

---

**Datum:** 27.09.2023  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 4. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 4 Sa 163/22  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2023:0927.4SA163.22.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Dortmund, 8 Ca 1857-21  
**Schlagworte:** Betriebliche Altersversorgung, Konzernbetriebsvereinbarung, falsa demonstratio, Versorgungsschuldner, verschlechternder Eingriff, Drei-Stufen-Schema, sachlich-proportionale Gründe, Pensionsrückstellungen, Stahlkrise  
**Normen:** § 1 BetrAVG  
**Leitsätze:**

1.  
Nehmen die Parteien eines Arbeitsvertrags auf eine mittlerweile abgelöste Versorgungsordnung Bezug, ohne dass es tatsächliche Umstände gibt, die für die Annahme sprechen, dass es dem Willen der Vertragsparteien entspricht, eine betriebliche Altersversorgung nach jener Versorgungsordnung zu vereinbaren, kann nach dem Grundsatz „falsa demonstratio non nocet“ angenommen werden, dass eine Versorgung nach der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Unternehmen gültigen Versorgungsordnung gewollt war.

2.  
Lässt nach den Bestimmungen einer Konzernbetriebsvereinbarung ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Konzerns den Bestand einer Versorgungszusage unberührt, ist regelmäßig davon auszugehen, dass Versorgungsschuldner der letzte Vertragsarbeitgeber sein soll.

3.  
Bei einem verschlechternden Eingriff in eine auf einer Konzernbetriebsvereinbarung beruhenden Versorgungszusage ist ungeachtet der Person des Versorgungsschuldners regelmäßig die wirtschaftliche Lage des Konzerns maßgeblich.

4.  
Ein außergewöhnlich hoher Rückstellungsbedarf für künftige Versorgungsansprüche kann als „sachlich-proportionaler Grund“ im Sinne des dreistufigen Prüfungsschemas des Bundesarbeitsgerichts einen verschlechternden Eingriff in eine auf einer Konzernbetriebsvereinbarung beruhenden Versorgungszusage rechtfertigen.

---

**Tenor:**

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17.01.2022 (8 Ca 1857/21) abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Anschlussberufung des Klägers wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden betrieblichen Altersversorgung. 2

Der am 03.08.1955 geborene Kläger trat am 01.04.1986 als Meister in der Schreinerei in die A AG ein. Grundlage des damaligen Arbeitsverhältnisses war ein Einstellungsschreiben („Arbeitsvertrag“) vom 23.01.1986. Zum 01.01.1989 wechselte er zur B AG. Diesbezüglich unterzeichnete er mit dieser unter dem 20.12.1988 einen weiteren Arbeitsvertrag. Ob das Arbeitsverhältnis damals im Wege der Betriebsübergangs von der A AG auf die B AG übergegangen ist, ist zwischen den Parteien streitig. 3

Das Einstellungsschreiben der A AG enthielt unter anderem die nachfolgende Klausel: 4

„ . . . 5

6. Altersversorgung 6

Die Ansprüche auf eine spätere Altersversorgung, auf Hinterbliebenenbezüge oder auf Leistungen bei vorzeitiger Berufungs- oder Erwerbsunfähigkeit regeln sich nach der Pensionsordnung der A AG in der jeweils gültigen Fassung. 7

...“	8
In seinem Arbeitsvertrag mit der B AG findet sich folgende Regelung:	9
" ...	10
6. Altersversorgung	11
Die Ansprüche auf eine spätere Altersversorgung, auf Hinterbliebenenbezüge oder auf Leistungen bei vorzeitiger Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit regeln sich nach der Pensionsordnung der „E AG“.	12
...“	13
Wegen der weiteren Einzelheiten des Einstellungsschreibens vom 23.01.1986 wird auf Aktenblatt 22 bis 27 und hinsichtlich des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 auf Aktenblatt 62 bis 67 Bezug genommen.	14
Zum 01.09.1997 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege des Betriebsübergangs auf die C GmbH über. Nachdem die Beklagte ursprünglich vorgetragen hatte, sie sei Rechtsnachfolgerin der B AG, nicht aber der A AG, hat sie in der mündlichen Verhandlung am 22.03.2023 angegeben, sie sei auch nicht Rechtsnachfolgerin der B AG, sondern vielmehr der C GmbH, was nachfolgend unstreitig geworden ist.	15
Am 02.04.2014 schloss der Kläger mit der Beklagten sowie der D GmbH einen dreiseitigen Altersteilzeit-Arbeitsvertrag, der unter Aufrechterhaltung seiner Versorgungszusage ein Ausscheiden des Klägers bei der Beklagten zum 30.09.2014 sowie die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei der D GmbH vom 01.10.2014 bis zum 31.08.2020 vorsah. Einzelheiten hinsichtlich der Folgen für seine betriebliche Altersversorgung ergeben sich aus § 4 des Vertrags (Aktenblatt 14/15).	16
Seit dem 01.09.2020 bezieht der Kläger neben einer gesetzlichen Altersrente von der Beklagten eine betriebliche Altersrente in Höhe von 145,61 €. Wegen der Berechnung wird auf Aktenblatt 72 bis 74 verwiesen.	17
Bei Eintritt des Klägers bei der A AG galt auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung eine „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“ vom 01.10.1977 (nachfolgend: PO 77). Wegen der Einzelheiten wird auf Aktenblatt 28 bis 44 Bezug genommen. Zum 01.01.1987 sollte an die Stelle der PO 77 eine „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“ (nachfolgend: PO 87) treten, ebenfalls eine Konzernbetriebsvereinbarung. Wegen der diesbezüglichen Einzelheiten wird auf Aktenblatt 46 bis 59 sowie 409 (= Anlage) verwiesen. Das Verhältnis zwischen den Regelungen der PO 77 und jener der PO 87 regeln eine Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.1986 (Aktenblatt 60 bis 61) sowie eine Konzernbetriebsvereinbarung vom 15.05.1991 (Aktenblatt 68 bis 69).	18
Der Kläger vertritt die Auffassung, dass die ihm zustehende betriebliche Altersrente sich ausschließlich nach den Bestimmungen der PO 77 bestimmt. Unstreitig stünde ihm dann eine monatliche Altersrente in Höhe von 500,85 € zu. Die sich daraus errechnenden monatlichen Differenzen von 355,24 € brutto sind Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.	19
Der Kläger hat dazu vorgetragen, sein Arbeitsverhältnis mit der A AG sei zum 31.12.1988 weder gekündigt noch einvernehmlich aufgehoben worden. Vielmehr sei es im Wege des Betriebsübergangs auf die B AG übergegangen. Die Schreinerei, in der er seinerzeit tätig	20

gewesen sei, habe zusammen mit der Landschaftsgärtnerei und der Bauabteilung zur Hauptabteilung Sozialwirtschaft mit ca. 40 Mitarbeitern gehört. Diese Bereiche seien zum 01.01.1989 mit sämtlichen Mitarbeitern auf die B AG überführt worden. Der mit dieser geschlossene Arbeitsvertrag ändere hieran nichts. Über seine betriebliche Altersversorgung hätten die damaligen Vertragsparteien nicht noch einmal ausdrücklich gesprochen worden. Allerdings werde in Ziffer 6 des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 auf die „Pensionsordnung der E AG“ verwiesen, mithin auf die PO 77. Auf die Frage, ob die PO 77 durch die PO 87 wirksam abgelöst worden sei, komme es daher allenfalls hilfsweise an.

Die Rentenberechnung unter Berücksichtigung der PO 87 führe für ihn aufgrund einer veränderten Rentenformel zu erheblich niedrigeren Leistungen. Dies stelle einen Eingriff in den nach der PO 77 erworbenen Besitzstand dar. Bestritten werde, dass es hierfür Rechtfertigungsgründe gebe. Da die vermeintliche Ablösung der PO 77 durch die PO 87 vor dem Betriebsübergang stattgefunden habe, komme es ausschließlich auf die wirtschaftliche Lage der A AG und nicht auf die B AG an. Wie sich der Stahlmarkt allgemein bzw. die wirtschaftliche Lage der B AG entwickelt habe, sei somit ohne Bedeutung. Auch bei einer konzernweit einheitlichen betrieblichen Altersversorgung komme es grundsätzlich auf die Lage des jeweiligen Versorgungsschuldners an.

21

Eine schlechte wirtschaftliche Lage der ursprünglichen Versorgungsschuldnerin sei nicht ersichtlich. Im Geschäftsjahr 1986 habe die A AG einen Jahresüberschuss von 308.766.870,00 DM erzielt. Der Bilanzgewinn habe 154.383.435,00 DM betragen. Bis zur feindlichen Übernahme der A AG durch den C-Konzern im Jahr 1991 sei die A AG stets gewinnbringend gewesen. Auch die Berechnung der Eigenkapitalverzinsung in den Jahren 1985 und 1986 belege deren äußerst ertragreiche wirtschaftliche Lage. Im Jahr 1985 habe die Eigenkapitalverzinsung 16,89 % und im Jahr 1986 17,54 % betragen. Angesichts der erzielten Jahresüberschüsse habe es keine Notwendigkeit gegeben, verschlechternd in die Betriebsrenten einzugreifen. Bestritten werde, dass die Aussichten für die Jahre danach schlecht gewesen seien. Gestiegene Pensionsrückstellungen würden generell nicht einen verschlechternden Eingriff in eine Versorgungszusage rechtfertigen. Sie seien das Resultat einer einmal erteilten Versorgungszusage und gegebenenfalls geänderten Regelungen zur bilanziellen Bewertung. Dass die A AG durch die steigende Pensionsrückstellung belastet gewesen sei, trage die Beklagte nicht vor. Vielmehr hätten die Konzerngewinne auch in den Jahren 1987 und 1988 weiterhin im zweistelligen Millionenbereich gelegen und die Jahresüberschüsse der A AG hätten die Konzernergebnisse in den genannten Jahren sogar noch übertroffen. Die Verweisung auf den A-Konzern sei irrelevant. Hieran ändere auch ein angeblich seit 1987 geltender Beherrschungsvertrag zwischen der A AG und der B AG, dessen Existenz vorsorglich bestritten werde, nichts. Es werde bestritten, dass die globale Stahlkrise die Unternehmensführung des A-Konzerns in den 80er Jahren maßgeblich bestimmt und zum Handeln gezwungen habe. Selbst nach Auslaufen von Investitionszulagen und Strukturverbesserungshilfen hätten im Jahr 1986 noch Überschüsse in Höhe von 271 Millionen DM auf Konzernebene erzielt werden können. Auch eine langfristige Substanzgefährdung oder eine mangelhafte Eigenkapitalverzinsung habe nicht vorgelegen. Die Konzerneingliederung führe bezüglich der Frage der Ablösbarkeit nach den Kriterien der Drei-Stufen-Theorie zu keiner Privilegierung der einzelnen Versorgungsschuldner. Es sei auch nicht vorgetragen, woraus sich beim A-Konzern ein Vereinheitlichungsinteresse ergeben habe und wie gewichtig dieses gewesen sei.

