

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 20. Juni 2023  
- 3 AZR 231/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:200623.U.3AZR231.22.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 8. Juni 2021  
- 4 Ca 1656/19 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 11. Februar 2022  
- 6 Sa 760/21 -

---

Entscheidungsstichwort:

Teilweise Umstellung laufender Leistungen auf Kapitaleistung

Leitsatz:

Die teilweise Umstellung eines Versprechens laufender Betriebsrentenleistungen auf ein Kapitalversprechen bedarf einer eigenständigen Rechtfertigung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Bei der dabei erforderlichen Abwägung der wechselseitigen Interessen ist zu berücksichtigen, dass die Umstellung nur einen Teil der laufenden Leistungen betrifft.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer Parallelsache

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 231/22

6 Sa 760/21

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

20. Juni 2023

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Reinstädtler und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Februar 2022 - 6 Sa 760/21 - aufgehoben.

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

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, nach welchen Bestimmungen sich die betriebliche Altersversorgung des Klägers richtet. 1

Der im Januar 1957 geborene Kläger arbeitete seit dem 1. Juni 1988 bei der Beklagten, die bundesweit etwa 8.500 Arbeitnehmer beschäftigt, und war seit dem 1. Juli 1992 als leitender Angestellter tätig. Der Anstellungsvertrag vom 1. Juli 1992 enthielt ua. folgende Regelung: 2

„13.

Die Firma wird den Mitarbeiter in eine Pensionsregelung einbeziehen, sofern die in den Pensionsrichtlinien festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Vor der Einbeziehung besteht kein Rechtsanspruch auf die Leistungen.“

Bei der Beklagten galt eine unter dem 14. Juni 1995 abgeschlossene Sprecherausschussvereinbarung über Versorgungsleistungen für leitende Angestellte (im Folgenden SPA 1995). Diese bestimmt auszugsweise: 3

„Die H KGaA, D (nachstehend ‚die Firma‘ genannt), betrachtet es als ein wichtiges Anliegen, ihre Mitarbeiter und deren Hinterbliebene durch umfangreiche Versorgungsleistungen sozial abzusichern. Die Absicherung ist in der Vergangenheit auf der Grundlage von individuellen Pensionszusagen erfolgt. Die Firma beabsichtigt, das geltende System der betrieblichen Altersversorgung zu modifizieren und der wirtschaftlichen Entwicklung der Firma anzupassen. Die Geschäftsleitung der Firma und der

Sprecherausschuß treffen deshalb gemäß § 28 Absatz 2 SprAuG folgende Vereinbarung:

§ 1

GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt für alle leitenden Angestellte der H KGaA (nachstehend ‚Mitarbeiter‘ genannt). Leitende Angestellte im Sinne dieser Vereinbarung sind alle Angestellten, die in der Positionsstufe Hay 17 - 22 geführt werden und außerdem eine Funktion der Positionsstufen Hay 17 - 22 wahrnehmen.

...

§ 3

NEUE PENSIONSREGELUNG

- (1) Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung noch nicht im Besitz eines individuellen Pensionsvertrages sind, sowie ihre Hinterbliebenen haben nach Maßgabe des als Anlage beigefügten Leistungsplans einen Anspruch auf Versorgungsleistungen.

...

§ 6

LAUFZEIT

- (1) Die vorstehende Vereinbarung tritt zum 1. Januar 1996 in Kraft.“

Der der SPA 1995 als Anlage beigefügte Leistungsplan zu den Versorgungsleistungen für Leitende Angestellte der H KGaA vom 13. Juni 1995 (im Folgenden Leistungsplan 1995) lautet auszugsweise:

4

„§ 1

**Versorgungsleistungen**

Versorgungsleistungen im Sinne dieses Leistungsplans sind Ruhegelder (§§ 3-6), Witwen- bzw. Witwengelder (§ 7), Kindergelder (§ 8) und das Weihnachtsgeld (§ 10).

§ 2

**Wartezeit**

- (1) Der Anspruch auf Versorgungsleistungen entsteht grundsätzlich nach einer Dienstzeit von 10 Jahren. ...

### **§ 3**

#### **Voraussetzungen der Zahlung eines Ruhegeldes**

- (1) Der Mitarbeiter erhält für die Zeit, in der kein Arbeitsverhältnis mit der Firma mehr besteht, ein Ruhegeld
  - a) wenn er das 65. Lebensjahr vollendet hat;
  - b) solange er vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält ...
  - c) wenn er aufgrund einer entsprechenden Bestimmung des Anstellungsvertrages ab Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt worden ist;

...

### **§ 4**

#### **Zusammensetzung des Ruhegeldes**

- (1) Das Ruhegeld setzt sich aus einer Festrente (§ 5) und einer variablen Rente (§ 6) zusammen.

...

### **§ 5**

#### **Festrente**

- (1) Die Festrente richtet sich nach der Pensionsgruppe, der der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Voraussetzungen der Zahlung eines Ruhegeldes angehört.
- (2) Die derzeit gültigen Pensionsgruppen und die zugeordneten Festrenten sind als Anlage beigefügt. Die Pensionsgruppen werden jährlich fortgeschrieben. Die Fortschreibung soll sich an der allgemeinen Gehaltsentwicklung für Leitende Angestellte orientieren. Die fortgeschriebenen Pensionsgruppen werden dem Sprecherausschuß von der Geschäftsleitung jährlich mitgeteilt. Die Höhe der jeweiligen Festrente wird die Firma in regelmäßigen Abständen, spätestens nach jeweils drei Jahren unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Firma und der Belange der Mitarbeiter überprüfen.
- (3) Die Zugehörigkeit des Mitarbeiters zu einer Pensionsgruppe richtet sich nach den Brutto-Jahresbezügen des Mitarbeiters. Die Brutto-Jahresbezüge setzen sich aus den regelmäßigen Monatsbezügen, dem Weihnachtsgeld, einer eventuellen Sondervergütung und etwaigen Zuschlägen für Sonn- und Feiertags-

arbeit zusammen. Einmalige Sonderzahlungen jeder Art, Incentives und sonstige geldwerte Vorteile (wie z.B. Gutschein für den Intern-Verkauf, Beteiligung der Firma an privaten Versicherungen) bleiben unberücksichtigt.

...

## **§ 6**

### **Variable Rente**

- (1) Die variable Rente beträgt für jedes pensionsfähige Dienstjahr, höchstens jedoch für 30 Dienstjahre, 0,5 % des pensionsfähigen Gehaltes.
- (2) Als pensionsfähige Zeit gem. § 6 Absatz (1) gilt die Zeit vom Eintritt in die Firma bis zum Eintritt der Voraussetzungen für die Zahlung eines Ruhegeldes nach § 3 Absatz 1, frühestens jedoch ab Vollendung des 20. Lebensjahres und längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

...

- (5) Dienstzeiten von 6 Monaten und mehr werden auf volle Jahre aufgerundet.
- (6) Das pensionsfähige Gehalt gem. § 6 Absatz (1) beträgt 1/36 der Summe der Beträge, die sich bei einer gleichmäßigen Verteilung der vereinbarten Brutto-Jahresbezüge (§ 5 Abs. 3) auf 12 Monate für die letzten 36 Kalendermonate vor Eintritt der Voraussetzungen für die Zahlung des Ruhegeldes ergeben.

...

## **§ 10**

### **Weihnachtsgeld**

Die Firma zahlt im Monat Dezember zusätzlich zu dem Ruhegeld, ... ein Weihnachtsgeld in Höhe von 25 % dieser Bezüge. Das Weihnachtsgeld beträgt neben dem Ruhegeld höchstens 2.000,-- DM, ...“

Die Beklagte ordnete die Positionen von leitenden Angestellten bestimmten Stufen zu. Seit dem 1. Januar 1999 gehörte der Kläger dem Management Circle (Führungskreis) II b an. Die Anlage zum Leistungsplan 1995 sah für die Pensionsgruppe mit einem Jahresgehalt von bis zu 99.895,00 Euro (gültig ab 1. April 2003) eine monatliche Festrente von 859,00 Euro vor.

5

Die Beklagte übersandte dem Kläger mit Schreiben vom 18. Januar 1999 den Leistungsplan 1995. In diesem Schreiben hieß es ua.: 6

„Sehr geehrter Herr Dr. P,  
wir freuen uns, Ihnen mit dem heutigen Schreiben Ihre

**Versorgungszusage**

überreichen zu können.

