dass neben der Lohnsteuer auch die Kirchensteuer umfasst sei. Die Lohnsteuertabellen seien auch für die Berechnung der Kirchensteuer von Bedeutung, die als Zuschlag von der festgesetzten Lohnsteuer erhoben werde und deren Berechnungsgrundlage die Einkommensteuer sei.²⁶ Weiter stützt sich das BAG auch auf das systematische Argument, dass die Betriebsvereinbarung eine Neuberechnung des Nettoeinkommens vorsehe, wenn sich die „gesetzlichen Abgaben gemäß Ziffer 2.6.2“, zu denen auch die Kirchensteuer gehöre, geändert haben. Einem pauschalen Abzug der Kirchensteuer stehe auch nicht entgegen, dass die Bundesländer unterschiedlich hohe Steuersätze für die Kirchensteuer vorsehen, da für den Kirchensteuerabzug vom Einkommen das Betriebsstättenprinzip gelte und der dort geltende Steuersatz anzusetzen sei. Da die Nettolohnobergrenze der Festlegung diene, in welchem Umfang das Einkommen mit Eintritt in den Ruhestand abgesichert werden und eine planwidrige Überversorgung vermeiden soll, sprächen Sinn und Zweck dafür, die einen typischen Arbeitnehmer tref-

fenden Abzüge für die Berechnung zu berücksichtigen.²⁷ Da der Inhalt der Regelung durch Auslegung ermittelbar und damit hinreichend klar ist, genüge diese pauschalierende Regelung auch dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit und sei mit den grundrechtlichen Wertungen (Gleichbehandlungsgrundsatz, Religionsfreiheit und Eigentumsgarantie) vereinbar.²⁸

2. Einbeziehung von Auszubildenden in eine Versorgungszusage

Das BAG hat sich mit der Auslegung einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung befasst, nach der „den Betriebsangehörigen, welche mindestens zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt sind“, eine Betriebsrente versprochen wird, und sieht vom Geltungsbereich auch die in einem Berufsausbildungsverhältnis stehenden Beschäftigten erfasst. Darüberhinaus hat das BAG seine in langjähriger Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung und deren Wirkungen bestätigt.²⁹ Die Parteien streiten darüber, ob dem heute noch beschäftigten Kläger, der im August 2006 (nach Vollendung seines 20. Lebensjahres) in ein Ausbildungsverhältnis mit der Beklagten eintrat und unmittelbar anschließend ab Juli 2009 in ein – zunächst befristetes, dann unbefristetes – Arbeitsverhältnis übernommen wurde, Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung Rentenordnung (BV RO 89) zustehen. Deren Geltungsbereich unterfallen „Betriebsangehörige, welche mindestens zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt sind, [...], sofern sie bei Eintritt des Versorgungsfalls in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft stehen und nach Vollendung des 20. Lebensjahres mindestens 10 Dienstjahre bei ihr abgeleistet haben [...]“. Die Beklagte kündigte die BV RO 89 zum 1.1.2009, ohne Kündigungsgründe zu nennen oder eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abzuschließen. Sie lehnte einen Anspruch des Klägers ab, da die BV RO 89 nur Arbeitnehmer und nicht für den vor ihrer Kündigung als Auszubildenden beschäftigten Kläger erfasse. Das BAG gab der vom Kläger eingelegten Revision gegen das Berufungsurteil statt und stellte das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts wieder her.

Der 3. Senat hat festgestellt, dass die nach § 77 Abs. 5 BetrVG uneingeschränkt ausgesprochene Kündigung der BV RO 89 zum 1.1.2009 das Versorgungswerk jedenfalls für erst nach dem Kündigungstermin eintretende Arbeitnehmer schließt.³⁰ Da das Arbeitsverhältnis des Klägers erst im Juli 2009 begann, konnte er Versorgungsanswartschaften nur erdienen, wenn er als Auszubildender dem berechtigten Personenkreis unterfiel. Das BAG legt § 1 BV RO 89 so aus, dass zu den Betriebsangehörigen, also „allen im Betrieb tätigen Personen“ (vgl. § 75 Abs. 1 BetrVG), auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gehören und ihnen damit eine Versorgung zugesagt ist.³¹ Eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung knüpfe an die Legaldefinition des § 1 Abs. 1

23 BAG, 21.5.2025 – 3 AZR 100/24, AP Nr. 24 zu § 1 BetrAVG Berechnung, BB 2025, 1598.

24 BAG, 21.5.2025 – 3 AZR 100/24, BB 2025, 1598, Rn. 11.

25 BAG, 21.5.2025 – 3 AZR 100/24, BB 2025, 1598, Rn. 12 unter Verweis auf BAG, 17.1.2012 – 3 AZR 555/09, AP Nr. 14 zu § 1 BetrAVG Überversorgung, Rn. 68, BB 2012, 1599 Ls.; BAG, 20.2.2001 – 3 AZR 252/00, BeckRS 2001, 41084.

26 BAG, 21.5.2025 – 3 AZR 100/24, BB 2025, 1598, Rn. 14.

27 BAG, 21.5.2025 – 3 AZR 100/24, BB 2025, 1598, Rn. 18.

28 BAG, 21.5.2025 – 3 AZR 100/24, BB 2025, 1598, Rn. 21 ff.

29 BAG, 26.8.2025 – 3 AZR 283/24, AP Nr. 15 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung, BB 2026, 243 Ls.

30 BAG, 26.8.2025 – 3 AZR 283/24, Rn. 16 f., BB 2026, 243 Ls., vgl. BAG, 8.12.2020 – 3 ABR 44/19, BAGE 173, 138, BB 2021, 1337, Rn. 24 m. w. N.; BAG, 25.2.2020 – 1 ABR 39/18, BAGE 170, 41, BB 2020, 1914, Rn. 48.

31 BAG, 26.8.2025 – 3 AZR 283/24, Rn. 19, BB 2026, 243 Ls.; BAG, 5.4.1984 – 2 AZR 513/82, zu II. 3. a. der Gründe, BB 1985, 1985 Ls.

S. 1 BetrAVG an, die eine Zusage an „Arbeitnehmer“ voraussetze, von § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG beschrieben als „Arbeitnehmer und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“. Eine Herausnahme der Auszubildenden aus dem Kreis der Zusageempfänger der BV RO 89 hätte einer – hier fehlenden – hinreichend klaren Regelung bedurft. Im Zweifel sei davon auszugehen, dass die Betriebsparteien, gerade wenn sie Leistungen für Betriebsangehörige festlegen, den ihrem Regelungsauftrag unterworfenen Personenkreis begünstigen wollen. Der Zusatz „Beschäftigung von mindestens 50 % der tariflichen Arbeitszeit“ lege nur einen zeitlichen Mindestumfang der Beschäftigung fest, keine Begrenzung auf „klassische“ Arbeitsleistung.

