

Stellungnahme zur Gesetzesvorlage des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes**BR-Drucks 488/24 vom 22.11.2024 nach Anhörung des Bundesrates****A. Unsere Kompetenz in der bAV**

Der **BUNDESVERBAND DER BETRIEBSRENTNER** ist der einzige kompetente Fachverband für die betriebliche Altersversorgung sowie der Altersvorsorge in Deutschland, der die **Interessen der Betriebsrentner sowie der 25 Mio. Beschäftigten** mit einer Anwartschaft auf eine Betriebsrente vertritt. Als gemeinnütziger Verein mit ca. 1100 Mitgliedern ist er unabhängig von politischen und wirtschaftlichen Interessen. Nachdem die Mitgliederversammlung den Vorstand im Jahr 2023 mit erfahrenen bAV-Spezialisten und einem Legistiker besetzt hat, hat der Vorstand zunächst die Einzel-Beratung intensiviert. Durch diese Erkenntnisse und den regelmäßigen Kontakt zu Arbeitsrechtlern gewinnt der Verband aktuelle Informationen, um die Rechtssicherheit der Betriebsrentner, der Anwärtler und der Arbeitgeber zu verbessern. Weitere Informationen zum Verband finden Sie unter www.betriebsrentner.de

B. Unsere Zielsetzung: Verbesserung der Rechtssicherheit

Als gemeinnütziger Verein wollen wir dazu beitragen, dass Betriebsrentner, Anwärtler und Arbeitgeber sowie die Richterschaft den Wortlaut des Gesetzes besser als bisher erfassen und anwenden können, damit Fehlentscheidungen vermieden werden. Leider müssen wir beobachten, dass insbesondere unsere ausländischen Investoren Betriebe in Deutschland übernehmen, jedoch nicht verstehen, warum sie die betriebliche Altersversorgung ihrer Vorgänger fortführen oder sogar erhöhen sollen, nur weil die Verbraucherpreise gestiegen sind und diese Ehemaligen keinen Beitrag zum Ertrag der Betriebe mehr leisten. Sie können häufig auch nicht nachvollziehen, dass Anwärtler verlässliche Auskünfte über die Entwicklung der Versorgungsbezüge fordern, da sie als Arbeitgeber doch der Eigentümer der Kapitalanlage sind. Bei unserer jahrelangen Beobachtung der gerichtlichen Praxis ist festzustellen, dass die Richter zumeist überfordert sind, weil das BetrAVG lückenhaft ist und die ergänzende Rechtsprechung des BAG nicht in jedem Fall eine klare Handlungsanweisung gibt, wie diese Lücken zu schließen sind. Dies hat zur Folge, dass viele Betriebsrentner frustriert und staatsverdrossen sind. Diese schlechte Propaganda erreicht dann die Generation 'Z', die gegenüber allem skeptisch ist, was nicht im Internet überprüfbar ist. Diese Gruppe arbeitet zumeist in mittelständischen Unternehmen. Dies mag ein Grund dafür sein, dass die Beteiligungsquote für die betriebliche Altersversorgung dort unter 50 % liegt. Diese Arbeitgeber sind sparsam und verlangen, dass die Mitarbeiter ihre betriebliche Altersversorgung selbst finanzieren und sie nur den gesetzlichen Zuschuss leisten. Somit besteht Handlungsbedarf für den Gesetzgeber zu mehr Verständlichkeit des BetrAVG.

C. Unsere Forderungen

Wir fordern eine Überprüfung der Rechtsförmlichkeit des BetrAVG, dessen Wortlaut teilweise seit 50 Jahren nicht an die Gesetzeswirklichkeit angepasst wurde, sondern durch Einzelfallentscheidungen des BAG ergänzt wurde. Die Entscheidungen des BAG haben keinen normativen Charakter, so dass die Begründung der Einzelfälle nicht auf andere Sachverhalte direkt übertragbar ist.

Deshalb ist der Gesetzgeber gefordert, die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien in lesbarem verständlichem Deutsch zu beschreiben. Unbestimmte Rechtsbegriffe müssen durch klare Prüfungsschema, z. B. bei der Überprüfung der Anpassung der Betriebsrenten, der Abänderung bestehender Versorgungspläne bzw. dem Wechsel des Durchführungsweges ersetzt werden. Die Legaldefinition der Direktzusagen zur Begrenzung der Haftung des Arbeitgebers müssen den klaren und verständlichen Normen weichen. Zudem fordern wir die Systematik des Gesetzes neu zu ordnen. Dazu ist der direkte Bezug des BetrAVG als *lex specialis* der § 611 ff BGB herzustellen und der Schutzbereich des Gesetzes in den §§ 1 und 17 klar zu definieren und nicht durch eine subjektive Prüfung der Kausalität zwischen Versprechen und dem Arbeitsvertrag.

Ergänzend fordern wir eine Änderung des ArbGG. Damit soll sichergestellt werden, dass bundeseinheitlich geregelt wird, dass die Landesarbeitsgerichte in allen Bundesländern Spezialkammern für betriebliche Altersversorgung haben und nicht nur in NRW, im Saarland, Hamburg und Schleswig-Holstein.

Das Gesetz wird seinem Namen nicht mehr gerecht. Die Rechtssystematik ist veraltet. Die Rechtsbegriffe sind unklar. Infolgedessen können die Betriebsrentner in dem Interessenkonflikt mit dem kostenbewussten Arbeitgeber von der überforderten Richterschaft nicht unterstützt werden. Das BetrAVG bietet den Gerichten zu wenig klare Rechtsnormen, um die neuen Rechtsfragen zu beantworten. Diese Handlungsanweisungen sind geboten, da Rechtsfragen der bAV selten zum Alltagsgeschäft der Arbeitsgerichte gehören. Zu den nachfolgenden Sachverhalten gibt es z. Zt. keine gesetzliche Regelungen: der verschlechternden Ablösung bestehender Zusagen, der turnusmäßigen Anpassung der Betriebsrenten, insbesondere durch Tochtergesellschaften von faktischen Konzernen, bei dynamischen Zusagen bzw. dynamischen Anwartschaften, bei der Abänderung von Unterstützungskassen-Zusagen, bei Informationspflichten des Arbeitgebers zu Kapitalanlagen der Arbeitnehmer, bei der Auslegung alter Versorgungsordnungen zugunsten der Betriebsrentner, bei der Kürzung der Betriebsrente durch eine willkürlich geänderte Altersgrenze zur Umdeutung alter Versorgungsordnungen, bei Wiederverheiratklauseln trotz Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor dem 63. Lebensjahr.

