

Titel:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Leistungen, Arbeitgeber, Altersrente, Arbeitnehmer, Betriebsrente, Marke, Altersversorgung, Nachzahlung, Anspruch, betrug, Anpassung, Ablehnung, Ermessen, Betriebsrentenanpassung, wirtschaftliche Lage, Vorbringen der Parteien, betriebliche Altersversorgung

Schlagworte:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Leistungen, Arbeitgeber, Altersrente, Arbeitnehmer, Betriebsrente, Marke, Altersversorgung, Nachzahlung, Anspruch, betrug, Anpassung, Ablehnung, Ermessen, Betriebsrentenanpassung, wirtschaftliche Lage, Vorbringen der Parteien, betriebliche Altersversorgung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München, Beschluss vom 22.07.2025 – 3 Ta 73/25

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen
2. Die Klagepartei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 8.495,64 festgesetzt.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Anpassung der Betriebsrente.

2

Die Klagepartei ist Betriebsrentner.

3

Die Beklagte zu 1) gehört zur A Group und ist spezialisiert auf militärische Luftfahrt, militärische und zivile Raumfahrtssysteme sowie Sensoren und Kommunikationstechnologie für Verteidigung und Sicherheit. Ihren Mitarbeiter gewährt die Beklagte zu 1) auf Basis verschiedener Versorgungsgrundlagen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

4

Die Beklagte zu 2) gehört zum M-Konzern und ist spezialisiert auf die Forschung und Entwicklung, Herstellung, Wartung sowie den Vertrieb von taktischen Lenkflugkörpersystemen, daraus abgeleiteten Systemen sowie Kampfdrohnen.

5

Am 29.08.2005 schlossen die Beklagte zu 1) und die Beklagte zu 2), jeweils noch unter anderer Firmierung, einen Abspaltungsvertrag, wegen dessen Inhalt auf die Anlage Bezug genommen wird (Anlage B 14).

6

Die Beklagte zu 1) teilte unter dem 27.01.2006 mit, dass ein Schuldnerwechsel von der Beklagte zu 2) auf die Beklagte zu 1) stattgefunden habe. Der Inhalt des Schreibens ergibt sich aus der Anlage K 5, unabhängig von dem dort genannten Adressaten.

7

Die Anpassungsprüfung der Betriebsrenten erfolgte bei der Beklagten zu 1) gebündelt im 3-Jahres-Rhythmus zum 01. Juli des jeweiligen Anpassungsjahres, somit, soweit für diesen Rechtsstreit erheblich zum, 01.07.2020 und 01.07.2023.

8

Mit Beschluss vom 08.07.2020 entschied die Beklagte zu 1), die Betriebsrenten zum Anpassungsstichtag 01.07.2020 nicht anzuheben. Die Geschäftsführung der Beklagten zu 1) sah mit Beschluss vom 23.06.2023

weiterhin von einer Anpassung der Betriebsrenten zum 01.07.2023 ab. Die Betriebsrentner wurden die Entscheidung, die Betriebsrenten zum Anpassungsstichtag 01.07.2020 nicht anzupassen im August 2020 mit einem dem als Anlage K 8 beigefügtem inhaltsgleichen Schreiben. Dieses ist auf einem Briefkopf mit „A“, erstellt, unten in der Fußzeile befindet sich die Bezeichnung der Beklagten zu 1). Es ist unterzeichnet mit „A GmbH“ und dem Zusatz „Pension Services“. Unterzeichnet habe zwei Mitarbeiter mit „i.V.“. Im Juli 2023 informierte die Beklagte zu 1) die Klagepartei über die Nichtanhebung und erläuterte ihre Entscheidung mit Schreiben vom 02.11.2023.

9

Ausweislich des im Bundesanzeiger veröffentlichten Jahresabschlusses der Beklagten zu 1) für das Geschäftsjahr 2020 ergibt sich ein Jahresfehlbetrag i.H.v. – € 42.000.000,00. Zum 31.12.2020 betrug das Eigenkapital Null. Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag belief sich zum 31.12.2020 auf – 116 Mio. €. Gezeichnetes Kapital und Kapitalrücklagen blieben im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 unverändert. Die Eigenkapitalverzinsung betrug rechnerisch Null. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage B 10 Bezug genommen.

10

Ausweislich des im Bundesanzeiger veröffentlichten Jahresabschlusses der Beklagten zu 1) für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich ein Jahresfehlbetrag i.H.v. – € 213.000.000,00.

11

Die Mehrheitsgesellschafterin A SE sah sich veranlasst, die Beklagte zu 1) durch eine Kapitalerhöhung in Höhe von 500 Mio. € zu stützen. Das Eigenkapital belief sich zum 31.12.2021 damit auf 171 Mio. € bei einem gezeichneten Kapital von 48 Mio. € und einer Kapitalrücklage von 1.553 Mio. €. Jahresdurchschnittlich betrachtet betrug das Eigenkapital 27,5 Mio. €, woraus sich eine jährliche Eigenkapitalverzinsung von – 774,55% errechnet. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage B 11 Bezug genommen.

