

Aktenzeichen: 3 AZR 197/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 5. Juli 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen, §§ 315, 242; BetrAVG § 1 Abs. 1 und 4, § 7

Leitsätze:

1. Verspricht ein Arbeitgeber betriebliche Versorgungsleistungen durch eine Unterstützungskasse, so handelt es sich dabei um eine Leistung des Arbeitgebers für die als Gegenleistung vom Arbeitnehmer erwartete Betriebstreue.
2. Der in Satzungen und Leistungsplänen von Unterstützungskassen vorgesehene Ausschluß des Rechtsanspruchs und der Vorbehalt der Freiwilligkeit berechtigen nicht dazu, die Gegenleistung für die erbrachte Betriebstreue grundlos zu verweigern oder zu kürzen. Diese Klauseln begründen nur ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht (Bestätigung von BAG 25, 194 = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen; AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen).
3. Gegenüber den Versorgungsempfängern liegt ein sachlicher Grund für den Widerruf der erdienten Leistungen nur vor, wenn beim Trägerunternehmen ein Sicherheitsfall im Sinne von § 7 Abs. 1 Satz 2 oder Satz 3 BetrAVG vorliegt.

Das gleiche gilt für die künftigen Versorgungsleistungen insoweit, wie die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 1 BetrAVG erfüllt sind.



3 AZR 197/78

5 Sa 1103/77 Hamm

Verkündet am
5. Juli 1979

gez. Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1979 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Jahnz für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Dezember 1977 - 5 Sa 1103/77 - werden zurückgewiesen. Jedoch wird die in dem angefochtenen Urteil genannte Urteils-
summe dahin berichtigt, daß es statt "400,-- DM" heißen muß: "360,-- DM"; ferner wird die Verurteilung der Beklagten zu 2) dahin klargestellt, daß sie als Gesamtschuldnerin mit der Beklagten zu 1) an die Klägerin 360,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 30. Juli 1976 zu zahlen hat.
2. Die Beklagten tragen die Kosten der Revisionen einschließlich der Kosten des Streithelfers.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustehen. Der Ehemann der Klägerin war von 1950 bis zum 4. März 1976 bei der Beklagten zu 2) als Blechschlosser beschäftigt. Er erlitt einen tödlichen Betriebsunfall.

1. Die Beklagte zu 2) gewährt ihren Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen durch zwei selbständige Unterstützungseinrichtungen Leistungen für den Fall des Alters, der Invalidität und des Todes: Zweck der im Jahre 1939 gegründeten S Versorgungskasse e.V. ist es, Leistungen im Falle des Alters und bei Berufsunfähigkeit zu gewähren. Als weitere Unterstützungseinrichtung besteht die S Wohlfahrtskasse e.V., die Beklagte zu 1). Deren Leistungen sind für invalide Betriebsangehörige und für Hinterbliebene verstorbener Betriebsangehöriger vorgesehen.

- 3 -

Die Beklagte zu 2) hat in einem Aushang vom 1. Januar 1975 ihre sozialen Leistungen aufgeführt. Zu II ist unter der Überschrift "Soziale Leistungen der S Wohlfahrtskasse e.V." folgendes erklärt worden:

"Im Rahmen der z.Zt. gültigen Satzung werden aus dieser Kasse unter Ausschluß des Rechtsanspruches Invaliden- und Witwenrenten wie folgt gewährt:

- 1.a) Belegschaftsmitglieder, die dem Betrieb 10 Jahre angehört haben und während ihrer anschließenden Tätigkeit für das Unternehmen vor Erreichen des 65. Lebensjahres Frühinvaliden werden, erhalten vom Tage des Eintritts der Frühinvalidität eine Beihilfe aus der S Wohlfahrtskasse e.V., deren Höhe sich ebenfalls aus dem

Grundbetrag von DM 25,--

und einem

Steigerungsbetrag von DM 3,--

für jedes bis zum Eintritt der Frühinvalidität anrechenbare Beschäftigungsjahr ergibt.

