

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 12. Dezember 2017
- 3 AZR 305/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:121217.U.3AZR305.16.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 11. Juni 2014
- 15 Ca 8683/13 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 9. Dezember 2015
- 6 Sa 1618/14 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrentenanpassung - IFRS-Abschlüsse

Leitsätze:

1. Unterhalten international tätige Unternehmen in Deutschland weder eine Zweigniederlassung noch eine Agentur oder sonstige Niederlassung iSv. Art. 18 Abs. 2 EuGVVO aF und gibt es keine vorrangigen Regelungen in internationalen Verträgen oder Übereinkommen, richtet sich die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte gemäß Art. 4 Abs. 2 EuGVVO nach der örtlichen Zuständigkeit im deutschen Recht.

2. Ein Arbeitgeber, der nicht verpflichtet ist, Jahresabschlüsse nach dem Handelsgesetzbuch zu erstellen, muss für die behauptete schlechte wirtschaftliche Lage iSv. § 16 Abs. 1 BetrAVG die notwendigen Berechnungsfaktoren, wie etwa die Betriebsergebnisse und die Höhe des Eigenkapitals, anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zu den handelsrechtlichen Abschlüssen nachvollziehbar darlegen und hierbei erläutern, wie er dieses Zahlenwerk ermittelt hat.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren im Wesentlichen gleichgelagerten Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 305/16
6 Sa 1618/14
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Dezember 2017

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Becker und Schultz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9. Dezember 2015 - 6 Sa 1618/14 - im Kostenpunkt insgesamt und insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Juni 2014 - 15 Ca 8683/13 - hinsichtlich der Zahlung rückständiger Betriebsrente für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2013 iHv. insgesamt 584,16 Euro brutto zzgl. Zinsen sowie ab Januar 2014 hinsichtlich einer über 1.100,28 Euro brutto hinausgehenden weiteren Zahlung iHv. 24,34 Euro brutto monatlich zurückgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Betriebsrente der Klägerin zum 1. Januar 2010, zum 1. Januar 2011, zum 1. Januar 2012 und zum 1. Januar 2013 anzupassen. 1

Die Beklagte ist eine weltweit tätige Fluggesellschaft in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft nach kanadischem Recht. Sie erstellt keine Jahresabschlüsse nach dem Handelsgesetzbuch, sondern dem kanadischen Recht entsprechend Abschlüsse nach den „International Financial Reporting Standards“ (im Folgenden IFRS). 2

Die Klägerin war aufgrund Arbeitsvertrags vom 7. Februar 1967 ab dem 1. April 1967 bis zum 31. Juli 2005 bei der Beklagten zuletzt als Customer Service Manager am Flughafen Frankfurt am Main beschäftigt. Die Beklagte gewährt ihren weltweit tätigen Mitarbeitern Altersversorgungen nach verschiedenen Pensionsplänen. Für die Klägerin gilt aufgrund arbeitsvertraglicher Bezug- 3

nahme die A Versorgungsordnung Deutschland (im Folgenden VO Deutschland). Die VO Deutschland enthält - in deutscher Übersetzung - ua. folgende Regelung:

„REGEL 24 - ANPASSUNGEN

Die laufenden Rentenzahlungen werden alle drei Jahre von der Gesellschaft überprüft und nach freiem Ermessen gemäß den deutschen Rentenbestimmungen angepasst. Die Gesellschaft berücksichtigt dabei die Interessen der Rentner und ihre eigene wirtschaftliche Situation.“

Die Beklagte führt - regelmäßig nach einer Wartezeit von drei Jahren ab Rentenbeginn - jährliche Anpassungsprüfungen zum 1. Januar eines Jahres durch. In den Jahren 1995 bis 2009 passte sie die Betriebsrenten der deutschen Versorgungsempfänger jeweils zum 1. Januar eines Jahres an. Auch in den Jahren 2003 und 2004 erfolgte eine Anpassung, obwohl der Beklagten vom 1. April 2003 bis zum 30. September 2004 Schuldnerschutz nach dem „Companies Creditors‘ Arrangement Act“ bewilligt worden war. Im März 1998 und im März 2000 wandte sich die Beklagte schriftlich in englischer Sprache an die Betriebsrentner in Deutschland und teilte ihnen - übersetzt - ua. mit:

„AN ALLE EMPFÄNGER DES A PENSIONSPLANS - DEUTSCHLAND

Die Regeln des A Pensionsplans schreiben eine jährliche Anpassung der monatlichen Rente vor, sobald ein berechtigter Rentner/Hinterbliebener seine monatliche Rente seit drei Jahren oder länger erhält. Diese Erhöhungen basieren auf der Erhöhung des deutschen Verbraucherpreisindex seit dem vorangegangenen Jahr.“