Weiter hat das BAG seine langjährige Rechtsprechung zur Kündigung von Betriebsvereinbarungen und deren Wirkung bestätigt: Der Arbeitgeber kann eine Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kündigen, ohne dass die Kündigung eines rechtfertigenden Grundes bedarf. Eine uneingeschränkt ausgesprochene Kündigung kann nicht nur eine Schließung für Neueintritte bewirken, sondern auch zum Zeitpunkt der Kündigung begünstigte Arbeitnehmer betreffen. Jedoch ist die Wirkung der Kündigung im Hinblick auf dadurch bedingte Eingriffe in Versorgungsanwartschaften durch das vom BAG entwickelte dreistufige Prüfungsschema begrenzt. Diese Wirkungsbegrenzung sei zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen im Verhältnis zur einvernehmlichen Ablösung durch die Betriebsparteien erforderlich. In dem Umfang, wie die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit es erfordern, bleibt die Betriebsvereinbarung auch nach ihrer Kündigung als normativ geltende Grundlage für die versorgungsberechtigten Mitarbeiter erhalten, die bis zum Kündigungsstermin beim Arbeitgeber eingetreten sind.³² Der Arbeitgeber kann die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung daher nach der ständigen Senatsrechtsprechung bereits im Rahmen ihrer Erklärung in ihrer Wirkung begrenzen.³³

Diese Entscheidung zeigt, dass gerade auch der Geltungsbereich einer Versorgungszusage sorgfältig formuliert und Begriffe sorgfältig verwendet werden sollten. Es empfiehlt sich, aus dem Geltungsbereich arbeitsrechtlich zulässig ausschließbare Personengruppen ausdrücklich zu benennen.

3. Gespaltene Rentenformel – Höchstgrenze des Versorgungsteils oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)

Eine Gesamtzusage mit gespaltener Rentenformel, in der über eine mögliche Anhebung der Höchstgrenze des oberhalb der BBG liegenden Versorgungsteils „zu gegebener Zeit“ zu entscheiden ist, enthält nach dem BAG den Vorbehalt eines Rechts zur einseitigen Leistungsbestimmung, die gemäß § 315 Abs. 1 BGB im Zweifel nach billigem Ermessen zu treffen ist.³⁴ Die Parteien streiten über die Höhe der Betriebsrente des Klägers. Die von der Beklagten per Gesamtzusage 1989 erteilte endgehaltsabhängige Zusage an außertarifliche Angestellte (VO) enthielt eine sog. gespaltene Rentenformel, wonach das Ruhegeld für jedes rentenfähige Dienstjahr 0,5 % des Teils des rentenfähigen Arbeitsverdienstes bis zur BBG und 1 % für den die BBG übersteigenden Teil bis zu einer Höchstgrenze von 140 000 DM beträgt, gefolgt von dem Satz: „Über eine mögliche Anhebung der Höchstgrenze behält sich die Geschäftsführung zu gegebener Zeit eine Entscheidung vor.“ 2003 hob der Arbeitgeber die Höchstgrenze auf 92 000 Euro an, anschließend nicht mehr. Der 1990 eingetretene Kläger ging zum 1.1.2024 in Rente. Da die BBG im Jahr 2023 87 600 Euro betrug,

war der Steigerungssatz von 1 % für Vergütung oberhalb der BBG nur auf 4 400 Euro anzuwenden. Der Kläger verlangt die Anpassung der Höchstgrenze, dabei sei das Verhältnis der BBG zur Höchstgrenze am 1.1.2024 wiederherzustellen. Nach seiner Auffassung werde bei einer statischen Höchstgrenze die Versorgung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit nicht verbessert, sondern zweckwidrig verschlechtert. Nach Klageabweisung in den Vorinstanzen hat das BAG der vom Kläger eingelegten Revision entsprochen und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Das BAG hat festgestellt, dass die Beklagte entgegen der Auffassung des LAG über die Anhebung der Höchstgrenze nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 3 S. 1 BGB) zu entscheiden hatte. In der Formulierung, die Höchstgrenze „zu gegebener Zeit“ anzupassen, liege der Vorbehalt eines Rechts zur einseitigen Bestimmung einer Leistung, die im Zweifel nach billigem Ermessen zu treffen sei. Systematisch und nach Sinn und Zweck der Klausel komme darin zum Ausdruck, dass die Privilegierung der Vergütung oberhalb der BBG über die Zeit entwertet würde, wenn die Höchstgrenze nicht angepasst wird.³⁵ Eine Auslegung der Klausel, dass eine Anpassung im freien Ermessen des Arbeitgebers stehe, würde eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i. S. v. § 307 Abs. 1 BGB darstellen und wäre unwirksam, mit der Folge, dass die Regelung des § 315 BGB an ihre Stelle träte.³⁶ Da die Beklagte bisher keine Entscheidung nach billigem Ermessen getroffen und dadurch die Bestimmung verzögert habe, sei diese durch Urteil zu ersetzen (§ 315 Abs. 3 S. 2 Hs. 2 BGB). Für die erforderliche Neuverhandlung der Sache vor dem LAG gibt der 3. Senat folgende Hinweise: Nach Auffassung des BAG wäre billiges Ermessen i. S. d. § 315 Abs. 1 BGB regelmäßig nicht gewahrt, wenn der ursprüngliche, bei Schaffung der Versorgungszusage bestehende Abstand zwischen BBG und Höchstgrenze um mehr als 25 % unterschritten würde,³⁷ es sei denn, die Erhöhung sei aus wirtschaftlichen Gründen unzumutbar. Allerdings erfordere billiges Ermessen nicht, dass das ursprüngliche Verhältnis der BBG zur Höchstgrenze erhalten bleiben müsse (keine „Indexierung“). Eine Anhebung der Höchstgrenze entsprechend der Steigerung der BBG entspräche jedenfalls billigem Ermessen, wäre aber auch nicht zwingend. Die „mögliche“ Anhebung „zu gegebener Zeit“ sollte erkennbar lediglich eine Auszehrung der Zusage verhindern. Bei der Entscheidung könne etwa auch eine unterdurchschnittliche Entwicklung der außertariflichen Gehälter zur BBG relevant sein, ebenso der Verwaltungsaufwand, der bei einer jährlichen Anpassung anliefe.³⁸

Dieses Urteil verdeutlicht, dass auch dann, wenn dem Arbeitgeber nach der Versorgungsordnung formal ein Entscheidungsrecht zusteht, dieses ggf. nicht frei ausgeübt werden kann, sondern „im Zweifel“ billiges Ermessen einzuhalten ist. Damit wird jedenfalls eine Prüfung im Einzelfall erforderlich sein, um ggf. kostenintensive spätere Verpflichtungsausweitungen zulasten des Arbeitgebers soweit möglich zu vermeiden. Potentielle Anwendungsfälle könnten etwa Auszahlungsrege-

32 BAG, 26.8.2025 – 3 AZR 283/24, Rn. 30 ff., BB 2026, 243 Ls.; BAG, 8.12.2020 – 3 ABR 44/19, BAGE 173, 138, BB 2021, 1337, Rn. 30 m. w. N.; BAG, 25.2.2020 – 1 ABR 39/18, BAGE 170, 41, BB 2020, 1914, Rn. 48.