Ist die Frühinvalidität durch einen Betriebsunfall eingetreten, erhöht sich der Betrag der Beihilfe um DM 50,-- monatlich.

- 1.b) Wenn ein männliches Belegschaftsmitglied, das dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehört hat, während der weiteren Zugehörigkeit zum Unternehmen stirbt, bevor es das 65. Lebensjahr erreicht hat, dann erhält seine Witwe 60 % der Beihilfe, die der verstorbene Ehemann erhalten hätte, wenn er zum Zeitpunkt seines Todes Frühinvalid geworden wäre.

Entsprechendes gilt für die Witwe eines Frühinvaliden, wenn dieser vor Erreichen des 65. Lebensjahres stirbt.

Diese Witwenbeihilfe entfällt:

- a) bei Wiederverheiratung
- b) beim Tod der Witwe."

2.a) Die Beklagte zu 1) war auf Zuwendungen der Beklagten zu 2) angewiesen, um die genannten Beihilfen erbringen zu können. Nach ihrer Satzung hatte sie keinen Rechtsanspruch auf

- 4 -



Leistungen der Beklagten zu 2). In welchem Umfange die Beklagte zu 2) der Unterstützungskasse Mittel zur Verfügung gestellt hat, ist nicht aufgeklärt. Jedenfalls verfügte die Beklagte zu 1) am 31. Dezember 1975 nur noch über ein Vermögen von 3.854,55 DM bei Rentenleistungen im Jahre 1975 von etwa 45.000,-- DM.

b) Diese Vermögenslage veranlaßte den Vorstand der Beklagten zu 1) zu dem Antrag, die Kasse aufzulösen und zu liquidieren. Die Mitgliederversammlung beschloß darauf am 5. Dezember 1975 folgendes:

"Der Antrag auf Auflösung der Wohlfahrtskasse mit Abschluß des Rechnungsjahres 1975 zum 2.1.1976, die Zahlung der Witwenrenten gegen eine Abstandssumme von einer Jahresrente ab 1.1.76 einzustellen, die Invalidenrenten aus dem Liquidationsvermögen zu zahlen sowie die Leistungen für "Sonstiges" grundsätzlich einzustellen, wurde einstimmig angenommen."

Die Auflösung der Beklagten zu 1) wurde am 9. März 1976 im Vereinsregister eingetragen. Liquidatoren sind die früheren Vorstandsmitglieder.

3. Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin von beiden Beklagten die Witwenbeihilfe in Höhe von 100,-- DM monatlich für die Monate April bis Juli 1976 verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Vorbehalt der Freiwilligkeit und der Ausschluß des Rechtsanspruchs könnten nicht dazu führen, daß die Beklagte zu 1) nach 25-jähriger Tätigkeit des Ehemannes der Klägerin die versprochene Rente verweigere. Auf ihre Vermögenslosigkeit könne sich die Beklagte zu 1) nicht berufen; sie hätte sich vor der Auflösung bei der Beklagten zu 2) um weitere Mittel bemühen müssen. Für die Leistungen der Beklagten zu 1) müsse die Beklagte zu 2) eintreten, da sie als Trägerunternehmen die Leistungsfähigkeit der Beklagten zu 1) bestimme. Deshalb könne die Klägerin sich wegen der Altersversorgung auch an die Beklagte zu 2) halten.

Die Klägerin hat im ersten Rechtszug beantragt,

die Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 400,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 30. Juli 1976 zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte zu 1) hat geltend gemacht, wegen des Vorbehalts der Frei-

willigkeit scheide eine Zahlungsverpflichtung aus. Im übrigen sei sie wegen ihrer Vermögenslosigkeit außerstande, Leistungen zu erbringen. Sie habe sich vergeblich bemüht, von der Beklagten zu 2) Zuwendungen zu erhalten. Die Beklagte zu 2) hat ausgeführt, ihr gegenüber könnten Ansprüche nicht erhoben werden. Zu Versorgungsleistungen sei nur die Beklagte zu 1) verpflichtet. Diese habe keinen Anspruch auf Zuwendungen, die nach der Satzung nur freiwillig erfolgten. Die Beklagte zu 2) sei zu Zuwendungen auch nicht imstande. Dem stehe ihre wirtschaftliche Lage entgegen. Sie habe in mehreren Jahren erhebliche Verluste erlitten. Außerdem liege ein erheblicher Investitionsbedarf vor, der es ihr nicht erlaube, der Versorgungskasse Mittel zuzuleiten.

