

Für das Nachschlagewerk !	Ja
Für die Fachpresse !	Ja
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unterstützungskassen, §§ 315, 242, 328; BetrAVG § 1 Abs. 4, § 7; VAG § 1 Abs. 2; KStG 1976 § 5 Abs. 1 Nr. 3; BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 8; ZPO §§ 50, 239, 265

Leitsätze:

1. Versorgungsleistungen einer Unterstützungskasse können nur widerrufen werden, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen. Das gilt auch dann, wenn nach Satzung oder Richtlinien auf die Leistung kein Rechtsanspruch eingeräumt ist (Bestätigung von BAG 25, 194 = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen und AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen).
2. Wird ein Widerruf darauf gestützt, daß das Vermögen und die Erträgnisse der Unterstützungskasse nicht ausreichen, um die Versorgungsleistungen ungekürzt weiterzuzahlen, so hängt die Berechtigung des Widerrufs davon ab, ob die wirtschaftliche Lage des Trägerunternehmens es nicht zuläßt, der Unterstützungskasse die für die Fortführung der begonnenen Leistungen notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen oder selbst einzutreten. Dabei sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des Trägerunternehmens nach den gleichen Maßstäben zu prüfen und zu berücksichtigen wie beim Widerruf von Versorgungsleistungen aufgrund von Direktzusagen.

Aktenzeichen: 3 AZR 705/76

Urteil des BAG vom 10. November 1977

LAG Rheinland-Pfalz



3 AZR 705/76

5 Sa 438/75 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
10. November 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

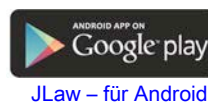
pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

- 2 -



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



- 2 -

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 9. September 1976 - 5 Sa 438/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der im Jahre 1908 geborene Kläger war mehr als 40 Jahre bei der Firma D fabrik GmbH & Co. in Z tätig, die früher als L GmbH, D fabrik , firmiert hat. Im Jahre 1970 hat die Firma S AG die Geschäftsanteile der D fabrik GmbH erworben.

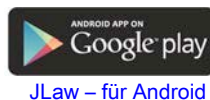
Die Firma L GmbH hat 1952 eine Unterstützungskasse mit dem Namen D -Altersfürsorge als eingetragener Verein gegründet. Zweck des Vereins war es, Arbeitern und Angestellten der Firma L GmbH im Alter und in Fällen der Not nach Maßgabe der Satzung einmalige oder laufende Unterstützung zu gewähren. Über die Leistungen heißt es in § 16 der Satzung, der Verein könne Zuwendungen an Rentner sowie deren Witwen und Waisen gewähren. § 16 Abs. 3 bestimmt, daß die Höhe der Leistungen sich nach den vom Vorstand in Zusammenarbeit mit dem Beirat aufgestellten Leistungsplan richtet. In § 17 der Satzung heißt es, daß die Leistungsempfänger keinen Rechtsanspruch auf Leistungen haben und auch durch wiederholte oder regelmäßige Zuwendungen weder ein Rechtsanspruch gegen den Verein noch gegen die Firma begründet werden könne; alle Zahlungen würden freiwillig und mit der Möglichkeit jederzeitigen Widerrufs geleistet.

Zu den Organen des Vereins gehören die Mitgliederversammlung, der Vorstand und der Beirat. Der Vorstand besteht

- 3 -



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



nach § 9 der Satzung aus dem ordentlichen Vorstandsmitglied (dem Vorsitzenden) und dem stellvertretenden Vorstandsmitglied. Der Vorstand wird von der Mitgliederversammlung auf die Dauer von fünf Jahren gewählt. Das ordentliche Vorstandsmitglied (der Vorsitzende) muß ein Geschäftsführer der Firma sein, das stellvertretende Vorstandsmitglied muß dem Betriebsrat angehören.

Der Vorstand darf das Vermögen und seinen Ertrag nur verwenden, um den Vereinszweck zu erfüllen; er hat die Richtlinien aufzustellen, nach denen die Leistungen des Vereins gewährt werden (§ 10 der Satzung). Der Beirat hat beratende Funktion. Die Mitgliederversammlung schließlich besteht aus höchstens 15 Mitgliedern, die der Firma angehören müssen. Die Mitglieder werden vom Geschäftsführer der Firma nach Anhörung des Betriebsrates berufen. Bei der Berufung der Mitglieder sind Angehörige aller in der Firma tätigen Berufsgruppen zu berücksichtigen; mindestens ein Mitglied soll dem Betriebsrat angehören (§ 3 der Satzung). Über Einkünfte und Vermögen der Unterstützungskasse bestimmt § 14 der Satzung, daß die Einkünfte aus freiwilligen Zuwendungen der Firma oder von anderer Seite und aus den Erträgen des Vereinsvermögens bestehen. Der Verein erwirbt gegen die Firma auch dann keinen Rechtsanspruch auf die Gewährung solcher Zuwendungen, wenn die Firma sie eine längere Zeit oder regelmäßig gemacht haben sollte.

