

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; BetrAVG §§ 2, 7 Abs. 2;
BetrVG 1972 §§ 75, 76 Abs. 5

Leitsätze:

1. Liegen die Voraussetzungen vor, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt: Urteil vom 18. Mai 1977 - 3 AZR 371/76 - [demnächst] AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) den Widerruf von Versorgungszusagen rechtfertigen, so können sich die erforderlichen Kürzungsmaßnahmen auch auf die Versorgungsanwartschaften der noch aktiven Belegschaft erstrecken.
2. Wie für die Pensionen gilt auch für die Anwartschaften, daß nur der mildeste Eingriff zulässig ist, der zur Rettung des Unternehmens unerlässlich erscheint.
3. Die mildeste Form der Kürzung von Versorgungsanwartschaften besteht regelmäßig darin, lediglich den erreichten Teilwert (§ 2 BetrAVG) aufrechtzuerhalten, hingegen auf Zeit oder für dauernd die Steigerungsbeiträge auszuschließen, die der Arbeitnehmer im Laufe des weiteren Arbeitsverhältnisses erwarten durfte. Zu einer Umstrukturierung oder Nivellierung eines Versorgungssystems darf der Widerruf wegen einer wirtschaftlichen Notlage nicht benutzt werden.
4. Vor einer Kürzung von Pensionen und unverfallbaren Pensionsanwartschaften wegen Liquiditätsschwierigkeiten muß der Arbeitgeber den Pensions-Sicherungs-Verein einschalten.
5. Eine Betriebsvereinbarung kann nicht in Versorgungsanwartschaften eingreifen, die die berechtigten Arbeitnehmer aufgrund einer individuellen Zusage erworben haben.

Aktenzeichen: 3 AZR 732/76

Urteil des BAG vom 24. November 1977 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



3 AZR 732/76

1o Sa 6/76 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
24. November 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Vermerk:

Urteilstenor berichtigt
durch Beschluß vom
10. 2. 1981
Kassel, den 13. 2. 1981
gez. Richter, Oberamtsrat
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

pp.

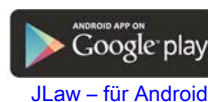
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Gnade für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Juni 1976 - 1o Sa 6/76-aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Anschlußberufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 7. November 1975 - 5. Ca 52/75 - wird zurückgewiesen.
3. Im übrigen wird die Sache 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:

Die Beklagte stellt Baumaschinen her. Sie beschäftigte Ende 1974 rund 500 Arbeitnehmer. Der Kläger ist seit 1960 bei ihr als Ingenieur beschäftigt. Er verdient zur Zeit 3.900,-- DM.

Die Beklagte gewährte ihren Mitarbeitern Ruhegehälter aufgrund einer Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 (abgekürzt RO). Die Höhe der Betriebsrenten richtete sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem ruhegehaltsfähigen Einkommen. § 16 der Ruhegeldordnung enthielt folgenden Widerrufsvorbehalt:

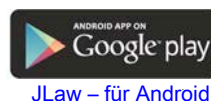
- "(1) Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn
- a) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann oder
 - b) - d)
- (2) Im übrigen behält sich die Firma vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei der Erteilung der Ruhegeldzusage maßgeblichen Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann."

Dem Kläger wurde mit Schreiben vom 1. April 1963 eine besondere Versorgungszusage erteilt. Danach sollten sich zwar die

- 3 -



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



- 3 -

Einzelheiten seiner Betriebsrente nach der Ruhegeldordnung richten, der Grundbetrag, die Steigerungssätze und der Höchstbetrag wurden jedoch jeweils verdoppelt.

Die Beklagte nahm in ihrer Bilanz Pensionsrückstellungen vor, deren Höhe streitig ist. Am 31. Dezember 1973 bezogen insgesamt 61 Personen betriebliche Ruhegehälter in unterschiedlicher Höhe. Hierfür wendete die Beklagte jährlich insgesamt ca. 115.000,-- DM bis 130.000,-- DM auf.