Die Klägerin hat dem P Verein den Streit verkündet; dieser ist dem Rechtsstreit auf seiten der Klägerin beigetreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Berufungsverfahren hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zu 1) zur Zahlung zu verurteilen und gleichzeitig auszusprechen, daß die Beklagte zu 2) für diese Verbindlichkeit hafte. Diesem Begehren hat das Landesarbeitsgericht entsprochen. Mit ihren Revisionen erstreben die Beklagten die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revisionen zurückzuweisen; der P Verein beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte nicht aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage zur Kürzung bzw. zum Widerruf von der Klägerin zugesagten Versorgungsleistungen berechtigt war.

Entscheidungsgründe:

I. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, daß der Ausschluß des Rechtsanspruchs in Satzungen und Versorgungsplänen von Unterstützungskassen nur ein Widerrufsrecht begründet, das an sachliche Gründe gebunden ist (BAG 25, 194 [200 f.] = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B II 2 der Gründe]; AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu I 2 a der Gründe]; AP Nr. 8 zu



§ 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B I 2 b der Gründe]). Das gilt auch für Anwartschaften, wenn sie unverfallbar geworden sind.

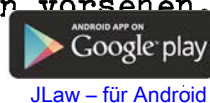
1.a) Ein Arbeitgeber, der eine betriebliche Altersversorgung verspricht, sagt den zum Kreis der Leistungsempfänger gehörenden Betriebsangehörigen eine entgeltliche Leistung zu. Die Arbeitnehmer schulden als Gegenleistung ihre Betriebstreue. Diese Wechselbeziehung von Leistung und Gegenleistung fand ihren erkennbaren Ausdruck in den Verfallklauseln: Die Versorgungsleistungen waren in der Regel davon abhängig, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles fort dauerte. Diese Leistungsvoraussetzung ist durch das BetrAVG lediglich eingeschränkt worden insofern, als die teilweise erbrachte Betriebszugehörigkeit nicht entschädigungslos bleiben darf, wenn sie den in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG beschriebenen Umfang erreicht hat und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses älter als 35 Jahre ist. Für diese Aufrechterhaltung der teilweise erdienten betrieblichen Altersversorgung war u.a. wesentlich, daß die betriebliche Altersversorgung auch Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag ist. Der Gesetzgeber hat es daher als "rechtlich und sozial nicht vertretbar" angesehen, wenn ein Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles seine gesamte Versorgungsanwartschaft verliert, nachdem er längere Zeit seine Arbeitsleistung erbracht hat (Begründung zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BT-Drucksache 7/1281, Teil A I 2, S. 20; ferner Bericht und Antrag des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache 7/2843, Abschnitt A I 2, S. 4).

b) Die betriebliche Altersversorgung ist Gegenleistung für die erwartete und erbrachte Betriebstreue auch dann, wenn der Arbeitgeber für die Leistungen eine Unterstützungskasse einschaltet. Die durch die selbständige Unterstützungseinrichtung nach deren Satzung und Leistungsplan für den Fall des Alters, gegebenenfalls auch der Invalidität und des Todes, vorgesehenen Leistungen werden den Begünstigten nur mit Rücksicht auf das bei dem Trägerunternehmen eingegangene Arbeitsverhältnis versprochen. Eine Betrachtung, die lediglich davon ausgeht, daß die Unterstützungseinrichtung von sich aus die Leistungen in Aussicht stellt, ver-



kennt das Wesen der betrieblichen Altersversorgung. Allein die Beschäftigung bei dem Arbeitgeber - oder bei einer Gruppenkasse einem der mehreren sie tragenden Arbeitgeber - ist Anlaß und Rechtsgrund dafür, Versorgung zuzusagen, die über eine Unterstützungskasse abgewickelt werden soll. In diesem Sinne hat auch der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung verstanden. Eine solche liegt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vor, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlaß seines Arbeitsverhältnisses zugesagt worden sind. Von dieser Begriffsbestimmung wird ebenfalls die Altersversorgung durch Unterstützungskassen erfaßt, wenn auch wegen des bei ihnen üblichen Ausschlusses des Rechtsanspruchs der Gesetzgeber dem angepaßte besondere Bestimmungen getroffen hat (ebenso Höhne bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § Anm. 1, 67 und 74 m.w.N.).