12

Ausweislich des im Bundesanzeiger veröffentlichten Jahresabschlusses der Beklagten zu 1) für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich ein Jahresfehlbetrag i.H.v. – € 1.176.000.000,00. Die Mehrheitsgesellschafterin A SE veranlasste eine weitere Kapitalerhöhung von 1,8 Mrd. €. Diese Kapitalerhöhung bewirkte, dass die Beklagte zu 1) trotz des aufgelaufenen Bilanzverlustes von 2,6 Mrd. € zum 31.12.2022 ein positives Eigenkapital in Höhe von 795 Mio. € aufweisen konnte. Das gezeichnete Kapital betrug unverändert 48 Mio. €, die Kapitalrücklage stieg durch Kapitalzuführung auf 3.353 Mio. €. Bei einem jahresdurchschnittlichen Eigenkapital von 483 Mio. € erwirtschaftete die Beklagte im Geschäftsjahr 2022 eine Eigenkapitalverzinsung von – 243,48%. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage B 12 Bezug genommen.

13

Für die Jahre 2017, 2018 und 2019 wird auf die im Bundesanzeiger veröffentlichten Jahresabschlüsse Bezug genommen (Anlage B 7, B 8, und B 9).

14

Mit ihrer Klage macht die Klagepartei die Erhöhung und Nachzahlung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung geltend.

15

Die Klagepartei ist der Ansicht, dass der Schuldnerwechsel für die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung im Jahre 2005 der Zustimmung bedurft habe, welche nicht erfolgt sei, so dass die Voraussetzungen des § 415 Abs. 2 BGB nicht gegeben seien. Es liege damit kein Schuldnerwechsel, sondern nur ein Schuldbeitritt vor. Damit sei nicht nur die Beklagte zu 1) alleinige Schuldnerin der Altersrente und deren Anpassung, sondern auch die Beklagte zu 2).

16

Die Klagepartei bestreitet, dass der Vertrag zwischen der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) rechtmäßig zustande gekommen und rechtswirksam geworden sei. Aus dem Eintrag im Handelsregister ergebe sich nicht, dass das angestrebte Rechtsgeschäft durchgeführt worden sei. Für die Rechtswirksamkeit des Vertrages fehlten die Gesellschafterbeschlüsse der beteiligten Gesellschaften. Die Beklagten hätten nicht den Spaltungsbericht, der gemäß § 127 UmwG erstellt werden müsse, vorgelegt.

17

Die Klagepartei ist der Ansicht, dass die Entscheidungen, die betriebliche Altersversorgung nicht anzupassen, nicht billigem Ermessen entsprächen und ermessensfehlerhaft seien.

18

Die Klagepartei meint, dass es sich bei der Beklagten zu 1) um ein staatliches Rüstungsunternehmen in einer privaten Rechtsform handele. Sie sei kein übliches, mittelständisches deutsches Einzelunternehmen in der Rechtsform der GmbH, sondern das deutsche Tochterunternehmen eines wirtschaftlich erfolgreichen, weltweit tätigen europäischen Konzerns. Sie genieße die Vorteile einer starken Marke und die Vorteile eines starken wirtschaftlichen Verbundes und nehme am sog. Cash-Poll teil, sei damit nicht auf externe Banken angewiesen, die ihre Kreditwürdigkeit anhand des Eigenkapitals prüften. Der wahre Unternehmer der Beklagten zu 1) sei die A SE. Damit sei die Beklagte zu 1) ein wirtschaftlich starkes Unternehmen mit einer guten Auftragslage.

19

Das von der Rechtsprechung angewandte Prüfungsschema zur Betriebsrentenerhöhung passe daher nicht zur Beklagten zu 1). Die Anknüpfung an die HGB-Bilanz habe nur eine untergeordnete Bedeutung. Sie müsse auch die nach IFRS-VO erstellten Bilanzen für die Geschäftsjahre 2006 bis 2022 vorlegen.

20

Die Geschäftsführung habe bei ihrer Ermessenentscheidung zum 01.07.2023 den Jahresabschluss 2022 und damit die falschen Wertangaben berücksichtigt, die unverhältnismäßig hoch waren.

21

Die Klagepartei bestreitet die wirtschaftliche Lage der Beklagten zu 1). Die A SE habe die HGB-Bilanz der Beklagten zu 1) bilanzpolitisch gestalten lassen. Die Verluste der letzten Jahre beruhten auf der Neubewertung der Pensionsrückstellungen. Zudem habe sie die schlechte Lage durch sog. Luftbuchungen beeinflusst, die zu berichtigen seien.

22

Die Beklagte zu 1) unterlasse es im Übrigen zu erwähnen, welche Ursachen die Jahresfehlbeträge in der Vergangenheit hätten. Ein Fehler bestehe bereits in der Übernahme von Pensionsverpflichtung u.a. der Beklagten zu 1), die die Beklagte zu 1) übernommen habe, ohne dazu verpflichtet gewesen zu sein. Die Analyse des Jahresabschlusses zum 31.12.2022 zeige, dass der Jahresfehlbetrag wesentlich geprägt sei durch die Höhe der Pensionsrückstellung. Hierbei sei jedoch zu berücksichtigen, dass die Beklagte zu 1) in der Vergangenheit Rentner von Tochtergesellschaften, wie etwa der Beklagten zu 2) übernommen habe und nunmehr die Kosten der Pensionsverpflichtungen trage, obwohl sie nicht Schuldnerin sei. Die Klagepartei gehe davon aus, dass der Aufwand ein einmaliger Sonderaufwand sei. Die Beklagte zu 1) sei zudem davon ausgegangen, dass die Betriebsrenten stiegen. Dies zeige, dass die Entscheidung ermessensfehlerhaft sei.