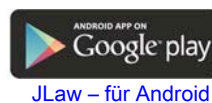
In den Jahren 1973 und 1974 waren die Geschäftsergebnisse der Beklagten sehr ungünstig. Das Geschäftsjahr 1973 schloß mit einem Verlust von 2,95 Mill. DM; für das Jahr 1974 errechnete die Beklagte einen Verlust von 12,6 Mill. DM. Dadurch wurde nicht nur das Gesellschaftskapital in Höhe von ursprünglich 6 Mill. DM aufgezehrt, sondern darüber hinaus eine Überschuldung von 2 - 3 Mill. DM verursacht. Ende 1974 mußte die Beklagte nach ihrer Finanzplanung für das Jahr 1975 mit erheblichen Liquiditätslücken rechnen, die ab April 1975 5 Mill. DM und bis Dezember 1975 5,5 Mill. DM erreichten. Diese Entwicklung hatte verschiedene Ursachen. Sie beruhte zum einen auf der im Jahre 1973 beginnenden Verschlechterung der Konjunktur auf dem Bausektor. Hinzu kamen eine Reihe unternehmerischer Entscheidungen, die sich später als Fehlschläge erwiesen.

Die Beklagte ergriff zur Verbesserung ihrer Ertragslage in den Jahren 1973 und 1974 verschiedene Maßnahmen. So wurde der Personalbestand von 767 bei Jahresende 1972 auf 486 bei Jahresende 1974 verringert. Die Geschäftsführerbezüge wurden drastisch gekürzt und die Gesellschafter schon im Jahre 1974 zu Kapitalzuschüssen in Höhe von 6 Mill. DM veranlaßt. Dies alles konnte jedoch die für das Jahr 1975 erwartete Finanzierungslücke nicht beseitigen. Vielmehr war darüber hinaus unerläßlich, daß die Gesellschafter weitere 2,5 Mill. DM aufbrachten und die Banken ihre Kreditgrenze um den gleichen Betrag erhöhten.

- 4 -



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



- 4 -

Am 11. Dezember 1974 schloß die Beklagte mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, um die Versorgungslast zu verringern. Die Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 wurde aufgehoben, und alle Versorgungsanwartschaften und -ansprüche wurden ausgeschlossen. Statt dessen verpflichtete sich die Beklagte, an eine "E -Belegschaftshilfs e.V." 880.000,-- DM zu zahlen, so daß sich das Vermögen dieser bereits bestehenden Unterstützungskasse auf 1 Mill. DM erhöhte. Am gleichen Tage wurde mit der genannten Unterstützungskasse vereinbart, daß diese die Beklagte von etwaigen Versorgungsansprüchen der Belegschaft freistellen muß. Die Unterstützungskasse sollte allen Arbeitnehmern der Beklagten Betriebsrenten zahlen, und zwar nach einem Leistungsplan, der ausschließlich auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit und nicht auf die Höhe der ruhegeldfähigen Bezüge abstellte und die Leistungen auf monatlich höchstens 250,-- DM begrenzte. Der ursprünglich zugestandene Rechtsanspruch wurde ausgeschlossen. Mit Schreiben vom 18. Dezember 1974, das dem Kläger am 16. Januar 1975 zuging, wies die Beklagte den Kläger auf die neue Betriebsvereinbarung hin und forderte ihn gleichzeitig auf, eine beigefügte Verzicht- und Zustimmungserklärung zu unterschreiben. Das lehnte der Kläger ab. Vorsorglich widerrief die Beklagte ihre Versorgungszusagen im Laufe des vorliegenden Rechtsstreits am 5. November 1975.

Der Kläger wehrt sich gegen die Kürzung seiner Versorgungsanwartschaft. Er ist der Ansicht, ihm sei eine individuelle Versorgungszusage erteilt worden, die durch eine Betriebsvereinbarung nicht geschmälert werden könne. Ein wirksamer Widerruf der Beklagten fehle. Deren wirtschaftliche Schwierigkeiten seien kein ausreichender Grund, seine Versorgungsanwartschaft so einschneidend zu kürzen. Im Alter von 55 Jahren könne er heute keine vergleichbare Anwartschaft mehr erwerben. Sein Opfer wäre für die Beklagte auch keine nennenswerte Hilfe. Im übrigen habe die Beklagte ihre Schwierigkeiten inzwischen überwunden.