2. Wenn ein Arbeitgeber betriebliche Versorgungsleistungen durch eine Unterstützungskasse verspricht, so bedeutet dies im allgemeinen, daß Satzungen und Richtlinien der Unterstützungskasse dafür maßgebend sein sollen, ob und in welcher Höhe Versorgungsleistungen gewährt werden. Sie sehen durchweg vor, daß die Leistungen freiwillig und mit der Möglichkeit jederzeitigen Widerrufs gewährt werden, daß auf die Leistungen kein Rechtsanspruch besteht und auch durch wiederholte oder regelmäßige Zuwendungen nicht begründet werden kann. Diese Klauseln sollen die Unterstützungskassen von der Versicherungsaufsicht ausnehmen (§ 1 Abs. 2 VAG; gegen die Geltung des VAG für betriebliche Unterstützungskassen neuerdings umfassend Dieter Scheben, Rechtsstellung des Arbeitnehmers bei Altersversorgung durch eine betriebliche Unterstützungskasse; Kölner Dissertation, 1978, S. 23 - 60); sie sollen ferner die Voraussetzungen für steuerliche Vorteile, z.B. die Befreiung von der Körperschaftssteuer, begründen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 3 des Körperschaftssteuergesetzes i.d.F. des Körperschaftssteuerreformgesetzes vom 31. August 1976 [BtBl. I, 2597]). Es kann auch davon ausgegangen werden, daß die Arbeitgeber, die die betriebliche Altersversorgung über Unterstützungskassen abwickeln, ihr Versorgungsversprechen in dem Umfange begrenzen wollen, wie es die genannten Klauseln vorsehen.



Der Ausschluß des Rechtsanspruchs und die Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs können den zum Kreis der Leistungsempfänger und Begünstigten einer Unterstützungskasse gehörenden Arbeitnehmern jedenfalls insoweit nicht entgegengehalten werden, wie sie durch ihre Betriebstreue Versorgungsleistungen erdient haben. Insoweit muß der Arbeitgeber für die Gegenleistung eintreten und kann sich von ihr nur durch einen an sachliche Gründe gebundenen Widerruf lossagen.

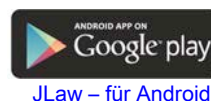
a) Die Versorgungsleistungen, die der Arbeitgeber über eine Unterstützungskasse erbringt, sind, wie bereits dargelegt, ebenso wie bei den anderen Formen der betrieblichen Altersversorgung Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erwartete Betriebstreue. Soweit der Arbeitnehmer seine Leistung erbracht hat, kann der Ausschluß des Rechtsanspruchs auf die Gegenleistung ihm nicht entgegengehalten werden. Eine solche Gestaltung verträgt die Rechtsordnung nicht. Es kann nicht einer Partei überlassen bleiben, darüber zu befinden, ob sie nach Erhalt der Leistung der anderen Partei ihre Gegenleistung erbringen will oder nicht. Das gilt insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Wenn der Arbeitnehmer im Vertrauen auf betriebliche Versorgungsleistungen, die seinen Lebensabend mitbestimmen sollen, bei dem Arbeitgeber ausgeharrt hat, der solche Leistungen, wenn auch ohne Rechtsanspruch, versprochen hat, wäre es widersprüchlich, ihm die erdienten Leistungen lediglich gestützt auf den Ausschluß des Rechtsanspruchs nachträglich zu versagen oder zu entziehen. Insofern hat der Vorbehalt bei Versorgungsleistungen andere Auswirkungen als in anderen Fällen, etwa bei Gratifikationen, in denen er dazu dient, die Entstehung von künftigen Rechtsansprüchen zu verhindern.