23

Die Beklagte zu 1) müsse auch darlegen, dass die sonstigen Berichtigungen nicht einmalig seien.

24

Zudem führten der Rechnungszins als auch die Trendannahmen üblicherweise zu einer wesentlichen Ergebnisbelastung.

25

Im Übrigen stelle die Beklagte zu 1) die Prognoseentscheidung zum Geschäftsjahr 2022 unterschiedlich dar, da sei im Geschäftsbericht sehr positiv aufgrund des Auftragsbestands und der Auftragslage dargestellt werde. Zudem sei die Lage auch positiv. Die Beklagte zu 1) sei verpflichtet gewesen, die zukünftige Entwicklung zu berücksichtigen. Diese ergebe sich aus den Halbjahrespresseberichten und den Berichten der Geschäftsführung zur wirtschaftlichen Lage zum 31.12.2023.

26

Der Anspruch zur Anpassung der Altersrente zum 01.07.2020 sei nicht verwirkt. Die Mitarbeiter, die das Schreiben im August 2020 unterzeichnet hätten, hätten nicht im Auftrag der Geschäftsführung der Beklagten zu 1) gehandelt, sondern im Auftrag der Versorgungskasse der Me GmbH e.V. Da es sich bei

dieser Versorgungskasse um eine Unterstützungskasse handle, gegen die die Klagepartei keinen Rechtsanspruch habe, sei dieses Ablehnungsschreiben für die Beklagte zu 1) unwirksam.

27

Die Beklagte zu 1) habe auch nicht die betriebliche Übung berücksichtigt, da sie die Renten in den letzten mehr als 10 Jahren immer angepasst habe.

28

Die Klagepartei beantragt zuletzt,

1. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an den Kläger ab dem 01.03.2024 eine monatliche Altersrente in Höhe von € 1.588,16 brutto zu zahlen.

2. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an den Kläger zum 31.03.2024 einen Betrag in Höhe von € 12.275,24 brutto nachzuzahlen.

29

Die Beklagten beantragen,
die Klage abzuweisen.

30

Die Beklagten sind der Ansicht, dass die Klage gegen die Beklagte zu 2) keinen Erfolg habe, dass die Beklagte zu 1) seit dem 27.12.2005 alleinige Schuldnerin der betrieblichen Altersversorgung aufgrund des Abspaltungsvertrages vom 29.08.2005 sei. Dies ergebe sich aus § 131 Abs. 1 Nr. 1 UmwG. §§ 414, 415 BGB seien nicht anzuwenden. Es habe damit keiner Zustimmung der Versorgungsberechtigten bedurft. Auf den Abspaltungsbericht sei wirksam verzichtet worden.

31

Der Anspruch auf Anpassung der betrieblichen Altersversorgung zum 01.07.2020 sei bereits verfristet, da die Klagepartei fristgemäß keine Rüge erhoben habe.

32

Im Übrigen sei die Beklagte zu 1) auch nicht zur Anpassung verpflichtet, da sie sowohl zum 01.07.2020 als auch zum 01.07.2023 davon ausgehen habe dürfen, dass ihre wirtschaftliche Lage eine Anpassung der Betriebsrenten nicht zulasse.

33

Die Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG treffe nur dasjenige Unternehmen, welches als „Arbeitgeber“ die entsprechende Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen habe. Allein auf seine wirtschaftliche Lage komme es an.

34

Dies gelte auch, wenn der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden sei.

35

Es habe zu den Anpassungsstichtagen jeweils ungenügendes Eigenkapital als auch eine unzureichende Eigenkapitalverzinsung vorgelegen. Die Prognoseentscheidungen seien nicht zu beanstanden.

36

Die Beklagte zu 1) behauptet, dass unter Berücksichtigung des Verlaufs der Geschäftsjahre 2017 bis 2019 zum Anpassungsstichtag 01.07.2020 nicht davon auszugehen gewesen sei, dass ihre wirtschaftliche Entwicklung eine Erhöhung der Betriebsrenten zulasse. Angesichts diverser beunruhigender Entwicklungen auf den wichtigsten Absatzmärkten sei die Geschäftserwartung für die Jahre 2020 und 2021 gedämpft gewesen. Hinzu sei gekommen, dass die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie für die Wirtschaft zum 01.07.2020 kaum abschätzbar gewesen seien.

37

Zum Anpassungsstichtag 01.07.2023 sei eine Anpassung der Betriebsrenten aufgrund der Verluste der Beklagten zu 1) völlig fernliegend gewesen. Es habe keine positive Prognose gestellt werden können. Unter Berücksichtigung erheblicher Risikofaktoren wie dem Krieg zwischen Russland und der Ukraine, der

Inflation und der gestiegenen Energiekosten sei zum Anpassungstichtag 01.07.2023 nicht zu erwarten gewesen, dass die Eigenkapitalauszehrung bis zum nächsten Anpassungstichtag 01.07.2026 behoben und die Eigenkapitalverzinsung die Umlaufrendite öffentlicher Anleihen nebst dem Risikozuschlag übersteigen werde.