Die Firma D hat dem Verein in den Jahren 1951 bis 1957 Zuweisungen in Höhe von insgesamt 1,4 Mill. DM geleistet. Hiervon wurde ein Betrag von 1 Mill. DM der Firma als Darlehen überlassen, das bis zum Juni 1961 mit 5 % und ab 1. Juli 1961 mit 7 % verzinst wurde. Von dem Restbetrag wurde ein Grundstück mit einer Kantine erworben. Diese wurde an die Firma vermietet; die Miete betrug ab 1. Juni 1959 2.000,-- DM, ab 1. Juli 1972 3.000,-- DM und ab 1. Januar 1975 2.000,-- DM monatlich.

Die vorgenannten Einnahmen der Unterstützungskasse reichten ab 1964 nicht aus, um die Leistungen zu bestreiten. Die Firma



D gewährte daher Zuschüsse, die bis 1970 auf 130.979,10 DM jährlich anwuchsen. Im Jahre 1971 waren für die insgesamt 284 Versorgungsberechtigten Leistungen in Höhe von 244.118,-- DM aufzubringen. Außerdem erwuchsen der Unterstützungskasse Unkosten in Höhe von 2.104,51 DM. Die Einnahmen beliefen sich aus Miete und Zinsen auf 106.000,-- DM. Die Firma D gewährte für das Jahr 1971 keinen Zuschuß. Die für die Rentenleistungen fehlenden Mittel wurden jedoch zur Verfügung gestellt gegen Verrechnung mit der Darlehensschuld, die sich dadurch zum 31. Dezember 1971 auf 857.189,80 DM verringerte. Für das Jahr 1972 standen den Aufwendungen der Unterstützungskasse in Höhe von insgesamt 269.338,-- DM für Rentenleistungen und 2.432,66 DM an Unkosten nur Einnahmen in Höhe von 96.003,30 DM gegenüber. Die fehlenden Mittel wurden wiederum nicht durch einen Zuschuß aufgebracht; vielmehr stellte die Firma D den fehlenden Betrag von 175.199,30 DM unter Verrechnung mit ihrer Darlehensschuld zur Verfügung. Das Darlehen belief sich demgemäß am 31. Dezember 1972 noch auf 681.990,50 DM. Dazu kam als Vermögenswert der Unterstützungskasse weiterhin der Wert des Kantinengebäudes mit dazugehörigem Grundstück in Höhe von 417.500,- - DM.

Im Hinblick auf die Entwicklung der finanziellen Lage der Unterstützungskasse hat der Vorstand nach Anhörung des Beirats am 12. Februar 1973 eine Änderung des Leistungsplans beschlossen. Nach dem Leistungsplan vom 20. September 1952 betrug das Altersruhegeld für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit 1/2 % des durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommens dreier zusammenhängender Jahre der letzten zehn Jahre, deren Bestimmung den Berechtigten überlassen blieb. Der am 12. Februar 1973 beschlossene Leistungsplan sah für die Zeit ab 1. Januar 1973 folgende Leistungssätze vor:

"Bei einer Betriebszugehörigkeit	
bis zu 10 Jahren	DM 10,-- monatlich
von 11 - 20 Jahren	DM 15,-- "
von 21 - 30 Jahren	DM 25,-- "
von 31 - 40 Jahren u. darüber	DM 30,-- "

Außerdem wurden Unterstützungen an Hinterbliebene eingestellt.

Diese Änderung des Leistungsplans führte dazu, daß der Kläger anstelle von 168,-- DM ab 1. Januar 1973 nur noch 30,--DM monatlich erhielt. Mit der vorliegenden Klage hat er die Unterstützungskasse und - im ersten Rechtszug - auch die Firma S AG auf Zahlung des Differenzbetrages in Anspruch genommen. Er hat geltend gemacht, die beschlossene Änderung des Leistungsplans sei schon deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht beteiligt worden sei. Er hat bestritten, daß die wirtschaftliche Lage des Trägerunternehmens eine Kürzung der Leistungen in dem geschehenen Umfange notwendig gemacht habe. Die Unterstützungskasse habe auch nicht das Erforderliche getan, um von dem Trägerunternehmen die benötigten Mittel zu erhalten.

Unter Berücksichtigung einer im Berufungsrechtszug erfolgten Klageerweiterung hat der Kläger zuletzt für die Zeit von Januar 1973 bis August 1976 monatlich weitere 138,-- DM begehrt und beantragt,

den Beklagten zu 1) zu verurteilen, an ihn 6.072,-- DM zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei gewahrt worden, weil der Leistungsplan von dem paritätisch besetzten Vorstand aufgestellt werde. Die Unterstützungskasse sei zu der Änderung des Leistungsplans berechtigt gewesen, weil nach § 17 der Satzung die Leistungen freiwillig gewährt würden und jederzeit widerrufen werden könnten. Selbst wenn man die Maßnahme einer Billigkeitskontrolle unterwerfe, sei die Kürzung gerechtfertigt gewesen. Die wirtschaftliche Lage des Trägerunternehmens habe in der Zeit von 1971 bis 1975 nicht gestattet, die Unterstützungskasse mit Mitteln auszustatten oder Zuschüsse zu den laufenden Leistungen zu gewähren. Hierzu hat der beklagte Verein auf die finanzielle Lage der Firma S verwiesen. In den Jahren 1971, 1974 und 1975 sei kein Gewinn ausgewiesen worden. Ein im Jahre 1972 erzielter