b) Die erdiente Altersversorgung verdient Schutz gegenüber Eingriffen, die sich auf die Ausschlußklauseln stützen, nicht erst nach Eintritt des Versorgungsfalls und dem Beginn der Leistungen. Schon vorher erwirbt der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 1 BetrAVG erfüllt, eine Anwartschaft auf künftige Leistungen, die als Gegenwert im Umfang der erbrachten Betriebstreue wirtschaftliche und rechtliche Anerkennung verlangt. Der dem Gesetz zugrunde liegende Gedanke, daß der Teilwert der für die Altersversorgung erbrachten Leistung



unter den im Gesetz näher beschriebenen Voraussetzungen nicht entschädigungslos bleiben darf, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Versorgungsfall eingetreten ist, gilt auch für die Versorgung durch eine Unterstützungskasse. Das entspricht dem Willen des Gesetzgebers. Denn er hat für die Unverfallbarkeit von Versorgungsleistungen, die durch eine Unterstützungskasse erbracht werden sollen, die Unverfallbarkeit an dieselben Voraussetzungen geknüpft, wie sie für die anderen Formen der betrieblichen Altersversorgung gelten. Zwar hat er die Frage, wie die Unverfallbarkeit bei Unterstützungskassen zu verwirklichen ist, nach § 1 Abs. 4 BetrAVG durch ein Gebot der Gleichbehandlung geregelt. Das ist nach der Gesetzesbegründung geschehen, weil die Kassen keinen Rechtsanspruch gewähren und deshalb keine Anwartschaften bestünden (vgl. BT-Drucksache 7/1281, S. 24). Damit trägt der Gesetzgeber den unterschiedlichen Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung Rechnung. Dies berührt jedoch nicht seine Grundentscheidung, daß der erdiente Teilwert zu entschädigen ist, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG erfüllt sind (vgl. dazu BAG AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu I 3 der Gründe]; ferner Ahrend-Rühmann, DB 1979, Beilage 2 [zu C 3]).

c) Der Gesetzgeber behandelt bei der Insolvenzsicherung Versorgungsleistungen und unverfallbare künftige Versorgungsleistungen, die von einer Unterstützungskasse zu erbringen sind, ebenso wie Leistungen und Anwartschaften, die auf einer Direktzusage beruhen. Auch wenn eine Unterstützungskasse eingeschaltet ist, die einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen ausschließt, sieht § 7 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG bei einer Insolvenz des Arbeitgebers, der der Unterstützungskasse Zuwendungen leistet, Ansprüche gegen den Träger der Insolvenzsicherung vor. Der Gesetzgeber hat damit die Arbeitnehmer, die "Leistungen ohne Rechtsanspruch" beziehen, für ebenso schutzwürdig angesehen wie die Empfänger von Direktleistungen. er geht somit davon aus, daß Empfänger von Unterstützungskassenleistungen keine mindere Rechtsstellung haben. Wären die Klauseln über den Ausschluß des Rechtsanspruchs und die Möglichkeit jederzeitigen Widerrufs uneingeschränkt anzuwenden, so könnten sie auch bei wirtschaftlichen Schwierig-



keiten des Trägerunternehmens angewendet werden, ohne daß die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG nachgewiesen werden müßten. Ebenso könnte die Kasse bei den sonstigen Sicherungsfällen verfahren. Der Insolvenzschutz wäre überflüssig. Die gleichwohl getroffene Regelung zeigt, daß der Gesetzgeber auch die durch eine Unterstützungskasse gezahlte Altersversorgung nicht als grundlos entziehbar, sondern als erdiente Gegenleistung ansieht, die selbst durch das Leistungsvermögen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden darf.

All dies gilt in gleicher Weise für die unverfallbar gewordenen künftigen Leistungen. Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG erhalten Personen, die bei Eintritt des Sicherungsfalls eine nach § 1 BetrAVG unverfallbare Versorgungsanwartschaft haben, bei Eintritt des Versorgungsfalls einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, wenn eine unmittelbare Versorgungszusage vorliegt. Dies gilt nach § 7 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG entsprechend für Personen, die zum Kreis der Begünstigten einer Unterstützungskasse gehören. Sind die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfüllt, schützt das Gesetz wie bei den Leistungsempfängern vor dem Verlust des verdienten Teilwerts. Hierzu gilt ebenfalls, daß die Regelung entbehrlich wäre, wenn der Begünstigte wegen des Ausschlusses des Rechtsanspruchs nicht mit Leistungen rechnen dürfte.

3. Da die betriebliche Altersversorgung in jeder ihrer Formen Gegenleistung für die erbrachte Betriebstreue ist, nach § 1 BetrAVG der erdiente Teilwert bei jeder Art der betrieblichen Altersversorgung aufrechterhalten bleibt und sowohl Leistungen wie unverfallbare künftige Leistungen der Unterstützungskassen insolvenzgeschützt sind, kann der Ausschluß des Rechtsanspruchs nur bedeuten, daß er zu einem Widerruf berechtigt, der an sachliche Gründe gebunden ist.

a) Soweit die Leistungen der Unterstützungskasse eingesetzt haben oder den begünstigten Arbeitnehmern nach § 1 Abs. 1 BetrAVG unverfallbare anwartschaftsgleiche Rechte zustehen, sind eine Kürzung oder Einstellung der Leistungen oder ein Eingriff in die Anwartschaftsrechte, die auf das Leistungsvermögen der Kasse gestützt werden, nur dann sachlich gerechtfertigt, wenn die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG vorliegen. Aus



der gesetzlichen Regelung über den Insolvenzschutz folgt, daß nicht das mangelnde wirtschaftliche Leistungsvermögen der Kasse entscheidend ist. Sie ist in ihrem Bestand wie in der Durchführung ihrer Aufgaben von dem Trägerunternehmen abhängig. Das Trägerunternehmen muß dafür sorgen, daß der Unterstützungseinrichtung die notwendigen Mittel zur Verfügung stehen. Deshalb läßt § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG eine Kürzung oder Einstellung der Leistungen nur wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers als Trägerunternehmen zu. Das schließt die Folge ein, daß dann, wenn eine wirtschaftliche Notlage zu verneinen ist, auch kein sachlicher Grund vorliegt, der die Kasse zu einem Widerruf berechtigt. Eine solche Annahme vertrüge sich nicht mit dem gesetzlich eingeführten Bestandsschutz (vgl. auch BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B I 3 b der Gründe] mit zust. Anm. von Kraft [zu II 4 b]). Der Arbeitgeber ist vielmehr in entsprechender Anwendung des § 670 BGB verpflichtet, der Kasse die Mittel zuzuwenden, die sie zur Erfüllung der Versorgungsleistungen benötigt, oder die Leistungen unmittelbar zu übernehmen (vgl. dazu des näheren BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu B I 3 c der Gründe] mit zust. Anm. von Kraft [zu II 4 c]).

b) Die Beklagten haben geltend gemacht, die nach der Rechtsprechung des Senats gegebene Haftung des Arbeitgebers für Leistungen der Unterstützungskassen vertrage sich nicht mit dem auch der Arbeitgeberseite zuzubilligenden Vertrauensschutz. Wer die Altersversorgung über eine Unterstützungskasse abwickele, gehe dabei davon aus, daß Haftungsmasse nur das Vermögen der Unterstützungseinrichtung sei. Wenn dies nicht ausreiche und eine subsidiäre Haftung des Trägerunternehmens Platz greife, würden zu dessen Lasten nicht gewollte Verbindlichkeiten begründet. Diese müßten in der Bilanz ausgewiesen werden und könnten zu einer Überschuldung und damit zur Konkursreife führen.