Die Klägerin bezieht seit dem 1. August 2005 eine Betriebsrente. Diese betrug bis zum 31. Dezember 2008 monatlich 1.060,70 Euro brutto. Zum 1. Januar 2009 erhöhte die Beklagte die Betriebsrente der Klägerin um 2,39 vH auf 1.086,05 Euro brutto und zum 1. Januar 2011 um 1,31 vH auf 1.100,28 Euro brutto. Über die Anpassung zum 1. Januar 2011 informierte sie die Klägerin mit Schreiben vom 2. Dezember 2010 und teilte mit, dass die Erhöhung der „Steigerungsrate der allgemeinen Lebenshaltungskosten im Vergleich Oktober 2009 zu Oktober 2010“ entspreche. In den Jahren 2010, 2012

und 2013 passte die Beklagte die Betriebsrenten der deutschen Versorgungsempfänger - so auch die der Klägerin - nicht an. Die unter den Pensionsplan „U.K. and Ireland“ fallenden Betriebsrentner erhielten dagegen zum 1. Januar 2014 eine Erhöhung ihrer Betriebsrenten um 3,2 vH und zum 31. Mai 2006 um 2,5 vH.

Mit Schreiben vom 3. Februar 2012 widersprach die Klägerin der unterbliebenen Anpassung zum 1. Januar 2012. Nachdem die Beklagte die Betriebsrente auch zum 1. Januar 2013 nicht erhöht hatte, forderte die Klägerin mit Schreiben vom 19. Februar 2013 eine Anpassung ihrer Betriebsrente seit Renteneintritt und Nachzahlung rückständiger Betriebsrente ab dem 1. Januar 2012. 6

Mit ihrer Klage hat die Klägerin eine Erhöhung ihrer Ausgangsrente zum 1. Januar 2010 um monatlich 53,99 Euro brutto, zum 1. Januar 2011 um monatlich 58,80 Euro brutto, zum 1. Januar 2012 um monatlich 83,14 Euro brutto und zum 1. Januar 2013 um monatlich 107,52 Euro brutto begehrt. Sie hat geltend gemacht, ihr stehe aus betrieblicher Übung ein Anspruch auf eine jährliche Betriebsrentenanpassung an den Kaufkraftverlust ungeachtet der wirtschaftlichen Lage der Beklagten zu. Zudem stehe die wirtschaftliche Lage der Beklagten einer Anpassung ihrer Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG nicht entgegen. Die guten finanziellen Ergebnisse der Beklagten in den Jahren 2013 und 2014 seien in der Presse verlautbart worden. Auch habe die Beklagte die Gehälter der Mitarbeiter in Frankfurt am Main in den Jahren 2012 und 2013 sowie die Renten der Versorgungsempfänger in Großbritannien zum 1. Januar 2014 erhöht. Die unternehmensweiten Gewinnbeteiligungen der Arbeitnehmer sowie die umfangreichen Bestellungen von Flugzeugen und die Sicherung von Kaufrechten und -optionen in den Jahren 2013 und 2014 belegten ebenfalls die ausgezeichnete wirtschaftliche Lage der Beklagten. 7

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, 8

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.641,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus jeweils 53,99 Euro brutto seit dem 2. Januar 2010, 2. Februar 2010, 2. März 2010, 2. April 2010, 2. Mai 2010, 2. Juni 2010, 2. Juli 2010, 2. August 2010, 2. September 2010, 2. Oktober 2010, 2. November 2010 und 2. Dezember 2010,

aus jeweils 58,80 Euro brutto seit dem 2. Januar 2011, 2. Februar 2011, 2. März 2011, 2. April 2011, 2. Mai 2011, 2. Juni 2011, 2. Juli 2011, 2. August 2011, 2. September 2011, 2. Oktober 2011, 2. November 2011 und 2. Dezember 2011,

aus jeweils 83,14 Euro brutto seit dem 2. Januar 2012, 2. Februar 2012, 2. März 2012, 2. April 2012, 2. Mai 2012, 2. Juni 2012, 2. Juli 2012, 2. August 2012, 2. September 2012, 2. Oktober 2012, 2. November 2012 und 2. Dezember 2012,

aus jeweils 107,52 Euro brutto seit dem 2. Januar 2013, 2. Februar 2013, 2. März 2013, 2. April 2013, 2. Mai 2013, 2. Juni 2013, 2. Juli 2013, 2. August 2013, 2. September 2013, 2. Oktober 2013, 2. November 2013 und 2. Dezember 2013

zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, ihr ab Januar 2014 zusätzlich zu der monatlichen Betriebsrente in Höhe von 1.100,28 Euro brutto weitere 107,52 Euro brutto monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, eine Anpassung der Betriebsrente zum 1. Januar 2010 und zum 1. Januar 2011 sei bereits deshalb ausgeschlossen, weil die Klägerin diese nicht rechtzeitig vor dem nächsten Anpassungstichtag am 1. Januar 2012 gefordert habe. Zum 1. Januar 2011 sei die Betriebsrente der Klägerin zutreffend angehoben worden, sodass auch deshalb kein weiter gehender Anspruch bestehe. Im Übrigen stehe ihre wirtschaftliche Lage einer Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entgegen. Dies zeigten ihre in englischer Sprache abgefassten und im Verfahren vorgelegten Abschlüsse nach den Rechnungslegungsregeln des IFRS für die Geschäftsjahre 2010, 2012 und 2013 sowie ein die Abschlüsse auswertendes, in deutscher Sprache verfasstes Gutachten zweier Wirtschaftsprüfer (im Folgenden Gutachten).

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist teilweise begründet. Insoweit ist der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 11

I. Die Revision ist zulässig. Die Revisionsbegründung genügt den gesetzlichen Anforderungen (§ 551 ZPO). 12

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind die Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts in einer Weise aufzeigen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionskläger hat darzulegen, weshalb er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Allein die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils oder Rügen mit bloßen formelhaften Wendungen genügen den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens (st. Rspr., vgl. BAG 27. Juli 2017 - 6 AZR 438/16 - Rn. 16 mwN; 20. Juni 2017 - 3 AZR 540/16 - Rn. 96 mwN). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (vgl. etwa BAG 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 21 mwN, BAGE 158, 266). 13

2. Diesen Anforderungen genügt die Revisionsbegründung. 14
- a) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung, die Beklagte schulde keine Anpassung zu den Anpassungstichtagen 1. Januar 2010 und 1. Januar 2011 damit begründet, die Klägerin habe etwaige Ansprüche nicht rechtzeitig gegenüber der Beklagten geltend gemacht. 15
- Mit diesen Erwägungen setzt sich die Revision hinreichend auseinander. Sie rügt, die Klägerin werde durch eine derart kurze Frist, die einer ungeschriebenen Ausschlussfrist gleichkomme, unzulässig in ihrer Rechtsausübung eingeschränkt. Denn die Beklagte könne erst unmittelbar vor dem jeweiligen Stichtag ihre Anpassungsentscheidung treffen bzw. mitteilen und somit die Zeitspanne für eine Geltendmachung eines etwaigen Anspruchs erheblich verkürzen. Dieser Vortrag lässt die Angriffsrichtung der Revision deutlich erkennen. 16
- b) Auch hinsichtlich der begehrten Anpassungen zu den Stichtagen 1. Januar 2012 und 1. Januar 2013 genügt die Revisionsbegründung den gesetzlichen Anforderungen. 17
- aa) Soweit das Landesarbeitsgericht einen Anspruch der Klägerin nach § 16 BetrAVG bzw. der Regel 24 VO Deutschland abgelehnt hat, macht die Revision geltend, das Berufungsgericht habe bei der Würdigung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten nicht beachtet, dass die IFRS-Abschlüsse und das Gutachten ein unterschiedliches Zahlenwerk aufwiesen und die Verluste der Beklagten in dem Gutachten sehr viel höher ausfielen als in den IFRS-Abschlüssen. Damit rügt sie, das Landesarbeitsgericht habe Widersprüche im Vorbringen der darlegungspflichtigen Beklagten nicht berücksichtigt. Die Revision zeigt hiermit den von ihr angenommenen Rechtsfehler hinreichend deutlich auf. 18
- bb) Soweit das Landesarbeitsgericht einen auf eine betriebliche Übung gestützten Anspruch verneint hat, macht die Revision geltend, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass die Beklagte die Betriebsrente zum 1. Januar 2009 und zum 1. Januar 2011 angepasst habe, obwohl ihr Eigenkapital ausweislich der IFRS-Abschlüsse negativ gewesen sei. Zudem habe das 19

Landesarbeitsgericht, ohne dass es den Vortrag der Klägerin zu den mit den kanadischen Gewerkschaften getroffenen Vereinbarungen hinreichend gewürdigt habe, unterstellt, die Beklagte habe - ggf. irrtümlich - eine Anpassungspflicht angenommen, sodass ein die betriebliche Übung ausschließender Normenvollzug vorliege. Diese Ausführungen lassen sowohl die Richtung der Revisionsangriffe als auch die von der Revision angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts ausreichend deutlich erkennen. Sie sind im Fall ihrer Berechtigung geeignet, eine abweichende Entscheidung als möglich erscheinen zu lassen.