Wir fordern zudem, dass die Gesetzentwürfe des BAMS dem Handbuch des Rechtsförmlichkeit des Bundesministers der Justiz entsprechen und zugleich der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung umgesetzt wird. In diesem wurde vereinbart, dass die betriebliche Altersversorgung einfacher und transparenter sein soll und dazu entbürokratisiert werden muss.

D. Unsere Bewertung zum Regierungsentwurf vom 18.09.2024

Wir begrüßen die Initiative des BMAS, zur Vereinfachung des - in anderen Ländern erfolgreichen - Opting-Out Verfahrens. Es ist richtig, nicht auf schwerfällige Tarifverträge zu warten, sondern den Betriebsparteien die Möglichkeit zu geben, entsprechende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Dadurch wird der Arbeitgeberzuschuss von 15 % auf 20 % für die arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung erhöht. Das Angebot ist jedoch noch keine Garantie dafür, dass die aktuelle Verbreitungsquote der bAV mit ca. 53 % gesteigert werden kann. Dazu müssen u. E. die Versicherungsgesellschaften und deren Vertriebe eingebunden werden. Es gilt die langjährige Erfahrung der Lebensversicherer: Altersversorgung kann man nicht verteilen, sondern muss verkauft werden. Deshalb muss der Verkäufer ein Interesse am Abschluss haben, ansonsten wird das nichts.

Ob das neue Sozialpartner-Modell wirklich ein Renner zur besseren Verbreiterung der Betriebsrente im Mittelstand wird, darf man - nach einer Erprobungsphase von 7 Jahren - bezweifeln. Der Gesetzentwurf sieht in § 24a eine Evaluierungsklausel zu der Frage vor, ob die reine Beitragszusage neben der verpflichtenden Zusage wirklich eine Berechtigung hat oder nur wieder eine namengebundene Zusatzrente ist, die das Schicksal der Riesterrente teilt.

Wir begrüßen auch die Erweiterung des Abfindungsrechtes sowie die Anhebung der Förderbeiträge für Geringverdiener, unter der Voraussetzung, dass es gelingt, Vertriebsmitarbeiter der Lebensversicherer für diese Zielgruppe zu begeistern.

Aus unserer Sicht ist der Gesetzesentwurf noch nicht der große Wurf, der dem Namen des BRSt als Gesetzentwurfes gerecht wird. Zu einem Betriebsrentenstärkungsgesetz können nicht nur sozialpolitische Neuerungen treten, sondern muss auch das Richterrecht des BAG zu der Frage überprüft werden, ob die std. Rspr. des BAG kodifiziert werden kann oder nicht.

Deshalb fordern wir u. a. bei der Anpassung der Betriebsrenten in § 16 ein nachvollziehbares Prüfungsverfahren für große Kapitalgesellschaften und deren Töchter sowie rechtsverbindliche Auskünfte der Arbeitgeber über die Kapitalanlage in arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen bzw. fondsbasiertes Versorgungskapital, das der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer angelegt hat.

E. Unsere Vorschläge zur Verbesserung der Rechtssicherheit des BetrAVG

Wir haben Verständnis dafür, dass die Abgeordneten des Bundestages, insbesondere diejenigen, die im Ausschuss für Arbeit und Soziales die fachliche Verantwortung haben, sich in dieser Legislaturperiode nicht nur mit dem Thema der bAV beschäftigen, sondern weitere 30 Themen bearbeiten wollen.

Deshalb bieten wir an, deren fachliche Arbeit zu erleichtern, indem wir für § 16 BetrAVG konkrete Vorschläge zur Abänderung des Wortlautes machen. Unsere Vorschläge gründen auf der Praxis der

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Arbeitsgerichte in verschiedenen Bundesländern sowie den Kommentaren von Rolfs, Höfer, Langohr-Plato und Thüsing zum Thema Rechtssicherheit.

F. Ein neuer Wortlaut für den § 16 Abs. 1 – 4 BetrAVG sowie § 16a BetrAVG

Diese Rechtsnorm lautet seit Inkrafttreten des Gesetzes im Dezember 1974 unverändert:

§ 16 Anpassung

Abs. 1

Der Arbeitgeber hat alle 3 Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

Unser Vorschlag für Abänderung des § 16 Abs. 1, 3 – 5 und des neuen § 16a BetrAVG lautet:

§ 16 Ausgleichspflicht nach Anstieg des Verbraucherpreisindex (Anpassungsverfahren)

(1)

Der ehemalige Arbeitgeber ist jährlich verpflichtet, die laufenden Leistungen zu prüfen, ob die Leistungen durch den Anstieg des Verbraucherpreisindex in Deutschland wertmäßig geringer geworden sind. Bei dieser Prüfung ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Interessen sowie die Interessen der Versorgungsempfänger nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 BGB abzuwägen. Eine Gruppenbildung ist möglich.

(2)

Hat ein Arbeitgeber seine Verpflichtung gemäß Abs. 1 nicht oder nicht im vollen Umfange erfüllt, so ist er verpflichtet, diese innerhalb von 6 Monaten nach dem gewählten Prüfungsstichtag nachzuholen und dem Versorgungsempfänger das Ergebnis seiner Entscheidung zum 30.04. des Folgejahres mitzuteilen.

(3)

Sollte sich nach dem Anpassungstermin ergeben, dass die Prüfung des Arbeitgebers fehlerhaft war, hat dieser die Anpassung nachzuholen (nachholende Anpassung).