Der Senat hält diese Bedenken nicht für überzeugend. Der Arbeitgeber, der eine Altersversorgung durch eine Unterstützungskasse einführt und dafür Betriebstreue als Leistung seiner Arbeitnehmer erwartet und erhält, muß sich - unge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



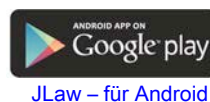
achtet des nicht zugesagten Rechtsanspruchs - so verhalten, daß das Vertrauen auf die Versorgung nicht grundlos enttäuscht wird. Das ist insbesondere deshalb geboten, weil die Arbeitnehmer mit ihrer Betriebstreue vorleisten. Deshalb muß das Trägerunternehmen - nicht anders als bei einer Direktzusage - langfristig die Kostenbelastung berechnen und die stetige Zahlungsfähigkeit der Unterstützungskasse auf längere Dauer zum Ziel nehmen (ebenso Wicht, Der Arbeitgeber, 1975, 506). Dies bedeutet, daß das Trägerunternehmen der Kasse planvoll Mittel zuführen muß und sich nicht willkürlich verhalten darf. Wird dies beachtet, so sind aus den Versorgungsverpflichtungen unvorhergesehene Belastungen mit den von den Beklagten dargestellten Folgen nicht zu befürchten.

c) Wenn der Ausschluß nur als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht zu werten ist, läßt dies im übrigen den Zweck unberührt, der mit der Entscheidung verbunden ist, die Altersversorgung durch eine Unterstützungskasse abzuwickeln. Erhalten bleibt gegenüber den Direktzusagen die größere Gestaltungsfreiheit bei der Zuführung von Mitteln. Sie sind nicht an bestimmte Zeitpunkte gebunden, sondern können vom Trägerunternehmen zu ihm passenden Terminen vorgenommen werden.

Wenn der Ausschluß des Rechtsanspruchs als Recht zum Widerruf nach billigem Ermessen zu verstehen ist, so können damit, soweit nicht in unverfallbare Rechte oder Leistungen eingegriffen werden soll, Möglichkeiten umfaßt sein, die weitergehen als die bei Direktzusagen üblichen, steuerunschädlichen Widerrufsvorbehalte, etwa für Änderungen von Versorgungsplänen. Welche Fälle im einzelnen in Betracht kommen, braucht im vorliegenden Fall nicht erörtert zu werden.

II. Nach den dargelegten Grundsätzen ergibt sich für den vorliegenden Fall folgendes:

1. Die Beklagte zu 1) hat für die ab 1. Januar 1976 eingetretenen Versorgungsfälle unter Hinweis auf ihre Vermögenslosigkeit Leistungen verweigert. Der darin liegende Widerruf war gegenüber der Klägerin nur berechtigt, wenn bei dem Trägerunternehmen, der Beklagten zu 2), die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG vorlagen: Der Ehemann der Klägerin



hatte Ende 1975 nach mehr als 25-jähriger Betriebszugehörigkeit die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit erfüllt.

a) Zu den wirtschaftlichen Verhältnissen der Beklagten zu 2) hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, ihr Vortrag über den kurz- und mittelfristigen Investitionsbedarf reiche nicht aus, um eine wirtschaftliche Notlage annehmen zu können. Das Vorbringen enthalte nicht entfernt die Angaben, die nach der Rechtsprechung erforderlich sind, um das Vorliegen einer wirtschaftlichen Notlage festzustellen (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu B II 2 b der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Das ist zutreffend.

b) Die Revisionen beider Beklagten rügen, das Landesarbeitsgericht hätte nach § 139 ZPO nähere Einzelheiten über die wirtschaftliche Lage der Beklagten zu 2) erfragen müssen. Damit ist jedoch keine zulässige Verfahrensrüge erhoben. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß derjenige, der eine Verletzung von § 139 ZPO rügt, im einzelnen angeben, welche Fragen hätten gestellt werden müssen und vor allem, was die Partei darauf erwidert hätte. Der unterbliebene Vortrag muß über die Rüge des § 139 ZPO schlüssig gemacht werden. Nur dann ist es gerechtfertigt, die Sache zurückzuverweisen. Fehlt die Angabe dessen, was die Partei vorgetragen hätte, so läßt sich nicht absehen, ob die Ausübung des Fragerechts, wenn sie angebracht war, zu einem anderen Ergebnis hätte führen können (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO [zu I der Gründe]; BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO; AP Nr. 10 zu § 565 ZPO [zu 1 a der Gründe]).