II. Die Revision ist unbegründet, soweit die Klägerin einen Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente zu den Stichtagen 1. Januar 2010, 1. Januar 2011 und 1. Januar 2013 begehrt. Ob die Beklagte verpflichtet ist, die Betriebsrente der Klägerin zum Stichtag 1. Januar 2012 anzupassen, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilen. 20

1. Die Klage ist zulässig. 21

a) Die deutschen Gerichte für Arbeitssachen sind für den Rechtsstreit international zuständig. Diese Sachurteilsvoraussetzung ist in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen (*vgl. BAG 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 57 mwN, BAGE 158, 266*). 22

Für das seit dem 2. Dezember 2013 anhängige Verfahren ist nach Art. 66 Abs. 2 Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 (*ABl. EU L 351 vom 20. Dezember 2012 S. 1, zuletzt geändert durch Art. 1 ÄndVO (EU) 2015/281 vom 26. November 2014, ABl. EU L 54 vom 25. Februar 2015 S. 1*) noch die Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (*EuGVVO, ABl. EG L 12 vom 16. Januar 2001 S. 1*) anwendbar. Ob sich die Zuständigkeit der deutschen Gerichte aus Art. 19 Nr. 1 iVm. Art. 18 Abs. 2 EuGVVO ergibt, kann dahinstehen. Selbst wenn dies 23

nicht der Fall sein sollte, richtete sich die internationale Zuständigkeit - in Ermangelung vorrangiger Regelungen in internationalen Verträgen oder Übereinkommen zwischen Deutschland und Kanada - gemäß Art. 4 EuGVVO nach nationalem, also deutschem Recht und daher nach der örtlichen Zuständigkeit (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 430/15 - Rn. 20; vgl. zu einem Beklagten mit Wohnsitz in Kanada BGH 24. April 1996 - IV ZR 263/95 - zu I der Gründe mwN). Damit sind die deutschen Gerichte zumindest deshalb zuständig, weil die Klägerin ihre Arbeit als Customer Service Manager gewöhnlich am Flughafen Frankfurt am Main und damit in Deutschland verrichtet hat (§ 48 Abs. 1a ArbGG).

b) Der Klageantrag zu 2. ist auch zulässig, soweit er auf die Zahlung künftiger Leistungen gerichtet ist. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können nach § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (vgl. etwa BAG 21. März 2017 - 3 AZR 464/15 - Rn. 18 mwN). 24

2. Die Klage ist unbegründet, soweit die Klägerin eine Anpassung ihrer Betriebsrente zu den Stichtagen 1. Januar 2010, 1. Januar 2011 und 1. Januar 2013 geltend macht. Ob die Beklagte verpflichtet ist, die Betriebsrente der Klägerin zum Stichtag 1. Januar 2012 anzupassen, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen nicht entscheiden. 25

a) Ob der Klägerin ein Anspruch auf die begehrten Anpassungen zusteht, ist nach deutschem Recht zu beurteilen. 26

aa) Das auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbare materielle Recht bestimmt sich nach Art. 27 ff. EGBGB (*idF der Bekanntmachung vom 21. September 1994, BGBl. I S. 2494, berichtigt am 5. Mai 1997, BGBl. I S. 1061, aufgehoben durch Gesetz vom 25. Juni 2009, BGBl. I S. 1574; im Folgenden EGBGB aF*). Die Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldver- 27

hältnisse anzuwendende Recht (Rom I) findet gemäß ihrem Art. 28 keine Anwendung. Der Arbeitsvertrag der Parteien wurde am 7. Februar 1967 und somit vor dem 17. Dezember 2009 geschlossen. Altverträge unterstehen weiter dem bisherigen Recht (*vgl. BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 18 mwN, BAGE 147, 342; 25. Juni 2013 - 3 AZR 138/11 - Rn. 37 mwN*).

bb) Die Parteien haben die Anwendung des deutschen Rechts wirksam vereinbart. 28

(1) Nach Art. 27 Abs. 1 Satz 1 EGBGB aF unterliegt ein Vertrag dem von den Parteien gewählten Recht. Die Rechtswahl muss nicht ausdrücklich erfolgen. Sie kann sich konkludent aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Einzelfalls ergeben. Gehen die Parteien während eines Rechtsstreits übereinstimmend von der Anwendung deutschen Rechts aus, so liegt darin regelmäßig eine stillschweigende Rechtswahl (*vgl. etwa BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 20 mwN, BAGE 147, 342*). 29