Damit besitzen Sie eine Zusage über eine Altersversorgung, die über die bisher bestehende Versorgungszusage hinausgeht. ...

... Der beiliegende Leistungsplan gibt detailliert Aufschluß über die Bedingungen und Leistungen Ihrer Altersversorgung und ist für Ihre Unterlagen bestimmt.“

Bei der Beklagten war es üblich, den unter die SPA 1995 fallenden Mitarbeitern mit Ablauf der Wartezeit ein Exemplar des Leistungsplans auszuhändigen. Jedenfalls in dem Zeitraum von Dezember 1997 bis Februar 2002 versandte die Beklagte auch an andere Mitarbeiter wortgleiche Schreiben. Diese Mitarbeiter gehörten jeweils zum anspruchsberechtigten Personenkreis des Leistungsplans 1995 und hatten zum Zeitpunkt des Erhalts des Schreibens die erforderliche Wartezeit erfüllt. 7

Unter dem 23. April 2004 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Sprecherausschuss eine Sprecherausschussvereinbarung über betriebliche Altersversorgung (im Folgenden SPA 2004). Diese bestimmt ua.: 8

**„Präambel**

Mit der Einführung des beitragsorientierten Pensionssystems („AV2000“) zum 01.01.2000 wurde dem personalpolitischen Gesamtvergütungsansatz und den finanzpolitischen Erfordernissen einer langfristig kalkulier- und finanzierbaren betrieblichen Altersversorgung Rechnung getragen. Aufgrund der Unterschiedlichkeit des beitragsorientierten gegenüber dem bisherigen Pensionssystem wurden ab 01.01.2000 grundsätzlich nur neue Mitarbeiter der H KGaA in das beitragsorientierte Pensionssystem aufgenommen.

Seit dieser Neustrukturierung der betrieblichen Altersversorgung zeigte sich jedoch, dass das Nebeneinander solch unterschiedlicher Pensionssysteme die schon vorhandene Komplexität und den administrativen Aufwand weiter er-

höht. Darüber hinaus führt das Vorhandensein solch verschiedenartiger Pensionssysteme zu einer hohen Intransparenz.

Mit dieser Sprecherausschussvereinbarung soll der Rahmen eines neuen, einheitlichen Pensionssystems geschaffen werden, der in Zukunft auch innerhalb der H-Gruppe in Deutschland als Standard dienen soll. Mit dem neuen Pensionssystem sollen Altregelungen soweit wie möglich abgelöst werden, um die Anzahl der unterschiedlichen Pensionssysteme so schnell wie möglich deutlich zu reduzieren. Durch Kapitalelemente und eine teilweise externe Finanzierung sollen sowohl eine weitere Flexibilisierung des Pensionssystems für den Mitarbeiter als auch eine weitere Verminderung des zukünftigen Langlebighkeitsrisikos für die Firma erreicht werden.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Diese Sprecherausschussvereinbarung gilt zwingend und unmittelbar für alle männlichen und weiblichen Leitenden Angestellten der H KGaA. Leitende Angestellte im Sinne dieser Vereinbarung sind alle Angestellten, die dem Management Circle I und II angehören (nachfolgend kurz ‚Mitarbeiter‘ genannt; die H KGaA wird nachfolgend als ‚Firma‘ bezeichnet).

## **§ 2**

### **Neue Versorgungsordnung**

Für alle Mitarbeiter, die am 31.12.2003 in keinem Anstellungsverhältnis zur Firma standen (‚Neueintritte‘), gilt ein beitragsorientiertes Pensionssystem nach Maßgabe der als Anlage beigefügten Versorgungsordnung. Die Anlage ist wesentlicher Bestandteil dieser Sprecherausschussvereinbarung.

## **§ 3**

### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Die als Anlage beigefügte Versorgungsordnung wird im Folgenden kurz ‚**AV2004**‘ genannt.
- (2) Unter ‚**Altzusagen**‘ werden alle Pensionszusagen bzw. Pensionsverträge unabhängig von ihrer jeweiligen rechtlichen Grundlage und einschließlich einer ggfs. modifizierenden Übergangsregelung verstanden, die der AV2004 vorgehen und auf die in den folgenden Paragraphen dieser Sprecherausschussvereinbarung Bezug genommen wird.



- (3) Unter **„Ablösung“** wird der vollständige Ersatz aller Altzusagen durch die AV2004 verstanden. Nach der Ablösung bestehen keine Ansprüche mehr aus der vorhergehenden Versorgungsordnung, auch nicht auf einzelne Sachverhalte, es sei denn diese Sprecherausschussvereinbarung sieht solche Ansprüche ausdrücklich vor. Insbesondere bestehen keine Ansprüche nach dem Günstigkeitsprinzip. Soweit nachfolgend die Begriffe ‚ablösen‘ oder ‚abgelöst‘ verwendet werden, so sind sie ebenfalls im Sinne der Begriffsdefinition ‚Ablösung‘ zu verstehen.
- (4) **„Ablösestichtag“** ist der 31.12.2003.
- (5) Unter **„Trends“** werden wahrscheinliche zukünftige Steigerungen verstanden, die für die Berechnung der Versorgungsleistungen von erheblicher Bedeutung sind und die im Gegensatz zu den tatsächlichen Entwicklungen aufgrund der vorausschauenden Betrachtung prognostiziert werden.
- (6) Der **„Startbaustein“** ist ein Rentenbaustein, mit dem die AV2004 dann startet, wenn eine Altzusage abgelöst wird. Er repräsentiert nach Maßgabe des § 4 dieser Sprecherausschussvereinbarung grundsätzlich die erreichte Anwartschaft, die auf der Grundlage der Altzusage erworben wurde.

...

#### **§ 4**

##### **Startbaustein**

- (1) Der Startbaustein gilt für die gesamte Dienstzeit, die von der vorhergehenden Pensionsregelung bis zum Ablösestichtag als pensionsfähig berücksichtigt wurde. Diese Dienstzeit ist insofern beitragsfähige Dienstzeit im Sinne des § 6 der AV2004; sie gilt durch den Startbaustein als mit Beiträgen belegt. ... Der Startbaustein repräsentiert so viele Rentenbausteine im Sinne von § 11 Absatz 2 der AV2004, wie pensionsfähige Dienstjahre vor dem Ablösestichtag vorliegen. Dabei wird auch ein nicht voll zurückgelegtes Dienstjahr als Dienstjahr gezählt.
- (2) Für den Startbaustein finden alle Bestimmungen der AV2004 Anwendung, ...
- (3) Da ein angemessener Vergleich zwischen der abzulösenden Altregelung und der AV2004 nur in einem dynamischen Ansatz erfolgen kann, werden bei der Berechnung einheitliche Trends berücksichtigt. Diese

Trends stellen eine wahrscheinliche und mit den Vertragsparteien abgestimmte Prognose der zukünftigen Entwicklung dar (kollektiver Berechnungsansatz). Der Entgelttrend dient hierbei nur der Berechnung der Startbausteine im Rahmen dieser Sprecherausschussvereinbarung und begründet in keiner Weise eine Zusage der Firma auf zukünftige Entgeltsteigerungen weder in dieser Höhe noch in dieser Regelmäßigkeit. Sofern in späterer Rückschau die tatsächlichen Entgeltsteigerungen höher lagen als die berücksichtigten Entgelttrends, begründen sich daraus keine zusätzlichen Ansprüche auf Versorgungsleistungen; sollten umgekehrt die tatsächlichen Entgeltsteigerungen unter den berücksichtigten Entgelttrends liegen, entsteht für die Firma kein Recht, Ansprüche auf Versorgungsleistungen zu kürzen. Auch im nachhinein festgestellte Abweichungen der anderen Trends von der tatsächlichen Entwicklung führen zu keinen Änderungen der Versorgungsleistungen.