- 5 -



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



- 5 -

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Ruhegeldansprüche des Klägers aufgrund der Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 in der Fassung vom 1. Mai 1967 sowie aufgrund der besonderen Versorgungszusage vom 1. April 1963 fortbestehen und die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 unwirksam ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei durch die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 und des späteren Widerrufs wirksam gekürzt worden. Diese Maßnahme sei nach dem Vorbehalt in § 16 Abs. 1 Buchst. a RO berechtigt und zur Rettung des Unternehmens unerlässlich gewesen. Anfang 1975 hätte ein Konkursantrag wegen Zahlungsunfähigkeit gestellt werden müssen, wenn nicht die Gesellschafter und die Banken mindestens 5 Mill. DM aufgebracht hätten. Dies sei jedoch davon abhängig gemacht worden, daß die betriebliche Ruhegeldordnung und die entsprechenden Versorgungsleistungen widerrufen werden. Das sei auch nicht unbillig gewesen, nachdem alle Beteiligten erhebliche Opfer gebracht hätten und die betrieblichen Versorgungsleistungen nicht vollkommen gestrichen, sondern in gekürzter Form von einer Unterstützungskasse weitergezahlt werden sollten. Die Einsparung der jährlichen Versorgungsleistungen in Höhe von 115.000,-- DM bis 130.000,-- DM habe zwar die Finanzierungslücke nicht wesentlich verringern können, es sei aber die dauernde Belastung zu berücksichtigen, die mit dem Versorgungswerk verbunden gewesen wäre. Trotz der Zahlung von 880.000,-- DM an die Unterstützungskasse habe die Auflösung von Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung zu einer Ergebnisverbesserung von ca. 2 Mill. DM geführt. Das sei für die weitere Kreditgewährung entscheidend gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage nur teilweise entsprochen; die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei nur insoweit erhalten geblieben, als sie bei Erlaß der Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 bereits erworben war;

- 6 -



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



- 6 -

hingegen sei ein weiteres Anwachsen der Anwartschaft von der Beklagten wirksam ausgeschlossen worden. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten bleib erfolglos. Hingegen erreichte der Kläger mit seiner unselbständigen Anschlußberufung, daß das Landesarbeitsgericht seinem Feststellungsantrag in vollem Umfang entsprach.

Mit ihrer Revision wehrt sich die Beklagte weiterhin gegen den Klageanspruch, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die wirtschaftliche Notlage der Beklagten hat den Senat schon in seinem Urteil vom 18. Mai 1977 (3 AZR 371/76 - [demnächst] AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]) beschäftigt, und zwar aus Anlaß der Kürzung von Pensionen. Auch die vorliegend umstrittene Kürzung von Versorgungsanwartschaften läßt sich noch nicht abschließend beurteilen. Wie in dem bereits entschiedenen Fall sind weitere tatsächliche Feststellungen erforderlich.

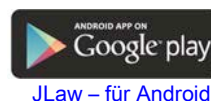
I. Die Beklagte kann sich dem Kläger gegenüber nicht auf die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 stützen, die die Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1961 aufhob und sowohl die aktiven Arbeitnehmer als auch die Pensionäre auf die gekürzten Leistungen der E -Belegschaftshilfe verwies.

Allerdings sind Versorgungsanwartschaften nicht von vornherein der Regelung durch die Betriebspartner entzogen. Betriebsvereinbarungen können im Rahmen der Billigkeit generelle betriebliche Ruhegeldregelungen ändern, und zwar auch zuungunsten der noch aktiven Arbeitnehmer, die über eine Versorgungsanwartschaft verfügen (BAG 22, 252 [258 ff.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter B der Gründe]; vgl. auch BAG 23, 257 [270 f.] = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG 1952 [zu III der Gründe]). Das gilt jedoch

- 7 -



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



- 7 -

nur für die Ablösung kollektiver Regelungen, also für Gesamtzusagen und Betriebsvereinbarungen. Hingegen begründen individuelle Versorgungszusagen einen Besitzstand, den Kollektivverträge nicht schmälern können. Beim Zusammentreffen einzelvertraglicher und kollektivvertraglicher Regelungen gilt das Günstigkeitsprinzip. Das bedeutet, daß die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 günstigere individuelle Versorgungszusagen weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft ausschließen konnte (vgl. Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., Bd. I, S. 97 f., 103; Dieterich, AR-Blattei "Ruhegeld (-gehalt)" unter E II 1 d; ausführlich Wiedemann - Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rdz. 321).