2.a) Fehlt es danach an einem wirksamen Widerruf, konnte die Klägerin die Beklagte zu 1) in Anspruch nehmen. Dem steht nicht entgegen, daß die Kasse vermögenslos ist. Sie erbringt mit der Zahlung der Ruhegelder die Gegenleistung aus dem Arbeitsverhältnis und besorgt damit ein Geschäft des Arbeitgebers. Daraus folgt ein Anspruch auf Aufwendungsersatz. Wenn die Kasse ihn verfolgt, ist sie gegenüber den Ruhegeldberechtigten leistungsfähig.

b) Die Klägerin hat zugleich die Beklagte zu 2) als Trägerunternehmen in Anspruch genommen. Die Beklagte zu 2) muß für die Versorgungsleistungen hinter der Unterstützungskasse ein-



treten, wenn diese vermögenslos ist und Leistungen verweigert. Der Versorgungsberechtigte kann sich in einem solchen Fall auch unmittelbar an das Trägerunternehmen halten.

Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, wenn bei einer geltend gemachten Vermögenslosigkeit der Unterstützungskasse der Anspruchsberechtigte gegen diese und das Trägerunternehmen gleichzeitig vorgeht. Die wirtschaftliche Lage der Beteiligten wird ihm im allgemeinen nicht bekannt sein. Stellt sich heraus, daß die Kasse tatsächlich keine Mittel hat, so ist der Weg der Vollstreckung gegen sie umständlich und zeitraubend. Das kann Anlaß sein, das Trägerunternehmen in einem weiteren Prozeß in Anspruch zu nehmen.

Die gleichzeitige Verurteilung der Kasse und des Trägerunternehmens schmälert nicht deren Rechte. Das Trägerunternehmen kann durch allgemeine Zuwendungen oder Zuwendungen in Höhe der Leistungen die Kasse zur Zahlung befähigen, oder es kann die Verpflichtungen unmittelbar selbst erfüllen.

III.1. Die Revisionen der Beklagten erweisen sich danach als unbegründet. Der Verurteilung liegt jedoch ein Rechenfehler zugrunde. Die Invaliditätsrente des Ehemannes der Klägerin hätte sich bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 150,-- DM belaufen (25,-- DM Grundbetrag, 25 x 3,-- DM Steigerungsbetrag, Zusatzbetrag wegen des Betriebsunfalls 50,-- DM). Die Witwenrente beträgt 60 % davon, das sind 90,-- DM monatlich und für die eingeklagten vier Monate 360,-- DM. Insoweit war der Tenor zu berichtigen. Zugleich war klarzustellen, daß die Haftung der Beklagten zu 2) deren Zahlungspflicht neben der Beklagten zu 1) als Gesamtschuldnerin beinhaltet.

2. Der von der Streithelferin gestellte Feststellungsantrag war unzulässig. Mit ihm hat die Streithelferin einen Teil des Streitstoffes im Wege der Zwischenfeststellung zur Entscheidung unterbreiten wollen. Das ist in der Revisionsinstanz nicht statthaft. (BGH NJW 1961, 777 [779 zu 5 der Gründe]). Es kann daher dahinstehen, ob das Prozeßziel der Streithelferin im übrigen zulässig wäre.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

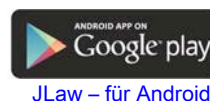
Dr. Dieterich

Dr. Martin

Jahnz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



3 AZR 197/78

5 Sa 1103/77 Hamm

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 30. August
1979 beschlossen:

Seite 4 Zeile 6 v. o. der Urteilsurschrift=
Seite 4 Zeile 3 v. o. der Urteilsausfertigung
wird gemäß § 319 Abs. 1 ZPO dahin berichtigt,
daß es

statt: "verfügte die Beklagte zu 2"
heißen muß: "verfügte die Beklagte zu 1".

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