22

Der Kläger hat beantragt,

23

24

1. festzustellen, dass sich seine seitens der Beklagten geschuldete betriebliche Altersversorgung ausschließlich nach der „Pensionsordnung der E AG“ vom 01.10.1977 richtet; 25
  2. die Beklagte zu verurteilen, ihm 6.039,08 € nebst Zinsen in gesetzlicher Höhe aus 355,24 Brutto seit dem 02.09.2020, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.10.2020, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.11.2020, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.12.2020, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 03.01.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.02.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.03.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.04.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.05.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.06.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.07.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.08.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.09.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.10.2021, aus weiteren 355,24 € Brutto seit dem 02.11.2021, aus weiteren 355,24 € brutto seit dem 02.12.2021 und aus weiteren 355,24 € seit dem 03.01.2022 zu zahlen; 26
  3. festzustellen, dass die Beklagte ihm ab Februar 2022 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 500,85 € brutto monatlich zu zahlen hat. 27
- Die Beklagte hat beantragt, 27
- die Klage abzuweisen. 28
- Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger sei zum 31.12.1988 aus der damaligen A AG ausgeschieden und habe zum 01.01.1989 einen neuen Arbeitsvertrag mit der B AG geschlossen. Dementsprechend habe der Arbeitsvertrag mit der B AG vom 20.12.1988 unter Ziffer 6 eine neue Versorgungszusage enthalten, die aber nur auf die damals aktuell geltende PO 87 gerichtet gewesen sein könne. Die Erwägungen des Klägers zum Verweis auf die damals geltende Versorgungsordnung in Ziffer 6 des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 lägen neben der Sache. Im Konzern habe es immer nur eine einzige einheitliche Versorgungsordnung gegeben. Wohl deshalb habe man sich in den Jahren der Umstrukturierung nie um eine stringente Terminologie bemüht. Den vom Kläger behaupteten Betriebsübergang per 31.12.1988 müsse er darlegen und beweisen. Sie habe sämtliche noch vorhandenen Unterlagen durchgesehen und keinerlei Hinweise hierfür gefunden. Im neuen Arbeitsvertrag werde der angebliche Betriebsübergang nicht erwähnt. Vielmehr sei dort unter Ziffer 1 von einer Einstellung zum 1. Januar 1989 die Rede. In der Personalakte des Klägers bei der A AG sei zum 31.12.1988 ein „Austritt“ vermerkt. Bei einem Betriebsübergang wäre dies nicht erfolgt. 29
- Soweit sich der Kläger zur Ablösung der PO 77 durch die PO 87 auf die Drei-Stufen-Theorie des Bundesarbeitsgerichts berufe, übersehe er, dass diese dogmatisch nicht haltbar sei, zumindest aber auf mehr als 30 Jahre zurückliegende Sachverhalte nicht angewandt werden könne, im konkreten Fall auch kein schutzwürdiges Vertrauen in den Fortbestand der PO 77 bestanden habe und jedenfalls die für Eingriffe auf der dritten Stufe erforderlichen sachlich-proportionalen Gründe vorgelegen hätten. Im Übrigen stehe die Rechtsprechung zur dritten Stufe des Schemas in diametralem Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Kündigungssenats des Bundesarbeitsgerichts zur Unüberprüfbarkeit von Unternehmer-Entscheidungen bei betriebsbedingten Kündigungen. Der Kläger könne keinen Vertrauensschutz in Anspruch nehmen, weil er zu einer Zeit eingestellt worden sei, als bereits Verhandlungen über eine Neuregelung der Versorgungsordnung geschwebt hätten. 30

Die Absenkung der künftig erdienbaren Versorgungszuwächse durch die Umstellung von der PO 77 auf die PO 87 sei durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt gewesen. Die Stahlindustrie des Ruhrgebiets sei damals von einer schweren Stahlkrise erschüttert worden. In den 70er und 80er Jahren hätte die internationale Konkurrenz dramatisch zugenommen, insbesondere auf dem Gebiet des Massenstahls. Die wirtschaftliche Perspektive der B AG sei ausgesprochen düster gewesen. Während das Angebot auf dem Stahlmarkt stetig gewachsen sei, sei zugleich die Nachfrage gesunken. Die Auswirkungen der strukturellen und konjunkturellen Probleme seien für A im zweiten Halbjahr und insbesondere im letzten Quartal des Jahres 1986 spürbar in Erscheinung getreten. Produktion, Absatz und Erlöse seien deutlich zurückgegangen. Mitte des Jahres 1986 sei absehbar gewesen, dass die Planziele des A Konzerns für 1986 nicht würden erreicht werden können. Zahlreiche Betriebsstillegungen seien vorgenommen worden. Die A-Belegschaft habe sich in der Zeit von 1979 bis 1987 um knapp 40 % und allein im Jahre 1986 um 1.600 Mitarbeiter verringert. In der zweiten Jahreshälfte sei kurzgearbeitet worden. Der Gewinn habe sich auf knapp 60 % reduziert. Angesichts der katastrophalen Geschäftsentwicklung im zweiten Halbjahr 1986 sei allen Verantwortlichen klar gewesen, dass auch die Aussichten für die nachfolgenden Jahre schlecht gewesen seien. Dies habe sich auch bestätigt. Um die nicht enden wollende Stahlkrise zu bewältigen und damit den Konzern am Leben zu erhalten, sei ein tiefgreifender Strukturwandel erforderlich gewesen. Tatsächlich seien die Gewinne des Konzerns dramatisch eingebrochen. Sie hätten im Geschäftsjahr 1987 nur noch 49 Millionen DM und im Geschäftsjahr 1988 nur noch 55 Millionen DM betragen. Die Gewinne hätten ohne die Umstellung des Altersversorgungssystems noch nicht einmal ausgereicht, die anwachsenden Pensionsrückstellungen zu finanzieren. Langfristig hätte dies zwingend in die Insolvenz geführt. Die Neuregelung sei nicht einseitig vom Konzernvorstand verordnet worden, sondern einvernehmlich mit dem Konzern-Betriebsrat und der IG Metall verhandelt worden. Vorliegend seien sogar die Anforderungen für Änderungen auf der zweiten Stufe der Drei-Stufen-Theorie erfüllt gewesen. Als triftiger Grund gelte unter anderem eine drohende langfristige Substanzgefährdung. Die Substanz eines Unternehmens sei gefährdet, wenn keine ausreichende Eigenkapitalrendite mehr erzielt werde. Ausweislich der Geschäftsberichte hätte die Eigenkapitalrendite im Jahr 1987 2,9 % und im Jahr 1988 3,1 % betragen.

Schon Anfang 1986 habe es Überlegungen und Berechnungen gegeben, wie man das bestehende Versorgungswerk zukunftssicher gestalten könne. Aufgrund der sich immer stärker bemerkbar machenden Stahlkrise habe der A-Vorstand am 10.02.1986 beschlossen, das bestehende Versorgungswerk zu ändern und mit dem Konzernbetriebsrat und der IG Metall Gespräche über eine Neuregelung aufzunehmen. In einem Aktenvermerk vom 25.07.1986 (Aktenblatt 183 bis 188) sei festgehalten worden, dass das sinkende Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung durch verstärkte Eigenvorsorge kompensiert werden müsse. Ein Ausgleich durch Verbesserung der betrieblichen Versorgungssysteme sei nicht finanzierbar gewesen. Vielmehr habe die wirtschaftliche Lage zu einer Absenkung des Versorgungsniveaus gezwungen. Zwischen 1977 und 1985 seien die Pensionsrückstellungen von 1,039 Mrd. DM auf 1,554 Mrd. DM gestiegen. Nach einem beim Sachverständigenbüro Dr. F eingeholten Gutachten sei mit einem weiteren Anstieg der Pensionsrückstellungen auf 2,131 Mrd. DM im Jahr 1990, 2,589 Mrd. DM im Jahr 1995, 3,028 Mrd. DM im Jahr 2000 und 3,257 Mrd. DM im Jahr 2003 zu rechnen gewesen. In jedem Jahr wäre ein Anstieg der Pensionsrückstellungen von knapp 100 Millionen DM zu verkräften gewesen.

Für das Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe könne bei der Änderung einer Konzernbetriebsvereinbarung durch eine neue Konzernbetriebsvereinbarung stets nur auf den Konzern abgestellt werden. Würde man bei jeder Änderung einer

32

33

Konzernbetriebsvereinbarung die Verhältnisse jedes einzelnen Konzernunternehmens zugrunde legen, wäre die gewünschte Konzerneinheitlichkeit der Versorgung nicht mehr möglich. Jedenfalls der Wunsch der Konzernleitung und des Konzernbetriebsrats, die Altersversorgung konzerneinheitlich zu regeln, sei als sachlich-proportionaler Grund auch in solchen Unternehmen anzuerkennen, in denen zum Zeitpunkt der Umstellung keine wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorlägen. Dem Kläger würde es aber auch nichts nützen, wenn für das Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe auf die A AG abzustellen wäre. Zum Zeitpunkt der Umstellung auf die PO 87 sei die B AG hundertprozentige Tochtergesellschaft der A AG gewesen und zwischen beiden Unternehmen habe ein Beherrschungsvertrag existiert. Die Ergebnisse des Stahlgeschäfts hätten dadurch unmittelbar auf den Konzernabschluss durchgeschlagen.