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 1. April 1963 eine individuelle Versorgungszusage erteilt hat. Das persönlich gehaltene Schreiben bezog sich zwar für die Einzelheiten der Berechnung auf die Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961, versprach aber Versorgungsleistungen, die ganz erheblich aus dem Rahmen der generellen Regelung herausragten. Der Grundbetrag, die Steigerungssätze und der Höchstbetrag wurden mit Rücksicht auf die Stellung des Klägers verdoppelt, so daß die dem Kläger versprochene Betriebsrente mit derjenigen eines normalen Betriebspensionärs der Beklagten wirtschaftlich kaum vergleichbar war. In diese individuelle Rechtsstellung konnte eine Betriebsvereinbarung nicht eingreifen.

II. Die Versorgungszusage der Beklagten war aber mit einem Widerrufsvorbehalt verbunden. Die Beklagte behielt das Recht, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn sie ihr wegen einer wirtschaftlichen Notlage nicht mehr zumutbar sein sollten. Von diesem Vorbehalt hat sie wirksam Gebrauch gemacht.

1. Die Beklagte befand sich im Jahre 1975 unstreitig in einer schweren wirtschaftlichen Krise, die nur durch einschneidende Sanierungsmaßnahmen bewältigt werden konnte.

- 8 -



- 8 -

Sie hat hierzu zwei Gutachten eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens vorgelegt und sowohl von ihren Gesellschaftern und Organen, als auch von der aktiven Belegschaft verlangt, daß sie zur Wiedergesundung des Unternehmens beitragen. Der Senat hat es deshalb gebilligt, daß sogar den Pensionären Opfer zugemutet wurden (Urteil vom 18. Mai 1977, - 3 AZR 371/76 - [demnächst] AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Bei dieser Sachlage ist es nur konsequent, daß der Sanierungsplan vor den Versorgungsanwartschaften der noch aktiven Arbeitnehmer nicht haltmachte.

Soweit das Landesarbeitsgericht alle Widerrufe schon deshalb für unberechtigt hält, weil sie allein nicht ausreichen, die Finanzierungslücke der Beklagten zu schließen, hat der Senat dazu im Urteil vom 18. Mai 1977 (aaO, unter II 2 der Gründe) ausgeführt, daß diese Annahme rechtlich nicht haltbar ist; darauf kann hier verwiesen werden. Auch zu der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte dürfe aus eigenen unternehmerischen Fehlleistungen keine Nachteile für ihre Belegschaft ableiten, ist bereits alles Erforderliche gesagt worden (Urteil vom 18. Mai 1977, aaO, unter II 3 der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß ohne die Sanierung der Beklagten ein Konkursverfahren mit allen Risiken für die aktiven und pensionierten Arbeitnehmer der Beklagten unvermeidlich geworden wäre.

2. Die Kürzung von Versorgungsanwartschaften hält das Landesarbeitsgericht schon allein deshalb für unzulässig, weil sie der Beklagten "keine unmittelbare Liquiditätserleichterung " verschaffe; sie führe nicht sofort zu Einsparungen, sondern erst bei Eintritt des Versorgungsfalles. Diese Ansicht wird auch im Schrifttum vertreten (Paulsdorff bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 7 Anm. 27 a; auch Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., Bd. I, S. 105; dagegen Höfer, BetrAVG, Arb.Gr. Rdn. 194). Sie ist in dieser Allgemeinheit nicht richtig.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Es gibt Fälle, in denen der Arbeitgeber nur eine zeitlich überschaubare Zwangslage überwinden muß. Dazu genügt es, daß die laufenden Versorgungsleistungen vorübergehend gestundet oder ausgesetzt werden; zwar müssen dann auch die aktiven Arbeitnehmer Opfer bringen, aber eine Kürzung der Versorgungsanwartschaften könnte nichts nützen. Ist jedoch die wirtschaftliche Grundlage des Unternehmens erschüttert und steht der Konkurs unmittelbar bevor, so fordert die Sanierung sehr viel einschneidendere Maßnahmen. Das zeigt der vorliegende Fall. Die Beklagte war darauf angewiesen, weitere Zuschüsse der Gesellschafter und Darlehen der Banken in Höhe von insgesamt 5 Mill. DM zu erhalten. Das setzte voraus, daß die Liquidität und Rentabilität des Unternehmens auf längere Sicht nicht hoffnungslos erschienen. Deshalb mußte die Beklagte auch ihre betriebliche Altersversorgung insgesamt auf Zeit oder dauernd einschränken. Es kam darauf an, die künftigen Versorgungslasten auf ein wirtschaftlich tragbares Maß zu begrenzen. Dazu reichten Kürzungen der laufenden Versorgungsansprüche unstreitig nicht aus.