- 6 -

Gewinn von 900.000,-- DM habe als Dividende an die West - deutsche Landesbank ausgeschüttet werden müssen. Im Jahre 1973 sei ein Verlust von etwa 6 Mill. DM eingetreten. Durch die Neuordnung der Leistungen sei es ab 1. Januar 1973 möglich, die Unterstützungen aus den Erträgnissen des noch vorhandenen Vermögens aufzubringen. Es könnten sogar in geringem Umfange Überschüsse erwirtschaftet werden, die das Vermögen wieder erhöhen. Ohne die getroffene Maßnahme wären die Mittel der Unterstützungskasse in wenigen Jahren erschöpft gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage gegen den Unterstützungsverein stattgegeben, die Klage gegen die Firma S dagegen abgewiesen. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger sein Klagebegehren nur noch gegen den Unterstützungsverein weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten zu 1) die Klage abgewiesen und die Anschlußberufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen im zweiten Rechtszug zuletzt gestellten Antrag weiter; der Beklagte beantragt die Zurückweisung des Rechtsmittels.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat die rechtlichen Voraussetzungen für die Kürzung der Versorgungsleistungen nicht in allen Punkten zutreffend beurteilt. Es hat demzufolge nicht alle entscheidungserheblichen Umstände festgestellt. Das erfordert eine Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

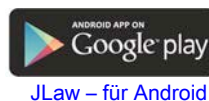
A.

I. Der Kläger verfolgt seit der Berufungsinstanz den Unterschiedsbetrag zwischen dem seit dem 1. Januar 1973 gekürzten und dem davor seit seiner Pensionierung gezahlten Altersruhegeld nur noch gegen die Unterstützungskasse. Damit hat er den

- 7 -



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



- 7 -

richtigen Verpflichteten in Anspruch genommen. Wenn ein Arbeitgeber Altersversorgung durch eine selbständige Unterstützungseinrichtung verspricht, muß der Arbeitnehmer seine Ansprüche grundsätzlich bei dieser und nicht beim Arbeitgeber geltend machen (BAG 21, 46 [49] = AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A 1 der Gründel]; BAG AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu 5 der Gründel]).

II. Der Beklagte hat vorgetragen, er sei nach Einlegung der Revision aufgelöst und im Vereinsregister gelöscht worden. Das Vermögen und die Verbindlichkeiten seien von der D

fabrik GmbH & Co. übernommen worden. Der Beklagte hat geltend gemacht, er sei daher nicht mehr passiv legitimiert.

Das ist nicht richtig. Eine juristische Person, die ohne Liquidation aufgelöst wird, gilt für schwebende Verpflichtungen und Prozesse als fortbestehend. Eine Unterbrechung des Verfahrens nach § 239 ZPO tritt - anders als bei einer Gesamtrechtsnachfolge - nicht ein (vgl. BGH LM Nr. 1 zu § 74 GmbHG; Stein-Jonas-Pohle, ZPO, 19. Aufl., § 50 Anm. V und § 239 Anm. I 4).

B.

I. Die Änderung des Leistungsplans durch den Beklagten bewirkte nicht ohne weiteres, daß dem Kläger ab 1. Januar 1973 nur noch verkürzte Versorgungsleistungen zustanden. Der Beklagte konnte vielmehr die Versorgungsleistungen nur widerrufen. Hierzu mußten ihm sachliche Gründe zur Seite stehen.

1. Die Parteien streiten darüber, ob die Kürzung der Versorgungsleistungen schon deshalb unwirksam ist, weil bei der Änderung des Leistungsplans das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nicht beachtet worden sei. Auf diese Frage kommt es jedoch nur im Zusammenhang mit der Begründetheit der Kürzungsmaßnahmen an.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Betriebsrat nur die aktive Belegschaft ver-



treten, er ist nicht legitimiert, in die Rechte der Betriebspensionäre gestaltend einzugreifen (so schon der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in BAG 3, 1 [6 ff.] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [zu I 3 der Gründe]; ferner der erkennende Senat in BAG 22, 252 [272] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu C III der Gründe]; Urteil vom 28. April 1977 - 3 AZR 300/76 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu I 3a der Gründe]; Urteil vom 18. Mai 1977 - 3 AZR 371/76 - [demnächst] AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu I der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). In der letztgenannten Entscheidung ist näher ausgeführt worden, daß die Änderung betrieblicher Versorgungsordnungen durch Betriebsvereinbarung nur die Versorgungsanwartschaften der aktiven Arbeitnehmer betreffen kann, daß aber bereits entstandene Versorgungsansprüche nicht zur Disposition der Betriebspartner stehen.