Das Arbeitsgericht Dortmund hat der Klage durch Urteil vom 17.01.2022 antragsgemäß stattgegeben. Zur Begründung führt das Arbeitsgericht aus, der Feststellungsantrag sei als Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. Der Klageantrag zu 3) habe künftige Rentenzahlungen zum Gegenstand, was nach § 258 ZPO zulässig sei. Der Kläger habe sein Recht, die richtige Berechnungsgrundlage für seinen Anspruch klageweise feststellen zu lassen, nicht verwirkt. Umstände, die es der Beklagten unzumutbar machen könnten, sich auf die Klage sachlich einzulassen, seien nicht ersichtlich. Dass der Kläger erst 35 Jahre nach vermeintlicher Ablösung der PO 77 Klage erhoben habe, möge gegebenenfalls das für eine Verwirkung erforderliche Zeitmoment, nicht jedoch das Umstandsmoment zu erfüllen. Dabei sei zu berücksichtigen, dass erst bei Eintritt des Versorgungsfalles festgestellt werden könne, ob es überhaupt zu einer Verschlechterung gekommen sei. Die Klage sei auch begründet. Die seitens der Beklagten geschuldete betriebliche Altersversorgung des Klägers richte sich ausschließlich nach der Pensionsordnung der E AG vom 01.10.1977. Dies ergebe bereits die Auslegung des Arbeitsvertrags vom 01.01.1989. Aufgrund einer individualvertraglichen Zusicherung der B AG komme es auf die Wirksamkeit der kollektivrechtlichen Ablösung der PO 77 durch die PO 87 nicht an. Nach dem Arbeitsvertrag vom 01.01.1989 richtete sich die betriebliche Altersversorgung des Klägers nach der PO 77. Mit der Pensionsordnung der „E AG“ sei nicht die PO 87 gemeint. Die PO 77 trage den Namen „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“, während die PO 87 als „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“ bezeichnet werde. Nach dem klaren Wortlaut hätten die Parteien die Anwendbarkeit der PO 77 vereinbart. Eine Verwechslung könne durch die unterschiedlichen Namen ausgeschlossen werden. Aus dem Sinnzusammenhang des Arbeitsvertrages ergebe sich keine andere Bewertung. Die Parteien seien einvernehmlich davon ausgegangen, dass für die betriebliche Altersversorgung des Klägers auch dessen Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.1989 berücksichtigt werden sollten. Dies ergebe sich bereits aus den Bezüge-Mitteilungen. Vor diesem Hintergrund sei es nicht ungewöhnlich, dass Altarbeitnehmer auch zu den alten Bedingungen übernommen würden. Einzelvertraglich könnten die Parteien die Bezugnahme auf eine alte Pensionsordnung regeln, insbesondere um den Übergang zum neuen Arbeitgeber ansprechend zu gestalten. Ein durchschnittlicher nicht rechtskundiger Arbeitnehmer würde die Vereinbarung in § 6 des Arbeitsvertrages wörtlich nehmen. Die gesellschaftliche Verflechtung des Hoesch-Konzerns spreche nicht gegen die Anwendbarkeit der PO 77. Aufgrund dieser Verflechtung spreche vieles dafür, dass der B AG sowohl die PO 77 als auch die PO 87 bekannt gewesen sei und sie daher im Arbeitsvertrag die Bezugnahme auf die PO 77 vereinbaren wollen. Die Berechnung sei zwischen den Parteien unstrittig. Der Zinsanspruch folge aus §§ 286, 288 Abs. 1 BGB. Der mit dem Antrag zu 3) gestellte Feststellungsantrag sei ebenfalls begründet. Der Kläger habe gegen die Beklagte auch zukünftig einen Anspruch auf Betriebsrentenzahlung in Höhe von 500,85 € monatlich.

34

35

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Urteils wird auf Aktenblatt 268 bis 284 verwiesen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 19.01.2022 zugestellte Urteil mit am 08.02.2022 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese zugleich begründet. 36

Die Beklagte trägt vor, das erstinstanzliche Urteil sei schon deshalb fehlerhaft, weil es keinerlei Begründung dafür enthalte, warum sie auch für diejenigen anteiligen Versorgungsansprüche einstehen solle, die der Kläger zwischen 1986 und 1988 erworben habe. Das Vorliegen eines Betriebsübergangs bleibe bestritten. Soweit das Arbeitsgericht seine Entscheidung auf die Auslegung des Arbeitsvertrages vom 20.12.1988 stütze, verletze es sämtliche hergebrachten Grundsätze der Vertragsauslegung. Es habe übersehen, dass es sich schon vom optischen Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages um einen Vordruck handele, in den die Personalabteilung mit einer Schreibmaschine individuelle Daten eingefügt habe. Die Passage mit dem Verweis auf die Altersversorgungsregelung sei ersichtlich vorgedruckt. Das Vertragsmuster sei auch in mehreren anderen Fällen verwendet worden. Im früheren A-Konzern habe es stets nur eine konzernweit gültige Versorgungsordnung gegeben. Die PO 77 und die PO 87 hätten nie zeitgleich nebeneinander gegolten. Es habe keinen einzigen Mitarbeiter im Konzern gegeben, für den nach dem 01.01.1987 Dienstzeiten noch mit den alten Steigerungsraten nach der PO 77 belegt gewesen seien. Der Kläger habe sich erstinstanzlich selbst darauf berufen, dass sein Arbeitsvertrag vom Dezember 1988 an mehreren Stellen unrichtig sei, weil man ein veraltetes Vertragsmuster verwendet habe. Im Übrigen habe schon im Arbeitsvertrag von 1986 beim Verweis auf die Versorgungsregelung die Terminologie nicht gestimmt. Verwiesen worden sei auf eine „Pensionsordnung der A AG“, während die damals geltende Pensionsordnung den Titel „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“ getragen habe. Das Arbeitsgericht habe es auch versäumt, die Interessen der Parteien zu berücksichtigen. Es sei nicht einmal im Ansatz erkennbar, warum die B AG ausgerechnet dem Kläger bei seinem Eintritt im Jahr 1989 wieder eine Versorgung nach der alten PO 77 hätte zusagen wollen. Zum damaligen Zeitpunkt habe der A-Konzern knapp 34.000 Mitarbeiter beschäftigt, darunter die Hälfte im Stahlbereich. Für all diese Mitarbeiter habe ausschließlich die PO 87 gegolten. Für eine Sonderstellung des Klägers habe es keinerlei Gründe gegeben. Dieser habe selbst zu Protokoll erklärt, dass über seine Altersversorgung anlässlich seines Eintritts bei der B AG im Jahr 1989 nicht gesprochen worden sei. Er sei auch keine Schlüsselkraft gewesen, von der das Wohl und Wehe der B AG abgehängt habe. Für eine individuelle Besserstellung des Klägers gebe es nicht ein einziges Indiz. Das Arbeitsgericht habe diesbezüglich eine mögliche Motivationslage, zu der nichts vorgetragen worden sei, frei erfunden. Angesichts der damaligen Arbeitslosenquote im Ruhrgebiet sei jeder in der Region froh um seinen Arbeitsplatz gewesen. Eine Besserstellung hinsichtlich der Altersversorgung, um einen Mitarbeiter für die Betriebsschreinerei zu gewinnen, sei gewiss nicht erforderlich gewesen. 37

Überlegungen zur Notwendigkeit einer Neuordnung des Versorgungssystems habe es bereits im Dezember 1983 gegeben. Dazu seien mehrere Gutachten vom Sachverständigenbüro Dr. F erstellt worden. In einem ersten versicherungsmathematischen Gutachten vom 12.12.1984 werde prognostiziert, dass bei Weiterführung der PO 77 sich die Pensionsrückstellungen bis zum Jahr 2003 von 1,5 Milliarden auf 3,3 Milliarden DM mehr als verdoppeln würden. Nach dem zweiten Teil des Gutachtens, datierend vom 02.12.1985, sei das Büro Dr. F zum Ergebnis gekommen, dass nach der geplanten Umstellung des Versorgungswerks die Rückstellungen nach 20 Jahren um ca. 1,6 Milliarden DM geringer ausfallen würden. Diese Gutachten hätten einen Vorstandsbeschluss vom 10.02.1986 zur Aufnahme von Verhandlungen mit dem Konzernbetriebsrat bezüglich einer Neuordnung des 38

Versorgungswerks bewirkt. Im Zuge dieser Verhandlungen sei ein Memorandum vom 25.07.1986 (Aktenblatt 183 bis 188) entstanden.