Auch aus Gründen der Billigkeit wäre eine Beschränkung des Sanierungsplanes auf laufende Versorgungsleistungen nicht vertretbar. Der Senat hat gefordert, daß Ruhegeldansprüche wegen einer wirtschaftlichen Notlage nur dann eingeschränkt werden dürfen, wenn auch von der aktiven Belegschaft Opfer gebracht werden; die notwendigen Einschränkungen müssen sozial gerecht verteilt werden (BAG 24,63 [72] = AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 2 b der Gründel]). Schon allein deshalb können die Versorgungsanwartschaften nicht außer Betracht bleiben, wenn die Versorgungsleistungen gekürzt werden müssen. Der Weg der Beklagten, ihre betriebliche Altersversorgung auf Zeit oder dauernd völlig neu zu ordnen, erscheint rechtlich zulässig.

3. Das Vorliegen einer generellen Neuregelung ändert nichts daran, daß dem Kläger gegenüber eine Widerrufserklärung notwendig war, weil er über eine individuelle Versorgungsanwartschaft verfügte. Diese Widerrufserklärung ist unstreitig

- 10 -

abgegeben worden. Ob sie schon in dem Hinweisschreiben zu finden ist, das die Beklagte unter dem 18. Dezember 1974 verfaßte und das dem Kläger am 16. Januar 1975 zuging, kann offenbleiben. Selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, daß erst die Erklärung der Beklagten vom 5. November 1975 als Widerruf der Versorgungsanwartschaft anzusehen ist, ändert sich am Ergebnis nichts.

III. Obwohl danach feststeht, daß der Kläger eine Verkürzung seiner Versorgungsanwartschaft hinnehmen muß, ist seine Klage nicht in vollem Umfange unbegründet. Die Beklagte darf nämlich grundsätzlich nur den mildesten Eingriff wählen, der zur Rettung des Unternehmens unerläßlich ist (BAG AP Nr. 157 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 1 der Gründe]; Urteil vom 18. Mai 1977 - 3 AZR 371/76 - [demnächst] AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter III 1 und 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Ob das geschehen ist, ist nicht festgestellt.

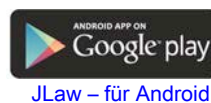
1. Bevor festgestellt werden kann, in welchem Umfange Versorgungskürzungen erforderlich und zumutbar sind, muß klar sein, welche finanziellen Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stehen. Die Beklagte selbst behauptet, über das bereits vorhandene Vermögen ihrer Unterstützungskasse in Höhe von 120.000,- - DM hinaus nur noch weitere 880.000,- - DM aufbringen zu können. Ob das zutrifft, hat das Landesarbeitsgericht bisher nicht festgestellt, weil jegliche Versorgungskürzungen grundsätzlich abgelehnt wurden. Auch das Urteil des Senats vom 18. Mai 1977 (3 AZR 371/76 - [demnächst] AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) sagt zu dieser Frage nichts. Es erörtert lediglich, wie der von der Beklagten selbst zugestandene Betrag verteilt werden muß. Die gegenteilige Ansicht der Revision ist unzutreffend.