38

Die testierten Jahresabschlüsse seien richtig. Der Jahresabschluss 2022 sei nicht um Pensions- oder sonstige Rückstellungen zu korrigieren. Das Vorbringen der Klagepartei sei nicht nachvollziehbar. Tatsächlich habe der Aufwand für Altersversorgung im Geschäftsjahr 2023 lediglich € 10 Mio. € betragen. Die Auflösung von Rückstellungen gehöre zum gewöhnlichen Geschäftsgang einer Kapitalgesellschaft. Eine Korrektur des Jahresabschlusses sei nicht geboten.

39

Es habe auch keine betriebliche Übung zur Betriebsrentenanpassung bestanden, da die Beklagte zu 1) in der Vergangenheit lediglich der ihr durch § 16 BetrAVG auferlegten Pflicht nachgekommen sei.

40

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche Vorbringen der Parteien nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

41

Die Klage hat keinen Erfolg. Die Klagepartei hat weder einen Anspruch auf die geltend gemachten Nachzahlungen, noch Anspruch auf die Anpassung der Betriebsrenten zum 01.07.2020 und 01.07.2023, § 16 BetrAVG.

42

1. Die Klagepartei hat keinen Anspruch gegen die Beklagte zu 2) auf Anpassung der Betriebsrente. Alleiniger Anspruchsgegner ist nur die Beklagte zu 1) und nicht die Beklagte zu 2). Die Versorgungsverbindlichkeiten gegenüber der Klagepartei sind mit dem Abspaltungsvertrag vom 29.08.2005 auf die Beklagte zu 1) übergegangen.

43

a) Die Beklagte zu 2) übertrug mit dem Abspaltungsvertrag vom 29.08.2005 der Beklagten zu 1) alle Pensionsverbindlichkeiten der Beklagten zu 2). Die Abspaltung wurde gemäß § 131 Abs. 1 Nr. 1 a.F. UmwG durch Eintragung ins Handelsregister des Amtsgerichts München wirksam. Einer Neugründung einer Gesellschaft bedurfte es nach dem Wortlaut der Vorschrift nicht.

44

b) Sonstige Unwirksamkeitsgründe des Abspaltungsvertrages sind nicht erkennbar. Die Vorlage des Spaltungsberichts gemäß § 127 UmwG ist nach Ansicht des Gerichts nicht erforderlich. Der dort notariell beurkundete Verzicht ist wirksam, § 127 Satz 2 i.V.m. § 8 Abs. 3 UmwG.

45

Soweit die Klagepartei bestreitet, dass die Gesellschafterbeschlüsse der beteiligten Gesellschaften fehlen, stellt dies ein unzulässiges Bestreiten ins Blaue dar und ist unbeachtlich. Warum ein unwirksamer Vertrag ins Handelsregister eingetragen werden sollte, ist nicht erkennbar.

46

c) Die Klagepartei kann sich nicht darauf berufen, dass die Übertragung unwirksam sei, da sie ihr nicht zugestimmt hat. § 415 BGB findet keine Anwendung.

47

Die §§ 414 und 415 BGB gelten nach ihrem eindeutigen Wortlaut nur für die Einzelrechtsnachfolge ("eine Schuld"). § 131 UmwG ordnet demgegenüber ausdrücklich, gerade auch um eine Anwendung der §§ 414, 415 BGB auszuschließen und Umwandlungsvorgänge zu erleichtern, eine partielle Gesamtrechtsnachfolge an. Die Anwendung des § 415 BGB ist darüber hinaus auch deshalb ausgeschlossen, weil die Ausgliederung nicht zu einer privaten Schuldübernahme, sondern zunächst zur Begründung einer Gesamtschuldnerstellung (§ 172 UmwG) führt, die lediglich auf die Dauer von fünf Jahren zeitlich begrenzt ist (§ 133 Abs. 3 UmwG), (vgl. BAG, Beschluss vom 22. Februar 2005 – 3 AZR 499/03 (A)).

48

d) Die in § 131 Abs. 1 Nr. 1 UmwG angeordneten partielle Gesamtrechtsnachfolge führt nicht dazu, dass die Beklagte zu 1) mit der Beklagten zu 2) als Gesamtschuldner haften. Die Frist des § 133 Abs. 3 UmwG ist abgelaufen.

49

e) Die Klagepartei hat darüber hinaus nicht schlüssig vorgetragen, eine – ergänzende – Vereinbarung im Wege der Einzelrechtsnachfolge getroffen zu haben.

50

2. Die Klagepartei hat keinen Anspruch gegen die Beklagte zu 1) auf Zahlung weiterer Beträge aus einer nicht erfolgten Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung für die Zeiträume 01.07.2017 bis 30.06.2020 und 01.07.2020 bis 30.06.2023. Für den ersten Zeitraum liegt keine Begründung vor. Für den Zeitraum ab dem 01.07.2020 besteht kein Anspruch auf Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG.