(2) Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Die Parteien sind im Prozess stets übereinstimmend von der Anwendung deutschen Rechts ausgegangen. Bereits deshalb ist anzunehmen, dass sie entweder von vornherein ihre Vertragsbeziehungen deutschem Recht unterstellen wollten oder dieser Wille jedenfalls jetzt übereinstimmend bei ihnen besteht (*vgl. etwa BAG 19. März 2014 - 5 AZR 252/12 (B) - Rn. 21 mwN, BAGE 147, 342*). 30

(3) Diese Rechtswahl ist auch wirksam. 31

(a) Nach Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF darf die Rechtswahl der Parteien bei Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des gemäß Art. 30 Abs. 2 Halbs. 1 EGBGB aF ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts gewährt wird. Die Vorschrift soll gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer als der typischerweise sozial und wirtschaftlich schwächeren Partei durch die Rechtswahl nicht der Mindestschutz „seines“ Rechts entzogen wird (*BT-Drs. 10/504 S. 81*). 32

- (b) Die getroffene Rechtswahl bewirkt nicht, dass der Klägerin der Schutz zwingender Bestimmungen des ohne Rechtswahl anzuwendenden Rechts entzogen wird. Denn auch bei unterbliebener Rechtswahl der Parteien fände vorliegend nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB aF das deutsche Recht Anwendung. Da eine engere Verbindung „zu einem anderen Staat“ nicht ersichtlich ist, wäre danach das Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes anzuwenden. Die Klägerin hat in Erfüllung ihres Arbeitsvertrags ihre Arbeitsleistung als Customer Service Manager gewöhnlich am Flughafen Frankfurt am Main und damit in Deutschland verrichtet. Damit wäre auch ohne Rechtswahl das deutsche Recht maßgeblich. 33
- b) Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente zum 1. Januar 2010, zum 1. Januar 2011 und zum 1. Januar 2013. 34
- aa) Ein Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente zu den genannten Anpassungstichtagen folgt nicht aus § 16 Abs. 1 BetrAVG. 35
- (1) Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Der gesetzlich vorgegebene Drei-Jahres-Rhythmus zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen; die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin ist zulässig, wenn durch den gemeinsamen Anpassungstichtag die erste Anpassungsprüfung um nicht mehr als sechs Monate verzögert wird und in der Folgezeit der Drei-Jahres-Rhythmus eingehalten ist (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 26 f. mwN, BAGE 158, 165*). 36
- (2) Damit ergibt sich für die Klägerin nach § 16 Abs. 1 BetrAVG lediglich der 1. Januar 2012 als Anpassungsprüfungstichtag. Die Beklagte hat die bei ihr anfallenden Prüfungstermine für die Betriebsrentner zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres gebündelt. Die Klägerin bezieht seit dem 1. August 2005 eine Betriebsrente. Daraus folgt als erster Anpassungstichtag der 1. Januar 37

2009. Durch diesen verzögerte sich die erste Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG bei der Klägerin nicht um mehr als sechs Monate.

bb) Die Klägerin kann ihr Klagebegehren insoweit auch nicht mit Erfolg auf die Regel 24 VO Deutschland stützen. Nach dieser Bestimmung sind laufende Rentenzahlungen nicht jährlich, sondern lediglich alle drei Jahre zu überprüfen und nach - freiem - Ermessen gemäß den deutschen Rentenbestimmungen anzupassen. Wie die Formulierung „gemäß den deutschen Rentenbestimmungen“ und Satz 2 der Regel 24 VO Deutschland zeigen, wird auf die Vorgaben des § 16 Abs. 1 BetrAVG Bezug genommen. Damit bestimmt die Regel 24 VO Deutschland für eine Betriebsrentenanpassung keine von § 16 Abs. 1 BetrAVG abweichenden Anforderungen. 38

cc) Der Klägerin steht auch kein Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente zu den genannten Stichtagen unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung zu. 39

(1) Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber die betriebliche Übung als Rechtsquelle ausdrücklich anerkannt (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). Danach steht der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage eine auf betrieblicher Übung beruhende Versorgungsverpflichtung gleich. 40

(a) Die betriebliche Übung ist ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung oder sonstige Vergünstigung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, ihnen werde die Leistung oder Vergünstigung auch künftig gewährt. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 80 mwN, BAGE 158, 165). 41

(b) Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Vergünstigungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, muss danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gemäß § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 81 mwN, BAGE 158, 165). 42