- (4) Der zugrunde liegende Entgelttrend beträgt 3,0% p.a. und der Trend der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung 2,0% p.a. Für die in den Altzusagen enthaltenen festen Werte (Festrenten und ggfs. Begrenzungen des pensionsfähigen Arbeitsentgelts) wird ein Trend von 1,5% p.a. angenommen, sofern diese in der Vergangenheit von Zeit zu Zeit eine Anpassung erfahren haben.
- (5) Die Vergleichsberechnungen erfolgen für den Zeitraum bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres des Mitarbeiters.
- (6) Der Startbaustein wird um den Anrechnungsbetrag aus der früheren Versorgungszusage bzw. Sparversorgung vermindert. ...
- (7) Der Startbaustein errechnet sich unter Zugrundelegung des dynamischen Ansatzes im Sinne von Absatz 3 als positive Differenz zwischen der erreichbaren vorgezogenen Altersrente im Alter 62 nach der Altzusage und der ab dem 01.01.2004 berechneten erreichbaren vorgezogenen Altersrente im Alter 62 nach der AV2004. Der Startbaustein entspricht jedoch mindestens dem Betrag, der sich aus der auf der Grundlage der zum Ablösestichtag bestehenden Bemessungsgrößen (also ohne Berücksichtigung von Trends) ermittelten vorgezogenen Altersrente im Alter 62 nach der Altzusage und der Multiplikation aus dem Verhältnis der bis zum Ablösestichtag erreichten

Dienstzeit zu der bis zum Alter 65 erreichbaren Dienstzeit ergibt.

- (8) Abweichend von der AV2004 und ausschließlich zur Ermittlung des Startbausteins wird bei der Berechnung der vorgezogenen Altersrente im Alter 62 fingiert, dass es keinen Rentenschwellenwert im Sinne der AV2004 gibt. Es werden mithin aus den ab dem 1.1.2004 fiktiv ermittelten Beiträgen nur Rentenbausteine und nicht auch Kapitalbausteine aus Aufbaubeiträgen generiert.

...

## § 5

### **Abgelöste Pensionsregelungen**

...

- (4) Für Anwartschaften, deren rechtliche Grundlage die Sprecherausschussvereinbarung über Versorgungsleistungen für Leitende Angestellte vom 14.06.1995 mit dem dort geregelten Leistungsplan ist, ermittelt sich der Startbaustein nach § 4 Absatz 1 bis 8 unter Zugrundelegung der für das Jahr 2003 geltenden Festrenten und Schwellenwerte für die Pensionsgruppen; dabei wird die Obergrenze der Versorgung gemäß § 9 des Leistungsplans vom 13.06.1996 nicht angewendet (**Ablösung 4**).

...

## § 12

### **Technische Details zur Berechnung der Ablösung**

...

- (2) Zur Ermittlung des Startbausteins (§ 4) wird nach dem Leistungsplan vom 13.06.1995 die Pensionsgruppe zugrunde gelegt, die sich nach folgendem Verfahren ergibt:

Das letzte Jahresgehalt vor dem Ablösestichtag wird mit dem Entgeltrend von 3,0% p.a. (§ 4 Absatz 4) über die Restjahre bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres hochgerechnet und anschließend mit dem Trend der Beitragsbemessungsgrenze (2,0% p.a. - § 4 Absatz 4) diskontiert. Der so ermittelte Jahresbetrag wird mit den für 2003 gültigen Schwellenwerten für die Pensionsgruppen verglichen und entscheidet über die Eingruppierung in die Pensionsgruppe.“

Die der SPA 2004 als Anlage beigefügte Versorgungsordnung für Mitarbeiter der H KGaA vom 15. April 2004 (im Folgenden AV2004) bestimmt ua.:

9

**„I. Allgemeine Vorschriften**

**§ 1 Versorgungsberechtigung**

- (1) Versorgungsberechtigt nach dieser Versorgungsordnung ist jeder Mitarbeiter der Firma, der
- (a) In einem Arbeitsverhältnis zur Firma steht; ...

...

**§ 4 Voraussetzungen für die Zahlung von Versorgungsleistungen**

...

- (2) Der Mitarbeiter, der in den Ruhestand tritt, erhält eine
- l) Alterspension und, sofern Aufbaubeiträge geleistet wurden, ein Alterskapital,
- a) wenn er das 65. Lebensjahr (Altersgrenze) vollendet hat oder
- b) wenn er vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält
- ...

...

**§ 6 Beitragsfähige Dienstzeit**

- (1) Beitragsfähig ist die Dienstzeit vom Eintritt in die Firma bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, soweit während dieser Zeit Versorgungsberechtigung im Sinne des § 1 vorgelegen hat.

...

**§ 7 Beitragsfähiges Entgelt**

- (1) Bestandteile des beitragsfähigen Entgelts sind ..., bei Mitarbeitern der Führungskreise die Bruttoentgelte, die Bestandteil der Jahresvergütung sind, sowie die Incentives. Das beitragsfähige Entgelt ergibt sich aus der Summe der innerhalb eines Kalenderjahres gezahlten Bruttoentgelte, die zu den zuvor genannten Bestandteilen gehören; soweit ein Teil dieser Entgeltbestandteile im Rahmen der Entgeltum-

wandlung verwendet wurde, sind sie ebenfalls beitragsfähig.

...

## **§ 8 Beiträge, Bausteine und Faktoren**

- (1) Am Ende eines Kalenderjahres wird für den Mitarbeiter aus seinem beitragsfähigen Entgelt ein Grundbeitrag und ggf. ein Aufbaubeitrag ermittelt.
- (2) Das für den Grundbeitrag maßgebliche jährliche beitragsfähige Entgelt ist begrenzt auf die Rentenschwelle. Die Höhe der jährlichen Rentenschwelle ergibt sich aus der Anlage 1 zu dieser Versorgungsordnung. Der Aufbaubeitrag wird für das beitragsfähige Entgelt oberhalb der Rentenschwelle ermittelt.

...

- (4) Renten- und Kapitalfaktor sind die Faktoren, mit denen die Beiträge in Versorgungsleistungen umgerechnet werden. ...

...

## **II. Pensionsleistungen**

### **§ 9 Grundbeitrag, Rentenfaktor und Rentenbausteine**

- (1) Der Grundbeitrag beträgt 3% des beitragsfähigen Entgelts (§ 7), soweit es die Rentenschwelle nicht übersteigt.
- (2) Aus der Multiplikation des Grundbeitrages mit dem Rentenfaktor gemäß Anlage 2 wird ein Rentenbaustein ermittelt.

### **§ 10 Alterspension**

- (1) Die Höhe der jährlichen Alterspension ergibt sich aus der Summe der während der beitragsfähigen Dienstzeit (§ 6) erworbenen Rentenbausteine des Mitarbeiters (§ 9 Absatz 2).

...

- (3) Die Alterspension wird bei Inanspruchnahme nach Vollendung des 62. Lebensjahres wegen des späteren Rentenbeginns und der daraus folgenden kürzeren Laufzeit für jeden vollen Monat der späteren Inanspruchnahme nach dem auf die Vollendung des 62. Lebensjahres folgenden Monatsersten um 0,4 % des Ausgangsbetrages dauerhaft erhöht (versicherungsmathematischer Zuschlag). Der Zuschlag beträgt insgesamt jedoch maximal 14,4 %. Der Zu-

schlag gilt auch für Rentenbausteine, die nach dem 62. Lebensjahr erworben werden.

...

### **III. Kapitaleistungen**

#### **§ 14 Aufbaubeitrag, Kapitalfaktor und Kapitalbausteine**

- (1) Der Aufbaubeitrag beträgt
- 3 % des beitragsfähigen Entgelts (§ 7), soweit es die auf denselben Zeitraum entfallende Rentenschwelle (§ 8 Absatz 2) übersteigt und die auf denselben Zeitraum entfallende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt, zuzüglich
  - 13 % des beitragsfähigen Entgelts (§ 7), soweit es die auf denselben Zeitraum entfallende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt.

...

- (3) Aus dem Aufbaubeitrag ergibt sich ein Kapitalbaustein in derselben Höhe; der Kapitalfaktor hat insofern den Wert 1.