51

a) Nach der gefestigten Rechtsprechung Bundesarbeitsgerichts, welcher sich die erkennende Kammer anschließt, wird die Verpflichtung zur nachträglichen Anpassung begrenzt durch die Streitbeendende Wirkung einer früheren, nicht gerügten Anpassungsentscheidung. Wenn der Versorgungsempfänger die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig hält, muss er dies grundsätzlich vor dem nächsten Anpassungsstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Mit dem nächsten Anpassungsstichtag entsteht ein neuer Anspruch auf Anpassungsentscheidung. Ohne Rüge erlischt der Anspruch auf nachträgliche Anpassung, also auf Korrektur einer früheren Anpassungsentscheidung. Damit wird sämtlichen Streitigkeiten über die Richtigkeit früherer Anpassungsentscheidungen die Grundlage entzogen. Die Streitbeendende Wirkung ist umfassend (BAG 17. August 2004 – 3 AZR 367/03; BAG 18. Februar 2003 – 3 AZR 172/02; BAG 17. April 1996 – 3 AZR 56/95).

52

Etwas anderes gilt, wenn der Versorgungsschuldner keine ausdrückliche Anpassungsentscheidung getroffen hat. Das Schweigen des Versorgungsschuldners enthält die Erklärung, nicht anpassen zu wollen. Diese Erklärung gilt nach Ablauf von drei Jahren als abgegeben. Deshalb kann der Arbeitnehmer diese nachträgliche Entscheidung bis zum übernächsten Anpassungstermin rügen (BAG 17. April 1996 – 3 AZR 56/95), (vgl. BAG, Urteil vom 25. April 2006 – 3 AZR 372/05 – juris, Rn. 15ff).

53

b) Die Beklagte zu 1) hat eine Entscheidung über die Nichterhöhung der Betriebsrenten zum 01. Juli 2000 getroffen. Die Klagepartei wurde im August 2020 über ihre Entscheidung informiert.

54

Aus dem Schreiben aus August 2020 ergibt sich, dass eine ausdrückliche Entscheidung über die Nichterhöhung der Betriebsrenten getroffen wurde. Soweit die Auffassung vertreten werden sollte, dass die Entscheidung nicht nur getroffen und kommuniziert werden muss, sondern darüber hinaus noch von der Beklagten zu 1) selbst mitgeteilt werden muss, ist auch diese Voraussetzung nach Ansicht der Kammer erfüllt. Die Erklärung ist auf dem Briefpapier der Beklagten zu 1) abgegeben. Der Zusatz der Mitarbeiter „Pension Services“ ändert nichts an dem Umstand, dass es sich um eine Information der Beklagten zu 1) handelt, da diese für die Beklagten zu 1) abgegeben.

55

Folglich hätte die Klagepartei diese Entscheidung bis spätestens 01.07.2023 rügen müssen. Da dies nicht erfolgt ist, ist eine Anpassungsentscheidung für den Zeitraum ab 01.07.2020 nicht mehr möglich und die Klage insoweit verfristet.

56

3. Die Klagepartei hat gegen die Beklagte zu 1) keinen Anspruch auf Erhöhung seiner Betriebsrente ab dem 01.07.2023 gemäß § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG um € 235,99 monatlich.

57

a) Die Beklagte zu 1) war nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, zum 1. Juli 2023 zu prüfen, ob eine Anpassung der Betriebsrente der Klagepartei an den Kaufkraftverlust zu erfolgen hatte.

58

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Das bedeutet, dass er in zeitlichen Abständen von jeweils drei Jahren nach dem individuellen Leistungsbeginn die Anpassungsprüfung vorzunehmen hat. Dabei ist die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin zulässig, wenn sich durch den gemeinsamen Anpassungstichtag die erste Anpassungsprüfung um nicht mehr als sechs Monate verzögert und in der Folgezeit der Drei-Jahres-Rhythmus eingehalten ist (vgl. BAG 21. April 2015 – 3 AZR 102/14 – Rn. 22 mwN).

59

Der 01.07.2023 ist demzufolge nach dem unstreitigen Vorbringen der Parteien für die Klagepartei der nächste Anpassungstermin.

60

b) Bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber die Belange der Versorgungsempfänger sowie seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Lässt die wirtschaftliche Lage eine Anpassung der Betriebsrenten nicht zu, ist der Arbeitgeber zur Anpassung nicht verpflichtet. Dabei besteht die Rentenanpassungspflicht für die Beklagte zu 1) unabhängig davon, ob sie eine mittelbare oder unmittelbare Verpflichtung erfüllt.

61

c) Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass seine Anpassungsentscheidung billigem Ermessen entspricht und sich in den Grenzen des § 16 BetrAVG hält. Die Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich auf alle die Anpassungsentscheidung beeinflussenden Umstände (vgl. BAG 7. Juni 2016 – 3 AZR 193/15 – Rn. 33, – juris).

62

d) Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist eine zukunftsbezogene Größe. Sie umschreibt die künftige Belastbarkeit des Arbeitgebers und setzt eine Prognose voraus. Beurteilungsgrundlage für die insoweit zum Anpassungstichtag zu erstellende Prognose ist grundsätzlich die bisherige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungstichtag, soweit daraus Schlüsse für dessen weitere Entwicklung gezogen werden können. Für eine zuverlässige Prognose muss die bisherige Entwicklung über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren ausgewertet werden. Dabei handelt es sich grundsätzlich um einen Mindestzeitraum, der nicht stets und unter allen Umständen ausreichend ist. Ausnahmsweise kann es geboten sein, auf einen längeren Zeitraum abzustellen. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn die spätere Entwicklung der wirtschaftlichen Lage zu berechtigten Zweifeln an der Vertretbarkeit der Prognose des Arbeitgebers führt (vgl. BAG, Urteil vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 455/15 –, juris m.w.N.).