Der Umstellung der Pensionsordnung habe ein Motivbündel zugrunde gelegen. Zunächst sei festgestellt worden, dass sich das bestehende Versorgungswerk in Form einer Gesamtversorgung fehlentwickelt habe. Ferner hätten sich die Gerechtigkeitsvorstellungen zur Funktion der betrieblichen Altersversorgung und der Verteilung des Dotierungsvolumens zwischen den verschiedenen Mitarbeitergruppen grundlegend verändert. Schließlich sei der A-Konzern in existenziellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewesen; eine weitere Verschlechterung der Lage habe gedroht. Die Stahlkrise habe sich auf dem Höhepunkt befunden. Auf dieses geänderte wirtschaftliche Umfeld habe sie reagieren müssen. Die PO 77 sei noch entstanden auf Basis eines damals sehr hohen Niveaus der gesetzlichen Sozialversicherungsrenten. Bei Schaffung der PO 77 sei der Dotierungsrahmen von dem Umstand bestimmt worden, dass in fast 80 % der eintretenden Rentenfälle wegen der eingreifenden Limitierung in § 11 Abs. 3 PO 77 nur die Mindestrente von 2,50 DM je Dienstjahr zu zahlen gewesen sei. Durch das 20. und 21. Rentenanpassungsgesetz hätten sich diese Verhältnisse grundlegend geändert, was 1977 niemand vorausgesehen habe. Mit dem Absinken des Niveaus der gesetzlichen Renten habe die Limitierungsvorschrift der PO 77 mehr und mehr an Wirkung verloren, sodass nach und nach die Koppelung an die Sozialversicherung voll durchgeschlagen habe. Für die Zukunft sei mit einer weiteren Absenkung der gesetzlichen Renten und damit mit einer unvorhergesehenen Ausweitung der Versorgungslasten gerechnet worden. Vor diesem Hintergrund hätten sich Vorstand und Konzernbetriebsrat für den Übergang in das System der PO 87 mit Festbetragsrenten ohne Berücksichtigung der gesetzlichen Rente entschieden. Dem hätte auch die IG Metall zugestimmt. Auch alle konkurrierenden Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie hätten auf ein Festbetragssystem umgestellt. Weiterhin habe nach übereinstimmender Auffassung von Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat das System der PO 77 zu ungerechten Ergebnissen geführt. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit sei nur sehr unzureichend honoriert worden, worin eine Vernachlässigung des Treueprinzips liege. Arbeitnehmer mit niedriger Sozialversicherungsrente und kurzer Betriebszugehörigkeit seien erheblich bevorzugt worden. Demgegenüber sei ein Festrentensystem, abgekoppelt von der Sozialversicherungsrente, transparent, für die Mitarbeiter überschaubar und stehe stets im Einklang mit dem Treueprinzip. Schließlich habe sich die deutsche Stahlindustrie in den achtziger Jahren in einer katastrophalen Lage befunden. Die meisten stahlerzeugenden Unternehmen hätten die Stahlkrise nicht überlebt. Der A-Konzern unter dem Dach der A AG sei in drei großen Geschäftsbereichen tätig gewesen, nämlich Stahl, Weiterverarbeitung sowie Handel/Dienstleistungen. Weil es um eine Konzernbetriebsvereinbarung gehe, könne es nur auf den Konzern ankommen. Auf den Bereich Stahl seien nach dem testierten Geschäftsbericht der A AG für das Jahr 1986 ein Umsatz von 3,6 Milliarden DM, auf die Weiterverarbeitung 2,7 Milliarden DM sowie auf Handel und Dienstleistungen 3,4 Milliarden DM entfallen. Auch die Bereiche Weiterverarbeitung sowie Handel/Dienstleistung seien letztlich Teil des Stahlgeschäfts gewesen. Der Umsatz des Stahlbereichs sei von 4,25 Milliarden DM im Jahre 1985 auf 3,67 Milliarden DM im Jahr 1986 gefallen. Die A-Belegschaft sei im Jahr 1986 um 1.600 Mitarbeiter geschrumpft, überwiegend wegen Betriebsstillegungen der B AG. Weitere Personalverringerungen wegen der anhaltenden Strukturprobleme auf dem europäischen Stahlmarkt seien als erforderlich angesehen worden. Es sei deswegen im Jahr 1986 ein Maßnahmenprogramm eingeleitet worden, das insbesondere den Stahlbereich und damit die B AG betroffen habe. Zu den Maßnahmen habe zum einen eine Verbesserung von Kosten, Leistung und Termintreue gehört, aber auch neue Investitionen sowie Änderungen in Organisation und Management. Im Bereich der B Stahl AG sei für den Zeitraum 1985 bis Ende 1988 ein Abbau in der Größenordnung von etwa 2.700 Mitarbeitern

geplant worden, bis Ende 1990 in der Größenordnung von 4.000 Mitarbeitern auf dann noch ca. 12.000. Dass in diesem Arbeitsprogramm der B AG die angestrebte Umstellung der betrieblichen Altersversorgung nicht erwähnt werde, liege daran, dass sich dieses auf solche Maßnahmen beschränkt habe, die im Stahlbereich zu treffen gewesen seien, während die PO 77 konzernweit gegolten habe. Eine Beibehaltung der Regelungen der PO 77 hätte bedeutet, dass die Passivseite der Bilanz von den Pensionsrückstellungen allmählich aufgeessen worden wäre. Letztendlich sei es dem A-Konzern trotz aller Sanierungsbemühungen nicht gelungen, aus eigener Kraft die Stahlkrise zu überleben. Anfang der neunziger Jahre sei die Finanzkraft des Konzerns so erschöpft und das Vertrauen der Aktionäre in den Fortbestand des A-Konzerns so erschüttert gewesen, dass man sich auf das Übernahmeangebot der C AG habe einlassen müssen. Die Änderung bei der betrieblichen Altersversorgung sei Teil eines alle Konzernbereiche und alle globalen Einheiten des Konzerns erfassenden Neuausrichtung und Umstrukturierung gewesen. Daraus sei ersichtlich, dass die Sanierung nicht einseitig auf dem Rücken der Versorgungsberechtigten ausgetragen worden sei.

Unzutreffend sei die Annahme, eine Änderung der PO 77 hätte nach § 14 Abs. 2 eines Aufsichtsratsbeschlusses bedurft. In § 14 der PO 77 seien die üblichen steuerunschädlichen Mustervorbehalte bezüglich der Frage geregelt, unter welchen Voraussetzungen bereits entstandene Versorgungsansprüche nachträglich ganz oder teilweise wieder entzogen werden könnten. Dies habe nichts damit zu tun, unter welchen Voraussetzungen mit Wirkung für die Zukunft Betriebsvereinbarungen über Versorgungssysteme einvernehmlich mit dem Betriebsrat geändert werden könnten. 40

Die Beklagte **beantragt**, 41

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17. Januar 2022, Aktenzeichen 8 Ca 1857/21, zu ändern und die Klage abzuweisen 42

sowie 43

die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen. 44

Der Kläger **beantragt**, 45

1. Die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 17.01.2022 – Az. 8 Ca 1857/21 wird zurückgewiesen. 46

2. Die Beklagte wird auf die Anschlussberufung verurteilt, ihm über den vom Arbeitsgericht zuerkannten Betrag hinaus, weitere EUR 4.618,12 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz · 47

- aus 355,24 brt. seit dem 02.02.2022, 48
- aus 355,24 brt. seit dem 02.03.2022, 50
- aus 355,24 brt. seit dem 02.04.2022, 51
- aus 355,24 brt. seit dem 03.05.2022, 52
- aus 355,24 brt. seit dem 02.06.2022, 53
- aus 355,24 brt. seit dem 02.07.2022, 54

- aus 355,24 brt. seit dem 02.08.2022, 55
- aus 355,24 brt. seit dem 02.09.2022, 56
- aus 355,24 brt. seit dem 04.10.2022, 57
- aus 355,24 brt. seit dem 03.11.2022, 58
- aus 355,24 brt. seit dem 02.12.2022, 59
- aus 355,24 brt. seit dem 03.01.2023, 60
- aus 355,24 brt. seit dem 02.02.2023, 61

zu zahlen. 62

3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte ihm ab März 2023 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von EUR 500,85 brutto monatlich zu zahlen hat. 63

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil und trägt ergänzend vor, im Arbeitsvertrag vom 20.12.1988 sei ihm unter Ziffer 6 eine betriebliche Altersversorgung nach der Pensionsordnung der „E AG“, also nach der PO 77 zugesagt worden. Die PO 87 habe den Namen „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“ getragen und könne daher nicht gemeint gewesen sein. Der Wortlaut sei eindeutig und unmissverständlich. Da der Rechtsvorgängerin der Beklagten bei seiner Übernahme bekannt gewesen sei, dass bereits zum 01.01.1987 eine vermeintliche Ablösung der PO 77 stattgefunden habe, könne zwei Jahre später nicht von einem Versehen ausgegangen werden. Er habe jedenfalls die streitgegenständliche Passage stets dergestalt verstanden, dass man ihm die Fortgeltung der Versorgung nach der PO 77 habe zusichern wollen. Hinsichtlich seines Wechsels zu der B AG bleibe er bei seinem Vortrag, dass sämtliche Mitarbeiter der Bereiche Schreinerei, Landschaftsgärtnerei und Bauabteilung zu unveränderten Arbeitsbedingungen von der A AG auf die B AG überführt worden seien. Die Arbeitsbedingungen seien identisch gewesen, sämtliche materiellen Betriebsmittel und die gesamte Belegschaft seien übernommen worden. Diesbezüglich verweise er auf ein Schreiben des Vorstands der A AG vom 10.11.1988 (Aktenblatt 377) sowie ein Werkseinschreiben vom 26.10.1988 (Aktenblatt 373 bis 376). 64

Nach seinem Kenntnisstand habe sich die A AG im Jahr 1986 in keiner angespannten wirtschaftlichen Lage befunden, welche den verschlechternden Eingriff in die betriebliche Altersversorgung nahegelegt hätte. Sie habe im Vergleich zum Vorjahr einen gestiegenen Jahresüberschuss von 308.766.870,00 DM erwirtschaftet und der Bilanzgewinn habe sich auf 154.383.435,00 € belaufen. 65