Das alles gilt auch dann, wenn eine Sozialeinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 8 zu BetrVG die Versorgungsleistungen erbringt und bei ihr der Betriebsrat bei der Aufstellung des Leistungsplans mitwirkt. Dabei spielt es keine Rolle, wie die Mitbestimmung ausgestaltet ist, ob also die Leistungspläne zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden oder ob der Betriebsrat in den Organen der Sozialeinrichtung so beteiligt ist, daß die Mitwirkung des Betriebsrats im Sinne des § 87 BetrVG gewahrt ist. In jedem Falle können bereits entstandene Versorgungsansprüche nur im Rahmen der Widerrufsmöglichkeiten gekürzt oder entzogen werden.

2. Zur Begründung des Widerrufsrechts für Versorgungsleistungen, die eine Unterstützungskasse erbringt, gilt folgendes:

a) Die Grundlage für die Rechtsbeziehungen zwischen dem Versorgungsempfänger und der Unterstützungskasse liegt in der Zusage des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer, durch eine selbständige Versorgungseinrichtung Leistungen der betrieblichen



- 9 -

Altersversorgung zu erbringen. Ihrem Inhalt nach ist eine solche Zusage in der Regel darauf gerichtet, daß die Versorgungseinrichtung Versorgungsleistungen gewähren werde, wenn ihre Satzung und ihre Versorgungsrichtlinien dies zulassen. Wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen nicht erfüllt, von denen nach Satzung und Versorgungsrichtlinien die Leistungen abhängen, muß er sich damit zufriedengeben (BAG 22, 92 [95] = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL [zu I 1 der Gründe]).

Die Leistungspflicht der Kasse gegenüber den Arbeitnehmern und Pensionären kann dabei entweder nach § 328 Abs. 1 BGB durch einen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Kasse begründet oder in einem die Arbeitnehmer entsprechend § 328 Abs. 1 BGB begünstigenden Satzungsbestandteil zu sehen sein. Schließlich kann die Versorgungseinrichtung auch an einen von ihr geschaffenen oder geduldeten Vertrauenstatbestand gebunden sein (vgl. BAG 21, 46 [50 f.] = AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B I der Gründe]; BAG 22, 189 [191 f.] = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu 1 der Gründe]; BAG 25, 194 [198] = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu B I 1 a der Gründe]).

b) Satzungen und Versorgungspläne von Unterstützungskassen sehen allgemein vor, daß die Leistungen freiwillig und mit der Möglichkeit jederzeitigen Widerrufs gewährt werden, daß auf die Leistungen kein Rechtsanspruch bestehe und auch durch wiederholte oder regelmäßige Zuwendungen nicht begründet werden könne (vgl. für den vorliegenden Fall § 17 der Satzung des Beklagten). Diese Klauseln dienen dem Zweck, die Unterstützungskassen von der Versicherungsaufsicht auszunehmen (§ 1 Abs. 2 VAG); sie sollen ferner die Voraussetzungen für steuerliche Vorteile, z.B. die Befreiung von der Körperschaftsteuer, begründen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 3 des Körperschaftsteuergesetzes in der Fassung des Körperschaftsteuerreformgesetzes vom 31. August 1976 [BGBl. I, 2597]).

- 10 -



(1) Der Vorbehalt der Freiwilligkeit und der Ausschluß des Rechtsanspruchs können wegen der besonderen Bedeutung des Vertrauensschutzes im Bereich der betrieblichen Altersversorgung jedoch nur bedeuten, daß der Kasse ein Widerrufsrecht zusteht, 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]; Urteil vom 28. April 1977 - 3 AZR 300/76 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu I 2 a der Gründe]). Die erstgenannte Entscheidung hat zu der genannten Frage weitgehend Zustimmung gefunden (vgl. Sieg, SAE 1974, 41 f. [zu 4], der allerdings im Anschluß an Canaris [Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht 1971, S. 399 f.] meint, der Widerruf sei schon dann berechtigt, wenn er nicht willkürlich oder offensichtlich unsachlich sei; ferner Söllner, AR-Blattei, Ruhegeldeinrichtung, Entscheidungen 22, 23; Förster-Rühmann, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu 3 c]). Gumpert (BetrAV 1974, 139 [143 zu II 3 a]) hat die Auswirkungen dargestellt, die sich bei Anerkennung des Vorbehalts der Freiwilligkeit und des Ausschlusses des Rechtsanspruchs ergäben: "Man muß sich dabei vergegenwärtigen, daß es im ganzen Wirtschaftsleben sonst keinen Typus von Austauschverhältnissen gibt, in dem es grundsätzlich der einen Partei überlassen bleibt, ob sie nach Erhalt der Leistung der anderen Partei ihre Gegenleistung zu einem wichtigen Teil erbringen will oder nicht. Überdies würde ein solches Schuldverhältnis noch unter die rechtliche Verbindlichkeit der Schenkung zurücksinken, die ja nur bei grobem Undank widerrufen werden kann." Gleichwohl will Gumpert Folgerungen hieraus nur für die Direktzusagen ziehen; im Verhältnis zu Unterstützungskassen müsse der Ausschluß des Rechtsanspruchs beachtet werden; nur der Arbeitgeber könne unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sein einzutreten, wenn die Unterstützungskasse nicht leiste.