63

Zwar ist maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt der Anpassungstichtag. Allerdings kann sich auch die wirtschaftliche Entwicklung nach dem Anpassungstichtag auf die Überprüfung der Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers auswirken. Die wirtschaftlichen Daten nach dem Anpassungstichtag bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz können die frühere Prognose bestätigen oder entkräften. Voraussetzung für die Berücksichtigung einer späteren Entwicklung ist allerdings, dass die Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens zum Anpassungstichtag bereits vorhersehbar waren. Spätere unerwartete Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens können erst bei der nächsten Anpassungsprüfung berücksichtigt werden (vgl. BAG, Urteil vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 455/15 –, juris, m.w.N.).

64

e) Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers rechtfertigt die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung insoweit, als das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird die Wettbewerbsfähigkeit gefährdet, wenn keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet wird oder wenn das Unternehmen nicht mehr über genügend Eigenkapital verfügt. Bei einer ungenügenden Eigenkapitalverzinsung reicht die Ertragskraft des Unternehmens nicht aus, um die Anpassungen finanzieren zu können. Bei einer ungenügenden Eigenkapitalausstattung muss verlorene Vermögenssubstanz wieder aufgebaut werden,

bevor dem Unternehmen die Anpassung von Betriebsrenten zugemutet werden kann. Demnach rechtfertigt die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung nur insoweit, als dieser annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen. Deshalb kommt es auf die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Unternehmens an (vgl. BAG 7. Juni 2016 – 3 AZR 193/15 – Rn. 24; 21. April 2015 – 3 AZR 102/14 – Rn. 28; 21. Februar 2017 – 3 AZR 455/15 –, juris).

65

f) Bei der Prüfung, ob die wirtschaftliche Lage es dem Arbeitgeber erlaubt, eine Anpassung der Betriebsrenten abzulehnen, ist ein für alle Arbeitgeber einheitlich geltender Maßstab anzulegen, der die wirtschaftliche Lage objektiv wiedergibt. Demgemäß ist zum einen von Abschlüssen auszugehen, über die jeder Arbeitgeber verfügt; zum anderen müssen diese Abschlüsse nach Rechnungslegungsregeln aufgestellt worden sein, die ein den tatsächlichen wirtschaftlichen Bedingungen entsprechendes Bild der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers geben. Dies ist bei den nach den Rechnungslegungsregeln des HGB erstellten Jahresabschlüssen gewährleistet (BAG 7. Juni 2016 – 3 AZR 193/15 – Rn. 28; 21. August 2012 – 3 ABR 20/10 – Rn. 39 mwN). Demgegenüber haben die nach den Rechnungslegungsregeln der IFRS bzw. IAS erstellten Abschlüsse nicht für alle, sondern nur für kapitalmarktorientierte Unternehmen Bedeutung. Diese Abschlüsse dienen - anders als die handelsrechtlichen Abschlüsse - nicht dem Gläubigerschutz, sondern haben eine andere Funktion. Sie sollen kapitalmarktbezogene Informationen liefern und primär den Investoren oder Anteilseignern entscheidungsrelevante Erkenntnisse darüber vermitteln, ob ein Investment in einer Gesellschaft gestartet, gehalten, erhöht oder vermindert werden soll. Dadurch unterscheiden sich die internationalen Rechnungslegungsregeln grundsätzlich vom deutschen Bilanzrecht, das neben der Informationsfunktion auch die Zahlungsbemessungsfunktion betont (vgl. BAG 7. Juni 2016 – 3 AZR 193/15 – Rn. 28; 2. September 2014 – 3 AZR 952/12 – Rn. 27 mwN; 21. Februar 2017 – 3 AZR 455/15 –, juris).)

66

g) Da für die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers maßgeblich ist, kommt es auf die Verhältnisse im Unternehmen des versorgungspflichtigen Arbeitgebers an. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden ist. Ein Konzern ist lediglich eine wirtschaftliche Einheit ohne eigene Rechtspersönlichkeit und kann demnach nicht Schuldner der Betriebsrentenanpassung sein. Die Konzernverbindung allein ändert weder etwas an der Selbstständigkeit der beteiligten juristischen Personen noch an der Trennung der jeweiligen Vermögensmassen (vgl. BAG 7. Juni 2016 – 3 AZR 193/15 – Rn. 25; 2. September 2014 – 3 AZR 952/12 – Rn. 22 mwN, 21. Februar 2017 – 3 AZR 455/15 –, juris).

67

h) Von diesen Grundsätzen ist nicht aufgrund des Vorbringens der Klagepartei abzuweichen.

68

aa) Soweit sich die Klagepartei auf die Situation im Konzern beruft, gibt es keine Gründe, von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuweichen.

69

bb) Auch der Einwand, bei der Beklagten zu 1) handele es sich um ein staatliches Rüstungsunternehmen, vermag zu keiner anderen Betrachtungsweise führen. Dass die Beklagte zu 1) ein Staatsunternehmen ist, ist nicht erkennbar.