(4)

Der Versorgungsempfänger verliert sein Rechtsschutzbedürfnis für die Nachholung durch den Arbeitgeber oder die Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten nach dem Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers schriftlich widersprochen hat.

Der Wortlaut des bisherigen § 16 Abs. 2 und Abs. 6 bleiben erhalten.

§ 16a Größenabhängige Erleichterungen für Arbeitgeber

(1)

Wenn eine kleine Kapitalgesellschaft (§ 267 Abs. 1 HGB) als Arbeitgeber darlegen und beweisen kann, dass sie ihr Eigenkapital in den letzten 3 Jahren aufgezehrt hat oder keine notwendige Eigenkapitalverzinsung erzielt hat, so entfällt die Prüfung ihrer wirtschaftlichen Lage für die nächsten 2 Jahre. Die notwendige Eigenkapital-Verzinsung entspricht dem Diskontsatz der Deutschen Bundesbank.

(2)

Wenn eine mittlere oder eine große Kapitalgesellschaft (§ 267 Abs. 2, 3 HGB) als Arbeitgeber den Nachweis führen kann, dass sie die laufenden Leistungen ab dem jeweiligen Prüfungszeitpunkt um 2 von Hundert angepasst hat, entfällt die Prüfung ihrer wirtschaftlichen Lage für die nächsten 2 Jahre.

(3)

Die Verpflichtung nach Abs. 1 entfällt auch, wenn der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung

über eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) oder über eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) durchführen lässt und er nachweisen kann, dass ab Rentenbeginn sämtliche auf den Versorgungsempfänger entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden oder eine Beitragszusage mit Mindestleistungen erteilt wurde.

(4)

Hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gemäß Abs. 1 nicht oder nicht im vollen Umfange erfüllt, so ist er verpflichtet, diese innerhalb von 6 Monaten nach dem jeweiligen Prüfungstichtag nachzuholen.

(5)

Kleine Kapitalgesellschaften (§ 267 Abs. 1 HGB) oder Vereine, die als non Profit-Organisationen oder nur als Rentnergesellschaften tätig sind, weil sie nur Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auszahlen und Vermögen verwalten, können sich nicht auf Absatz 1 berufen.

Unser Vorschlag ist es zudem, dass das Arbeitsgerichtsgesetz in § 6a wie folgt ergänzt wird:

Alle Landesarbeitsgerichte sind verpflichtet, in den Geschäftsverteilungsplänen Spezialkammern für Rechtsstreitigkeiten der betrieblichen Altersversorgung zu bilden.

G. Unsere Begründung für die Vorschläge

Unser 1. Vorschlag gründet zum einem auf der Auslegung des Begriffes „wirtschaftliche Lage“ durch die std. Rspr. des 3. Senates des BAGs in den Jahren zwischen 2010 und 2025 sowie auf unserer ergänzenden Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffes.

(1) Die Auslegung des Begriffes durch das BAG

Der 3. Senat hat ein einfaches Prüfungsschema geschaffen, um jedem Arbeitsgericht ein Handwerkszeug an die Hand zu geben, da Arbeitsrechtler selten im Wirtschaftsrecht geschult sind. Dazu wurden zwei Parameter ausgewählt, um die wirtschaftliche Lage einfach zu prüfen. Seit dem Jahr 1996 stellte das BAG - in missverständlicher Art und Weise - nicht mehr auf die zukünftige Wettbewerbslage sowie der Gefahr für die Arbeitsplätze ab, sondern nur noch auf das Eigenkapital bzw. deren angemessene Verzinsung. Das Urteil lautet auszugsweise wie folgt

„Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens könne auch an dessen Eigenkapitalrentabilität gemessen werden.

Dabei ermöglichen die Ergebnisse der handelsrechtlichen Jahresabschlüsse einen geeigneten Einstieg für die Beurteilung, wobei gewisse Modifikationen zulässig sind.“

Vgl. BAG v. 17.04.1996 AP Nr.35 zu § 16 BetrAVG in DB 1996, S. 2496.

Jedoch räumt der langjährige Vorsitzende Dr. Zwanziger ein, dass es durchaus Fälle geben könne, für die das Standardprüfungssystem nicht anwendbar sei, da das BAG nicht der Gesetzgeber ist, sondern nur Einzelfälle zu entscheiden habe. Es handele sich um sog. Richterrecht.

So Zwanziger, Rechtsprechungsentwicklung im Bereich des Betriebsrentenrechtes, BetrAV 2017, 309.

Das BAG versteht die Rechtsnorm des § 16 als Konkretisierung des Grundsatzes von Treu und Glauben i.S.d. § 242 BGB. Infolgedessen hat der Senat herausgearbeitet, dass die Anpassungsprü-

fung dem Betriebsrentner nicht nur eine mehr oder weniger große Chance auf einen Inflationsausgleich gewährt, sondern die Anpassung der Regelfall und die Nicht-Anpassung die Ausnahme ist. Infolgedessen muss der Arbeitgeber die gesetzlich vorgesehene Anpassung vornehmen, solange und soweit er leistungsfähig ist. Maßgeblich für die Beurteilung sind die Verhältnisse, die an dem Tage geherrscht haben, an dem der Anspruch auf die Prüfung und die Entscheidung fällig wurde.

Wird die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers gerichtlich angegriffen, so können die sich seit dem Anpassungsstichtag bis zum Tage der letzten mündlichen Verhandlung neu ergebenden wirtschaftlichen Daten zur Überprüfung der Prognose herangezogen werden. Sie können die frühere Prognose bestätigen oder entkräften. Die neuen Daten wirken sich auch auf die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers aus. Je günstiger die weitere wirtschaftliche Entwicklung ausfällt und dadurch schneller eine Besserung eintritt, umso genauer und sorgfältiger muss der Arbeitgeber vortragen, dass seine frühere, negative Einschätzung nicht zu beanstanden ist.

Die Rechtsnorm gebietet, dass der Arbeitgeber seine Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen hat. Seine Entscheidung ist also eine Billigkeitsentscheidung, infolgedessen der Arbeitgeber einen entscheidenden Spielraum hat, der jedoch durch den Rechtsbegriff der Billigkeit begrenzt wird.