33 BAG, 26.8.2025 – 3 AZR 283/24, Rn. 32, BB 2026, 243 Ls., vgl. z. B. BAG, 17.8.2004 – 3 AZR 189/03, BeckRS 2004, 41626.

34 BAG, 28.10.2025 – 3 AZR 35/25, AP Nr. 89 zu § 1 BetrAVG, BB 2026, 446.

35 BAG, 28.10.2025 – 3 AZR 35/25, BB 2026, 446, Rn. 12 ff.

36 BAG, 28.10.2025 – 3 AZR 35/25, BB 2026, 446, Rn. 16.

37 BAG, 28.10.2025 – 3 AZR 35/25, BB 2026, 446, Rn. 20, zum Widerruf von Entgeltbestandteilen vgl. BAG, 12.2.2025 – 5 AZR 171/24, Rn. 21, AP Nr. 28 zu § 611 BGB Sachbezüge, BB 2025, 1139 Ls.

38 BAG, 28.10.2025 – 3 AZR 35/25, BB 2026, 446, Rn. 21 ff.

lungen, Zinssätze, Eckwerte, Gehaltsbänder, Beitragszeiten etc. sein. Trifft der Arbeitgeber eine eigene Entscheidung im Rahmen des billigen Ermessens, empfiehlt sich eine beweiskräftige Dokumentation der Gründe und deren langfristige Archivierung.

V. Anrechnung: Berücksichtigung fiktiver Erwerbsminderungsrente bei Gesamtversorgung

Mit den Voraussetzungen der Anrechnung anderweitiger Versorgungsleistungen auf betriebliches Ruhegehalt nach § 5 Abs. 2 BetrAVG, insbesondere einer fiktiven Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft, hat sich das BAG in einem Urteil vom 26.11.2024³⁹ befasst und dabei seine ständige Rechtsprechung zur Anrechnung bei Gesamtversorgung⁴⁰ fortentwickelt. Der 1969 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eingetretenen Klägerin war eine Gesamtversorgungszusage auf betriebliche Altersversorgung erteilt, die aus Direktversicherung, einer betrieblichen Zusatzrente und Renten der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Ein im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang am 21.3.2000 geschlossener Sozialplan (SP 2000) änderte die Berechnung der Versorgungsleistungen nach der Zusage so ab, dass zum Austrittstermin die gleichen Regelungen wie bei der Berechnung im Erwerbsunfähigkeitsfall gelten (ausgenommen Zurechnungszeiten). Aufgrund von Abfindungszahlungen an die im Jahr 2003 ausgeschiedene Klägerin war nach dem SP 2000 ein fiktiver Austritt zum 31.1.2006 zugrunde zu legen. Bei Erreichen der Altersgrenze berechnete die Beklagte die betriebliche Zusatzrente unter Anrechnung der fiktiven Rente aus der Direktversicherung und der fiktiven Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, jeweils bestimmt auf den 31.1.2006. Eine zeiträtierliche Kürzung unterblieb gemäß SP 2000. Die Klägerin wendet gegen die Berechnung ein, dass die (niedrigere) fiktive Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung anzurechnen sei, nicht die fiktive Erwerbsminderungsrente, für die eine Anrechnungsregelung fehle, und klagt eine höhere Zusatzrente ein. Im Revisionsverfahren hat das BAG die Annahme des LAG bestätigt, bei der Berechnung der Zusatzrente sei die fiktive Rente wegen voller Erwerbsminderung anzurechnen.

Der 3. Senat bestätigt seine ständige Rechtsprechung: Die Anrechnung anderweitiger Versorgungsleistungen auf betriebliches Ruhegehalt bedürfe einer besonderen Rechtsgrundlage, da eine nicht vereinbarte Anrechnung mit der Vertragserfüllungspflicht des Arbeitgebers unvereinbar und somit unwirksam sei. § 5 Abs. 2 BetrAVG statuiere kein gesetzliches Anrechnungsrecht. Anrechnungen auf eine Betriebsrente seien daher nur insoweit möglich, wie die Anrechnungstatbestände für den Versorgungsberechtigten erkennbar und eindeutig beschrieben seien. Dafür reiche es aus, dass sich die Anrechenbarkeit durch Auslegung der Rechtsgrundlage entnehmen lasse.⁴¹ Vorliegend ergebe die Auslegung des Sozialplans SP 2000, dass bei der Berechnung der Versorgungsansprüche der Klägerin die fiktiv ermittelte Rente wegen voller Erwerbsminderung anzurechnen ist. Der SP 2000 mildert die Vorgaben der Zusage für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens wegen der Betriebsänderung ab, indem z. B. auf die zeiträtierliche Kürzung verzichtet wird. Durch den Verweis, dass beim vorzeitigen Ausscheiden nach dem Sozialplan „die gleichen Regelungen wie [bei] der Berechnung im Erwerbsunfähigkeitsfall“ gelten, werde hinreichend deutlich, dass nicht die gesetzliche Altersrente, sondern

die fiktive Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abzuziehen sei. Die Klägerin musste mit der Anrechnung fiktiver Sozialversicherungsrente auch rechnen: § 5 Abs. 2 S. 2 BetrAVG lässt die Anrechnung von Sozialversicherungsrenten – nach Auffassung des 3. Senats sowohl von tatsächlich bezogenen als auch von fiktiven – grundsätzlich zu.⁴²

VI. Unverfallbarkeit/Unverfallbare Anwartschaft: Berücksichtigung gesetzlicher Rente bei Gesamtversorgung

Seine langjährige Rechtsprechung zur Berücksichtigung gesetzlicher Rentenleistungen bei Gesamtversorgungszusagen im Rahmen der Ermittlung der Höhe unverfallbarer Anwartschaften hat der 3. Senat bestätigt und weiter konkretisiert.⁴³ Im entschiedenen Fall wendet sich der Kläger gegen die Berechnung seiner Betriebsrente aus unverfallbarer Anwartschaft. Der 1989 in ein Arbeitsverhältnis mit einer Rechtsvorgängerin der Beklagten eingetretene Kläger hatte eine Gesamtversorgungszusage (unter Anrechnung der gesetzlichen Rente und der BVV-Rente) erhalten, die als feste Altersgrenze die Vollenendung des 65. Lebensjahres vorsah. Nach seinem vorzeitigen Ausscheiden vor Erreichen der Altersgrenze teilte die Beklagte ihm die voraussichtliche Höhe seiner Altersrente aus unverfallbarer Anwartschaft mit 161,10 Euro monatlich mit, ermittelt unter Berücksichtigung der fiktiven gesetzlichen Rente nach dem steuerlichen Näherungsverfahren. Nach Bezug gesetzlicher Altersrente für besonders langjährig Versicherte im Alter von 63 Jahren und neun Monaten beantragte der Kläger bei der Beklagten unter Vorlage des Rentenbescheids eine Betriebsrente zum gleichen Zeitpunkt. Auf Basis der Entgeltpunkte gemäß Rentenbescheid ermittelte die Beklagte die anzurechnende gesetzliche Rente neu, indem sie zu den bis zum Austritt erreichten Entgeltpunkten die bis zum Alter 65 „erwarteten“ Entgeltpunkte auf Basis der Verhältnisse zum Austritt hinzuaddierte. Diese Neuberechnung führte zu höherer gesetzlicher Rente und – auch unter Berücksichtigung der höheren BVV-Rente – dazu, dass kein Anspruch auf Betriebsrente mehr bestand. Der Klage des Klägers auf Zahlung der betrieblichen Altersrente in Höhe von 161,10 Euro entsprechend der erteilten Auskunft über die unverfallbare Anwartschaft hatte das Arbeitsgericht stattgegeben, das LAG aber hatte sie abgewiesen.

Die Revision des Klägers blieb erfolglos. Die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft des Klägers nach §§ 2, 2a BetrAVG ergebe, dass diese wegen anzurechnender anderweitiger Versorgungsleistungen eine Höhe von „Null“ habe. Wegen des Festschreibeeffekts und der Veränderungssperre in § 2a Abs. 1 BetrAVG⁴⁴ kommt es nicht auf die tatsächliche Höhe der zu berücksichtigenden Versorgungsleistungen (gesetzliche Rente, BVV-Rente) an, sondern auf die nach den Regeln der Unverfallbarkeit zu berechnende Teilrente (Teil der erreichbaren Vollrente, der dem Anteil der tatsächlichen zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze nach der Zusage entspricht). Abzustellen ist

39 BAG, 26.11.2024 – 3 AZR 49/24, AP Nr. 55 zu § 5 BetrAVG, BB 2025, 1076 Ls.

40 BAG, 13.7.2021 – 3 AZR 349/20, AP Nr. 61 zu § 1 BetrAVG Auslegung, BB 2021, 2483 Ls.; BAG, 8.12.2020 – 3 AZR 437/18, AP Nr. 54 zu § 5 BetrAVG; BAG, 11.12.2018 – 3 AZR 97/08, AP Nr. 53 zu § 5 BetrAVG, BB 2019, 1080 m. BB-Komm. Frank; BAG, 18.5.2010 – 3 AZR 80/08, AP Nr. 51 zu § 5 BetrAVG, BB 2011, 443 m. BB-Komm. Küpper/Reichenbach.

41 BAG, 26.11.2024 – 3 AZR 49/24, AP Nr. 55 zu § 5 BetrAVG, Rn. 23, BB 2025, 1076 Ls.; BAG, 13.7.2021 – 3 AZR 349/20, AP Nr. 61 zu § 1 BetrAVG Auslegung, Rn. 20 ff., BB 2021, 2483 Ls.; BAG, 11.12.2018 – 3 AZR 97/08, BB 2019, 1080 m. BB-Komm. Frank, Rn. 16.

42 BAG, 26.11.2024 – 3 AZR 49/24, AP Nr. 55 zu § 5 BetrAVG, Rn. 36, BB 2025, 1076 Ls.

43 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 136/24, AP Nr. 1 zu § 2a BetrAVG.

44 Bis 31.12.2017 geregelt in § 2 Abs. 5 BetrAVG.

somit auf eine fiktive Altersversorgung. Die zum Zeitpunkt des Ausscheidens bestehenden Bemessungsgrundlagen sind auf den Eintritt des Versorgungsfalls hochzurechnen, dabei ist von einem unveränderten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und der Bemessungsgrundlagen auszugehen.⁴⁵ Das Gesetz sieht in § 2a Abs. 3 BetrAVG⁴⁶ die Berechnung der gesetzlichen Rente nach dem bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen allgemein zulässigen Verfahren (sog. Näherungsverfahren) vor, es sei denn, der ausgeschiedene Arbeitnehmer weist die in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nach. Der dem Arbeitgeber eingeräumten Möglichkeit der pauschalen Berechnung gesetzlicher Renten liegt nach dem BAG zugrunde, dass die Bestimmung anzurechnender fiktiver Altersrente im Versorgungsfall schwierig und unzumutbar sein könne, und ihm damit größerer Aufwand erspart werden solle.⁴⁷ Allerdings sei der Arbeitgeber vor dem Hintergrund dieser Schutzfunktion nicht gezwungen, das Näherungsverfahren anzuwenden, sondern er könne im Versorgungsfall auch eine konkrete individuelle Berechnung vornehmen. Weist der Arbeitnehmer die Anzahl der bei seinem Ausscheiden erreichten sozialversicherungsrechtlichen Entgeltpunkte nach, darf der Arbeitgeber nach dem Wortlaut von § 2a Abs. 3 BetrAVG das Näherungsverfahren nicht mehr anwenden. Weder der Arbeitgeber noch der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann gegen den Willen der anderen Vertragspartei das Näherungsverfahren durchsetzen, jede Partei kann – ohne Geltung einer Frist – auf der individuellen Berechnung bestehen.⁴⁸ Im entschiedenen Fall hatte der Kläger durch Vorlage seines Rentenbescheids die zum Zeitpunkt seines Austritts tatsächlich erreichten Entgeltpunkte nachgewiesen, so dass die Beklagte nach § 2a Abs. 3 BetrAVG das steuerliche Näherungsverfahren nicht anwenden durfte. Entgegen der Auffassung des Klägers bestand auch keine Bindung an die zum Zeitpunkt seines Ausscheidens erteilte Auskunft gemäß § 2 Abs. 6 BetrAVG aF, die weder ein abstraktes noch deklaratorisches Schuldanerkennen, sondern eine reine Wissenserklärung des Arbeitgebers darstellt.⁴⁹ Besondere Umstände, die die Beklagte durch die Mitteilung 2003 an das Näherungsverfahren gebunden hätten, hat das BAG verneint. Der 3. Senat hat sich mit der Annahme aus dem Urteil von 9.12.1997 auseinandergesetzt, dem Arbeitgeber stehe ein nach billigen Ermessen auszuübendes Wahlrecht zu, ob er das Näherungsverfahren anwende oder eine individuelle Berechnung vornehme, wenn der Arbeitnehmer die im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nicht nachweise⁵⁰, und hat dies offengelassen.⁵¹

VII. Anpassung

1. Pensionskassenrenten – Entfall der Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Erneut hat sich das BAG mit der Frage der Anpassung von Pensionskassenrenten und den Voraussetzungen für den Entfall der Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG befasst, diesmal in einer besonderen Fallkonstellation: Nach dem BAG entfällt die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 S. 1 BetrAVG bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG auch dann, wenn eine Pensionskasse ihren eigenen Arbeitnehmern eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung erteilt, die über sie selbst durchgeführt wird.⁵² Ein Betriebsrentner verlangte von seiner ehemaligen Arbeitgeberin, einer regulierten Pensionskasse i.S.d. Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) unter Aufsicht der Bundesanstalt für Fi-

nanzaufsicht (BaFin), die Anpassung seiner – über verschiedene Tarife der Beklagten finanzierte – Pensionskassenrente zum 1.10.2019 nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (VPI) in den vorangegangenen drei Jahren, da die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht erfüllt seien. Die Beklagte, nach deren Satzung erwirtschaftete Überschüsse grundsätzlich zur Erhöhung der Leistungen verwendet werden, bildet für Versicherungstarife unterschiedliche Abrechnungs- und Gewinnverbände. Das BAG wies – wie auch schon das LAG – die Klage ab.