70

i) Deshalb ist das erzielte Betriebsergebnis ausgehend von dem in den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen ausgewiesenen Zahlenwerk zu bestimmen. Für die Feststellung sowohl der erzielten Betriebsergebnisse als auch des vorhandenen Eigenkapitals bieten die handelsrechtlichen Jahresabschlüsse den geeigneten Einstieg. Betriebswirtschaftlich gebotene Korrekturen können aber dann vorgenommen werden, wenn der Sachvortrag der Parteien ausreichende Anhaltspunkte dafür enthält, dass derartige Korrekturen notwendig sind. Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob die Jahresabschlüsse handelsrechtlich ordnungsgemäß erstellt wurden. Sofern der Versorgungsberechtigte die Fehlerhaftigkeit testierter Jahresabschlüsse geltend machen will, hat er die nach seiner Ansicht unterlaufenen Fehler näher

zu bezeichnen. Hat er die ordnungsgemäße Erstellung der Jahresabschlüsse substantiiert bestritten, hat der Arbeitgeber vorzutragen und unter Beweis zu stellen, weshalb die Jahresabschlüsse insoweit nicht zu beanstanden sind (vgl. (BAG, Urteil vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 455/15 –, juris – m.w.N.)).

71

j) Danach entspricht die Entscheidung der Beklagten zu 1), die Betriebsrente der Klagepartei zum 1. Juli 2023 nicht an den Kaufkraftverlust anzupassen, billigem Ermessen. Die Beklagte zu 1) durfte am Anpassungstichtag 01. Juli 2023 davon ausgehen, dass ihr in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag am 1. Juli 2026 die für die Betriebsrentenanpassung erforderliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit fehlen würde.

72

aa) Aus den vorgelegten Jahresabschlüssen für die Jahre 2020, 2021 und 2022 – wenngleich nur die Veröffentlichungen im Bundesanzeiger vorgelegt wurden, die aber die Kammer als ausreichend angesehen hat – ergibt sich bereits, dass die Beklagte zu 1) nicht über ausreichendes Eigenkapital verfügt und auch keine angemessene Eigenkapitalverzinsung vorliegt. Gründe, die vorgelegten Jahresabschlüsse den Zahlen nach in Abrede zu stellen, sind nicht ersichtlich. Die Zahlen wurden testiert. Die von der Klagepartei vorgetragenen Gründe, von den Größen „Eigenkapital“ und „Eigenkapitalverzinsung“ abzuweichen, hält die Kammer nicht für ausreichend, um von der ständigen Rechtsprechung abzuweichen.

73

bb) Die testierten Jahresabschlüsse sind nicht fehlerhaft und zu korrigieren.

74

(1) Die Klagepartei rügt, dass für betriebliche Altersversorgung Rückstellungen gebildet wurden. Bei der Bildung von Rückstellungen handelt es sich grundsätzlich nicht um einen ungewöhnlichen Vorgang. Für die konkreten Rückstellungen 2022 ist nicht ersichtlich, dass es sich um einen ungewöhnlichen Vorgang handelt, der zu einer Korrektur führen müsste.

75

(2) Es hat auch keine anderweitige Berücksichtigung der im Jahresabschluss 2022 aufgeführten Beträge unter der Bezeichnung „Erhöhung des Dienstzeitaufwandes für Pensionen“ zu erfolgen. Allein durch die Bildung einer Rückstellung für Rentenanpassungen wird ein Arbeitgeber nicht zur Anpassung der Betriebsrenten verpflichtet (vgl. BAG 21.02.2017, 3 AZR 455/15).

76

(3) Auch bei der Rückstellung für eine Unterdeckung der Unterstützungseinrichtungen handelt es sich nicht um eine Position, welche zu korrigieren ist. Diese Rückstellungen werden vielmehr seit vielen Jahren vorgenommen und begründen keinen Einmaleffekt.

77

(4) Soweit sich die Klagepartei auf eine Korrektur wegen Zinsänderungen beruft ist für die Kammer nicht erkennbar, warum der testierte Jahresabschluss 2022 deshalb zu einem unrichtigen Ergebnis bei der Entscheidung über die Erhöhung der Betriebsrenten geführt haben soll.

78

cc) Die Prognoseentscheidung zum 01.07.2023 war auch im Übrigen nicht unrichtig.

79

(1) Soweit sich die Klagepartei darauf beruft, dass der Lagebericht im Widerspruch zu den Jahresabschlüssen steht, führt dies zu keinem anderen Ergebnis.

80

Der Lagebericht ist kein Bestandteil des Jahresabschlusses, sondern rechtlich eigenständig. Im Lagebericht sind gemäß § 289 Abs. 1 Satz 1 HGB der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage der Kapitalgesellschaft in vorwiegend verbaler Form umfassend so darzustellen, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird. Er hat die Aufgaben, die durch den Jahresabschluss vermittelten Informationen zu verdichten und sie sachlich und zeitlich zu ergänzen. Ferner ist im Lagebericht die voraussichtliche Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken zu beurteilen und zu erläutern; zugrundeliegende Annahmen sind anzugeben (§ 289 Abs. 1 Satz 4 HGB). Diese Chancen und Risiken können auch auf Annahmen zur zukünftigen Marktentwicklung beruhen; ihnen

liegen gerade keine feststehenden wirtschaftlichen Daten zugrunde vgl. (BAG, Urteil vom 15. November 2022 – 3 AZR 505/21 –, Rn. 44, juris).