Die Rechtsnorm gebietet auch, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, seine Entscheidung auf jeden einzelnen Versorgungsberechtigten abzustellen und damit nicht für ganze Belegschaften eine pauschale Entscheidung zu treffen. Unserer Ansicht nach ist der Wortlaut der Rechtsnorm eindeutig.

„Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers
und
die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.“

Trotz des eindeutigen Wortlautes hat der 3. Senat entschieden, dass der Arbeitgeber berechtigt sei, für ganze Belegschaften eine pauschale Entscheidung zu treffen. Nach dieser Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch, dass der Arbeitgeber seine persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen hat.

Der Versorgungsempfänger kann die Berechnung des Anpassungsbedarfs und die Anpassungsentscheidung sowie deren zeitgerechte Durchführung durch die Gerichte überprüfen lassen (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Der Verweis auf § 315 BGB wurde leider gestrichen, weil er - angeblich - nicht nötig ist. Die Ermessensentscheidung des § 16 ist eine einseitige Entscheidung i.S.d. § 315 BGB. Daraus folgt, dass immer § 315 BGB Abs. 2 und 3 anzuwenden ist. Wichtig dabei ist, dass das Urteil die Entscheidung des Arbeitgebers ersetzt. Die gerichtliche Prüfungskompetenz bezüglich der Rechtmäßigkeit der Anpassungsentscheidung beschränkt sich jedoch darauf, ob die Grenzen des billigen Ermessens überschritten wurden oder nicht.

Bestreitet der Versorgungsberechtigte die Billigkeit der vom Arbeitgeber getroffenen Anpassungsentscheidung, so muss der Arbeitgeber die Billigkeit nachweisen. Er wird darlegen müssen, welchen

Maßstab er zur Prüfung angelegt hat, welche wirtschaftlichen Daten eine Minder- oder Null-Anpassung rechtfertigen und ob die Prüfung und Entscheidung zeitgemäß getroffen wurde.

So BAG v. 23.04.1985 - 3 AZR 156/83 AP Nr. 17 zu § 16 BetrAVG; v. 10.02.2009, 3 AZR 727/07 in BAGE, 129, 292; v. 20.08.2013 – 3 AZR 750/11; AP BetrAVG § 16 Nr. 91; v. 23.02.2021 – 3 AZR 15/20 in AP BetrAVG § 16 Nr.133.

(2) Die Auslegung des Begriffes durch die Rechtswissenschaft

Bei dem Begriff der „wirtschaftlichen Lage“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Er ist folglich auszufüllen. Da der Gesetzgeber nicht reagiert hat, hat der 3. Senat ein Prüfungsschema entwickelt, das nicht ohne Kritik geblieben ist. Höfer wendet zu Recht ein, dass

„das Messen der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens anhand des Eigenkapitals sowie der Eigenkapitalrentabilität ist nicht sachgerecht, insbesondere wenn nur das Eigenkapital als der einzige Parameter angesehen wird, um die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers zu überprüfen.“

Ebenso Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 158, 160.

Die dogmatische Einordnung der Vorschrift bereitet Schwierigkeiten, weil die rasch erarbeitete Gesetzesfassung - ohne ausreichende wissenschaftliche Diskussion - erstellt wurde und die aktuelle Rechtsprechung nur das praktische Ergebnis einer fehlenden dogmatischen Begründung darstellt.

Man ist sich einig, dass der Wortlaut der Norm so auszulegen ist, dass das „billige Ermessen“ kein „freies Ermessen“ ist, sondern dass es dem Arbeitgeber nur ein gebundenes Ermessen einräumt und ein Gericht seine Billigkeit überprüfen kann. Deshalb hat der Arbeitgeber seine Ermessensentscheidung unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zu treffen. Zudem sei bei der Auslegung neben dem Wortlaut der Sinn und der Zweck der Norm zu berücksichtigen.

Danach sollen die Regelungen des § 16 BetrAVG die inflationsbedingte Abwertung der Betriebsrenten, die Entgeltcharakter haben, verhindern. Der Zweck erschöpft sich also nicht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, im Abstand von jeweils 3 Jahren nach billigem Ermessen über einen Kaufkraftausgleich zu entscheiden und dabei nur das Eigenkapital und die Eigenkapitalverzinsung zu prüfen. Vielmehr erstreckt sich die Ermessensentscheidung sowohl auf die Prüfung als auch auf die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers und damit auf den Prüfungsvorgang, die Auswahl der Prüfungsparameter und die Ermessensentscheidung selbst.

Der Gesetzgeber hat die Auslegung des BAG nur teilweise in den § 16 übernommen, so bei den Escape-Klauseln des § 16 Abs. 3 und Abs. 4 BetrAVG. Die übrigen Entscheidungen wurden nicht übernommen. Die Gründe dafür sind offiziell unbekannt. Man darf vermuten, dass die Auslegung des unbestimmten Begriffes „wirtschaftliche Lage“ durch das BAG den Gesetzgeber nicht überzeugt hat.

Vgl. Rolfs in Blomeyer-Rolfs-Otto, BetrAVG 8. A. § 16 Rz. 8, 245,246 ; Langohr-Plato, BetrAVG 7. A Rz 942, 947; Höfer in Höfer; BetrAVG, zu § 16 Rz. 1, 295 ; Bd.1 Mai 2022.

Die Richtigkeit dieser Überlegungen wird durch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes untermauert. Der Vorläufer des § 16 BetrAVG enthielt den ausdrücklichen Verweis auf den § 315 Abs. 2 und 3 BGB. Er wurde nur der Gesetzesfassung entnommen, weil er für entbehrlich gehalten wurde.

Die Billigkeit bezeichnet die Grenzen des Ermessens, die eingehalten werden müssen, damit die getroffene Entscheidung für den Empfänger der Bestimmungsänderung verbindlich ist. Bei dem billigen Ermessen handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Billig ist die Leistungsbestimmung, wenn - unter umfassender Würdigung des Vertragszwecks - die Interessenlage beider Parteien ausreichend berücksichtigt wurde.