Das BAG hat seine Rechtsprechung bestätigt und festgestellt, dass die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zum 31.5.2015 und ihre durch § 30c Abs. 1a BetrAVG angeordnete Geltung auch für Anpassungszeiträume vor dem 1.1.2016 keine verfassungsrechtlich unzulässige Rückwirkung darstellt. Insbesondere verstoße sie auch nicht gegen das Verschlechterungsverbot aus Art. 7 Abs. 2 der EU-Mobilitäts-Richtlinie (RL 2014/50/EU vom 16.4.2014).⁵³ § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG lässt die Anpassungsprüfungspflicht entfallen, wenn bei Zusagen über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse ab Rentenbeginn alle auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Das BAG entnimmt dieser Vorschrift durch Auslegung, dass dies auch dann gelte, wenn die Pensionskasse ihren eigenen Arbeitnehmern eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung erteilt, die über sie selbst als Pensionskasse durchgeführt wird: Dafür sprächen sowohl ihr Wortlaut als auch Sinn und Zweck der Regelung. Die Erwägungen des Gesetzgebers, in der Verwendung der auf den Rentenbestand anfallenden Überschussanteile zur Betriebsrentenerhöhung eine gleichwertige Alternative zur Anpassungspflicht zu sehen (vorsichtige Rentenkalkulation, Kalkulations- und Planungssicherheit, Erhaltung und Verbreitung des Gesamtsystems der betrieblichen Altersversorgung) fänden auch Anwendung für den Fall der Durchführung über die Arbeitgeberin als Pensionskasse, ohne dass die Rechtsstellung der Versorgungsempfänger verkürzt sei.⁵⁴ Die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG seien vorliegend erfüllt: In der Satzung der Beklagten sei die ab Rentenbeginn einsetzende Verwendung sämtlicher auf den Rentenbestand entfallender Überschussanteile zur Leistungserhöhung rechtlich verbindlich festgelegt (eine bloß praktische Handhabung reiche nicht aus). Den Versorgungsberechtigten müssen Ansprüche auf Durchsetzung rechtskonformer Überschussberechnung und -verwendung zustehen.⁵⁵ Der Begriff der Überschussanteile i. S. v. § 16 Abs. 3 S. 2 BetrAVG bestimme sich nach Versicherungsrecht. Es müsse nicht in jedem Fall eine Überschussbeteiligung und somit eine Anpassung

45 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 136/24, juris, Rn. 21; vgl. BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 1/23, BAGE 182, 137, Rn. 21, BB 2024, 756 Ls. m. w. N.

46 Bis 31.12.2017 geregelt in § 2 Abs. 5 S.2 BetrAVG.

47 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 136/24, juris, Rn. 25; vgl. BAG, 9.12.1997 – 3 AZR 695/96, BAGE 87, 250, BB 1998, 1537, zu III. 1. a. bb. (2) der Gründe; BT-Drs. 7/1281, 27.

48 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 136/24, juris, Rn. 26; BAG, 2.12.2021 – 3 AZR 328/21, BAGE 176, 330, Rn. 45, BB 2022, 243 Ls.; vgl. BAG, 9.12.1997 – 3 AZR 695/96, BAGE 87, 250, BB 1998, 1537, zu III. 1. a. bb. (2) der Gründe.

49 St. Rspr., vgl. BAG, 9.12.1997 – 3 AZR 695/96, BAGE 87, 250, BB 1998, 1537, zu III. 2. a. der Gründe.

50 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 136/24, juris, Rn. 32; vgl. BAG, 9.12.1997 – 3 AZR 695/96, BAGE 87, 250, BB 1998, 1537, zu III. 1. a. aa. bis cc. der Gründe.

51 BAG, 11.3.2025 – 3 AZR 136/24, juris, Rn. 32.

52 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 142/24, AP Nr. 138 zu § 16 BetrAV mit Anm. Schnitker/Jäger, BB 2025, 2227 Ls.

53 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 142/24, juris, Rn. 21, BB 2025, 2227 Ls.; so schon BAG, 3.5.2022 – 3 AZR 408/21, BAGE 177, 373, Rn. 30 ff., Rn. 56 ff., BB 2022, 1523 Ls.

54 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 142/24, juris, Rn. 27, BB 2025, 2227 Ls.

55 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 142/24, juris, Rn. 30, BB 2025, 2227 Ls.; vgl. BAG, 3.6.2020 – 3 AZR 166/19, AP Nr. 131 zu § 16 BetrAVG, Rn. 89, BB 2020, 1907 Ls.; BAG, 18.2.2020 – 3 AZR 137/19, AP Nr. 128 zu § 16 BetrAVG, Rn. 51 ff.

laufender Renten durch entsprechende Überschussverwendung erfolgen, sondern nur dann, wenn die dauernde Erfüllbarkeit der Verpflichtungen aus den Versicherungsverträgen des Unternehmens beachtet ist.⁵⁶ Nach der Rechtsprechung setzt § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG für den Entfall der Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 Abs. 1 BetrAVG) grundsätzlich eine dauerhafte Erhöhung der laufenden Leistungen voraus. Eine befristete Erhöhung der Betriebsrente aufgrund der Verteilung von Überschussanteilen sei ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn die Versicherungsbedingungen sicherstellen, dass dauernde und ggf. vorübergehende Rentenerhöhungen in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. Zudem dürfe der Anteil der nur befristeten Erhöhungen nicht unangemessen hoch sein und es müsse sich bei den Erhöhungen um betriebliche Altersversorgung handeln.⁵⁷

2. Passivlegitimation für Anpassungsprüfung

Bestätigt hat das BAG seine Rechtsprechung, wer bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zur Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet ist. Im entschiedenen Fall hatte der Betriebsrentner den Pensionsfonds, über den die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wurde, auf Anpassung seiner Betriebsrente verklagt. Normadressat der Pflicht zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG ist jedoch – unabhängig vom gewählten Durchführungsweg – allein der Arbeitgeber, der die Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen hat.⁵⁸

3. Begrenzung der Rentenanpassung auf 1 % p.a.

Das BAG hat entschieden, dass § 30c Abs. 1 BetrAVG die Begrenzung auf eine Anpassung von 1 % jährlich (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG) nur für Zusagen ermöglicht, die Arbeitnehmern neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt werden.⁵⁹ Dem Kläger wurde bei seinem Eintritt 1998 von der Beklagten eine Versorgungszusage erteilt, die u. a. eine jährliche Rentenanpassung nach dem eingetretenen Kaufkraftverlust vorsah. Die Überleitungsregelung zu der zum 1.1.1999 erfolgten Neuordnung (für den Kläger als leitendem Angestellten durch Sprecherausschussrichtlinie) legte fest: „Die Rente wird unter Anrechnung auf die Verpflichtungen nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung jährlich, jeweils am 1. Juli, um 1 % p. a. angehoben.“ Nachdem das BAG in einem vergleichbaren Fall⁶⁰ entscheiden hatte, dass sich der Arbeitgeber mit dieser Formulierung verpflichtet habe, beide Anpassungsregime (Anpassung nach VPI gemäß § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG und 1 %-Anpassung nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG) anzuwenden, vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem Konzernsprecherausschuss 2022 eine Protokollnotiz, die für künftige Renteneintritte „mit unmittelbarer und zwingender Wirkung“ klarstellte, dass die Auslegung der Klausel durch das BAG nicht dem Willen der Betriebsparteien entspreche, sondern die frühere Regelung die Verdrängung der VPI-Anpassung durch die 1 %-Anpassung bewirke. Der Kläger verlangt von der beklagten Arbeitgeberin – zusätzlich zu der vorgenommenen Anpassung seiner Rente um 1 % p. a. – nach drei Jahren auch eine Anpassung nach VPI (§ 16 Abs. 1 BetrAVG).