81

Die im Lagebericht der Beklagten zu 1) dargestellten positiven Aussichten sind daher nicht geeignet, die auf den wirtschaftlichen Daten aus dem Jahresabschluss beruhende negative Prognose zu entkräften.

82

(2) Gleiches gilt für Frage, ob die zukünftige Auftragslage zu einem anderen Überprüfungsergebnis hätte führen müssen.

83

Zwar kann die zukünftige Auftragslage zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage führen. Die von der Klagepartei vorgetragenen Aufträge sind jedoch nicht hinreichend konkret und es ist nicht absehbar, wie sie sich auf die Bilanz für die kommenden Jahre auswirken. Die Voraussetzung, dass am Anpassungsstichtag bereits mit hinreichender Sicherheit feststand, dass sich die wirtschaftliche innerhalb der nächsten drei Jahre verbessern würde, ist aufgrund zahlreicher Unsicherheiten nicht gegeben gewesen.

84

(3) Die Übernahme der A.H. GmbH führt ebenfalls nicht dazu, dass für die Zukunft von einer verbesserten wirtschaftlichen Lage auszugehen ist. Warum dies der Fall mit der erforderlichen Sicherheit sein soll, ist nicht hinreichend erkennbar.

85

(4) Auf das wiederholt vorgebrachte Argument der wirtschaftlichen Situation der A SE, kommt es, wie bereits oben ausgeführt nicht an, da ausschließlich die wirtschaftliche Lage der Beklagten zu 1) ausschlaggebend ist.

86

(5) Soweit die Klagepartei meint, dass es um die Liquidität der Beklagten zu 1) aufgrund der Teilnahme am Cash-Pooling besser bestellt sei, als es sich aus den Bilanzen ergibt, kann dem nicht gefolgt werden. Allein die Möglichkeit, sich auf eine einfachere Art und Weise Geld beschaffen zu können, verbessert die finanzielle Lage selbst nicht.

87

dd) Sonstige Gründe, die zu einem Anspruch auf Erhöhung der Betriebsrente führen könnten, sind nicht ersichtlich.

88

4. Die Klagepartei hat auch nicht aufgrund betrieblicher Übung Anspruch auf eine höhere betriebliche Altersversorgung ab dem 01.07.2020 bzw. 01. Juli 2023. Eine Verpflichtung der Beklagten zu 1) hierzu ergibt sich nicht aus betrieblicher Übung.

89

a) Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber die betriebliche Übung als Rechtsquelle anerkannt (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

90

Die betriebliche Übung ist ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung oder sonstige Vergünstigung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, ihnen werde die Leistung oder Vergünstigung auch künftig gewährt. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Vergünstigungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, muss danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gemäß § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften (BAG 11. November 2014 – 3 AZR 849/11 – Rn. 54 mwN).

91

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Eine betriebliche Übung entsteht demnach nicht, wenn der Arbeitgeber zu den zu ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet war. Sie entsteht auch nicht, wenn sich der Arbeitgeber irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte. Wenn der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen und sei es auch tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht hat erbringen wollen, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden. Die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber aus Sicht des Empfängers Leistungen oder Vergünstigungen gewähren wollte, zu denen er nicht aus einem anderen Rechtsgrund verpflichtet war oder sich verpflichtet glaubte, trägt der Kläger als Anspruchsteller (BAG 11. November 2014 – 3 AZR 849/11 – Rn. 55 mwN).

92

b) Danach ist vorliegend keine betriebliche Übung dahin entstanden, zum Überprüfungsstichtag die betriebliche Altersversorgung, unabhängig von der wirtschaftlichen Situation der Beklagten zu 1), zu erhöhen. Die langjährigen Anpassungen der betrieblichen Altersversorgung zu den Überprüfungsstichtagen alle drei Jahre nach § 16 BetrAVG begründen allein noch kein schutzwürdiges Vertrauen der Klagepartei, die Beklagte zu 1) wolle zukünftig auf ihr Recht, die wirtschaftliche Lage zu prüfen, verzichten. Erforderlich wäre vielmehr, dass die Beklagte zu 1) aus Sicht der Klagepartei bewusst überobligatorische Leistungen erbringen wollte. Dies ist auch nicht schon deshalb gegeben, weil konkrete Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Natur keine oder eine geringere Anpassung gerechtfertigt hätten. Vielmehr bedarf es hierfür über die Anpassung der betrieblichen Altersversorgung hinaus ergänzende Anhaltspunkte. Solche hat die Klagepartei nicht ausreichend dargelegt.

93

5. Auf die Richtigkeit der geltend gemachten Höhe der rückständigen und zukünftigen Betriebsrente war, da der Anspruch bereits dem Grunde nicht bestand, nicht einzugehen.

II.

94

1. Die Klagepartei hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO.

95

2. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 2, Abs. 3 GKG in Höhe des 36fachen zuletzt geltend gemachten Erhöhungswertes, ohne Berücksichtigung der bereits fälligen Beträge.

III.

96

Gegen dieses Urteil ist für die nicht beschwerten Beklagten kein Rechtsmittel gegeben. Die Klagepartei kann gegen dieses Urteil nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Berufung einlegen. Im Einzelnen gilt: