

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 25. November 2025  
- 3 AZR 48/25 -  
ECLI:DE:BAG:2025:251125.U.3AZR48.25.0

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 18. Januar 2024  
- 21 Ca 2981/23 -

II. Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

Urteil vom 24. Januar 2025  
- 7 Sa 18/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Anpassung - Passivlegitimation

# BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 48/25

7 Sa 18/24

Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. November 2025

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Reinstädtler und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Januar 2025 - 7 Sa 18/24 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 18. Januar 2024 - 21 Ca 2981/23 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Klägers gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG. 1

Der 1947 geborene Kläger wurde im Oktober 1987 von der D AG (Arbeitgeberin) eingestellt. Durch Arbeitsvertrag vom 2. Mai 1988 erhielt er den Status einer leitenden Führungskraft. Der Arbeitsvertrag lautete auszugsweise: 2

#### **„4. Altersversorgung/Unfallversicherung**

Der Mitarbeiter sowie seine versorgungsberechtigten Angehörigen erhalten Ruhegehalt, Witwengeld, Witwergeld, Kindergeld oder Waisengeld im Rahmen der jeweiligen ‚Bestimmungen zur Ruhegehaltszusage der D AG für leitende Führungskräfte‘.“

Die Arbeitgeberin sagte dem Kläger im Mai 1988 ein Ruhegehalt nach den „Ruhegehaltsbestimmungen für Führungskräfte im D-Konzern“ von zunächst 1.900,00 DM monatlich zu. Diese Zusage erhöhte sich bis zum 1. Dezember 2000 auf 1.943,00 Euro. 3

Im Jahr 2003 führte die Arbeitgeberin bzw. ihre Rechtsnachfolgerin ein Bausteinsystem der betrieblichen Altersversorgung für leitende Führungskräfte ein (sog. Pension Capital). 4

Am 31. Dezember 2008 endete das Arbeitsverhältnis des Klägers. Am 11. November 2010 beantragte er die Auszahlung des Versorgungsguthabens. Die Arbeitgeberin räumte ihm eine Wahlmöglichkeit ein, ob er sein Guthaben in zwölf Jahresraten, als Einmalkapital, als monatliche Rente mit oder ohne Berücksichtigung einer späteren Hinterbliebenenleistung oder als Garantierente in Form der ursprünglichen Ruhegehaltszusage beziehen wolle. Der Kläger entschied sich für eine monatliche Rente unter Berücksichtigung einer späteren Hinterbliebenenleistung nach dem System „Pension Capital One“. 5

Seit 2011 bezog der Kläger die Betriebsrente. Zum 1. Juli 2011 wurde sie um 1 vH erhöht, zum 1. Juli 2012 um 2 vH. Danach erfolgte eine Anpassung um 1 vH, jeweils zum 1. Juli eines Jahres. 6

Mit Schreiben vom 21. Oktober 2022 machte der Kläger eine erhöhte betriebliche Altersversorgung infolge Anpassung geltend. Die Beklagte wies mit Schreiben vom 14. Dezember 2022 ua. auf Folgendes hin: 7

„Im Dezember 2018 wurden die laufenden Betriebsrenten - so auch die laufende Pension Capital-Rente Ihres Mandanten - von der M Group AG (damals D AG) auf die M Pensionsfonds AG (damals D Pensionsfonds AG) übertragen. Wir möchten daher an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Versorgungsträger vorliegend die M Pensionsfonds AG ist.

Wie wir oben bereits ausgeführt haben, wird die Rente im Pension Capital mit einer jährlichen Garantieanpassung von 1 % p.a. erhöht. Dies beruht auf § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG. Hierdurch ist die 3-jährige Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG wirksam entfallen. Dies ist auch zulässig, da es sich bei der Zusage auf Pension Capital wie oben bereits ausgeführt wurde, um eine Neuzusage im Sinne des § 30c I BetrAVG handelt, da die Zusage im Jahr 2003 und somit nach dem relevanten Stichtag, dem 31.12.1998, erfolgte.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nach § 16 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG zur Anpassung seiner Betriebsrente verpflichtet. 8

Der Kläger hat beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2018 iHv. 336,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2019 iHv. 336,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 iHv. 348,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 iHv. 1.524,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 iHv. 1.536,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 iHv. 1.548,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2023 iHv. 3.144,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Pro-

zentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;

8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 30. April 2024 iHv. 2.096,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. bis 8.:

9. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 iHv. 564,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
10. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 iHv. 564,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
11. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 iHv. 564,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
12. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2023 iHv. 2.328,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen;
13. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ausstehende betriebliche Altersversorgung für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 30. April 2024 iHv. 1.552,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil rechtskräftig wird, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage mit den Anträgen zu 1. bis 8. stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte die Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt, die Revision zurückzuweisen. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist zulässig und begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers zu Unrecht stattgegeben. Die Klage ist zulässig, aber gegen die Beklagte unbegründet. 12

I. Die Revision der Beklagten ist nicht gegenstandslos, weil die Rechtshängigkeit der Klage gemäß § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO rückwirkend entfallen wäre. Der Kläger hat die Klage mit Schriftsatz vom 20. November 2025 nicht zurückgenommen. 13

1. Eine Klagerücknahme gemäß § 269 Abs. 1 ZPO kann auch durch schlüssiges Verhalten erklärt werden; erforderlich ist wegen ihrer erheblichen prozessualen Bedeutung aber, dass das Verhalten der Partei den Willen zur Rücknahme eindeutig und unzweifelhaft ergibt (*BGH 3. April 1996 - VIII ZR 315/94 - zu II 2 der Gründe*). 14

2. Hier fehlt es an der Eindeutigkeit eines Rücknahmewillens. Der Klägervertreter hat im Schriftsatz vom 20. November 2025 ausgeführt, der Kläger mache keine Anpassungsprüfung gemäß § 16 BetrAVG, sondern rückständige Zahlungen aus der ihm gewährten Zusage geltend. Damit hat er ausdrücklich lediglich eine Rechtsauffassung geäußert. Diese ist zwar unzutreffend, da in den Vorinstanzen stets eine Anpassung über die vertragliche Anpassungsklausel hinaus nach § 16 BetrAVG Streitgegenstand war. Dass der Klägervertreter indes, sollte 15

seine Rechtsansicht nicht zutreffen, eine Rücknahme des tatsächlichen bisherigen Klagebegehrens erklärt hätte, lässt sich seinen Ausführungen nicht unzweifelhaft entnehmen.

- II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht passivlegitimiert. 16
1. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist Normadressat der Pflicht zur Anpassungsprüfung und -entscheidung allein der Arbeitgeber (*BAG 13. Dezember 2005 - 3 AZR 217/05 - Rn. 10, BAGE 116, 285*). Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG trifft das Unternehmen, welches als Arbeitgeber die entsprechende Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen hat (*BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 298/13 - Rn. 38, BAGE 148, 244*). Dies gilt unabhängig vom gewählten Durchführungsweg (*BAG 18. Februar 2020 - 3 AZR 492/18 - Rn. 30, BAGE 170, 12*). 17
2. Danach ist die beklagte Pensionsfonds AG nicht anspruchspflichtig gegenüber dem Verlangen des Klägers. Sie war nie seine Arbeitgeberin. Anhaltspunkte dafür, dass und aufgrund welcher Tatsachen sie dennoch eine Anpassungspflicht gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG treffen könnte, sind weder vorgetragen noch objektiv ersichtlich. Auf den entsprechenden Hinweis des Senats hat der Kläger erklärt, keine weiteren tatsächlichen Umstände geltend machen zu können, aus denen sich eine Passivlegitimation der Beklagten für sein Klagebegehren ergeben könne. Im Schreiben der Beklagten vom 14. Dezember 2022 ist lediglich die Rede davon, dass „die laufenden Betriebsrenten“ auf die Beklagte „übertragen“ worden seien. 18
3. Es bedarf keiner Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Da kein weiteres Vorbringen zu erwarten ist, ist die Gewährung weiteren rechtlichen Gehörs entbehrlich. 19

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO. 20

Rachor

Waskow

Roloff

Reinstädler

S. Hopfner