Das BAG bestätigt das Urteil der Vorinstanz, dass nach dem Inhalt der Anpassungsklausel der Anspruch auf Anpassungsprüfung und -entscheidung der Beklagten nicht nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG entfalle, da die Anpassungsklausel den Arbeitgeber sowohl zur Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1, Abs. 2 BetrAVG als auch zur 1 %-Anpassung verpflichte.⁶¹ Da die Protokollnotiz keinen regelnden Cha-

rakter habe, sondern sich allein darauf beschränke, das rechtliche Verständnis der Betriebsparteien vom Regelungsgehalt klarzustellen, könne sie keine geänderte Anpassungsregelung schaffen. Das BAG hat zudem klargestellt, dass eine Änderung der Anpassungsregelung für die Zukunft außerdem an § 30c Abs. 1 BetrAVG gescheitert wäre: Nach § 30c Abs. 1 BetrAVG gilt § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31.12.1998 erteilt werden. Diese Bestimmung sei – nach Wortlaut, Systematik und Gesetzesbegründung – dahin auszulegen, dass sie die Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG auf Zusagen beschränke, die neu und unabhängig von einer etwaig bereits bestehenden Zusage erteilt werden. Eine erst nach dem Stichtag „erteilte“ Zusage in diesem Sinne liege nicht schon dann vor, wenn eine schon bestehende Zusage verbessert oder verändert wird.⁶² Für eine enge Auslegung spreche insbesondere die Gesetzesbegründung zu § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, die den Begriff der „Neuzusage“ verwende. Ausnahmebestimmungen (so auch Stichtags- und Übergangsbestimmungen) sollten den zeitlichen Anwendungsbereich eines Gesetzes möglichst rechtsklar und praktikabel definieren und seien daher grundsätzlich eng auszulegen. Dem widerspräche es, die Anwendbarkeit von § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG davon abhängig zu machen, ob eine neue Versorgungsregelung eine alte wirksam abgelöst hat. Mit § 30c Abs. 1 BetrAVG habe der Gesetzgeber eine klare zeitliche und trennscharfe Übergangsbestimmung geschaffen, mit der sich Arbeitgeber von der Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreien könnten.⁶³ Ausgehend von diesen Grundsätzen beruhe die Betriebsrente des Klägers nicht auf einer nach dem 31.12.1998 neu erteilten Zusage. Die dem Kläger vor diesem Stichtag erteilte Zusage wurde zum 1.1.1999 lediglich neu geordnet, der bis zum 31.12.1998 erreichte Anspruch in einen wertgleichen Anspruch umgerechnet und als Initialgutschrift in das neue System übertragen.

Dieses Urteil dürfte in der Praxis bei Vorliegen vergleichbarer Anpassungsregelungen Folgefragen zur Auslegung und Wirkung der konkreten Klausel aufwerfen, insbesondere ob eine kumulative oder alternative Anwendung von § 16 Abs. 1 BetrAVG und § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG geboten ist, ob unterschiedliche Wirkungen für Mitarbeiter mit Eintritt vor und nach 1999 bestehen, wie eine bilanzielle Berücksichtigung zu erfolgen hat und ob eine Klarstellung/Änderung für die Zukunft möglich ist.

VIII. Insolvenz/Insolvenzschutz

1. Lange Verjährung für Forderungen des PSVaG gegen die Insolvenzmasse

Seine Rechtsprechung zur Verjährung von Ansprüchen des PSVaG gegen die Insolvenzmasse hat der 3. Senat weiterentwickelt und festgestellt, dass für auf den PSVaG übergegangene und kapitalisierte Forderungen gegen die Insolvenzmasse die Verjährungsfrist von 30 Jahren gilt, da sie als Ansprüche auf Leistungen aus betrieblicher Alters-

⁵⁶ BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 142/24, juris, Rn. 33, BB 2025, 2227 Ls.

⁵⁷ BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 142/24, juris, Rn. 35, BB 2025, 2227 Ls.

⁵⁸ BAG, 25.11.2025 – 3 AZR 48/25, BeckRS 2025, 39470; Bestätigung von BAG, 17.6.2014 – 3 AZR 298/13, BAGE 148, 244, BB 2015, 190 m. BB-Komm. Fischer; BAG, 18.2.2020 – 3 AZR 492/18, BAGE 170, 12, BB 2020, 1532 mit BB-Komm. Manhart.

⁵⁹ BAG, 25.11.2025 – 3 AZR 91/25, BeckRS 2025, 40132, BB 2026, 627 Ls.

⁶⁰ BAG, 11.12.2018 – 3 AZR 380/17, BAGE 164, 261.

⁶¹ BAG, 25.11.2025 – 3 AZR 91/25, juris, Rn. 21, BB 2026, 627 Ls.; vgl. BAG, 11.12.2018 – 3 AZR 380/17, BAGE 164, 261.

⁶² BAG, 25.11.2025 – 3 AZR 91/25, juris, Rn. 27 f., BB 2026, 627 Ls. m. w. N. aus der Literatur.