Der Bestimmungsberechtigte hat daher seine Interessen und die des anderen Vertragsteils zu berücksichtigen. Er muss beide Interessen gegeneinander abwägen und auf dieser Basis eine Entscheidung treffen.

Vgl. Grüneberg-Palandt, BGB 82. A. zu § 315 BGB Rz. 2. Höfer, a.o.O. zu § 16 Rz. 296. m.w.N.

Unserer Ansicht nach hat der Gesetzgeber dem BAG einen zu großen Spielraum eingeräumt. Dessen Grenzen wurden teilweise überschritten, wie das Beispiel der individual bezogenen Entscheidung, der Prüfung des billigen Ermessens und der Ermessensentscheidung selbst veranschaulicht. Wenn der Gesetzgeber das BAG weiterhin als Ersatzgesetzgeber dulden würde, wäre die Rechtsprechung des BAG verfassungswidrig, da die Entscheidungen gegen Art. 20 GG verstoßen würden.

Die Folge dieser Rechtsprechung ist, dass kaum eine andere Norm für mehr Rechtsunsicherheit sorgt, wie der Wortlaut des § 16. Es ist 10 Jahre her, dass der Vorsitzende des 3. Senates den Wortlaut der Rechtsnorm wie folgt kritisierte:

„Vollständig missglückt war§ 16 in der Ursprungsfassung des Gesetzes.

Das BAG hat den Zweck des § 16 darin gesehen, dass der Ausgleich des Kaufpreisverlustes dazu beitragen soll, die Gleichwertigkeit von Leistung und Gegenleistung aufrechtzuerhalten.

Der Arbeitnehmer könne aufgrund der zuvor erbrachten Leistungen erwarten, dass ihm der volle wirtschaftliche Wert der Gegenleistung während des Rentenbezugs erhalten bleibt. Danach ist die Betriebsrente anzupassen, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers dem nicht entgegensteht.“

So Reinicke, 40 Jahre Betriebsrentengesetz in BetrAV, 2014, 688 ff.

(3) Unsere Kritik an der Rechtsprechung des BAG zum § 16 Abs. 1

In der Grundsatz-Entscheidung vom 23.04.1985 zur Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffs führte das BAG noch aus, dass eine Anpassung der Betriebsrenten ganz oder teilweise unterbleiben könne, wenn sie eine übermäßige Belastung des Unternehmens verursachen würde. Eine übermäßige Belastung liege vor, wenn das Unternehmen

„ausgezehrt wird oder durch die Anpassung Arbeitsplätze in Gefahr geraten.

Eine gesunde wirtschaftliche Entwicklung dürfe nicht verhindert werden.“

Dabei dürfen die Begriffe wirtschaftliche Lage und wirtschaftliche Notlage nicht gleichgesetzt werden. Jedoch gehe die Erhaltung des Betriebes und der Arbeitsplätze der Befriedigung des Anpassungsbedarfes vor.

Vgl. BAG v. 23.04.1985 – 3 AZR 156/83; AP Nr.17 zu § 16 BetrAVG;

Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 159, 161; Ebenso Langohr-Plato, a.o.O. Rz 1023; Rolfs a.o.O. zu § 16 Rz.168, 170.

Diese Prioritätensetzung begrüßen wir als Vertreter der Betriebsrentner. Nur ein gesunder Betrieb kann auf Dauer ohne die Eigenmittel auskommen, die zur Deckung der Versorgungsverpflichtung benötigt werden, wenn es ein sog. stand alone ist. Den Versorgungsempfängern muss es zumutbar sein, auf eine Anpassung zu verzichten, wenn der Aufwand für die Anpassung Arbeitsplätze gefährdet. Der Verlust der Arbeitsplätze würde die Arbeitnehmer viel härter treffen als die Rentner. Selbst wenn keine Entlassungen zu befürchten sind, stimmen wir zu, dass die Anpassung verweigert werden kann, wenn deren Finanzierung nur mit sonstigen Opfern der aktiven Arbeitnehmer erkaufte werden könnte.

Wir stimmen als Vertreter der Betriebsrentner auch zu, dass die Anpassungsprüfung nicht einseitig und nicht ausschließlich zur Wahrung der Belange der Versorgungsempfänger stattfindet. Vielmehr sind im Rahmen einer Interessenabwägung auch wirtschaftliche Aspekte des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Dabei geht es um die Erhaltung und die gesunde Weiterentwicklung, d. h. um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie die Substanzerhaltung des Unternehmens und der Arbeitsplätze.

Ebenso Langohr-Plato, a.o.O. Rz. 1023; Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 295.

Wir verstehen, dass sich die Rechtsprechung des BAG in den letzten Jahrzehnten nur fallweise entwickeln konnte, jedoch sind die ursprünglichen Motive des BAG in den Hintergrund getreten, mit der Folge, dass die Arbeitgeber vermuten, sie müssten nicht mehr prüfen, ob durch die Anpassung Arbeitsplätze gefährdet werden, sondern nur noch, ob die Eigenkapital-Ausstattung ausreichend bzw. das Eigenkapital im Interesse der Eigentümer angemessen verzinst würde.

Ein anschauliches Beispiel sind die Klagen von 20 Betriebsrentnern der Airbus DS GmbH vor den Münchner Arbeitsgerichten. Zwei Kammern des LAG haben acht Anpassungsklagen abgewiesen. Die Urteile sind in der Begründung wortgleich, wie das Fallbeispiel mit dem Az. 4 Sla 416/24 belegt.