(2) Der Senat hält an der Rechtsansicht fest, die er in den vorbezeichneten Entscheidungen zur Bedeutung der Vorbehalte vertreten und näher begründet hat. Er sieht seine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Ansicht insbesondere durch die Wertentscheidungen unterstützt, die der Gesetzgeber in dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zum Ausdruck gebracht hat. Für die Zeit bis zum Beginn der Versorgungsleistungen hat er den Ausschluß des Rechtsanspruchs respektiert. Anstelle der für die anderen Versorgungsformen bestimmten Unverfallbarkeit ist in § 1 Abs. 4 und § 2 Abs. 4 BetrAVG eine der Unverfallbarkeit im Ergebnis entsprechende Gleichstellung mit den bis zum Versorgungsfall im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmern eingeführt worden (vgl. auch die Begründung hierzu in BT-Drucksache 7/1281 S. 24). Die Empfänger von Versorgungsleistungen, die von einer Unterstützungskasse bezahlt werden, sind durch § 7 BetrAVG ebenso geschützt worden wie die Pensionäre, die bei Direktzusagen oder Direktversicherungen von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers abhängen. Diese gesetzliche Regelung gründet sich auf die in der Rechtsprechung vertretene Ansicht, daß der Vorbehalt der Freiwilligkeit und der Ausschluß des Rechtsanspruchs nicht schon dazu führen können, die Versorgungsleistungen einzustellen oder zu kürzen. Von der Ansicht her, der Ausschluß des Rechtsanspruchs müsse beachtet werden und berechtige, die Leistungen ohne sachlichen Grund einzustellen, könnte ein Insolvenzfall bei den Unterstützungskassen gar nicht eintreten. Von der hier abgelehnten Auffassung her besteht auch ein nicht auflösbarer Widerspruch zu der gesetzlichen Regelung des § 7 BetrAVG, die für den Sicherungsfall der wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers (Trägerunternehmens) verlangt, daß die Kürzung oder Einstellung von Versorgungsleistungen für zulässig erklärt sein muß. Deshalb überzeugt es auch nicht, wenn Gumpert (BB 1977, 1203 [1204 zu 2 a.E.]) meint, erst vom Zeitpunkt der Insolvenz an hätten die Leistungsempfänger einen Leistungsanspruch, der sich aber gegen den Pensionssicherungsverein richte.

3.a) Als sachlichen Grund für die Kürzung der Versorgungsleistungen hat der Beklagte seine Vermögens- und Ertragslage angeführt. Schon seit 1964 reichten die Einnahmen nicht aus,

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

um die Leistungen zu bestreiten. Seit 1971 gewähre das Trägerunternehmen keine Zuschüsse mehr, um den Leistungsbedarf zu decken. Deshalb habe der Beklagte in den Jahren 1971 und 1972 aus seinem Vermögen einen Betrag von 319.000,-- DM einsetzen müssen. Bei Fortsetzung dieser Entwicklung wäre das Vermögen in wenigen Jahren aufgezehrt gewesen.

b) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß das mangelnde wirtschaftliche Leistungsvermögen einen sachlichen Grund für den Widerruf abgeben kann. Es hat weiter zutreffend angenommen, daß es aber nicht auf die Lage bei der Kasse allein ankommt, sondern wesentlich die Verhältnisse beim Arbeitgeber (Trägerunternehmen) sind. Die Vermögenslosigkeit der Unterstützungseinrichtung für sich reicht nicht aus, um die Versorgungsleistungen zu mindern oder einzustellen. Eine Unterstützungskasse, die die vom Arbeitgeber versprochene Altersversorgung leisten soll, ist ungeachtet ihrer rechtlichen Selbständigkeit in ihrer Existenz wie in der Durchführung ihrer Aufgaben von dem Trägerunternehmen abhängig. Der Arbeitgeber muß deshalb dafür sorgen, daß der Unterstützungseinrichtung die Mittel zur Verfügung stehen, die sie benötigt, um die Versorgungsleistungen zu erbringen (BAG 25, 194 [201 f.] = AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu B II 3 a der Gründe]; Urteil vom 28. April 1977 - 3 AZR 300/76 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu I 2 a der Gründe]; vgl. auch BAG 25, 362 [368 f.] = AP Nr. 162 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 4 der Gründe]).