⁶³ BAG, 25.11.2025 – 3 AZR 91/25, juris, Rn. 29, BB 2026, 627 Ls.

versorgung (§ 18a S. 1 BetrAVG) einzuordnen seien und nicht als wiederkehrende Leistungen (§ 18a S. 2 BetrAVG).⁶⁴ Im entschiedenen Fall, in dem die Insolvenz der Versorgungsschuldnerin 2010 eingetreten war, klagte der PSVaG gegen den Insolvenzverwalter auf Feststellung eines weiteren Betrages aus übergegangenen und kapitalisierten Forderungen aus betrieblicher Altersversorgung zur Insolvenztabelle. Der Beklagte machte geltend, die Ansprüche seine als wiederkehrende Leistungen nach § 18a S. 2 BetrAVG verjährt. Das BAG hat die Revision des Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil zurückgewiesen. Den Verjährungsregeln des § 18a BetrAVG entnimmt das BAG durch Auslegung, dass nach dem Willen des Gesetzgebers die lange Regelverjährung – bis auf die wiederkehrenden Leistungen – dem sozialen Aspekt der zusätzlichen Altersvorsorge Rechnung tragen sollte und diese besonders vor Verlust geschützt sein sollte.⁶⁵ Durch den gesetzlichen Übergang gemäß § 9 Abs. 2 S. 1 BetrAVG auf den PSVaG haben die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung ihren Charakter nicht verloren. Das gilt auch für die gemäß §§ 41, 45 und 46 Insolvenzordnung (InsO) kapitalisiert anzumeldenden, auf den Kläger übergegangenen Forderungen, selbst wenn sie teilweise vor Insolvenzeröffnung wiederkehrende Leistungen waren oder es ohne die Insolvenzeröffnung später wären.⁶⁶

2. Übernahme von Versorgungszusagen und Insolvenz

Das BAG hat seine Rechtsprechung zum eingeschränkten Insolvenzschutz bei Zusage oder Verbesserung von Zusagen innerhalb der letzten beiden Jahre vor Insolvenz (§ 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG) fortgeführt und entschieden, dass dazu auch die vertragliche Übernahme einer Zusage zählt, die vorliegend anlässlich eines konzerninternen Arbeitgeberwechsel vereinbart wurde.⁶⁷ Zwischen dem Kläger und dem PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung besteht Streit über die Höhe der insolvenzgeschützten Versorgungsanswartschaften des Klägers. Anlässlich eines konzerninternen Wechsels vereinbarten der bisherige, der neue Arbeitgeber und der Mitarbeiter die Übernahme und unveränderte Fortführung der dem Mitarbeiter erteilten Zusage auf betriebliche Altersversorgung. Der neue (und der bisherige) Arbeitgeber wurden innerhalb der ersten zwei Jahre nach der Vereinbarung insolvent. Die vom Kläger erdienten Anwartschaften beliefen sich zuletzt auf 351.992,55 EUR. Unter Berufung auf § 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG gewährt der PSVaG Insolvenzschutz nur bis zum Übertragungswert in Höhe der jährlichen BBG, d. h. vorliegend für 115.472,85 EUR. Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen.

Nach § 7 Abs. 5 S. 3 Nr. 2 BetrAVG besteht gesetzlicher Insolvenzschutz bei Zusagen und Verbesserungen von Zusagen, die in den letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalls erfolgt sind, für im Rahmen von Übertragungen gegebene Zusagen nur, soweit der Übertragungswert die BBG in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. Der 3. Senat ordnet die Schuldübernahme durch den neuen Arbeitgeber des Klägers als solche Zusage bzw. Verbesserung einer Zusage ein, mit der Folge, dass nur eingeschränkter Insolvenzschutz besteht. § 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG enthalte eine unwiderlegbare Vermutung des Versicherungsmissbrauchs und damit einen zeitlich begrenzten objektiven Ausschlussstatbestand. Die Begriffe der Zusage und ihrer Verbesserung seien zum Schutz des PSVaG weit zu verstehen.⁶⁸ Wenn schon Verbesserungen einer Versorgungszusage die Vermutung eines Versicherungsmissbrauchs begründeten, müsse dies erst recht für eine (neue) Zusage gelten.⁶⁹ Nach dem 3. Senat zählen zu den Zusagen i. S. v. § 7 Abs. 5

S. 3 BetrAVG erstmalige Zusagen, deren Verbesserungen und vertragliche Schuldnerwechsel mit der Übernahme der Verpflichtung durch den neuen Arbeitgeber i. S. d. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.⁷⁰ Dies folge vor allem aus der Schutzrichtung der Vorschrift und dem gesetzgeberischen Willen bei der Schaffung des § 4 Abs. 2 BetrAVG. Zwar komme es bei einer Schuldübernahme i. S. v. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nicht zu einer (neuen) Zusage, sondern nur zu einer Übernahme der unveränderten Zusage, die nicht die Unverfallbarkeitsfristen unterbricht, in Bezug auf die Person des Schuldners sei das Schuldverhältnis aber gerade nicht identisch. Auch der Gesetzgeber gehe bei einer Übernahme i. S. v. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG von der Anwendbarkeit des § 7 Abs. 5 BetrAVG aus. Zur Risikobegrenzung des PSVaG sei seine Einstandspflicht auf die Höhe des Übertragungsbetrags begrenzt, übersteigende Beträge könnten während der zwei Jahre vertraglich insolvenzgeschützt werden – etwa durch eine Doppeltreuhand.⁷¹ Im Umfang der vertraglichen Insolvenzsicherung sei auch ein Forderungsübergang nach § 9 Abs. 2 BetrAVG auf den PSVaG ausgeschlossen.⁷²

IX. Tarifvertrag: Rückwirkende tarifliche Änderung

Anlässlich eines Rechtsstreit um die Wirksamkeit einer Klarstellungsvereinbarung der Tarifvertragsparteien aus dem Jahr 2022 zu einem 2020 vor dem Hintergrund der Coronakrise in der Luftfahrt abgeschlossenen „Krisentarifvertrag“ hat der 3. Senat festgestellt, dass rückwirkende tarifliche Klarstellungen einer unklaren Rechtslage zulässig sein können.⁷³ Der Krisentarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e. V. (AGVL) und der Gewerkschaft Unabhängige Flugbegleiter e. V. (UFO) sah eine befristete Aussetzung der Arbeitgeberbeiträge vor, mit einer Ausnahme für Mitarbeiter, die aufgrund eines gleichzeitig verhandelten Freiwilligenprogramms auschieden. 2021 wurde ein zweites Freiwilligenprogramm vereinbart, an dem auch der Kläger teilnahm und ausschied. 2022 – nach dem Austritt des Klägers – schlossen die Tarifpartner eine „Klarstellungsvereinbarung“, wonach die Ausnahme von der Beitragsaussetzung nur für die Teilnehmer am ersten Freiwilligenprogramm gilt. Der Kläger hält die Klarstellungsvereinbarung für unzulässig und verlangt die Ausnahme auch für sich. Auf die Revision der Beklagten hin hat das BAG die Sache an das LAG zurückverwiesen.

Nach Auffassung des BAG haben die Tarifvertragsparteien mit der Klarstellungsvereinbarung die unklare tarifliche Regelung im Krisentarifvertrag mit normativer Wirkung dahingehend rückwirkend konkretisiert, dass die Ausnahme nicht für Teilnehmer des zweiten Frei-

64 BAG, 21.1.2025 – 3 AZR 45/24, AP Nr. 25 zu § 9 BetrAVG, BB 2025, 1203 Ls.; Fortführung und Weiterentwicklung von BAG, 7.11.1989 – 3 AZR 48/88, AP Nr. 10 zu § 9 BetrAVG.

65 BAG, 21.1.2025 – 3 AZR 45/24, juris, Rn. 15, BB 2025, 1203 Ls.; BT-Drs. 14/7052, 213.

66 BAG, 21.1.2025 – 3 AZR 45/24, juris, Rn. 21, BB 2025, 1203 Ls. m. w. N.

67 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 130/24, AP Nr. 127 zu § 7 BetrAVG, BB 2025, 1779 Ls.