Zur Begründung wird angeführt, dass die deutsche Tochter der sehr erfolgreichen Airbus SE ihr Eigenkapital aufgebraucht habe. Deshalb gebe es auch keine Eigenkapitalverzinsung. Die GuV zeige seit 7 Jahren nur Verluste. Deshalb vermutet die Geschäftsführung zu Recht, dass die GmbH im Jahre 2023 und auch zukünftig nicht in der Lage, die Renten anzupassen. Die Kammern haben die Sachverhalten nicht aufgeklärt. Sie haben die Beklagte nicht aufgefordert, die Entstehung der Ver-

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

luste zu erläutern, obwohl die Lageberichte Hinweise geben, dass die Verluste nicht durch schlechte Einnahmen oder hohe Produktionskosten, sondern vor allem durch die Bewertung des plan assets sowie der Pensionsrückstellung entstanden sind. Zudem wurde nicht aufgeklärt, warum die Beklagte mehr Betriebsrentner als Mitarbeiter hat.

Als Vertreter der Betriebsrentner betrachten wir es als richtig, dass das BAG von dem Arbeitgeber verlangt, dass er die - nach dem HGB erstellten - Jahresabschlüsse vorzulegen und die erforderlichen Berechnungsfaktoren nachvollziehbar vorzutragen und dabei anzugeben ist, wie er dieses Zahlenwerk ermittelt hat.

So BAG v. 02.09.2014 – 3AZR 441/12 in AP BetrAVG § 16 Nr. 102.

Die Vorgaben wurden von den Münchner Gerichten nicht beachtet, obwohl die Kläger darauf hingewiesen hatten, dass das Gesamtkostenverfahren keine Analyse der Verluste ermöglicht. Einzelheiten ergeben aus dem Fallbeispiel des LAG Az. 4 SLa 416/24.

Kein Verständnis haben wir als Vertreter der Betriebsrentner und Anwärtler für die Entscheidungen des BAG vom 21.02.2017 und vom 15.12.2022. Darin führte der Betriebsrenten-Senat aus, dass die Prüfung der wirtschaftlichen Lage der Arbeitgeber grundsätzlich nach einem für alle Arbeitgeber einheitlich geltenden Maßstab zu erfolgen habe.

Die Entscheidung vom 21.02.2017 können wir nicht nachvollziehen, weil die Bankenbranche keine mittelständischen Unternehmen sind und deren Bilanzen nicht nachträglich erstellt, sondern vorab geplant werden. Auch die Entscheidung vom 15.12.2022 irritiert uns. Warum soll die Prognose-Entscheidung des Arbeitgebers aus dem Lagebericht nicht berücksichtigt werden, wenn diese von Wirtschaftsprüfern testiert wurde. Die Lageberichte unterliegen der gleichen handelsrechtlichen Pönale, wie die Bilanz selbst.

So BAG v. 21.02.2017 – 3 AZR 455/ 15; v. 15.11.2022 – 3 AZR 505/11 in AP BetrAVG § 16 Nr. 136.

Die Auslegung des 3.Senates zum Begriff der „wirtschaftlichen Lage“ haben in der Praxis zu Irritationen geführt. Die Arbeitgeber vereinfachen die Anpassungsprüfung der Renten mit dem Hinweis auf das fehlende Eigenkapital, das durch Verluste aufgebraucht worden. Deshalb fehle eine ausreichende Eigenkapitalverzinsung. Dabei wird nicht geprüft, ob ein Eigenkapital noch eine Eigenkapitalverzinsung für die Fortführung eines Tochter-Unternehmens in einem faktischen überhaupt erforderlich ist. Es wird auch nicht geprüft, ob durch die Anpassungen die Existenz bzw. die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des früheren Arbeitgebers gefährdet wird. Im Ergebnis begründen solche Arbeitgeber die Ablehnung – so im Fallbeispielfall des LAG München – wie folgt:

“Die Überprüfung hat ergeben, dass die wirtschaftliche Lage.... die Ablehnung rechtfertigt, weil das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde.

Es ist keine angemessene wirtschaftliche Lage gegeben, wenn keine Eigenkapitalrendite von mehr als aktuell 4,5 % erwirtschaftet wurde.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Die wirtschaftliche Belastbarkeit.... ist beeinträchtigt, da deren Eigenkapitalausstattung ungenügend ist. Verlorenes Kapital wurde noch nicht wieder durch Gewinne aufgebaut.“

Im Ergebnis ist festzustellen, dass das BAG bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffes „wirtschaftliche Lage“ nicht mehr die Ursachen der Verluste prüft, sondern lediglich die Existenz des Eigenkapitals bzw. dessen Verzinsung. Die Folge ist, dass diese Parameter den Sinn und Zwecke der Prüfung verdrehen. Die Arbeitgeber müssen nicht mehr darlegen und beweisen, dass Arbeitsplätze gefährdet werden, sondern lediglich, dass ihre Eigenkapital-Renditen als Investoren ausreichend sind. Diese Sichtweise verdreht die Anpassungsprüfung in das Gegenteil.

Es geht nicht mehr um die Abwägung der Interessen der Betriebsrentner einerseits sowie des Arbeitgebers am Fortbestand des Unternehmens sowie der Arbeitsplätze, sondern um die Rendite der Investoren des Arbeitgebers.

Deshalb sollte der Gesetzgeber dieser Entwicklung durch die Reform des § 16 Einhalt gebieten, um zu verhindern, dass insbesondere die Großunternehmen und ihre Vertreter das System der betrieblichen Altersversorgung unterlaufen, um Kosten zu Gunsten der Aktionäre zu sparen.

Leider müssen wir feststellen, dass das BAG nicht bereit ist, für solche Sonderfälle ein individuelles Prüfungsschema zu entwickeln. Die Nichtzulassungsbeschwerde einer schwerbehinderten 84-jährigen Klägerin gegen die Entscheidung des LAG München wurde vom BAG am 15.07.2025 zurückgewiesen (Az.3 AZN 292/25; 4 Sla 407/25). Es bestehe kein Bedarf für eine zusätzliche Prüfmethode, nur weil die Beklagte die Tochtergesellschaft einer SE sei.

Deshalb sind wir der Auffassung, dass die Arbeitgeber von mittleren oder großen Kapitalgesellschaften i.S.d. § 267 Abs. 2 und 3 HGB zu erläutern haben, welche Parameter sie bei ihrer Ermessensentscheidung zur Prüfung der wirtschaftlichen Lage anlegt haben. Zudem haben sie zu erläutern, ob sie für die Finanzierung der Produktionskosten auf Fremdkapital angewiesen sind oder nicht.

Ferner haben sie darzulegen, ob sie die Produkte überwiegend für den Eigenbedarf herstellen oder aber für Dritte, so dass sie im Wettbewerb stehen.

Darüber hinaus sollten sie durch einen Sachverständigen darlegen und beweisen, dass es sich bei der deutschen Tochtergesellschaft um ein selbstständiges Unternehmen handelt, dessen Geschäftsführer eigenständig für die Bereiche Finanzen, Marketing, Personal und Recht entscheiden kann oder aber lediglich Produktionsstandorte im Sinne sog. division sind, bei der nur der Rechtsmantel darauf hinweist, es könnte sich um ein eigenständiges Unternehmen handeln.

Deshalb sind wir der Auffassung, dass der Gesetzgeber sich nicht mehr auf die Entscheidung des 3. Senats verlassen darf, sondern selbst die Gesetzeslücken im BetrAVG erkennen und schließen muss.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Andererseits teilen wir - im Einvernehmen mit der Rechtswissenschaft - die Rechtsansicht des BAG, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers eine **zukunftsbezogene Größe** ist. Sie beschreibt die künftige Belastbarkeit des Arbeitgebers und **setzt eine langfristige Prognose** voraus. Die Beurteilungsgrundlage für die langfristige Prognose ist grundsätzlich die bisherige Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungsstichtag. Dazu sind die Jahresabschlüsse der letzten 3 Geschäftsjahren auszuwerten. Jedoch liefert die Vergangenheit lediglich Anhaltspunkte für die zukünftige Entwicklung der wirtschaftlichen Lage. Deshalb ist der Arbeitgeber verpflichtet neben der Vorlage seiner Jahresabschlüsse der letzten drei Jahre eine zusätzliche Prognose zu erstellen.

Vgl. BAG v.29.09.2010 – 3 AZR 427/08 in DB 2011, 362 ff; zustimmend Langohr-Plato, a.o.O. Rz 1023 m.w.N.; Rolfs a.o.O. zu § 16 Rz.168-175; Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 295.

Ferner teilen wir - im Einvernehmen mit der Rechtswissenschaft - die frühere Rechtsansicht des BAG, dass es bei der Beurteilung der Prognose nicht nur auf die eigene Einschätzung des Arbeitgebers ankommt, sondern auch auf die Einschätzung eines Sachverständigen in Form eines Wirtschaftsprüfers. Das BAG hält in der Grundsatzentscheidung vom 23.04.1985 die Einschaltung eines Sachverständigen bei der Prüfung der Frage, ob die Anpassungslasten das Unternehmen tragbar erscheinen, für erwägenswert.

So BAG vom 23.04.1985 - 3 AZR 156/83 in AP Nr. 17 zu BetrAVG.

Wir sind der Auffassung, dass das erprobte Prüfungsschema des 3. Senates für deutsche mittelständische Unternehmen mit privaten Gesellschaftern weiterhin angewendet werden sollte. Diese zumeist inhabergeführten Unternehmen haben ein großes Interesse daran, dass ihr investiertes Geld erhalten bleibt und Zinsen bringt. Deshalb sollte dieses Modell kodifiziert und vom Gesetzgeber in das BetrAVG aufgenommen werden. Dazu haben wir einen Vorschlag zur Überarbeitung des Wortlautes vorgelegt, s. o.

Andererseits sind wir der Auffassung, dass das BAG Ausnahmen vom Standard-Prüfungsschema nicht nur auf gemeinnützige bzw. staatliche Betriebe oder Verbände zulassen darf.

So BAG vom 20.02.2021 – 3 AZR 15/20 in NZA 2022, 42.

Es muss ein erweitertes Prüfungsschema für Tochtergesellschaften aller mittelgroßen und großen Kapitalgesellschaften geben, da das Standard-Prüfungsschema auf diese Arbeitgeber nicht passt. Aufgrund der Einbindung in den faktischen Konzern benötigen diese Tochtergesellschaften kein Eigenkapital. Sie benutzen für die Jahresabschlüsse häufig das intransparente Gesamtkostenverfahren, weil sie die Leistungsfähigkeit der deutschen Tochter intern nach den IFRS bemessen, und nicht nach den Gewinnen oder Verlusten, die sie in den HGB Jahresabschlüssen ausweisen.

Damit auch den Arbeitsgerichten die Chance gegeben wird, mit dem Vertreter der mittleren und

großen Kapitalgesellschaften auf Augenhöhe zu verhandeln, bedarf es für diese Unternehmensform einer gesonderten gesetzlichen Regelung, die dem Gesellschaftsrecht entspricht.

Ansonsten besteht die Rechtsunsicherheit, dass die Arbeitsgerichte entscheiden müssen, welches von den vielen Urteilen des BAG sie anwenden sollten und welche nicht. Es besteht keine Einheitlichkeit mehr. Die nachvollziehbaren Prüfungsgesichtspunkte der früheren Entscheidungen wurden mit dem Pauschalverfahren zur Prüfung des Eigenkapitals unter Eigenkapitalverzinsung überflüssig. Auf diese Art und Weise wurde das LAG München Opfer der Rechtsunsicherheit, die der Gesetzgeber in der kommenden Legislaturperiode entsprechenden Vereinbarungen der Koalitionäre schnellstens beseitigen sollte.