Jenseits der mit der Rückstellungsbildung auch verbundenen positiven Effekte seien steigende Rückstellungen nur dann problematisch, wenn sie nicht mehr finanzierbar wären. Allein der Wunsch nach geringeren Rückstellungen reiche nicht aus. Das von der Beklagten angeführte F-Gutachten sei nur eingeschränkt verwertbar, weil der seinerzeit bereits absehbare erhebliche Personalabbau trotz einer erheblichen Entlastung bei den Rückstellungen keine Berücksichtigung gefunden habe. Aus dem Memorandum vom 25.07.1986 ergebe sich, dass die Verpflichtungen aus den Pensionszusagen hätten reduziert werden sollen. Es könne ihm jedoch nicht entnommen werden, dass die wirtschaftliche Lage der A AG eine leistungsmindernde Veränderung geboten habe. Es werde nicht zwischen dem Konzern als Ganzem und den einzelnen juristischen Personen differenziert. Vielmehr werde 66

im Memorandum von der vermeintlichen Gesamtrückstellung und deren mögliche Entwicklung ausgegangen. Die Beklagte habe weder dargetan, dass der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung Teil eines Gesamtkonzepts gewesen sei, noch habe sie ein solches erläutert. Schon gar nicht sei ersichtlich, weshalb die beabsichtigten Einsparungen im konkreten Umfang erforderlich gewesen und warum nicht anderweitige Maßnahmen zur Reduzierung der Kosten getroffen worden seien. Eine Fehlentwicklung bei der PO 77 sei nicht eingetreten. Zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens sei das 20. Rentenanpassungsgesetz bereits in Kraft gewesen und das 21. Rentenanpassungsgesetz Mitte 1978 in Kraft getreten. Dessen wesentlicher Inhalt seien bereits im Vorjahr bekannt gewesen. Die Beklagte habe nicht dargelegt, warum es dringlich gewesen sei, vom Gesamtversorgungs- auf ein Festbetragssystem umzustellen. Die angeblich geänderten Gerechtigkeitsvorstellungen rechtfertigten für sich genommen nicht einen Eingriff in seine Versorgungsanwartschaft. Auch die Krise in der Stahlindustrie in den achtziger Jahren sei irrelevant, weil es auf die konkrete Lage der damaligen Versorgungsschuldnerin, die A AG, ankomme. Der Umstand, dass die Versorgungszusage auf einer Konzernbetriebsvereinbarung beruhe, reiche für sich genommen nicht, um ausnahmsweise eine konzerneinheitliche Betrachtung vorzunehmen. Selbst wenn es auf die wirtschaftliche Lage des A-Konzerns ankäme, sei daran zu erinnern, dass sich auch dessen Lage Mitte der achtziger Jahre anhaltend positiv entwickelt habe. Er habe durchgehend Jahresüberschüsse in zweistelliger und überwiegend dreistelliger Millionenhöhe erwirtschaftet. Es greife zu kurz, sich nur auf einen von mehreren Geschäftsbereichen zu fokussieren und nur diesbezüglich Passagen aus dem Geschäftsbericht zu zitieren. Im Jahr 1986 habe der Stahlumsatz nur noch 40 % des Außenumsatzes des Konzerns ausgemacht. Wenn die wirtschaftliche Lage der B AG seinerzeit problematisch gewesen sein sollte, hätten die Betriebsparteien sich auf eine Veränderung der Versorgungsordnung für die Mitarbeiter dieser Tochtergesellschaft beschränken können und müssen. Soweit sich die Beklagte auf ein Maßnahmenprogramm aus dem Jahr 1986 berufe, sei daran zu erinnern, dass er in den Jahren 1986 und 1987 noch für die A AG tätig gewesen sei. Außerdem stelle sich die Frage, weshalb die ergriffenen Maßnahmen nicht ausgereicht hätten und zusätzlich noch der dauerhafte Eingriff in die betriebliche Altersversorgung notwendig gewesen sei. Es werde auch nicht erläutert, weshalb die seinerzeit wohl angestoßene Personalreduzierung von ca. 1.600 Mitarbeitern allein im Jahr 1986 nicht ausreichend gewesen sei, um den angeblichen wirtschaftlichen Problemen zu begegnen. Außerdem habe die Personalreduktion um insgesamt 4.000 Mitarbeiter sicherlich auch erhebliche Einsparungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zur Folge gehabt. Sämtliche von der Beklagten wiedergegebenen Zitate zeigten allenfalls, dass sich die B AG in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befunden gehabt habe, weshalb es gegebenenfalls rechtmäßig gewesen wäre, bei dieser Gesellschaft in die betriebliche Altersversorgung einzugreifen. Die wirtschaftliche Lage lediglich einer Tochtergesellschaft berechtige aber die Mutter- bzw. Konzern-Obergesellschaft nicht dazu, auch bei sämtlichen anderen Mitarbeitern leistungskürzend tätig zu werden. Im Übrigen belege das Arbeitsprogramm der B AG, dass dieses nichts mit dem Eingriff in die betriebliche Altersversorgung zu tun gehabt habe und deshalb auch nicht als Rechtfertigungsgrund für den Eingriff herangezogen werden könne.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie ihre zu Protokoll genommenen Erklärungen ergänzend Bezug genommen. 67

Beide Parteien haben übereinstimmend einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren zugestimmt. 68

## Entscheidungsgründe

- I. 70
- Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet. 71
- Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts kann der Kläger nur für die Zeit vom 01.04. bis 31.12.1986 die Berechnung seiner Betriebsrente nach den Bestimmungen der PO 77 und für die Zeit ab dem 01.01.1987 ausschließlich nach der PO 1987 verlangen. Diese hat wirksam die PO 77 abgelöst. Eine abweichende einzelvertragliche Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen. Im Einzelnen hat die Kammer die nachfolgenden Erwägungen angestellt: 72
1. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts kann nicht dahinstehen, ob die PO 87 wirksam die PO 77 abgelöst hat. Dem Kläger wurde nicht einzelvertraglich von der Hoesch Stahl AG eine Versorgung nach Maßgabe der Bestimmungen der PO 77 zugesagt. Zwar nimmt Ziffer 6 des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 dem Wortlaut nach hinsichtlich der Altersversorgung Bezug auf die Pensions-Ordnung der „E AG“. Damit haben die Vertragsparteien aber lediglich auf die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gültige PO 87 verwiesen. Dies ergibt die gebotene Auslegung. 73
- Dazu ist nach §§ 133, 157 BGB der maßgebliche Wille der Parteien zu ermitteln. Lässt sich ein übereinstimmender Wille der Parteien feststellen, so ist dieser allein maßgeblich, auch wenn er in dem Vertrag nur einen unvollkommenen oder gar keinen Ausdruck gefunden hat. Lässt sich ein solch übereinstimmender Wille nicht feststellen, sind die Erklärungen der Vertragsparteien jeweils aus der Sicht des Erklärungsempfängers so auszulegen, wie dieser sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen durfte und musste. Die Auslegung hat ausgehend vom Wortlaut, der nach dem Sprachgebrauch der jeweiligen Verkehrskreise zu bewerten ist, alle den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Hierzu gehören vornehmlich die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien nach Vertragsschluss, der Zweck des Vertrages und die bei Vertragsschluss vorliegende Interessenlage (BAG, Urteil vom 19.11.2003 – 10 AZR 174/03 = NZA 2004, 554 ff.; BAG, Urteil vom 31.07.2002 – 10 AZR 558/01 = AP Nr. 48 zu § 611 BGB Konkurrenzklausele; BGH, Urteil vom 27.01.2010 – VIII ZR 58/09 = NJW 2010, 2422 ff.; LAG Hamm, Urteil vom 28.09.2007 – 4 Sa 906/07 – juris). § 133 BGB gebietet ausdrücklich, dass bei der Auslegung einer Willenserklärung der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften ist. Ausgangspunkt einer jeden Auslegung ist der Wortlaut der Erklärung und der ihm zu entnehmende objektiv erklärte Parteiwille (BGH, Urteil vom 27.01.2010 - VIII ZR 58/09 = NJW 2010, 2422, 2425). Sind sich allerdings sämtliche an einem Rechtsgeschäft Beteiligte über die Bedeutung der jeweiligen Abrede einig, besteht kein Anlass, den Parteien den objektiven Inhalt des Erklärten aufzuzwingen. Es gilt dann der Grundsatz „falsa demonstratio non nocet“, der aus dem für die Privatautonomie grundlegenden Prinzip der Selbstbestimmung folgt (Staudinger/Singer, BGB, Neubearbeitung 2021, § 133 Rn. 13). Dies ist seit der Entscheidung des Reichsgerichts im Fall „Haakjöringsköd“ (RG, Urteil vom 08.06.1920 - II 549/19 = RGZ 99, 147 ff.) allgemein anerkannt. 74
- In Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze kommt die Kammer zum Ergebnis, dass der tatsächliche Wille der Parteien dahin ging, die zugunsten des Klägers zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses anwendbare Versorgungsordnung, nämlich die PO 87, ohne inhaltliche Änderung und rein deklaratorisch aufrechtzuerhalten. Dem Kläger ist zuzugeben, dass der 75

Wortlaut der Verweisung in Ziffer 6 des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 auf den ersten Blick darauf hindeuten könnte, dass eine Bezugnahme auf die PO 77 vorliegt. Angesichts der Ähnlichkeit der Bezeichnung der PO 77 als „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“ mit jener der PO 87 als „Pensionsordnung der E Aktiengesellschaft“ ist dies allerdings kein gewichtiges Argument, zumal die betreffende Jahreszahl der fraglichen Pensionsordnung in der Vertragsklausel nicht genannt wird. Berücksichtigt man zusätzlich, dass im Arbeitsvertrag des Klägers mit der A AG vom 23.01.1986 unter Ziffer 6 wegen der Altersversorgung Bezug genommen wird auf eine damals noch gar nicht existente „Pensionsordnung der A AG“ wird klar, dass aus der bloßen Bezeichnung der Pensionsordnung kein ausschlaggebendes Argument gewonnen werden kann. Die Interessenlage der Vertragsparteien ist demgegenüber eindeutig. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 20.12.1988 befand sich die PO 87 bereits beinahe zwei Jahre in Kraft und der neue Vertragsarbeitgeber des Klägers konnte ohne besonderen Verpflichtungsgrund, der nicht ersichtlich ist, nicht gewollt haben, bei der Altersversorgung sich an die Bestimmungen einer Vorgängerregelung zu binden. Da es sich bei der PO 87 um eine Konzernbetriebsvereinbarung handelt, bestand nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Betriebsvereinbarung durchzuführen. Auch Konzernbetriebsvereinbarungen gelten nach § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend und zwar für die Arbeitsverhältnisse aller in dem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer. An sie sind auch die Tochtergesellschaften gebunden (BAG, Urteil vom 22.01.2002 – 3 AZR 554/00 = NZA 2002, 1224 ff.; Fitting/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier/Schelz, 31. Auflage 2022, BetrVG § 58 Rn. 35). Abgesehen davon gibt es nicht den geringsten Hinweis darauf, dass die B AG dem Kläger nach den Bestimmungen der PO 77 eine Versorgungszusage erteilen wollte. Eine einleuchtende und nachvollziehbare Begründung für eine derartige Annahme hat dieser auch nicht angeboten. Vielmehr ist unstrittig, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 zwischen den damaligen Vertragsparteien über die betriebliche Altersversorgung gar nicht gesprochen wurde. Dann erscheint es aber ausgeschlossen, dass die Beklagte dem Kläger durch eine von der seinerzeit gültigen Versorgungsordnung abweichende günstigere Regelungen zusagen wollte und es erscheint ebenfalls ausgeschlossen, dass der Kläger Ziffer 6 des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 anders verstehen konnte, als die Aufrechterhaltung seiner bestehenden Versorgungszusage nach Maßgabe der im Konzern geltenden Regelungen. Damit steht fest, dass ein Fall der „falsa demonstratio“ vorliegt, was zur Folge hat, dass sich der wirkliche Vertragswille gegenüber dem Wortlaut der Vertragsklausel in Ziffer 6 des Arbeitsvertrags vom 20.12.1988 durchsetzt.