Dieser wirtschaftlichen Abhängigkeit der Unterstützungskassen hat der Gesetzgeber bei der Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung Rechnung getragen. Nach § 7 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 BetrAVG setzt der Insolvenzschutz bei Ausbleiben der Versorgung durch eine Unterstützungskasse dann ein, wenn einer der Sicherungsfälle bei dem Arbeitgeber eingetreten ist, der die Zuwendungen leistet. Insbesondere für den auch bei der Unterstützungskasse vorgesehenen Fall, daß wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers die Versorgungsleistungen gekürzt oder eingestellt werden (§ 7 Abs. 1 Satz 3



Nr. 5 BetrAVG), kann nur darauf abgestellt werden, ob das Trägerunternehmen, das die Unterstützungskasse durch Zuwendungen leistungsfähig erhalten muß, seinen Verpflichtungen nicht nachkommen kann. Der Gesetzgeber hat danach nicht als möglich angesehen, daß die Unterstützungskasse selbst notleidend werden könnte, ohne daß dies aus der Lage des Trägerunternehmens heraus begründet wäre. Das wird auch von Paulsdorff (in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 7 Anm. 13) zugegeben, wenn auch bedauert. Er spricht von einer undifferenzierten Einbeziehung der Unterstützungskassen in die Insolvenzsicherung. Durch die getroffene Regelung werde deutlich, daß der Gesetzgeber die Unterstützungskasse als eine Institution des Trägerunternehmens ansehe, deren sich der Arbeitgeber bei der Verwirklichung seiner sozialwirtschaftlichen Vorstellungen bediene.

Damit ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebilligt worden, die schon für die Zeit vor Inkrafttreten des § 7 BetrAVG angenommen hat, der Arbeitgeber, der Versorgungsleistungen durch eine Unterstützungskasse erbringt, müsse im Rahmen seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit dafür einstehen, daß die Versorgungsleistungen gewährt werden. Dabei steht ihm, wie die Rechtsprechung anerkannt hat, frei, wie er dies verwirklicht. Er kann entweder die Zuwendungen so bemessen, daß die Erträge aus dem Vermögen der Unterstützungskasse allein ausreichen, um den Versorgungsaufwand zu tragen; so war vorliegend die Lage beim Beklagten bis zum Jahre 1963. Denkbar ist ferner, daß der Arbeitgeber Aufwendungen, die nicht aus den Erträgen bestritten werden können, durch Zuschüsse deckt, wie es hier von 1964 bis 1970 geschehen ist. Der Arbeitgeber kann die Leistungen auch ganz oder teilweise anstelle der Unterstützungskasse übernehmen.

c) Gegenüber der Annahme, der Arbeitgeber sei verpflichtet, die Unterstützungskasse auf einem der genannten Wege mit den erforderlichen Mitteln auszustatten, ist eingewandt worden,

damit werde von der Unterstützungskasse Unmögliches verlangt; sie habe keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf bestimmte Zuwendungen (Söllner, AR-Blattei, Ruhegeldeinrichtung, Anmerkung zu Entscheidung 22/23 [zu 2]).

Das Fehlen einer Verbindlichkeit ist anzuerkennen, soweit es sich um allgemeine Zuwendungen handelt, wie sie früher im Zuwendungsgesetz und jetzt in § 4 d des Einkommensteuergesetzes angesprochen sind. Insoweit ist der Arbeitgeber in der Tat nicht zu bestimmten Leistungen verpflichtet. Das macht das Wesen der Unterstützungskassen mit aus, die kein nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnetes Deckungskapital aufweisen müssen (vgl. Höhne bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, Bd. I, § 1 Anm. 388). Anders verhält es sich mit der Frage, ob der Unterstützungskasse auch insoweit keine Forderungen gegen das Trägerunternehmen zustehen, wie sie diese zur Erfüllung bereits entstandener Pensionsverpflichtungen benötigt. Geht man davon aus, daß die Unterstützungskasse für den Arbeitgeber dessen Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag, nämlich das Ruhegeld für die erbrachte Betriebstreue, erbringt, so führt das dazu, daß die Unterstützungskasse damit ein Geschäft des Trägerunternehmens besorgt und auftragsähnliche Beziehungen zwischen der Kasse und dem Trägerunternehmen bestehen. Rechtsgrundlage für die Gewährung der erforderlichen Mittel ist dann § 670 BGB, der bestimmt, daß der Auftraggeber zum Ersatz der Aufwendungen verpflichtet ist, die der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrages macht. Für den steuerlichen Bereich ist die Verbindlichkeit längst anerkannt. Die entsprechenden Aufwendungen werden als Betriebsschuld bewertungsrechtlich berücksichtigt. Der Bundesfinanzhof (BB 1966, 154 f.) spricht von einer "rechtsähnlichen Verpflichtung", wenn eine rechtsfähige Versorgungskasse durch Zuwendungen des Unternehmens in den Stand gesetzt wird, die Renten auszu zahlen; die Unterstützungskasse sei alsdann tatsächlich "der verlängerte Arm des Arbeitgebers". Wörtlich heißt es in der angeführten Entscheidung: "Bedient sich somit ein



Unternehmen zur Gewährung von Ruhegeldern an seine Arbeitnehmer und deren Angehörige derart einer rechtsfähigen Unterstützungskasse, daß es durch Zuwendungen das Kassenvermögen der Unterstützungskasse immer wieder auffüllt, so ist das Unternehmen bei der Einheitsbewertung des Betriebsvermögens zum Abzug dieser Last grundsätzlich auch dann berechtigt, wenn es der Kasse gegenüber keine rechtliche Verpflichtung eingegangen ist, aber nach den Umständen eine rechtsähnliche tatsächliche Verpflichtung vorliegt."