#### **§ 15 Vorsorgefonds und Überschussbeteiligung**

- (1) Der Aufbaubeitrag (§ 14 Absatz 1) wird von der Firma jeweils zum Ende des Kalenderjahres in ein ausschließlich für die Zwecke der betrieblichen Altersversorgung eingerichtetes Sondervermögen (Vorsorgefonds) eingebracht. ...
- (2) Die Vermögensanlage erfolgt durch einen von der Firma beauftragten Treuhänder nach der in der Anlagerichtlinie festgelegten und regelmäßig überprüften Anlagepolitik. Die Anlagepolitik folgt den Grundsätzen der Sicherheit und Rentabilität, was eine ausreichende Mischung und Streuung der Fondsanlagen verlangt.
- (3) Dem Mitarbeiter werden fiktive Anteile am Vorsorgefonds entsprechend der für ihn aufgewendeten Aufbaubeiträge zugeordnet. Der Verwalter der Vermögensanlage führt zu diesem Zweck Unterkonten, aus denen jeweils die Anzahl der dem Mitarbeiter zugeordneten fiktiven Anteile ersichtlich ist. Der Mitarbeiter erhält zu Beginn eines Kalenderjahres die Information über den Kontostand zum 31. Dezember des Vorjahres.

- (4) Der Mitarbeiter nimmt an der Wertentwicklung des Fondsvermögens im Umfang seiner fiktiven Anteile teil. Die positive Differenz zwischen dem Wert seiner fiktiven Anteile und der Summe seiner Kapitalbausteine stellt die Überschussbeteiligung dar; sie ist nicht garantiert. Eine rechtlich verbindliche Zuteilung der Überschussbeteiligung erfolgt zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles, es sei denn, dass eine solche von der Firma bereits vor Eintritt des Versorgungsfalles vorgenommen wurde. Das Fondskapital wird auf der Grundlage des fiktiven Anteilsbestandes des Mitarbeiters am Fondsvermögen und dem aktuellen Stand des Fondsvermögens nach Maßgabe des Börsenschlusskurses am ersten, auf den Tag des Eintritts des Versorgungsfalles folgenden Handelstag ermittelt. ...

...

- (6) Für die Auszahlung an den Mitarbeiter oder seine Hinterbliebenen wird das gesamte Kapital (Summe der Kapitalbausteine zzgl. Überschussbeteiligung) dem Fondsvermögen entnommen und an die Firma überwiesen; die Auszahlung an den Mitarbeiter oder seine Hinterbliebenen erfolgt durch die Firma nach Abzug der gesetzlichen Abgaben. Das Unterkonto für den Mitarbeiter wird aufgelöst. ...

...

### **§ 16 Alterskapital**

Die Höhe des Alterskapitals ergibt sich aus der Summe der während der beitragsfähigen Dienstzeit (§ 6) erworbenen Kapitalbausteine des Mitarbeiters (§ 14 Absatz 3 - Garantiekapital) und der Überschussbeteiligung (§ 15 Absatz 4).

...

### **§ 20 Anpassungen**

...

- (2) Die Firma wird entsprechend § 16 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) nach Einsetzen der Pensionszahlung eine Anpassung der laufenden Pensionszahlungen nach dieser Versorgungsordnung um 1% jährlich vornehmen.

...

**§ 22 Zahlungsweise und Zahlungsdauer**

- (1) Der monatliche Zahlbetrag der in Euro ermittelten Jahrespension ergibt sich als ein Zwölftel dieses Jahresbetrages. ...

...

- (4) Alterskapital, Kapital bei Erwerbsminderung sowie Todesfallkapital werden zum Zeitpunkt der erstmaligen Pensionszahlung gezahlt, die für denselben Versorgungsfall gilt. Der Mitarbeiter kann bis drei Jahre vor Beginn der Kapitalauszahlung bestimmen, ob das gesamte Kapital in einem Betrag oder aber in maximal fünf Jahresraten an ihn ausgezahlt oder aber im Versorgungsfall auf den Chemie Pensionsfonds übertragen wird. Im Falle einer Verrattung vermindern die ausgezahlten Raten die Anzahl der fiktiven Anteile am Vorsorgefonds. Die Höhe der Schlussrate ist abhängig vom Wert der fiktiven Restanteile zum Zeitpunkt der letzten Auszahlung. Eine mögliche negative Wertentwicklung während der Auszahlungsphase geht zu Lasten, eine positive zu Gunsten des Mitarbeiters.“

Die jährliche Rentenschwelle ab dem 1. Januar 2004 betrug nach der Anlage 1 AV2004 48.000,00 Euro. 10

Die „H-Pension Versorgungsordnung für Mitarbeiter der H AG & Co. KGaA (AV2004) in der Fassung von 2019“ (im Folgenden AV 2019) enthält bei im Übrigen im Wesentlichen unverändertem Text ein befristetes Kapitalwahlrecht für den Mitarbeiter in einem neuen Abschnitt IIa. Die AV2019 bestimmt auszugsweise: 11

**„I. Allgemeine Vorschriften**

...

**§ 4**

**Voraussetzungen für die Zahlung von Versorgungsleistungen**

...

- (2) Der Mitarbeiter, der in den Ruhestand tritt, erhält eine



- I) Alterspension nach § 10 oder Alterskapital nach § 13c und, sofern Aufbaubeiträge geleistet wurden, ein Alterskapital
  - a) wenn er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersgrenze) vollendet hat oder
  - b) wenn er vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält ...

...

## **§ 22**

### **Zahlungsweise und Zahlungsdauer**

...

- (4) Die Pension wird erstmals für den Monat gezahlt, der auf den Monat folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, frühestens jedoch nach Ablauf der Entgeltzahlung. Sie wird letztmals für den Monat gezahlt, in dem die Voraussetzungen für ihren Bezug entfallen.
- (5) Alterskapital, Kapital bei Erwerbsminderung sowie Todesfallkapital werden zum Zeitpunkt der erstmaligen Pensionszahlung gezahlt, die für denselben Versorgungsfall gilt. Sofern der Mitarbeiter ausschließlich eine Kapitalzahlung erhält, richtet sich der Auszahlungszeitpunkt nach Absatz 4 Satz 1. Der Mitarbeiter kann bis drei Jahre vor Beginn der Kapitalzahlung bestimmen, ob das gesamte Kapital in einem Betrag oder aber in maximal fünf Jahresraten an ihn ausgezahlt oder aber im Versorgungsfall auf den Chemie Pensionsfonds übertragen wird. Eine Verrattung eines Erwerbsminderungskapitals kann nicht bestimmt werden. Im Falle einer Verrattung vermindern die ausgezahlten Raten aus dem Aufbaubeitrag und dem nach § 13b Absatz 2 kapitalisierten Grundbetrag die Anzahl der fiktiven Anteile am Vorsorgefonds. Die Höhe der Schlussrate ist abhängig vom Wert der fiktiven Restanteile zum Zeitpunkt der letzten Auszahlung. Eine mögliche negative Wertentwicklung während der Auszahlungsphase geht zu Lasten, eine positive zu Gunsten des Mitarbeiters.“

Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landes- 12  
arbeitsgericht im Februar 2022 galt die H-Pension Versorgungsordnung für  
Mitarbeiter der H AG & Co. KGaA (AV2004) in der Fassung von 2020  
(im Folgenden AV2020).

Im August 2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein Startbaustein 13  
betrage 1.415,96 Euro. Im Mai 2018 nahm sie eine Neuberechnung vor und er-  
mittelte einen Startbaustein iHv. 1.432,55 Euro. Davon entfielen auf die erreichte  
Alterspension 855,44 Euro, auf die zukünftige Dynamik aus der erreichten Alters-  
pension 361,06 Euro und auf einen zusätzlichen Ablöseausgleich 216,05 Euro.

Während des Prozesses hat die Beklagte ein versicherungsmathemati- 14  
sches Gutachten der M Deutschland GmbH vom 6. April 2020 erstellen las-  
sen. Die M Deutschland GmbH hat dabei für 9.760 Mitarbeiter den Barwert  
aller künftigen Leistungen aus den abgelösten Versorgungssystemen zum Über-  
gangsstichtag ermittelt und diesen mit dem Barwert der Leistungen nach der  
AV2004 zum Übergangsstichtag verglichen. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen,  
dass sich der Barwert der AV2004 mit einem Betrag von 402.108.469 Euro im  
Verhältnis zum Barwert der abgelösten Versorgungszusagen im Wert von  
352.326.075 Euro um 49.782.394 Euro, mithin 14,1 vH, insgesamt erhöht habe.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung des Bestehens von Ver- 15  
sorgungsansprüchen nach dem Leistungsplan 1995 geltend gemacht. Mit einer  
Klageerweiterung vom 27. April 2021 hat er hilfsweise verschiedene Feststellun-  
gen im Hinblick auf höhere Betriebsrentenansprüche im Falle einer Anwendung  
der AV2004 begehrt.