2. Die Beklagte hat zutreffend die betriebliche Altersrente des Klägers nur für die Zeit vom 01.04. bis 31.12.1986 nach den Bestimmungen der PO 77 und ab dem 01.01.1987 nach den Bestimmungen der PO 87 berechnet. Der Kläger hat daher keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren Altersrente, vielmehr hat die Beklagte die ihm zustehende Altersrente mit monatlich 145,61 € zutreffend ermittelt. Die vom Kläger mit der Klage geltend gemachten Zahlungsansprüche bestehen daher nicht und auch die von ihm verfolgten Feststellungsanträge unterliegen der Klageabweisung, weshalb das erstinstanzliche Urteil dementsprechend abzuändern war. 76

a) Die Klage ist allerdings nicht schon deshalb unbegründet, weil der Kläger mit Wirkung zum 01.01.1989 mit der B AG einen neuen Arbeitsvertrag geschlossen hat und zugleich die damals noch nicht unverfallbare Versorgungsanwartschaft mit der A AG aufgrund des mit dieser zum 01.04.1986 begründeten Arbeitsverhältnisses erloschen wäre. Es spricht einiges dafür, dass der Kläger zur Überzeugung der Kammer im Sinne von § 286 Abs. 1 ZPO dargelegt hat, dass im Verhältnis zwischen der A AG und der B AG ein Betriebsteilübergang im Sinne von § 613a Abs. 1 BGB stattgefunden hat, von dem das 77

Arbeitsverhältnis des Klägers erfasst war. Darauf kommt es indes gar nicht an. Sowohl die PO 77 als auch die PO 87 enthalten in § 1 Abs. 1 jeweils eine Regelung, nach der die fragliche Pensionsordnung für Belegschaftsmitglieder der E AG bzw. der A AG sowie die in einer Anlage genannten Tochtergesellschaften gilt. In der Anlage zur PO 87 ist neben anderen Gesellschaften auch die B AG ausdrücklich genannt. Die E AG bzw. die A AG und ihre Tochtergesellschaften werden in den Pensionsordnungen als „A-Unternehmen“ bezeichnet. Unter § 4 Abs. 1 Satz 1 PO 77 wie an gleicher Stelle auch in der PO 87 wird als anrechnungsfähige Dienstzeit die Zeit bestimmt, in der das Belegschaftsmitglied in einem Arbeitsverhältnis zum A-Unternehmen gestanden hat. Die anrechnungsfähige Dienstzeit wiederum ist maßgeblich für die Bemessung der betrieblichen Altersrente. Daraus folgt, dass im Geltungsbereich der PO 77 sowie der PO 87 ein Wechsel von einem Konzernunternehmen in ein anderes keinen Einfluss auf die begründete Versorgungsanwartschaft haben sollte. Da die B AG, zu der der Kläger ab dem 01.01.1989 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, zum Konzernverbund gehörte, kann daher offenbleiben, ob der Wechsel des Klägers von der A AG zur B AG aufgrund eines Betriebsübergangs stattgefunden hat, oder zwischen der B AG und ihm ein neues Arbeitsverhältnis begründet wurde. Damit steht fest, dass die bei der A AG in der Zeit vom 01.04.1986 bis zum 31.12.1988 zurückgelegte Beschäftigungszeit für die Bemessung der dem Kläger zustehenden Altersrente zu berücksichtigen ist und zum 01.01.1989 keine neue Versorgungsanwartschaft begründet wurde.

Die PO 87 enthält allerdings, sowenig wie die PO 77, eine ausdrückliche Bestimmung über den Versorgungsschuldner. Da jedenfalls die A AG als Konzern-Muttergesellschaft nicht selbst die Erbringung von Versorgungsleistungen zugesagt hat, was im Übrigen den im Konzern beschäftigten Arbeitnehmern den Schutz der Bestimmung des BetrAVG nehmen würde (s. BAG, Urteil vom 20.05.2014 – 3 AZR 1094/12 = NZA 2015, 225 ff.), kommt als Versorgungsschuldner nach Auffassung der Kammer allein dasjenige Konzernunternehmen in Betracht, das zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls Vertragsarbeitgeber ist. Nur zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls (bzw. zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Konzern) kann nämlich festgestellt werden, ob und in welcher Höhe ein Versorgungsanspruch besteht. Mittelbar bestätigt wird diese Annahme durch die Verfahrensvorschrift des § 17 PO 87. Danach ist bei jedem A-Unternehmen ein Pensionsausschuss zu bilden, der unter anderem die Aufgabe hat, die Renten festzusetzen und in allen Fragen der Anwendung der Pensionsordnung entscheidet. Da nicht angenommen werden kann, dass der Pensionsausschuss die Befugnis hat, für andere Konzernunternehmen über die Rentenfestsetzung zu entscheiden, folgt daraus, dass der im jeweiligen Konzernunternehmen gebildete Pensionsausschuss für dieses die maßgeblichen Entscheidungen trifft. Damit ist Versorgungsschuldner der zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls bestehende Vertragsarbeitgeber.

Letzter Vertragsarbeitgeber vor Begründung des Altersteilzeit-Vertrags mit der D GmbH, die selbst ausweislich § 11 des Altersteilzeit-Arbeitsvertrags vom 07.04.2014 keine Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung gewährt, war aber die Beklagte. Es genügt daher, dass diese unstreitig Rechtsnachfolgerin der C GmbH ist, auf die das Arbeitsverhältnis des Klägers von der B AG im Wege des Betriebsübergangs zum 01.09.1997 übergegangen ist. Auf die Frage, ob die Beklagte dadurch Rechtsnachfolgerin der B AG geworden ist, kommt es damit nicht an. Diese ist vielmehr verpflichtet, die Versorgungsansprüche des Klägers zu erfüllen und damit passivlegitimiert für die hier streitgegenständlichen Ansprüche.

b) Zu Recht hat die Beklagte die betriebliche Altersrente des Klägers nur für die Zeit vom 01.04. bis 31.12.1986 nach der PO 77 und für die Zeit danach nach der PO 87

berechnet. Dies ergibt sich aus § 3 Sätze 1, 3. Spiegelstrich, 2 und 3 sowie § 4, 2. Spiegelstrich der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.1986 mit den Berechnungsmodalitäten gemäß Konzernbetriebsvereinbarung vom 15.05.1991 Ziffer 1. Entgegen der Auffassung des Klägers haben insoweit die Bestimmungen der PO 87 die Regelungen der PO 77 wirksam abgelöst.

Regeln – wie hier – mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben 81  
Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip. Danach löst eine neue Betriebsvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist. Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (st. Rechtspr. des Bundesarbeitsgerichts, etwa BAG, Urteil vom 09.12.2014 – 3 AZR 323/13 = AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 67). Die bei Einschnitten in Betriebsrentenanwartschaften zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert, dem die Kammer folgt. Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen. Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente Teilbetrag kann nur in seltenen Ausnahmefällen eingeschränkt oder entzogen werden. Der Eingriff setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich – wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen – dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (BAG, Urteil vom 09.12.2014, a. a. O.).

Im vorliegenden Fall geht es um noch nicht erdiente, dienstzeitabhängige Zuwächse und 82  
damit um einen Eingriff auf der dritten Stufe. Hierzu sind grundsätzlich sachlich-proportionale Gründe erforderlich, aber auch ausreichend. Sie liegen nicht erst dann vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers konkret gefährdet ist. Entscheidend ist, ob wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf. Es geht um nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreier Gründe. Sachlich-proportionale Gründe können auch auf einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung beruhen. Ein Eingriff in Zuwachsraten, die noch nicht erdient sind, ist dann sachlich gerechtfertigt, wenn auf die andauernde Verschlechterung der Ertragskraft mit einem Bündel von Maßnahmen reagiert wird und, nachdem diese Maßnahmen noch nicht ausreichend gegriffen haben, zur Kostensenkung auch das betriebliche Versorgungswerk herangezogen wird. Eine langfristige Substanzgefährdung oder eine dauerhaft unzureichende Eigenkapitalverzinsung sind nicht erforderlich. Zur Rechtfertigung des Eingriffs bedarf es auch nicht eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans. Ebenso wenig ist es notwendig, dass Maßnahmen zur Kosteneinsparung ausgeschöpft sind, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden. Es geht nur darum, die Willkürfreiheit des Eingriffs in noch nicht erdiente Zuwächse zu belegen. Allerdings reicht regelmäßig der allgemeine Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht aus. Vielmehr sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Einzelnen substantiiert darzutun. Anderweitige Sanierungsmöglichkeiten müssen zumindest erwogen worden sein und ihre Unterlassung muss plausibel erläutert werden. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber darzulegen, dass die Eingriffe in die Versorgungsregelungen in der konkreten Situation proportional, also verhältnismäßig sind, dass die Abwägung seiner Interessen an einer Änderung des Versorgungswerks gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der ursprünglichen Versorgungszusage im Ergebnis nicht zu beanstanden ist. Beruft sich der Arbeitgeber auf wirtschaftliche Gründe, so sind sämtliche Maßnahmen

darzutun, die unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Kosteneinsparung zu dienen bestimmt waren. Der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk muss sich in ein nachvollziehbar auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ausgerichtetes Gesamtkonzept einpassen. Der Regelungszweck und das Mittel der Kürzung müssen in einem vernünftigen Verhältnis zueinanderstehen. Dies ist der Fall, wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift, als dies ein vernünftiger Unternehmer zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Es reicht aus, wenn sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in ein auf eine Verbesserung der betrieblichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes, plausibles Gesamtkonzept einfügt. Anderweitige Maßnahmen zur Kosteneinsparungen müssen nicht ausgeschöpft sein, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden dürfen. Dem Arbeitgeber und insbesondere den Betriebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrundeliegenden tatsächlichen Gegebenheiten, der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen sowie bei der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts eine Einschätzungsprärogative und ein Beurteilungsspielraum zu (st. Rechtspr. des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt zusammenfassend BAG, Urteil vom 03.05.2022 – 3 AZR 472/21 = NZA 2022, 1418 ff. m. w. N.).

aa) Die Kammer hat zur Kenntnis genommen, dass die Beklagte bereits das dreistufige Prüfungsschema des Bundesarbeitsgerichts für verfehlt hält, vermag sich aber deren Sichtweise nicht zu eigen zu machen. Sie meint vielmehr weiterhin, dass dieses Prüfungsschema geeignet ist, die einer Versorgungsanwartschaft innewohnende Entgeltkomponente sachgerecht unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsparteien abzubilden.