68 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 130/24, juris, Rn. 15, BB 2025, 1779 Ls.; Bestätigung von BAG, 21.7.2020 – 3 AZR 142/16, BAGE 171, 307, Rn. 36 ff. m. w. N.

69 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 130/24, juris, Rn. 18, BB 2025, 1779 Ls.; BAG, 24.11.1998 – 3 AZR 423/97, BAGE 90, 212, zu III. 1. der Gründe.

70 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 130/24, juris, Rn. 19, BB 2025, 1779 Ls.; unter Verweis auf *Kisters-Kölkes u. a.*, BetrAVG, 10. Aufl. 2023, § 7, Rn. 225; *Schipp*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht-Kommentar, BetrAVG, 11. Aufl. 2024, § 7 Rn. 58a; *Pakimus*, in: Schlewning u. a., Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Stand: Januar 2025, Teil 12, Rn. 129; *Uckermann/Braun*, in: Uckermann, Das Recht der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG, 2. Aufl. 2022, § 7, Rn. 232.

71 Vgl. Gesetzesbegründung BT-Drs. 15/2150 S. 54.

72 BAG, 6.5.2025 – 3 AZR 130/24, juris, Rn. 26, BB 2025, 1779 Ls.; BAG, 22.9.2020 – 3 AZR 303/18, Rn. 83, BAGE 172, 217.

73 BAG, 26.11.2024 – 3 AZR 28/24; AP Nr. 68 zu § 1 BetrAVG Auslegung m. Anm. *Ricken*.

willigenprogramms gilt, und damit eine unklare Rechtslage bereinigt. Aus diesem Grund verstoße die rückwirkende Regelung auch nicht gegen den aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Vertrauensgrundsatz, da nicht in schutzwürdiges Vertrauen in den Fortbestand einer etwa begünstigenden Rechtslage eingegriffen werde.⁷⁴ Folgende Hinweise gibt das BAG dem LAG zur Neuverhandlung: Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist das von ihm zur materiellen Überprüfung von Eingriffen in Versorgungsanwartschaften entwickelte dreistufige Prüfungsschema auf Tarifverträge nicht übertragbar. Vielmehr steht den Tarifvertragsparteien bei der inhaltlichen Gestaltung ablösender Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung aufgrund der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) ein größerer Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu, begrenzt nur durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Für einen Eingriff in Versorgungsrechten oder laufende Betriebsrenten bedürften die Tarifvertragsparteien daher besonderer, den Eingriff legitimierender Gründe. Wie gewichtig diese sein müssten, hänge von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung entstehen. Sei der Eingriff nicht schwerwiegend, reiche jeder sachliche Grund aus.⁷⁵ Das LAG werde daher zu prüfen haben, ob für den Eingriff in zukünftige Zuwächse ein nachvollziehbares Verhältnis zum

Anlass und anderen Sanierungsmaßnahmen bestand, und ob ein Gleichbehandlungsverstoß in der unterschiedlichen Behandlung der beiden Freiwilligenprogramme bestand.

Dr. Michael Karst, RA, Senior Managing Director Retirement, Leiter der Practice Legal/Tax/Accounting der Beratungsgesellschaft Willis Towers Watson in Deutschland. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind das Arbeits- und Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung.



Christine Bleeck, RAin, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Director Retirement im Bereich Legal der Beratungsgesellschaft Willis Towers Watson in Wiesbaden. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist das Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung.



74 BAG, 26.11.2024 – 3 AZR 28/24, Rn. 21 ff.; BAG, 15.11.2011 – 3 AZR 113/10, Rn. 35.

75 BAG, 26.11.2024 – 3 AZR 28/24, Rn. 27 ff.; vgl. BAG, 18.2.2020 – 3 AZR 258/18, Rn. 37.

BAG: Tarifzuständigkeit der IGBCE

BAG, Beschluss vom 28.10.2025 – 1 ABR 34/24

ECLI:DE:BAG:2025:281025.B.1ABR34.24.0

Volltext der Entscheidung: [BB-ONLINE BBL2026-947-3](#)
unter www.betriebs-berater.de

LEITSATZ

Für die Bestimmung der Tarifzuständigkeit der IGBCE sind aufgrund ihres satzungsmäßigen Bekenntnisses zu der Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) die dort genannten Kriterien zur Abgrenzung der Organisationsbereiche der DGB-Gewerkschaften, insbesondere das Kriterium „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“, heranzuziehen. Daran haben die Aufgabe der Rechtsprechung zur Tarifeinheit im Betrieb und das Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes nichts geändert.

ArbGG §§ 2a Abs. 1, 83 Abs. 1, 3, 97 Abs. 1, 2a; GG Art. 9 Abs. 1, 3; TVG §§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1, 4a

AUS DEN GRÜNDEN

- 1 A. Die Beteiligten streiten über die Tarifzuständigkeit der IGBCE für den Betrieb der Arbeitgeberin in H.

Antragstellende Arbeitgeberin für ihren Betrieb in H

- 2 Die antragstellende Arbeitgeberin ist ein Großhandelsunternehmen für Chemikalien mit Sitz in D. In ihrem Betrieb in H werden Kraftstoffe und Chemikalien – Laugen, Säuren und brennbare Flüssigkeiten – angeliefert, in Tanks gepumpt, gelagert und für den Weiterverkauf wieder abgefüllt. Zum Teil werden die Kraftstoffe und Chemikalien gemischt, wobei es auch zu chemischen Reaktionen kommt. Darüber hinaus wird bereits abgepackte Handelsware, wie etwa Streusalz, gelagert.

Beteiligte IGBCE forderte die Arbeitgeberin erfolglos auf, Verhandlungen über Tarifverträge für den Betrieb in H aufzunehmen

Die zu 2. beteiligte IGBCE forderte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 3. 5. September 2023 erfolglos auf, Verhandlungen über Tarifverträge für den Betrieb in H aufzunehmen.

Mit einer im weiteren Verlauf beim LAG eingegangenen Antragsschrift hat die Arbeitgeberin dieses Verfahren eingeleitet

Mit einer am 12. März 2024 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift hat die Arbeitgeberin dieses Verfahren eingeleitet. Das Landesarbeitsgericht hat zudem ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) beteiligt.

Arbeitgeberin hat behauptet, für ihren Betrieb des chemischen Großhandels in H sei die IGBCE nach ihrer Satzung nicht zuständig

Die Arbeitgeberin hat behauptet, in ihrem Betrieb in H stehe die Großhandelstätigkeit im Vordergrund. Vermischungen würden dort nur in geringem Umfang vorgenommen. Für einen solchen Betrieb des chemischen Großhandels sei die IGBCE nach ihrer Satzung nicht zuständig.

Antrag der Arbeitgeberin

Die Arbeitgeberin hat sinngemäß beantragt festzustellen, dass die IGBCE nicht für ihren Betrieb in H tarifzuständig ist.

Antrag der IGBCE

Die IGBCE hat beantragt, den Antrag abzuweisen.