(c) Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Eine betriebliche Übung entsteht demnach nicht, wenn der Arbeitgeber zu den zu ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet war. Sie entsteht auch nicht, wenn sich der Arbeitgeber irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte. Wenn der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen und sei es auch tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht hat erbringen wollen, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden. Die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber aus Sicht des Empfängers Leistungen oder Vergünstigungen gewähren wollte, zu denen er nicht aus einem anderem Rechtsgrund verpflichtet war oder sich verpflichtet glaubte, trägt der Anspruchsteller (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 82 mwN, BAGE 158, 165). 43

(2) Danach besteht bei der Beklagten keine betriebliche Übung, die Betriebsrenten ihrer ehemaligen Beschäftigten jeweils zum 1. Januar eines Jahres ungeachtet ihrer wirtschaftlichen Lage anzupassen. 44

Die Beklagte wollte die Betriebsrenten stets nur nach den Bestimmungen der VO Deutschland anpassen und keine darüber hinausgehenden Vergünstigungen gewähren. Dies zeigen die Schreiben der Beklagten an die Versorgungsempfänger in Deutschland aus den Jahren 1998 und 2000. In beiden Schreiben teilt die Beklagte ihren ehemaligen Beschäftigten mit, dass die Regelungen des A Pensionsplans eine jährliche Anpassung der monatlichen Rente 45

vorschreibe, sobald ein berechtigter Rentner bzw. Hinterbliebener seine monatliche Rente drei Jahre oder länger erhalte; diese Erhöhungen basierten auf dem Anstieg des deutschen Verbraucherpreisindex seit dem vorangegangenen Jahr. Damit ist die Beklagte - für die Versorgungsberechtigten erkennbar - davon ausgegangen, sie sei nach der VO Deutschland verpflichtet, die Betriebsrenten nach einer dreijährigen Wartezeit entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex jährlich anzupassen. Die Betriebsrentner durften aus dem Verhalten der Beklagten deshalb nicht schließen, diese würde die Betriebsrenten künftig unabhängig von ihren bestehenden rechtlichen Verpflichtungen anheben.

dd) Damit sind der Zahlungsantrag zu 1. iHv. insgesamt 3.057,24 Euro brutto zuzüglich Zinsen und der Zahlungsantrag zu 2. iHv. 83,18 Euro brutto monatlich unbegründet. Denn die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung rückständiger Betriebsrente für die Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010 iHv. 647,88 Euro brutto (12 x 53,99 Euro), für die Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2012 iHv. 1.411,20 Euro brutto (24 x 58,80 Euro), für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2013 iHv. 998,16 Euro brutto (12 x 83,18 Euro) sowie für die Zeit ab dem 1. Januar 2014 auf Zahlung einer weiteren Betriebsrente iHv. 83,18 Euro brutto monatlich.

46

c) Ob die Klägerin einen Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente zum Stichtag 1. Januar 2012 um 24,34 Euro brutto monatlich hat, kann der Senat nicht entscheiden. Zwar kann die Klägerin auch insoweit ihr Klagebegehren nicht mit Erfolg auf eine bei der Beklagten bestehende betriebliche Übung stützen. Allerdings könnte der Klägerin für diesen Anpassungsstichtag auf der Grundlage von § 16 Abs. 1 BetrAVG ein Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente an den Kaufkraftverlust zustehen. Ob die Entscheidung der Beklagten, die Betriebsrente der Klägerin zu diesem Zeitpunkt nicht anzupassen, billigem Ermessen entspricht, lässt sich mangels tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht nicht abschließend beurteilen.

47

aa) Bei der nach billigem Ermessen durchzuführenden Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber die Belange der Versorgungsempfänger sowie seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. 48

(1) Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist eine zukunftsbezogene Größe. Sie umschreibt die künftige Belastbarkeit des Arbeitgebers und setzt eine Prognose voraus. Beurteilungsgrundlage für die insoweit zum Anpassungsstichtag zu erstellende Prognose ist grundsätzlich die bisherige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungsstichtag, soweit daraus Schlüsse für dessen weitere Entwicklung gezogen werden können. Für eine zuverlässige Prognose muss die bisherige Entwicklung über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel mindestens drei Jahren ausgewertet werden. Dabei handelt es sich grundsätzlich um einen Mindestzeitraum, der nicht stets und unter allen Umständen ausreichend ist. Ausnahmsweise kann es geboten sein, auf einen längeren Zeitraum abzustellen. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn die spätere Entwicklung der wirtschaftlichen Lage zu berechtigten Zweifeln an der Vertretbarkeit der Prognose des Arbeitgebers führt (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 30 mwN, BAGE 158, 165). 49