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe mit Vollendung des 65. Lebensjahres 16  
eine Altersrente gemäß der Versorgungszusage vom 18. Januar 1999 iVm. der  
SPA 1995 und dem dort anliegenden Leistungsplan 1995 zu. Die AV2004 habe  
das vorherige Versorgungssystem aus dem Jahr 1999 nicht wirksam abgelöst.  
Die Berechnung des Startbausteins durch die Beklagte sei zudem fehlerhaft er-  
folgt. Die Verschlechterung seiner Versorgungsleistungen sei nicht gerechtfertigt.  
Dies gelte selbst für einen Eingriff auf der dritten Stufe des vom Bundesarbeits-  
gericht entwickelten Drei-Stufen-Modells. Ein Harmonisierungsbedürfnis der Be-

klagen liege nicht vor. Die erfolgte Teilkapitalisierung benachteilige ihn unangemessen.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt beantragt 17

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der Versorgungszusage von 1999 nach Maßgabe des Leistungsplans vom 1. Januar 1996 zu erbringen;
2. für den Fall der Abweisung des Klageantrags zu 1. festzustellen, dass die Beklagte bei der Anwendung der AV2004
  - a) zum Stichtag 31. Dezember 2003 einen korrigierten Startbaustein iHv. 19.055,88 Euro zugrunde zu legen hat;
  - b) mit Renteneintritt auf Basis des korrigierten Startbausteins eine laufende monatliche Pension aus der AV2004 unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelung (Ziffer 11) und unter Anwendung des Regelaltersgrenzenanpassungsgesetzes auf die betriebliche Altersversorgung der AV2004 zahlen muss wie mit Alter 65 Jahre und 11 Monate iHv. 2.130,48 Euro;
  - c) hilfsweise zu lit. b mit Renteneintritt auf Basis des korrigierten Startbausteins eine laufende monatliche Pension aus der AV2004 unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelung (Ziffer 11) zahlen muss wie mit Alter 65 Jahre iHv. 2.051,57 Euro.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 18

Sie hat die Ansicht vertreten, die SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 sei durch die SPA 2004 iVm. der AV2004 ordnungsgemäß abgelöst worden. Nach der Altregelung hätte der Kläger bei Erreichen der Regelaltersgrenze Anspruch auf eine monatliche Rente iHv. 2.628,00 Euro brutto. Nach der Neuregelung belaufe sich seine monatliche Rente auf 1.945,82 Euro brutto. Hinzu komme ein Kapitalbetrag iHv. voraussichtlich 110.727,26 Euro zzgl. einer Überschussbeteiligung iHv. 44.000,00 Euro. Im Übrigen liege allenfalls ein Eingriff in die künftig zu erwerbenden Anwartschaften vor. Dieser Eingriff könne bereits durch das hier vorliegende Vereinheitlichungsinteresse, einhergehend mit

der Reduzierung des Verwaltungsaufwandes, der Verbesserung der Mobilität von Mitarbeitern im Konzern und der Verhinderung unterschiedlicher Begünstigungen der Arbeitnehmer gerechtfertigt werden. Auch die erfolgte teilweise Kapitalisierung sei nicht zu beanstanden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit dem Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 20

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Die vom Landesarbeitsgericht für die Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegebene Begründung ist nicht frei von Rechtsfehlern. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Interessenabwägung bezogen auf die teilweise Umstellung von laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Form lebenslanger Renten in eine einmalige Kapitalzahlung ist auf der Basis einer unvollständigen Tatsachengrundlage vorgenommen. Ob die zulässige Berufung der Beklagten Erfolg hat, weil die Klage unbegründet ist, steht noch nicht fest. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 21

I. Die Revision hat nicht schon deshalb Erfolg, weil die Klage im Hauptantrag unzulässig wäre. 22

1. Der Antrag richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche 23

oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 25. Januar 2022 - 3 AZR 406/21 - Rn. 25*). Der vorliegende Feststellungsantrag betrifft die Frage, nach welcher Versorgungsordnung sich die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers richten. Sie betrifft daher den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten (*BAG 26. Januar 2021 - 3 AZR 139/17 - Rn. 28, BAGE 174, 1*). Da hierüber zwischen den Parteien Streit besteht, hat der Kläger auch ein Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung (*BAG 25. Januar 2022 - 3 AZR 406/21 - Rn. 25*).

2. Der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage steht - unabhängig davon, dass der Kläger im Laufe des Revisionsverfahrens in den Altersruhestand getreten ist - nicht entgegen, weil durch die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen den Zwang zur Leistungsklage sprechen (*BAG 25. Januar 2022 - 3 AZR 406/21 - Rn. 26*). 24

3. Schließlich steht der Zulässigkeit der Klage nicht entgegen, dass erst beim Eintritt des Versorgungsfalls mit Ablauf des 31. Dezember 2022 beurteilt werden kann, ob die von der Beklagten nach der SPA 2004 iVm. der AV2004 geschuldeten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter Einschluss der erst dann feststehenden Überschussbeteiligung nach ihrem Barwert denen nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 gleichkommen oder diese gar übersteigen oder ob sie dahinter zurückbleiben und damit ein Eingriff auf der dritten Stufe des dreistufigen Prüfungsschemas vorliegt. Der Antrag umfasst aber auch die Prüfung der ersten beiden Stufen des dreistufigen Prüfungsschemas des Senats, die bereits vor dem Eintritt des Versorgungsfalls erfolgen kann. Die demnach zulässige Klage wäre als derzeit unbegründet abzuweisen, wenn ihr Erfolg von noch nicht feststellbaren Umständen abhängt (*vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 20, BAGE 144, 160*). 25

II. Ob die Klage begründet ist, steht noch nicht fest. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, dass die ursprüngliche Versorgungszusage nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 grundsätzlich durch die SPA 2004 iVm. der AV2004 abgelöst werden konnte und diese Ablösung 26

nicht deshalb scheitert, weil die Neuregelung in Besitzstände auf der ersten oder zweiten Stufe des dreistufigen Prüfungsschemas des Senats zu rechtfertigungsbedürftigen Einschnitten führte. Allerdings hat das Berufungsgericht die erforderliche Interessenabwägung bei der durch die Neuregelung erfolgten teilweisen Umstellung der bisherigen Versorgungszusage mit ausschließlich laufenden Leistungen auf teilweise Kapitaleistung rechtsfehlerhaft vorgenommen. Es hat nicht alle für die Interessenabwägung relevanten Umstände berücksichtigt, weil es offengelassen hat, ob die Neuregelung zu einem Eingriff in die dienstzeitabhängigen künftigen Zuwächse führt. Auf die von der Beklagten erhobenen Verfahrensrügen kommt es nicht an. Das Berufungsurteil ist bereits aus materiellen Gründen aufzuheben.

1. Die SPA 2004 iVm. der AV2004 ist grundsätzlich geeignet, die Versorgungszusage des Klägers vom 18. Januar 1999, nach der sich seine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bei Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 richten, abzulösen. Die ursprüngliche Versorgungszusage beruhte auf einer unmittelbar und zwingend geltenden Sprecherausschussvereinbarung, die grundsätzlich durch eine spätere unmittelbar und zwingend geltende Sprecherausschussvereinbarung ablösbar ist, und nicht auf einer individuellen Versorgungszusage. 27

a) Das Schreiben vom 18. Januar 1999 stellt keine individuelle Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an den Kläger nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 dar. Vielmehr erteilte die Beklagte dem Kläger mit dem Schreiben eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung dergestalt, dass sich seine Versorgung bei Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ nach den jeweils bei ihr für die leitenden Angestellten geltenden Versorgungsregelungen richten sollte. Er erhielt die Zusage nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995. 28

Der Kläger konnte das Schreiben vom 18. Januar 1999 nicht dahingehend verstehen, dass ihm eine nur individual-vertraglich abänderbare Versorgungszusage erteilt wurde. Dies folgt schon daraus, dass die SPA 1995 eine nach § 28 Abs. 2 Satz 1 SprAuG unmittelbar und zwingend geltende Sprecherausschussvereinbarung ist. 29

ausschussvereinbarung war, die ihrerseits auf den Leistungsplan 1995 Bezug nahm. Sie diene erkennbar nicht der Versorgung eines einzelnen, sondern einer Vielzahl von Arbeitnehmern. Es entsprach der damaligen Praxis der Beklagten, den Anspruchsberechtigten nach Erfüllung der Wartezeit von zehn Jahren ein Exemplar des Leistungsplans 1995 zu übersenden. Der Kläger konnte aus dieser Übersendung keinen Willen der Beklagten ableiten, diese unmittelbar und zwingend geltende kollektive Regelung mit ihm individualvertraglich vereinbaren zu wollen.