83

Der Umstand, dass der Arbeitnehmer im Vertrauen auf den Bestand der ihm erteilten Versorgungszusage quasi als Vorleistung seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat, schließt es aus, eine prinzipiell freie Kündbarkeit einer Versorgungszusage nach § 77 Abs. 5 BetrVG zuzulassen. Die Arbeitnehmer als von einer Versorgungszusage Begünstigte müssen darauf vertrauen können, dass ihnen eine einmal erteilte Versorgungszusage nicht grundlos wieder entzogen wird. Zwar kann der Arbeitgeber auch eine Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 77 Abs. 5 BetrVG kündigen, ohne dass die Kündigung eines sie rechtfertigenden Grundes bedarf. Dabei wird aber die Wirksamkeit der Kündigung wegen der dadurch bedingten Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanwartschaften beschränkt. Die gestufte Verhältnismäßigkeitsprüfung ist verfassungsrechtlich geboten. Art. 14 Abs. 1 GG und der hieraus folgende Schutz von Rechten aus betrieblicher Altersversorgung bestehen zwar nicht einschränkungslos unter Privaten. Die Änderung einer Ruhegeldordnung durch die Betriebsparteien unterliegt aber einer Kontrolle durch die Gerichte, bei der nicht, wie im Kündigungsschutzprozess, die individuelle Interessenabwägung im Vordergrund steht, sondern unter besonderer Berücksichtigung des Vertrauensschutzgedankens die Auswirkungen auf alle Gruppen der betroffenen Arbeitnehmer zu prüfen sind (BAG, Beschluss vom 08.12.2020 – 3 ABR 44/19 = BB 2021, 1337 ff.).

84

Die Kammer vermag auch keinen Wertungswiderspruch zu den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes zu erkennen. Die Regelungsmaterie des Kündigungsschutzgesetzes ist eine gänzlich andere. Will der Arbeitgeber einen Gleichlauf mit der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG herstellen, ist er nicht gehindert, erst nach deren Ablauf eine Versorgungszusage zu erteilen. Aufgrund der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist ist er ohnehin davor geschützt, aus einem Kurzarbeitsverhältnis auf Zahlung einer betrieblichen

85

Altersversorgung in Anspruch genommen zu werden. Das dreistufige Prüfungsschema findet unabhängig davon Anwendung, ob die erworbenen Anwartschaften bereits unverfallbar oder noch verfallbar sind. Das Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Bestand der Zusage und damit auf die zugesagten Leistungen ist nicht erst dann geschützt, wenn die Anwartschaft unverfallbar geworden ist. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft kommt es nur bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis an. Sie hat keine Bedeutung für die Zulässigkeit der Ablösung von Versorgungsregelungen durch eine Betriebsvereinbarung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis (BAG, Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 = NJW-RR 2015, 371 ff.).

Schließlich meint die Kammer, dass es auch keinen Anlass gibt, das Drei-Stufen-Schema nicht auch auf Sachverhalte anzuwenden, die mehr als dreißig Jahre zurückliegen. Würde man etwas anderes annehmen, würde dies nur dazu führen, dass Arbeitnehmer spätestens im 29. Jahr des Bestehens einer Versorgungszusage Klage auf Feststellung deren weiteren Fortbestands erheben müssten. Dies würde möglicherweise zu einer auskömmlichen Auslastung der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Anwaltschaft führen, dem Arbeitgeber aber Steine statt Brot geben. 86

Soweit sich die Beklagte darauf beruft, zum Zeitpunkt der Einstellung des Klägers sei seitens des Vorstands der A AG bereits entschieden gewesen, das bisherige Versorgungssystem nicht weiterzuführen, könnte dies im konkreten Fall nur dann ein Vertrauen des Klägers auf den Fortbestand der zum Zeitpunkt seines Eintritts geltenden Versorgungsordnung erschüttern, wenn dies dem Kläger seinerzeit mitgeteilt worden wäre. Dies hat die Beklagte jedoch nicht vorgetragen. 87

bb) Aufgrund dieser Erwägungen hält die Kammer es für geboten und gerechtfertigt, auf Grundlage des dreistufigen Prüfungsschemas des Bundesarbeitsgerichts zu prüfen, ob die Ablösung der PO 77 durch die PO 87 von sachlich-proportionalen Gründen getragen war. Dies ist nach ihrer Auffassung der Fall. 88

Bei der Prüfung, ob die Voraussetzungen für einen verschlechternden Eingriff in eine bestehende Versorgungsbetriebsvereinbarung aufgrund sachlich proportionaler Gründe durch eine ablösende Betriebsvereinbarung wirksam ist, sind entgegen der Auffassung des Klägers im vorliegenden Fall die tatsächlichen Umstände und wirtschaftlichen Verhältnisse bei der A AG als Konzern-Muttergesellschaft maßgeblich. Zwar ist hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage als Eingriffsgrund grundsätzliche auf den Arbeitgeber als Versorgungsschuldner abzustellen, auch wenn dieser in einen Konzern eingebunden ist (BAG, Urteil vom 24.01.2006 – 3 ARZ 483/04 = NZA-RR 2007, 595 ff.; Rolfs, NZA 2015, 213). 89

Allerdings können Verflechtungen innerhalb des Konzerns dazu führen, dass eine konzerneinheitliche Betrachtung geboten ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe auf der dritten Besitzstandsstufe nehmen darf. Da Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse lediglich sachlich-proportionale Gründe voraussetzen, kann es dem Arbeitgeber zugestehen sein, auch auf seine Konzernverflechtung und die Lage im Gesamtkonzern Rücksicht zu nehmen (BAG, Urteil vom 10.11.2015 – 3 AZR 390/14 = BB 2016, 442 ff.). Die Kammer braucht nicht zu entscheiden, ob im vorliegenden Fall die bestehenden Konzernverflechtungen es schon für sich genommen rechtfertigen, bei einer ungünstigen wirtschaftlichen Lage der B AG als Konzern-Tochterunternehmen der A AG Eingriffe auf der dritten Besitzstandsstufe vorzunehmen. Im vorliegenden Fall kommt nämlich hinzu, dass die ursprüngliche Versorgungszusage, die PO 77, eine Konzernbetriebsvereinbarung war und 90

deren Abänderung bzw. Ablösung durch eine andere Konzernbetriebsvereinbarung notwendigerweise eine konzernbezogene Betrachtung rechtfertigt, aber auch erfordert. Mit der PO 77 wurde im A-Konzern ein einheitliches Versorgungswerk für alle dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter errichtet. Wie gezeigt, ist durch den Geltungsbereich für alle „A-Unternehmen“ eine vom konkreten Vertragsarbeitgeber unabhängige Durchlässigkeit gewährleistet. Das starre Abstellen auf die Wirtschaftslage des Vertragsarbeitgebers würde dazu führen, dass eine Änderung einer bestehenden Konzernbetriebsvereinbarung erst dann möglich wäre, wenn die schlechte wirtschaftliche Lage eines Tochterunternehmens auf den gesamten Konzern-Verbund „abfärben“ würde. Die Kammer hält dies nicht für sachgerecht. Auch ein Herausbrechen einer Konzern-Tochtergesellschaft aus der unternehmensübergreifenden konzernbezogenen Versorgungsregelung zum Zwecke der Abänderung nur für deren Bereich hält die Kammer in einem solchen Fall nicht für geboten. Daher bleibt bei der beabsichtigten Änderung einer Konzernbetriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung nach Auffassung der Kammer nur eine konzernbezogene Betrachtungsweise.