(2) Da für die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers maßgeblich ist, kommt es auf die Verhältnisse im Unternehmen des versorgungspflichtigen Arbeitgebers an. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden ist. Ein Konzern ist lediglich eine wirtschaftliche Einheit ohne eigene Rechtspersönlichkeit und kann demnach nicht Schuldner der Betriebsrentenanpassung sein. Die Konzernverbindung allein ändert weder etwas an der Selbstständigkeit der beteiligten juristischen Personen noch an der Trennung der jeweiligen Vermögensmassen. Deshalb ist der Konzernabschluss auch dann nicht für die Ermittlung der wirtschaftlichen Lage einer Kapitalgesellschaft maßgeblich, wenn der Versorgungsschuldner die Führungsgesellschaft eines Konzerns ist, die zugleich Einzelgesellschaft mit eigenen Geschäftsaktivitäten ist (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 34 mwN, BAGE 158, 165). 50

(3) Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass seine Anpassungsentscheidung billigem Ermessen entspricht und sich in den Grenzen des § 16 BetrAVG hält. Die Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich auf alle die Anpassungsentscheidung beeinflussenden Umstände (*vgl. etwa BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 42 mwN, BAGE 158, 165*). 51

bb) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, die Beklagte habe ordnungsgemäß dargelegt, dass ihre wirtschaftliche Lage eine entsprechende Anpassung nicht zulasse. Dabei hat es übersehen, dass es sich bei den von der Beklagten vorgelegten IFRS-Abschlüssen um Konzern-, nicht um Unternehmensabschlüsse handelt. Dies lässt sich dem von der Beklagten eingereichten - deutschsprachigen - Gutachten entnehmen. Bereits aus diesem Grund sind diese Abschlüsse nicht aussagekräftig für die wirtschaftliche Lage der Beklagten iSv. § 16 Abs. 1 BetrAVG. 52

3. Dieser Rechtsfehler führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung. Das Landesarbeitsgericht wird unter Berücksichtigung der vom Senat entwickelten Grundsätze zu prüfen haben, ob die wirtschaftliche Lage der Beklagten einer Anpassung der Betriebsrente der Klägerin an den Kaufkraftverlust zum 1. Januar 2012 entgegenstand (*vgl. etwa BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - BAGE 158, 165*). Für das weitere Verfahren gibt der Senat folgende Hinweise: 53

a) Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten ist unbeachtlich, ob diese durch den Ankauf neuer Flugzeuge Verluste zu verzeichnen hatte, da entsprechende Investitionen dazu dienten, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und damit Arbeitsplätze zu erhalten. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten ist auch nicht deshalb positiv zu beurteilen, weil sie in den Jahren 2012 und 2013 die Gehälter der Mitarbeiter erhöht und diese am Gewinn beteiligt hat. Auch die Presseerklärungen über die finanziellen Ergebnisse der Beklagten lassen diesen Schluss nicht zu. Die von subjektiven Zweckmäßigkeitserwägungen beeinflusste Unternehmenspolitik erlaubt in der Regel ebenso we- 54

nig zuverlässige Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Belastbarkeit des Unternehmens wie Pressemitteilungen oder sonstige Verlautbarungen der Vertreter des Arbeitgebers (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 74 bis Rn. 76 mwN, BAGE 158, 165).

b) Bei der Prüfung, ob die wirtschaftliche Lage dem Arbeitgeber erlaubt, eine Anpassung der Betriebsrenten abzulehnen, ist ein für alle Arbeitgeber einheitlich geltender Maßstab anzulegen, der die wirtschaftliche Lage objektiv wiedergibt. Demgemäß ist zum einen von Abschlüssen auszugehen, über die jeder Arbeitgeber verfügt; zum anderen müssen diese Abschlüsse nach Rechnungslegungsregeln aufgestellt worden sein, die ein den tatsächlichen wirtschaftlichen Bedingungen entsprechendes Bild der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers geben. Dies ist bei den nach den Rechnungslegungsregeln des Handelsgesetzbuches erstellten Jahresabschlüssen gewährleistet. Demgegenüber haben die nach den Rechnungslegungsregeln der IFRS bzw. IAS erstellten Abschlüsse nicht für alle, sondern nur für kapitalmarktorientierte Unternehmen Bedeutung. Diese Abschlüsse dienen - anders als die handelsrechtlichen Abschlüsse - nicht dem Gläubigerschutz, sondern haben eine andere Funktion. Sie sollen kapitalmarktbezogene Informationen liefern und primär den Investoren oder Anteilseignern entscheidungsrelevante Erkenntnisse darüber vermitteln, ob ein Investment in einer Gesellschaft gestartet, gehalten, erhöht oder vermindert werden soll. Dadurch unterscheiden sich die internationalen Rechnungslegungsregeln grundsätzlich vom deutschen Bilanzrecht, das neben der Informationsfunktion die Zahlungsbemessungsfunktion betont (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 455/15 - Rn. 37 mwN, BAGE 158, 165; 21. August 2012 - 3 AZR 20/10 - Rn. 40). Dies gilt auch nach dem Inkrafttreten des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes am 29. Mai 2009 (BGBl. I S. 1102). Durch dieses Gesetz wird das bisherige System der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung nicht aufgegeben (vgl. BT-Drs. 16/12407 S. 1).