b) Sprecherausschussvereinbarungen, deren zwingende Wirkung - wie vorliegend in § 1 Satz 1 SPA 2004 - vereinbart wurde, stellen kollektive Regelungen dar, die frühere Sprecherausschussvereinbarungen ablösen oder ändern können. Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Sprecherausschussvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip, wonach eine neuere Sprecherausschussvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ablösen kann, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (*st. Rspr. zu Betriebsvereinbarungen, vgl. etwa BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 20; 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe mwN, BAGE 103, 187*). 30

2. Es steht noch nicht fest, ob die ursprüngliche Versorgungszusage nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 durch die SPA 2004 iVm. der AV2004 wirksam abgelöst oder ob gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit verstoßen wurde. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt, dass die Ablösung nicht daran scheitert, dass die Neuregelung durch die SPA 2004 iVm. der AV2004 zu Eingriffen auf den ersten beiden Stufen des dreistufigen Prüfungsschemas des Senats führt. 31

a) Nach dem dreistufigen Prüfungsschema sind den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (*vgl. etwa BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 35 mwN*). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend 32

§ 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das 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 30. September 2014 - 3 AZR 998/12 - Rn. 24 mwN*).

b) Ob eine spätere Versorgungsregelung in Besitzstände eingreift und deshalb eine Überprüfung anhand des dreistufigen Prüfungsschemas erforderlich 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 Neuregelung 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; vgl. auch BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 439/15 - Rn. 22*).

c) Ein Eingriff auf der ersten Stufe (erdienter Teilbetrag) liegt nicht vor. Der im Zeitpunkt der Ablösung zum 1. Januar 2004 nach den bisherigen Versorgungsregelungen bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag beläuft sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend errechnet hat - auf 855,31 Euro. Die von der Beklagten nach ihren eigenen Berechnungen nach der SPA 2004 iVm. der AV2004 zu zahlende monatliche Rente beläuft sich - unabhängig von der richtigen Höhe des Startbausteins - auf zumindest 1.945,82 Euro. Die zugrunde liegende Berechnung des Landesarbeitsgerichts wird von den Parteien insoweit nicht in Zweifel gezogen und Fehler sind auch nicht ersichtlich.



d) Ein Eingriff auf der zweiten Stufe (erdiente Dynamik) liegt ebenfalls nicht vor. Die im Zeitpunkt der Ablösung zum 1. Januar 2004 erdiente Dynamik beläuft sich nach der von den Parteien nicht angezweifelte Berechnung des Landesarbeitsgerichts - unter Annahme des Hineinwachsens in die Pensionsgruppe II - auf 1.213,02 Euro. Mit Blick auf die von der Beklagten selbst zugestandene monatliche Rente von zumindest 1.945,82 Euro ist die zweite Stufe ebenfalls gewahrt. 35

3. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Interessenabwägung und das in ihrer Folge erkannte Fehlen einer eigenständigen Rechtfertigung für die teilweise Umstellung der Versorgungsleistungen von laufenden Rentenzahlungen zu einer teilweisen Kapitalleistung ist nicht frei von revisiblen Rechtsfehlern. Das Berufungsgericht hat die Interessenabwägung auf einer unvollständigen Tatsachengrundlage durchgeführt, ua. deshalb, weil es hat dahinstehen lassen, ob die Leistungen nach den neuen Versorgungsregelungen der SPA 2004 iVm. der AV2004 hinter denen nach den vorherigen Versorgungsregelungen der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 zurückbleiben. Damit hat es auch offengelassen, ob jene - wie die Beklagte behauptet hat - die Leistungen nach der ursprünglichen Versorgungsregelung womöglich übertreffen. Die gebotene Interessenabwägung im Hinblick auf die nur teilweise Umstellung von laufenden Rentenleistungen auf eine einmalige Kapitalleistung kann regelmäßig erst erfolgen, wenn feststeht, ob die Neuregelung die Versorgungsleistungen verschlechtert. Dies kann vorliegend erst mit dem Eintritt des Versorgungsfalls beurteilt werden, weil erst dann die betragsmäßig nicht garantierten Überschüsse nach der neuen Versorgungsordnung feststehen, die bei der Ermittlung der Höhe der Versorgungsleistungen nach der neuen Versorgungsordnung zu berücksichtigen sind. 36

a) Nach der Rechtsprechung des Senats (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 73 ff., BAGE 141, 259*) bedarf die Ersetzung einer Rentenanwartschaft durch eine Anwartschaft auf eine Kapitalleistung in einer - eine andere Versorgungsregelung ablösenden - Versorgungsregelung nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit einer eigenständigen Rechtfertigung. Laufende Rentenleistungen haben für den Arbeitnehmer eine be- 37

sondere Wertigkeit. Er kann darauf vertrauen, als Gegenleistung für seine Dienste und seine Betriebszugehörigkeit im Alter laufende Rentenzahlungen zu erhalten. Deshalb hat ein Arbeitgeber, der eine Zusage laufender Rentenleistungen vollständig durch die Zusage einer Kapitalleistung ersetzen will, diese Umstellung besonders zu rechtfertigen (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 74, BAGE 141, 259*). Allerdings stellt eine solche Umstellung für sich genommen keinen Eingriff in die Höhe der Versorgungsanswartschaften dar. Die Umstellung ist deshalb an den dem Drei-Stufen-Modell zugrunde liegenden allgemeinen Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Diese erfordern eine Abwägung der wechselseitigen Interessen. Dabei müssen die vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Umstellung angeführten Gründe umso gewichtiger sein, je schwerwiegender für den Arbeitnehmer die Nachteile der Umstellung sind.

aa) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass bereits die hinter dem Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG stehende gesetzgeberische Wertung auf die Notwendigkeit einer besonderen Rechtfertigung für die Umstellung einer Rentenzusage in eine Zusage einer Kapitalleistung hindeutet. Eine einmalige Kapitalleistung hat nicht dieselbe Wertigkeit wie laufende Rentenleistungen. Das betriebsrentenrechtliche Abfindungsverbot soll sicherstellen, dass dem Versorgungsberechtigten die zugesagte Betriebsrente im Versorgungsfall auch tatsächlich in Form von laufenden Rentenleistungen zur Verfügung steht (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 77, BAGE 141, 259*). 38

bb) Zudem ist der Wechsel von der Zusage einer Rentenleistung zu einem Kapitalversprechen mit nicht unerheblichen Veränderungen bzw. Nachteilen für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden. 39

(1) Im Grundsatz sind laufende Rentenzahlungen und einmalige Kapitalleistungen nach dem Betriebsrentengesetz gleichwertige Formen der betrieblichen Altersversorgung (*vgl. BAG 17. Januar 2023 - 3 AZR 501/21 - Rn. 35 mwN; 21. März 2000 - 3 AZR 127/99 - zu II 2 b bb der Gründe*). Gleichwohl macht es einen Unterschied, ob der Arbeitgeber von vornherein eine Altersversorgung in Form einer laufenden Rentenzahlung oder einer einmaligen Kapitalleistung zu- 40

sagt. Hat er eine laufende Rentenzahlung zugesagt, hat er damit zum Ausdruck gebracht, dass er das Langlebighkeitsrisiko mit allen für den Arbeitnehmer und ihn damit verbundenen Vor- und Nachteilen tragen will. Hierauf konnte sich der Arbeitnehmer verlassen. Durch den Wechsel von der Zusage laufender Rentenleistungen hin zur Zusage einer Kapitalleistung wird das Langlebighkeitsrisiko einseitig auf den betroffenen Arbeitnehmer verlagert. Außerdem lösen nur laufende Rentenleistungen eine Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG aus, wodurch regelmäßig der Wert der Rente über die gesamte Rentenbezugsdauer erhalten bleibt (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 79, BAGE 141, 259*).