(4) Unsere Kritik am Wortlaut des § 16 Abs.3 Nr. 1 i.V.m. § 30 Abs. 1:

Der Gesetzeswortlaut lautet zur Anbindung seit dem 01.01.1999:

§ 16 Abs. 3

Die Verpflichtung Abs. 1 entfällt, wenn

- 1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich, um wenigstens 1 von Hundert anzupassen,***

§ 30c Abs.1 Anpassungsprüfung

- (1) § 16 Abs. 3 Nr. 1 gilt nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen berufen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt werden***

Die sog. Anpassungsgarantie befreit den Arbeitgeber von der Prüfung der wirtschaftlichen Lage. Diese Rechtsnorm ist ein begrüßenswerter Beitrag zur Entbürokratisierung des BetrAVG. Unsere Kritik bezieht sich also nicht auf die grundsätzliche Möglichkeit, sondern auf die Höhe der Garantie mit 1 % und die Begrenzung auf den 31.12.1998. Eine nachvollziehbare Begründung zur Auswahl dieses Datums gibt es in der Gesetzesbegründung nicht. Trotzdem hat das BAG diese durch die Entscheidung vom 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - bestätigt.

Unser Vorschlag ist die Anhebung der Anpassungsgarantie auf 2 % und die Aufhebung der zeitlichen Begrenzung. Die Höhe der Anpassungsgarantie ist willkürlich. Vielmehr hätte der Gesetzgeber sich an den handels- und steuerrechtlichen Hintergründen orientieren müssen.

Seit dem 01.01.2000 gilt das BilMoG. Dadurch wurde die Bewertung der Rückstellung verändert. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Aktuarien anzuweisen, bei der vers.math. Berechnung einen sog. Rententrend zu berücksichtigen. Die Handlungsempfehlung des Instituts der Wirtschaftsprüfer beträgt 2 %. Infolgedessen nutzen alle Arbeitgeber diesen Handlungsspielraum zugunsten des Unternehmens. Wir sind der Auffassung, dass der Arbeitgeber diesen Vorteil weitergeben muss und nicht 50 % behalten darf.

Ferner sind wir der Auffassung, dass der gewählte Termin zum Ende 1998, also vor 26 Jahren, aufgehoben werden sollte, damit der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, das aufwändige Prüfungsverfahren nach § 16 Abs. 1 zu vermeiden und die Betriebsrentner sich darauf einstellen können, dass sie einen Inflationsausgleich bekommen. Die damit verbundene Erhöhung der Betriebsrente entspricht dem langjährigen Verlust durch die Änderung des VPI, die das Bundesinstitut für Statistik nachgewiesen hat, vgl. www.desatis.de/Verbraucherpreisindex.

Exkurs zur Rechtsform einer SE:

Die Europäische Gesellschaft mit dem lateinischen Namen **societas europaea** hat sich als supranationale Rechtsform etabliert. Sie wird - aufgrund der Internationalität und Flexibilität immer beliebter.

- Sie hat **eine eigene Rechtspersönlichkeit und** ist eine Aktiengesellschaft. Sie muss ihren Sitz in einem Staat der EU haben. Ihre Aktionäre versammeln sich in der Hauptversammlung und üben ihre grundlegenden Rechte dort aus. Die Gesellschafter können entweder – wie in Deutschland – ein dualistisches System mit Vorstand und Aufsichtsrat oder mit ein monistisches (Art. 43 SE- VO) wählen. Im monistischen System wählt der Verwaltungsrat für die Führung der laufenden Geschäfte sowie die Vertretung der SE die sog. Direktoren, die die Geschäfte führen.

-
- Die Gründer der Airbus SE haben das monistische System gewählt. Unter dem Vorsitz des CEO führen 12 Direktoren die laufenden Geschäfte zentral für alle Betriebe in Europa, die formalrechtlich GmbHs sind.

-
- Dabei vertreten die Direktoren die Airbus SE als Gesellschafter der deutschen GmbH, so dass die deutschen Geschäftsführer von der Weisung der Airbus SE abhängig sind. Infolgedessen ist die deutsche Tochtergesellschaft kein selbstständiges Unternehmen mehr, sondern lediglich eine sog. division. Der Begriff ist vergleichbar mit dem deutschen Begriff „Niederlassung“ im Sinne des HGB. Die SE hat eine Tochtergesellschaft in Deutschland. Diese produziert für die SE als Rüstungsbetrieb Luftfahrzeuge überwiegend für die europäischen Staaten.

Das Direktorium steuert weltweit alle grundlegenden unternehmerischen Entscheidungen. Betriebswirtschaftliche Prozesse werden weltweit einheitlich nach den Grundsätzen der IFRS bewertet. Infolgedessen ist die deutsche GmbH nicht verpflichtet, HGB-Jahresabschlüsse zu erstellen. Vielmehr werden die notwendigen Daten für die deutsche Bilanz aus der IFRS Konzernbilanz abgeleitet. Die Ursache dafür ist die Tatsache, dass Airbus SE weltweit die Erstellung von Bilanzen zentralisiert hat. Zudem darf die Geschäftsführung der deutschen Tochtergesellschaft keine unternehmerischen Entscheidungen mehr treffen, da diese Kompetenzen auf die SE übertragen wurden. Sie ist als Arbeitgeber kein selbstständiges Unternehmen, sondern lediglich eine Produktionsstätte der SE für militärische Fahrzeuge.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Absatzmärkte sind zu mehr als 90 % in Deutschland und Europa. Daraus folgt die logische Erkenntnis, dass die Unternehmer und Mehrheitsgesellschafter des deutschen Arbeitgebers die Staaten sind. Diese lassen in erster Linie militärische Fahrzeuge der Luft- und Raumfahrt für sich selbst und ihre europäischen Nachbarn herstellen - nach ihren Wünschen und ihren Preisvorstellungen. Deshalb sind sie logischerweise an einer Eigenkapitalrendite der Beklagten nicht interessiert.

Dabei ist für diese Staaten der „Einkauf“ preisgünstiger, weil sie beim Mitbewerber auch deren Unternehmergewinn bezahlen müssten, auf den sie für ihre Produkte im Interesse der Sache verzichten. Daraus folgt für die Ermessensentscheidung zur Anpassung der Betriebsrenten, dass die Parameter „Eigenkapital und Eigenkapitalverzinsung“ für die deutsche Tochtergesellschaft einer SE nicht geeignet sind (s. o.).

Mit der Begründung unseres Vorschlages haben wir Rechtsanwalt Dr. Metz beauftragt.

Köln, 15.August 2025