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Berechtigung des Widerrufs von der vorstehenden rechtlichen Grundlage her beurteilt. Dabei hat es jedoch zu Unrecht angenommen, daß die Kürzung der Leistungen billigem Ermessen entsprochen hat.

1. Aus dem unstreitigen Zahlenwerk ergibt sich, daß die Erträge des Vermögens des Beklagten nicht ausreichten, um die Versorgungsleistungen zu bestreiten. Von 1964 bis 1970 stellte das Trägerunternehmen die jeweils fehlenden Mittel zur Verfügung.

In den Jahren 1971 und 1972 erhielt der Beklagte keinerlei Mittel mehr von dem Trägerunternehmen. Er hat in diesen Jahren, um die Leistungen aufzubringen, 319.000,-- DM aus seinem Vermögen von 1.4 Mill. DM eingesetzt. Das ist geschehen durch entsprechende Tilgung des dem Trägerunternehmen gewährten Darlehens. Zum Rückgriff auf das Vermögen war der Beklagte nach § 15 Abs. 2 der Satzung befugt. Er konnte, wenn er nach 1972 weiterhin sein Vermögen für die Leistungen verwendete, ohne Änderung des Leistungsplans die Ansprüche der Pensionäre noch etwa vier bis fünf Jahre erfüllen. Dann wären die Mittel allerdings völlig erschöpft gewesen. Deshalb war es durchaus sachgerecht, zu prüfen, ob die wirtschaftliche Situation es nicht gebot, anstelle der nur kurzfristig noch zu gewährenden ursprünglichen Leistungen für die vorhandenen Versorgungsberechtigten verminderte Leistungen auf längere Dauer und für einen größeren Personenkreis vorzusehen.



Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist in mehrfacher Hinsicht von Rechtsfehlern beeinflusst.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat im Tatbestand ausgeführt, die Firma D sei als Werk von der S übernommen worden. Das steht jedoch mit dem Sachvortrag der Parteien, auf den das Landesarbeitsgericht Bezug genommen hat, in Widerspruch. Der Kläger hat in seiner Berufungserwiderung vom 20. November 1975 (Bl. 103) vorgetragen, die Firma D GmbH & Co. KG sei als wirtschaftlich selbständiges

Unternehmen bestehen geblieben. Die Firma S AG habe mit der D -Altersfürsorge nichts zu tun. Der Beklagte hat dem Vortrag nicht widersprochen. Deshalb durfte das Landesarbeitsgericht nicht die Firma S AG als Trägerunternehmen ansehen und deren wirtschaftliche Lage allein berücksichtigen. Es kam zunächst darauf an, wie sich die wirtschaftliche Lage bei der Firma D GmbH & Co. KG darstellte. Diese Klärung wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

(2) Sollte sich ergeben, daß die wirtschaftliche Lage der Firma D es nicht zuließ, daß der Beklagten Mittel zugewendet wurden, so kann doch eine Rolle spielen, wie sich die Situation der Firma S AG darstellte. Dieses Unternehmen hat ersichtlich im Jahre 1970 alle Geschäftsanteile der Firma D übernommen. Die Firma D war danach ein 100 %iges Tochterunternehmen der S AG. Die danach bestehende konzernmäßige Verflechtung kann dazu geführt haben, daß die Geschäftsergebnisse der Firma D durch Maßnahmen der Muttergesellschaft beeinflußt waren. Diese Abhängigkeit kann dazu führen, daß die Firma S AG für die Verpflichtungen des eigentlichen Trägerunternehmens eintreten muß. Dabei wird eine Rolle spielen, daß die S AG durch Aushang vom 20. September 1971 den Betriebsangehörigen der D KG mitgeteilt hat, daß nach wie vor der bisherige Rentensatz bezahlt werde und an diesen Sätzen sich generell nichts ändern werde. Gerüchte darüber, daß ab 1. Oktober 1971 nur noch 25,-- DM je Monat bezahlt würden, seien falsche Angaben, die der damalige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende verbreitet habe; diesem sei deshalb auch fristlos gekündigt worden (vgl. Bl. 128 VorA; zur Haftung für Versorgungsversprechen im Verhältnis zwischen Konzerngesellschaftern vgl. auch die Entscheidung BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Konzern [zu II 2 und II 4 der Gründe]).

b) Soweit dem Berufungsgericht Geschäftsergebnisse des Trägerunternehmens oder der S AG unterbreitet werden, die über die wirtschaftliche Lage Aufschluß geben