(2) Zudem birgt der Wechsel von laufenden Rentenleistungen hin zur Kapitalleistung die Gefahr, dass es aufgrund der Progressionswirkung zu einer höheren Steuerlast des Versorgungsempfängers kommt. Dies gilt auch bei Leistung des Kapitals in Teilbeträgen, die dem Versorgungsberechtigten in mehreren Jahren zufließen (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 80, BAGE 141, 259*). 41

(3) Auch im Hinblick auf eine mögliche Zwangsvollstreckung führt der Übergang von laufenden Rentenleistungen zu einer Kapitalleistung zu Veränderungen. Während laufende Rentenleistungen dem Pfändungsschutz des § 850c ZPO unterliegen, unterfallen Kapitalleistungen dem Pfändungsschutz nach § 850i ZPO, wozu zur Bewirkung des Pfändungsschutzes ein Antrag, dh. ein Tätigwerden des Schuldners nötig ist (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 81, BAGE 141, 259*). 42

(4) Die Umstellung von einer laufenden Leistung zu einer Kapitalleistung bedarf auch dann einer Rechtfertigung, wenn das vom Arbeitgeber gezahlte Kapital bei einer statistischen Durchschnittsbetrachtung ausreichen würde, um durch Eigenvorsorge Einbußen bei der Altersversorgung zu vermeiden. Ob der Arbeitnehmer im Einzelfall tatsächlich in der Lage ist, den Wechsel durch Schaffung einer privaten Altersrente zu kompensieren, hängt auch von den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers ab, wie etwa bestehenden Schulden oder anderem Ausgabendruck (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 82, BAGE 141, 259*). 43

cc) Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung sind das Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Versprechens einer Rentenleistung und das Interesse des Arbeitgebers an der Umstellung von einer Renten- auf eine Kapitalleistung angemessen zu berücksichtigen. Nicht zu beanstanden ist der Wechsel allerdings nur dann, wenn das die Umstellung begründende Interesse des Arbeitgebers das Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt der Rentenleistung erheblich überwiegt. Die Umstellung von laufenden Rentenleistungen auf eine Kapitalleistung ist nicht nur mit geringfügigen Veränderungen bzw. Nachteilen für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden. Deshalb reicht es nicht aus, dass sich die Entscheidung des Arbeitgebers lediglich als nicht willkürlich erweist, weil Sachgründe eine Umwandlung des Rentenversprechens in ein Versprechen einer Kapitalleistung nur nahelegen (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 83, BAGE 141, 259*). 44

Danach können sich im Rahmen der Abwägung wirtschaftliche Gründe zugunsten des Arbeitgebers auswirken, beispielsweise dann, wenn der Arbeitgeber jedenfalls auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die Kosten des bisherigen Versorgungswerks einschließlich der daran anknüpfenden Anpassungsprüfungen aufzubringen. Berücksichtigungsfähig ist auch der Umstand, dass der Wechsel Vorteile im Hinblick auf die Bilanzierung und die Finanzierung der Versorgungsverpflichtungen mit sich bringt. Aber auch andere Umstände, wie etwa Leistungsverbesserungen durch eine Anhebung des Dotierungsrahmens, können die Abwägung zugunsten des Arbeitgebers beeinflussen. Hat der Arbeitgeber in der Neuregelung beispielsweise eine Kapitalleistung zugesagt, die den nach den Rechnungsgrundlagen und anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik ermittelten Barwert der nach der Altregelung geschuldeten Rentenleistung übersteigt, so kann dies unter Umständen die Nachteile, die der Arbeitnehmer infolge der Umstellung erleidet, aufwiegen (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 84, BAGE 141, 259*). 45

b) Die vom Landesarbeitsgericht ausgehend von diesen Grundsätzen vorgenommene Interessenabwägung erweist sich als rechtsfehlerhaft. Zwar ist dem Landesarbeitsgericht bei der Durchführung dieser Interessenabwägung ein vom 46

Revisionsgericht nur eingeschränkt überprüfbarer Bewertungsspielraum zuzugestehen. Sie kann in der Revision nur beschränkt darauf überprüft werden, ob der zugrunde liegende Rechtsbegriff selbst verkannt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts darunter 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 3. Mai 2022 - 3 AZR 472/21 - Rn. 65). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand.

aa) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist - entgegen der Auffassung der Revision - nicht schon deshalb rechtsfehlerhaft, weil es die Rechtfertigung der Umstellung von Rentenleistungen nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 hin zu einer teilweisen Kapitalleistung nach der SPA 2004 iVm. der AV2004 gesondert prüft. Soweit der Senat in der Entscheidung vom 15. Mai 2012 (- 3 AZR 11/10 - Rn. 71 ff., BAGE 141, 259) angenommen hat, die Ersetzung einer Anwartschaft auf Rentenleistungen durch eine Anwartschaft auf Kapitalleistung bedürfe einer eigenständigen Rechtfertigung, hat er nicht auf den technischen Begriff einer „Anwartschaft“ im Sinne einer bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Anwartschaft abgestellt, sondern „Anwartschaft“ im umfassenden Sinne einer Aussicht auf eine künftige Versorgung verstanden, also allein darauf abgestellt, dass eine Versorgungszusage erteilt wurde. Schon mit der Erteilung einer entsprechenden Zusage entsteht schutzwürdiges Vertrauen auf den Erhalt laufender Rentenzahlungen im Versorgungsfall (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 74, aaO). 47

bb) Das Berufungsurteil ist auch nicht deshalb rechtsfehlerhaft, weil das Landesarbeitsgericht angenommen hat, dem Kläger stehe nach der Neuregelung kein Rentenwahlrecht zu. Nach der Regelung in § 22 Abs. 4 AV2004/§ 22 Abs. 5 AV2019 erfolgt die Verrentung durch Übertragung der Kapitalleistung auf den Chemie Pensionsfonds. Damit kommt es zu einem Wechsel des Versorgungsschuldners. Dies ist nicht deshalb unbeachtlich, weil der Versorgungsempfänger damit, so die Argumentation der Beklagten, lediglich einen weiteren Schuldner bekäme. Vielmehr besteht schon zwischen einem Pensionsfonds und der Arbeit- 48

geberin als Schuldnerin einer Direktzusage regelmäßig keine Gesamtschuld (vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 16 ff.). Zudem soll die Beklagte nach der Neuregelung in Höhe der zu gewährenden Kapitalleistung selbst keine Rentenzahlung mehr schulden.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat die letztlich bei der Umstellung von Rentenzahlungen auf einmalige Kapitalleistungen vorzunehmende Interessenabwägung durchgeführt, ohne die dafür notwendigen Grundlagen festgestellt zu haben. Es hat offengelassen, ob die Neuregelung zu einem Eingriff in künftige dienstzeitabhängige Zuwächse führt. Die aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes abgeleitete Abwägung der wechselseitigen Interessen kann regelmäßig nur dann durchgeführt werden, wenn die dafür erforderlichen Tatsachen vollständig feststehen (idR beim Eintritt des Versorgungsfalls). Dies verlangt auch die Feststellung, ob bei der Ablösung, im Zuge derer die Umstellung von ausschließlich laufenden Leistungen in Form von Rentenzahlungen auf zumindest teilweise Zahlung von Kapital erfolgt, ein die Höhe der Versorgungsleistung betreffender Eingriff vorliegt oder nicht. 49

Die gebotene Interessenabwägung und damit die Überprüfung der erforderlichen Rechtfertigung für die Umstellung kann erst vorgenommen werden, wenn feststeht, ob die Versorgungsleistungen der Höhe nach nicht geringer werden als ohne die Umstellung und damit für den Versorgungsempfänger einzig die Umstellung von Rentenzahlungen auf Kapitalleistung zu Nachteilen führt. In diesem Fall bleibt dem Versorgungsempfänger der Wert seiner zugesagten Versorgung vollständig erhalten, wenn auch in anderer Form. 50

dd) Dem Landesarbeitsgericht ist in der Sache zuzugestehen, dass die vom Senat erkannten Nachteile für den Versorgungsempfänger dem Grunde nach auch bei einer nur teilweisen Kapitalisierung bestehen. Allerdings hat das Berufungsgericht bei seiner Interessenabwägung nicht in den Blick genommen, dass die wechselseitigen Interessen unterschiedlich zu bewerten sind, je nachdem, in welchem Umfang dem Versorgungsempfänger die bisher zugesagten laufenden Leistungen auch künftig als laufende Leistungen zustehen. Wird die Versorgungsleistung auch künftig in einem nicht unerheblichen Umfang weiter als lau- 51

fende Rentenleistung gewährt und nur ein kleinerer Teil als Kapitalleistung gezahlt, und bleibt dem Versorgungsempfänger damit nach der Umstellung noch ein erheblicher Anteil als Rentenleistungen, relativiert dies die Nachteile der Kapitalzahlung. Der Arbeitgeber trägt dann auch weiterhin einen Teil des sog. Langlebigkeitsrisikos und bleibt typischerweise auch zu Anpassungsprüfungen nach § 16 BetrAVG verpflichtet. Daneben können die Nachteile bei Besteuerung und Zwangsvollstreckung im Falle einer nur teilweisen Kapitalleistung weniger ins Gewicht fallen.