Die Ablösung der PO 77 durch die PO 87 kann allerdings nicht allein mit einer angeblichen Fehlentwicklung des Versorgungssystems gerechtfertigt werden. Die Beklagte hat sich diesbezüglich insbesondere auf eine grundlegende Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Renten aufgrund des 20. und 21. Rentenanpassungsgesetz (RAG) berufen. Das 20. RAG (BGBl I, 1040) datiert vom 27.06.1977 und ist zum 01.07.1977 in Kraft getreten, war also zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der PO 77 den Parteien der Konzernbetriebsvereinbarung bereits bekannt. Das 21. Rentenanpassungsgesetz vom 25.07.1978 (BGBl I, 1089) trat zwar zeitlich danach in Kraft. Jedenfalls für sich genommen kann dieses Gesetz die von der Beklagten vorgetragene Fehlentwicklung nicht rechtfertigen. Durch das 20. und 21. Rentenanpassungsgesetz wurde nicht so stark in das System des Sozialversicherungsrechts eingegriffen, dass dadurch allein die Aufgabe einer betrieblichen Gesamtversorgungsregelung ohne Rücksicht auf vorhandene Besitzstände sachlich begründet werden könnte (BAG, Urteil vom 17.03.1987 – 3 AZR 64/84 = NZA 1987, 855 ff.; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 28.03.2014 – 14 Sa 34/13 – juris). 91

Auch die von der Beklagten behaupteten veränderten Wertvorstellungen der Betriebsparteien rechtfertigen einen Eingriff in eine bestehende Versorgungsordnung nicht. Einer Gesamtversorgung ist es immanent, dass eine niedrigere Sozialversicherungsrente notwendigerweise zu einer entsprechend höheren Betriebsrente führt. Es mag sein, dass mit einem Festrentensystem sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit stärker betonen und damit honorieren lässt. Dies rechtfertigt aber noch nicht einen Eingriff in ein bestehendes Versorgungssystem, nachdem die Betriebsparteien sich einmal für eine Gesamtversorgung entschieden hatten. 92

Schließlich ist die von der Beklagten zur Rechtfertigung der Einführung der PO 87 angeführte „Stahlkrise“ insoweit irrelevant, als sie die wirtschaftliche Lage der Stahlbranche im Allgemeinen versucht zu beschreiben. Nur ihre etwaigen unmittelbaren oder mittelbaren Auswirkungen auf die A AG können zur Rechtfertigung der Ablösung einer Versorgungsordnung dienen. Dabei hält es die Kammer allerdings für nachvollziehbar, dass die unmittelbare Betroffenheit durch die B AG als einhundertprozentiges Tochterunternehmen der A AG auf letztere durchschlägt, nachdem aus Sicht der A AG auf den Geschäftsbereich Stahl mehr als ein Drittel des Gesamtumsatzes entfiel. 93

Für ausschlaggebend hält die Kammer die von der Beklagten vorgetragene prognostizierte Entwicklung bei den Pensionsrückstellungen. Allerdings darf nicht verkannt werden, dass Rückstellungen zunächst nur ein Instrument der Innenfinanzierung darstellen. Pensionsrückstellungen erlaubten es dem Unternehmen, Gewinne bis zur Fälligkeit der einzelnen Rentenbeträge als Betriebskapital – und zwar in Gestalt von Fremdkapital – zu verwenden. Es wird ein Aufwand verbucht, ohne dass tatsächlich Mittel abfließen. Im Jahr der Rückstellungsbildung wird der Jahresüberschuss reduziert oder ein Jahresfehlbetrag erhöht. Damit steht weniger Gewinn zur Ausschüttung zur Verfügung. Das Eigenkapital des Unternehmens reduziert sich entsprechend. Im Jahr des Rückstellungsverbrauchs kommt es zu einem entsprechend erhöhten Gewinnausweis. Rückstellungen haben daher im Wesentlichen einen Zeiteffekt (BAG, Urteil vom 08.12.2020 – 3 AZR 64/19 – juris). Rückstellungen führen allerdings durch die Auswirkungen auf den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust zu einem besseren oder schlechteren Verlauf des Geschäftsjahrs, möglicherweise auch mit Auswirkungen auf die Kreditfähigkeit eines Unternehmens (BAG, Urteil vom 08.12.2020, a. a. O.). Es liegt daher im Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien, die entlastende Wirkung der Verringerung eines Rückstellungsbedarfs zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 10.11.2015 – 3 AZR 390/14, a. a. O.). Eine Rechtfertigung für den Eingriff in zukünftige Zuwächse kann sich ergeben aus einem außergewöhnlich hohen Rückstellungsbedarf und damit einhergehend im Vergleich zu den aktiven Bezügen ganz unverhältnismäßig ansteigenden Versorgungslasten (BAG, Urteil vom 10.09.2002 – 3 AZR 635/01 = DB 2003, 1525 ff.).

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte ausreichend dargetan, dass bei Fortführung der Versorgung nach den Bestimmungen der PO 77 sich die Rückstellungslasten von 1.554 Millionen DM im Jahr 1985 innerhalb von 15 Jahren beinahe verdoppelt und im Jahr 2003 bei 3.257 Millionen DM gelegen hätten. Die Beklagte hat dies ermitteln lassen durch ein Gutachten des Sachverständigenbüros Dr. F. Es liegt auf der Hand, dass die prognostizierte Entwicklung bei den Pensionsrückstellungen die A AG dazu veranlassen durfte, gegenzusteuern, auch wenn es sein mag, dass der parallel angestrebte Arbeitsplatzabbau als entlastender Effekt nicht berücksichtigt wurde. Auch eine zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der PO 87 bestehende prinzipiell gute wirtschaftliche Lage ändert nichts daran, dass eine mittelfristige Verdoppelung oder jedenfalls ein starker Anstieg der Rückstellungslasten potenziell geeignet war, die Leistungsfähigkeit der A AG zu überfordern.

95

Die Eingriffe in die Versorgungsregelungen waren auch proportional. Die Beklagte hat vorgetragen, dass parallel zu der Aufnahme der Verhandlungen mit dem Konzernbetriebsrat zum Zweck der Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung ein umfangreiches Maßnahmenprogramm eingeleitet wurde. Es ist kein Widerspruch, dass dieses „Arbeitsprogramm‘ 86“ auf der Ebene der A AG angesiedelt war, nachdem dort infolge der Stahlkrise der größte Veränderungsbedarf gesehen wurde. Die Kammer verkennt nicht, dass der Kläger dieses Arbeitsprogramm und dessen Durchführung bestritten hat. Nachdem aber die Beklagte das Programm (Aktenblatt 599 bis 640 sowie ergänzend Papier des Vorstands der B AG vom 27.08.1986 auf Aktenblatt 582 bis 591) zur Gerichtsakte gereicht hat, war einfaches Bestreiten hier nicht mehr ausreichend. Der Umstand, auf den sich der Kläger übrigens dem Grunde nach selbst im Zusammenhang mit den Rückstellungslasten beruft, dass als Bestandteil des Arbeitsprogramms der Abbau von etwa 4.000 Stellen bis Ende 1990 genannt wird, was etwa ein Viertel der damaligen Belegschaft der B AG ausmachte, verdeutlicht, dass mit der Ablösung der PO 77 durch die PO 87 den Anwartschaftsberechtigten kein Sonderopfer abverlangt wurde.

96

97

Die Kammer geht daher davon aus, dass sachlich-proportionale Gründe für einen Eingriff in die bestehende Versorgungsordnung gegeben waren. Für diese Annahme spricht zudem, dass der Konzernbetriebsrat die Umstellung mitgetragen hat.

cc) Soweit der Kläger hiergegen einwendet, nach § 14 Abs. 2 PO 77 wäre für deren Änderung bzw. Ablösung eine Entscheidung des Aufsichtsrats der A AG erforderlich gewesen, folgt dem die Kammer nicht. § 14 Abs. 2 PO 77 nimmt Bezug auf den unter § 14 Abs. 1 PO 77 geregelten Katalog von Ereignissen, die dazu führen sollen, dass „die Werksrenten ganz oder teilweise nicht oder nicht mehr gewährt werden“ können. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass es sich bei den Sachverhalten nach § 14 Abs. 1 Buchstaben a) bis d) um die üblichen steuerunschädlichen Mustervorbehalte handelt, die in Versorgungszusagen weit verbreitet sind. Dieser Katalog fand unverändert Eingang in die PO 87, auch dort unter § 14. Regelungsgegenstand ist die Einstellung von Versorgungsleistungen wegen des Eintritts von Sachverhalten, die einen Wegfall oder eine Änderung der Geschäftsgrundlage zum Gegenstand haben. Die – auch nachteilige – Änderung von einzelnen Bestimmungen der Versorgungsordnung selbst, fällt hier nicht darunter. Eine Entscheidung des Aufsichtsrats war daher nicht erforderlich. 98

dd) Damit steht fest, dass die Bestimmungen der PO 77 mit Wirkung zum 01.01.1987 wirksam die PO 87 abgelöst haben. 99

3. Damit steht zugleich fest, dass gerade nicht festgestellt werden kann, dass sich die betriebliche Altersversorgung des Klägers ausschließlich nach der PO 77 richtet. Zugleich ergibt sich hieraus, dass weder die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche des Klägers gegen die Beklagte bestehen, noch eine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer künftigen Betriebsrente in Höhe von 500,85 €. 100

**II.** 101

Soweit der Kläger zweitinstanzlich die Klage erweitert hat um aus seiner Sicht aufgelaufene Rückstände für weitere 13 Monate im Zeitraum von Februar 2022 bis Februar 2023, handelt es sich der Sache nach um eine Anschlussberufung. 102

Die Anschlussberufung des Klägers ist zulässig aber unbegründet. 103

Die Anschlussberufung des Klägers ist zulässig. Ihre Statthaftigkeit ergibt sich aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 524 ZPO. Sie wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet. 104

Die Anschlussberufung des Klägers ist aber ebenfalls unbegründet. Sie beruht auf der Annahme, dass die dem Kläger zustehende Altersrente sich durchgängig nach den Bestimmungen der PO 77 errechnet, was aus den oben genannten Gründen nicht der Fall ist. Die Anschlussberufung des Klägers war daher zurückzuweisen. 105

**III.** 106

Nach alledem war die Entscheidung des Arbeitsgerichts Dortmund abzuändern und die Klage abzuweisen. Die Anschlussberufung war zurückzuweisen. 107

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 108

Die Kammer hielt es für geboten, die Revision nach § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG zuzulassen. 109

110

## RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei	111
<b>REVISION</b>	112
eingelegt werden.	113
Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.	114
Die Revision muss <b>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</b> schriftlich oder in elektronischer Form beim	115
Bundesarbeitsgericht	116
Hugo-Preuß-Platz 1	117
99084 Erfurt	118
Fax: 0361 2636-2000	119
eingelegt werden.	120
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	121
Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.	122
Die Revisionsschrift <b>muss</b> von einem <b>Bevollmächtigten</b> eingelegt werden. Als <b>Bevollmächtigte</b> sind nur zugelassen:	123
<ul style="list-style-type: none"><li>• 1. Rechtsanwälte,</li></ul>	<del>125</del>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,</li></ul>	126
<ul style="list-style-type: none"><li>• 3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.</li></ul>	127
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	128
	129

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de). 130

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

131