55

Soweit die Beklagte meint, die IFRS-Abschlüsse eignen sich besser als handelsrechtliche Jahresabschlüsse, die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens bei Anpassungsprüfungen nach § 16 BetrAVG zu beurteilen, gebietet

56

die Rechtssicherheit, diese langjährige Rechtsprechung zur Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „wirtschaftlichen Lage“ beizubehalten. Überwiegende Gründe, hiervon abzuweichen, bestehen - auch unter Berücksichtigung des Vorbringens der Beklagten - nicht. Dies hat allerdings nicht zur Folge, dass die Beklagte verpflichtet wäre, Jahresabschlüsse nach handelsrechtlichen Rechnungslegungsregeln zu erstellen. Um die von ihr behauptete schlechte wirtschaftliche Lage nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ordnungsgemäß darzulegen, muss sie jedoch die erforderlichen Berechnungsfaktoren wie etwa ihre Betriebsergebnisse und die Höhe ihres Eigenkapitals anhand der vom Senat entwickelten Kriterien zu den handelsrechtlichen Abschlüssen nachvollziehbar vortragen und dabei angeben, wie sie dieses Zahlenwerk ermittelt hat.

c) Falls es im weiteren Verfahren auf fremdsprachige Unterlagen ankommen sollte, deren deutsche Übersetzung nicht unstreitig ist, ist zu beachten, dass nach § 184 Satz 1 GVG die Gerichtssprache Deutsch ist. Ein Sachvortrag in anderer Sprache ist deshalb unbeachtlich. Nicht für das Verfahren erstellte, in fremder Sprache abgefasste Urkunden sind jedoch nicht allein deshalb außer Acht zu lassen, weil eine Partei sie lediglich im Original ohne deutsche Übersetzung vorlegt. Dies folgt aus § 142 Abs. 3 ZPO, wonach es im Ermessen des Gerichts liegt, ob dieses anordnet, die Übersetzung eines ermächtigten Übersetzers beizubringen (*vgl. BVerwG 8. Februar 1996 - 9 B 418.95 -*). Die Übersetzung ist anzuordnen, soweit eine Partei dies beantragt. Denn ihr darf nicht abverlangt werden, Urkunden oder sonstige Schriftstücke in einer anderen als der Gerichtssprache verstehen zu müssen (*aA Armbrüster NJW 2011, 812, 814*). 57

Wenden sich die Parteien nicht gegen eine Verwertung von Urkunden und sonstigen Schriftstücken in fremder Sprache, kann das Landesarbeitsgericht lediglich dann von der Anordnung einer Übersetzung absehen, wenn alle am Verfahren beteiligten Richter ausreichende sprachliche Sachkunde haben, um den Inhalt der Urkunde vollständig zu erfassen. Nur dann ist gewährleistet, dass alle Mitglieder eines Spruchkörpers einen gleichen Zugang zum gesamten Streitstoff haben (*vgl. zum Streitstand Armbrüster NJW 2011, 812, 813 mwN*). 58

Das Gericht hat in seinen Entscheidungsgründen ausreichend darzulegen, woher es die sprachliche Sachkunde nimmt (*vgl. zur eigenen Sachkunde bei Tatsachenbeurteilungen BAG 21. September 2017 - 2 AZR 57/17 - Rn. 38 mwN*).

d) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Betriebsrente der Klägerin zum Stichtag 1. Januar 2012 nach § 16 Abs. 1 BetrAVG anzupassen, wird es bei seiner Berechnung zu berücksichtigen haben, dass der für die Anpassung maßgebliche Prüfungszeitraum vom Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungsstichtag reicht und nicht auf die letzten drei Jahre vor dem Anpassungsstichtag - dem 1. Januar 2012 - beschränkt ist. Nur so kann der Wert der zugesagten Betriebsrente beibehalten oder wiederhergestellt werden (*vgl. hierzu ausführlich: BAG 20. August 2013 - 3 AZR 750/11 - Rn. 19 mwN; 19. Juni 2012 - 3 AZR 464/11 - Rn. 23 mwN, BAGE 142, 116; 25. April 2006 - 3 AZR 159/05 - Rn. 25 mwN*).

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

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Becker

Schultz