ee) Weiter ist zu beachten, dass mit Blick auf die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes eine unterschiedliche Bewertung und Gewichtung der Interessen geboten ist, wenn die Umstellung der laufenden Leistungen auf Kapitalleistungen nur den Teil der Versorgungsleistungen betrifft, der sich aus den künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächsen der zugesagten Versorgungsleistungen ergibt. In diesem Fall wird dem Versorgungsberechtigten bereits im Zeitpunkt der Umstellung deutlich, dass ihm Teile seiner künftig erwirtschafteten Versorgungsleistungen als Einmalkapital zufließen werden. Darauf kann und muss er sich ggf. einstellen. Dies führt - entgegen der Auffassung der Beklagten - zwar nicht dazu, dass die Umstellung keiner Rechtfertigung bedürfte. Der Umstand hat aber Einfluss auf die Interessenabwägung. 52

ff) Die Interessenabwägung kann schließlich erst dann durchgeführt werden, wenn feststeht, welche Leistungen gegenüberzustellen sind. Das ist vorliegend offen und kann vom Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht selbst berechnet werden. Dafür sind die Leistungen nach der ursprünglichen Versorgungszusage aus der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 einerseits und die Leistungen nach der SPA 2004 iVm. der AV2004 andererseits im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls am 1. Januar 2023 zu ermitteln. 53

(1) In einem ersten Schritt sind die Leistungen nach der ursprünglichen Versorgungszusage nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 zu berechnen. Dabei spricht vieles dafür, dass von den Berechnungen der Beklagten aus der Klageerwiderung vom 2. August 2019 (*Bl. 134 ff., insbesondere Bl. 139 ff.*) 54

VorA) auszugehen ist. Danach dürfte sich die Festrente nach § 5 Leistungsplan 1995 auf einen Betrag iHv. 1.128,00 Euro entwickelt haben. Für die Ermittlung der variablen Rente ist danach von einem pensionsfähigen Gehalt iHv. 9.078,68 Euro auszugehen. Dies führt zu einer variablen Rente iHv. gerundet 1.362,00 Euro ( $9.078,68 \text{ Euro} \times 15 \text{ vH} = 1.361,80 \text{ Euro}$ ). Dazu kommt das anteilige monatliche Weihnachtsgeld iHv. 51,88 Euro ( $1.128,00 \text{ Euro} + 1.362,00 \text{ Euro}$  (gerundet) = 2.490,00 Euro, davon 25 vH ergibt 622,50 Euro; dieser jährliche Betrag geteilt durch 12 Monate ergibt 51,88 Euro). Folglich ergäbe sich ein monatliches Ruhegeld iHv. gerundet 2.542,00 Euro.

Bislang sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Kläger bei Fortschreibung der Anlage zum Leistungsplan 1995 aus der Pensionsgruppe I in die Pensionsgruppe II hineingewachsen wäre. 55

(2) In einem zweiten Schritt sind die Leistungen nach der bei Eintritt des Versorgungsfalls am 1. Januar 2023 geltenden Versorgungszusage nach der SPA 2004 iVm. der AV2004 in ihrer zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung zu berechnen. Um die Vergleichbarkeit der Leistungen nach der neuen Versorgungsregelung mit der abzulösenden Versorgungsregelung herzustellen, die keinen Kapitalanteil hatte, muss die sich nach der Neuregelung dem Kläger neben der laufenden Rentenleistung zustehende Kapitalleistung einschließlich der dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls am 1. Januar 2023 zustehenden Überschussbeteiligung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen in eine laufende Rentenleistung umgerechnet werden. Bei der Umrechnung der Kapitalleistung in eine monatliche Rente nach versicherungsmathematischen Grundsätzen sind - was das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat - nicht die im Zeitpunkt der Ablösung anzuwendenden Heubeck-Richttafeln 1998, sondern die aktuellen Richtwerte bei Eintritt des Versorgungsfalls zugrunde zu legen. Die sich danach ergebende monatliche Rente ist mit der dem Kläger nach der Neuregelung zustehenden laufenden monatlichen Rente zusammenzurechnen. 56

(3) Die sich so ergebenden Leistungen nach der Altregelung und der Neuregelung sind sodann zu vergleichen. Ergibt der Vergleich, dass dem Kläger nach der Altregelung höhere Leistungen zustehen als nach der Neuregelung, so ist zu 57



prüfen, ob sich die Beklagte auf sachlich-proportionale Gründe stützen kann, die diese Verschlechterung rechtfertigen können. Insoweit wird ggf. zu prüfen sein, ob die von der Beklagten angeführten Gründe, wie etwa das geltend gemachte Vereinheitlichungsinteresse, die sich ergebenden Verschlechterungen rechtfertigen können. Sollte dies nicht der Fall sein, wäre die Ablösung dem Kläger gegenüber unwirksam. Dies hätte zur Folge, dass sich seine Versorgungsansprüche ausschließlich nach der SPA 1995 iVm. dem Leistungsplan 1995 richteten. Auf die Frage, ob die teilweise Umstellung auf eine Kapitalleistung gerechtfertigt ist, käme es nicht mehr an.

(4) Sollten die nach der Neuregelung dem Kläger zustehenden Leistungen gleich hoch oder höher sein als nach der Altregelung, wird zu prüfen sein, ob die für die teilweise Umstellung der Rentenleistung auf eine Kapitalleistung erforderliche gesonderte Rechtfertigung vorliegt. 58

Bei dieser Interessenabwägung wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass nur eine teilweise Umstellung von Rentenzahlungen auf eine Kapitalleistung erfolgt ist. Im Rahmen der Interessenabwägung ist es von Belang, in welchem Verhältnis diese beiden Teile zueinander stehen. Bleiben dem Versorgungsempfänger auch nach der Umstellung laufende Leistungen, die wesentliche Teile der bisherigen laufenden Leistungen darstellen, sind seine Interessen an der Beibehaltung der laufenden Leistungen auch im Übrigen von geringerem Gewicht, als wenn ein nur geringer Teil erhalten bleibt. Je höher der Anteil der Leistung ist, der als laufende Leistung fortgewährt wird, desto geringer ist das Gewicht der Interessen an der vollständigen Beibehaltung der Rentenleistungen. Dies gilt insbesondere auch für den Aspekt der höheren Wertigkeit laufender Leistungen wegen der Übernahme des Langlebigkeitsrisikos durch den Arbeitgeber und ihres (zumindest teilweisen) Werterhalts aufgrund der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 BetrAVG. 59

Daneben sind die absoluten Beträge nicht ohne Bedeutung für die Interessenabwägung. Liegen nach der teilweisen Umstellung noch Rentenleistungen in relevanter Höhe vor, hat dies Auswirkungen auf die Interessen des Versorgungsempfängers im Hinblick auf den Pfändungsschutz. Stehen ihm nach wie 60

vor Rentenleistungen zu, die letztlich neben der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung keinen Pfändungsschutz mehr gewährleisten, verliert das Argument eines besseren Pfändungsschutzes bei laufenden Leistungen an Gewicht.

Auf Seiten der Beklagten wäre zu ihren Gunsten insbesondere zu gewichten, wenn die dem Kläger nach der Neuregelung geschuldeten Leistungen höher ausfallen als nach der Altregelung. Das geltend gemachte Vereinheitlichungsinteresse wäre - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht allein deshalb unbeachtlich, weil es bislang bei der Beklagten keine Versorgungsordnung mit Kapitalelementen gab. Vielmehr kann grundsätzlich ein Interesse an Vereinheitlichung auch auf einer neuen Grundlage bestehen. 61

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 62

Rachor

Roloff

Spinner

Reinstädler

S. Hopfner