- 18 -

sollen, wird das Landesarbeitsgericht sich nicht - wie bisher - mit den bloßen Ergebnissen begnügen dürfen. Für den Widerruf von Versorgungsleistungen, die auf Direktzusagen beruhen, hat der Senat gefordert, daß nicht allein von den Pensionären Opfer verlangt werden, sondern daß auch die aktiven Arbeitnehmer und die Gesellschafter sowie die Organe des Unternehmens zur Wiedergesundung des Unternehmens beitragen (BAG 24, 63 [70 ff.] = AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III der Gründe]; BAG AP Nr. 157 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II und III der Gründe]; BAG AP Nr. 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III der Gründe]; Urteil vom 18. Mai 1977 - 3 AZR 371/76 - [demnächst] AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 1 der Gründe]; das Urteil ist zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Für die Frage, ob der Arbeitgeber außerstande ist, der von ihm getragenen Unterstützungskasse Mittel für die Aufrechterhaltung der Leistungen zuzuwenden, müssen die gleichen Maßstäbe gelten. Sie erfordern ein näheres Eingehen auf die wirtschaftliche Lage, insbesondere auch insoweit, als eine Prognose darüber angestellt werden muß, ob dem Trägerunternehmen oder der S AG es auf Dauer unmöglich sein würde, die Unterstützungskasse mit den erforderlichen Mitteln zu versehen.

Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht, was die Firma S AG angeht, keine Begründung dafür gegeben, weshalb es im Jahre 1972 nicht möglich gewesen sei, der Unterstützungskasse Zuschüsse zu gewähren. Ebenso fehlt eine Auseinandersetzung mit der Frage, weshalb die Ertragnisse des Trägerunternehmens oder seiner Muttergesellschaft zwar eine teilweise Tilgung des Darlehens ermöglichten, um mit dem zurückgezahlten Betrag die Unterstützungsleistung zu bestreiten, andererseits aber dieser Betrag nicht als Zuschuß zur Verfügung gestellt werden konnte.

c) Wenn die noch anzustellenden Ermittlungen ergeben, daß eine Kürzung der Versorgungsleistungen erforderlich war und insoweit auch nicht nur vorübergehende Maßnahmen ausreichend blieben, konnten und mußten auch die künftigen Versorgungs-

- 19 -



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



lasten für die umfassende Neugestaltung berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang gewinnt die Frage Bedeutung, ob die von dem Beklagten beschlossene Neugestaltung des Leistungsplans gegenüber den noch aktiven Arbeitnehmern verbindlich war. Insoweit ergibt sich, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen hat, daß keine Bedenken aus einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Ausgestaltung der Beklagten als Versorgungseinrichtung aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bestehen.

Die Aufstellung des Leistungsplans gehört, sei es unter dem Begriff der Ausgestaltung oder der Form, zu den mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen (Galperin-Löwisch, BetrVG, Bd. II, 5. Aufl., § 87 Anm. 184 und 185; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 87 Anm. 47 b; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 255). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann bei Sozialeinrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit dadurch institutionalisiert werden, daß Arbeitgeber und Betriebsrat gleichberechtigt in den Entscheidungsgremien der juristischen Person vertreten sind (vgl. Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 196; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 87 Anm. 48; Dietz-Richardi, BetrVG, § 87 Anm. 251; Auffarth, DB 1962, 672 [673]; Hilger, Festschrift für Sitzler, S. 153 [161 f.]). Eine solche gleichberechtigte Mitwirkung des Betriebsrats sah die Satzung des Beklagten vor. Der Vorstand, der nach § 10 der Satzung die Leistungsrichtlinien aufzustellen hat, besteht aus einem Geschäftsführer der Firma und einem Mitglied des Betriebsrats. Diese Mitbestimmung beruht allerdings nicht auf einer Betriebsvereinbarung. Eine solche Einführung der Mitbestimmung wird für notwendig gehalten, weil dem Betriebsrat die Art seiner Beteiligung nicht aufgezwungen werden dürfe (Dietz-Richardi, aaO; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO; ferner Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Bd. 3, S. 406 Fußnote 66; Siebert, BB 1953, 833 [836] zu II 3; Promberger, DB 1970, 1434 [1439] zu II 3 b). Wenn dieser Weg zur Beteiligung des Betriebsrats im vorliegenden Falle nicht beachtet wurde, so führt das jedoch nicht zur Unwirksamkeit der satzungsmäßig beschlossenen



Richtlinien. Der Betriebsrat hat es über einen Zeitraum von 20 Jahren hingenommen, daß er - wie geschehen - an der Verwaltung der Sozialeinrichtung beteiligt wurde. Auch die erstmalige Aufstellung des Leistungsplans, auf dem die Versorgungsansprüche seit Einrichtung der Kasse abgewickelt wurden, ist mit der durch die Satzung geschaffenen Beteiligung des Betriebsrats erfolgt. Unter diesen Umständen kann eine etwaige Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der Einführung der Beteiligung in der Sozialeinrichtung nur in der Weise geltend gemacht werden, daß der Betriebsrat sein Mitglied aus dem Vorstand abzieht und seine weitere Mitwirkung davon abhängig macht, daß die bisherige Mitwirkung durch eine Betriebsvereinbarung gestaltet wird.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

 Dr. Wagner Dr. Paetsch