Der für die betriebliche Altersversorgung verfügbare Betrag muß ausschließlich zur Erfüllung der bereits er-

- 11 -



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



teilten Zusagen verwendet werden. Das bedeutet, daß grundsätzlich keine neuen Arbeitnehmer in das Versorgungssystem eines notleidenden Unternehmens aufgenommen werden dürfen, bevor nicht die alten Ansprüche und Anwartschaften voll erfüllt sind. Die Beklagte scheint jedoch anders verfahren zu wollen. Sie hat eingeräumt, daß auch künftig Versorgungsansprüche gegenüber der E -Belegschaftshilfe begründet werden sollen, soweit die satzungsmäßigen Voraussetzungen von weiteren Arbeitnehmern erreicht werden. Anders glaubt sie Fachkräfte nicht gewinnen und halten zu können. Hierzu fehlen bisher tatrichterliche Feststellungen. Es mag Fälle geben, in denen tatsächlich die Sanierung eines notleidenden Unternehmens entscheidend vom Einsatz neuer Fachkräfte abhängt, die versorgungsrechtliche Zugeständnisse erzwingen können. Nur in solchen Grenzfällen könnte in Betracht kommen, daß die Inhaber von Versorgungsansprüchen und -anwartschaften mit ihren erworbenen Rechten auf Zeit oder dauernd teilweise zurücktreten müssen.

2. Reichen die äußerstenfalls verfügbaren Mittel nicht aus, um wenigstens die bereits erteilten Versorgungszusagen zu erfüllen - und sei es auch nur mit Verzögerungen -, sind also Kürzungen unerlässlich, so verlangt es die Billigkeit, daß nach dem Wert der Besitzstände differenziert wird. Dabei lassen sich in groben Zügen folgende Gruppen bilden:

a) Den stärksten Schutz verdienen die Pensionäre. Sie haben die geschuldete Betriebstreue voll erbracht und können Kürzungen kaum noch ausgleichen. Mit dem Unternehmen verbindet sie auch nur noch das Versorgungsverhältnis, so daß die Erhaltung von Arbeitsplätzen für sie nicht mehr unmittelbar vorteilhaft ist.

b) Den Inhabern von Versorgungsanwartschaften können schon allein deshalb größere Opfer angesonnen werden, weil sie durch die Sanierung des Unternehmens zur Erhaltung ihrer Arbeitsplätze beitragen. Im übrigen ist danach zu unterscheiden, wie sich ein Arbeitsplatzverlust auf die versorgungsrechtliche

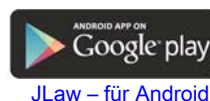


Stellung auswirken würde. Unverfallbare Anwartschaften sind im Umfange des bereits erdienten Teilwertes (§ 2 BetrAVG) schutzwürdiger als verfallbare Anwartschaften, die im Falle einer Kündigung ohnehin erlöschen würden. Das ergibt sich auch aus der Wertung des § 7 Abs. 2 BetrAVG, wonach nur unverfallbare Versorgungsanwartschaften Insolvenzschutz genießen.

c) Als mildeste Form der Kürzung bietet sich an, die Versorgungsanwartschaften lediglich bei dem erreichten Teilwert (§ 2 BetrAVG) festzuhalten, hingegen-je nach den Umständen auf Zeit oder auf Dauer - die Steigerungsbeträge auszuschließen, die der Arbeitnehmer aufgrund der Versorgungszusage im Laufe des weiteren Arbeitsverhältnisses erwarten durfte. Für diese Steigerungsbeträge ist die geschuldete Betriebstreue noch nicht erbracht worden, so daß eine darauf beschränkte vorübergehende oder dauernde Kürzung zwar die Versorgungspläne des Arbeitnehmers stört, aber nicht bereits erdiente Leistungen entzieht.

3. Wendet man diese Grundsätze auf den Fall des Klägers an, so ergibt sich folgendes:

a) Soweit die Versorgungsanwartschaft bei dem Teilwert festgehalten werden soll, den sie Ende 1974 erreicht hatte, ist diese Maßnahme für das Jahr 1975 durch den Widerrufsvorbehalt gedeckt. Diese Feststellung ist schon aufgrund des unstreitigen Sachverhalts möglich. Das Ausmaß der Überschuldung im Jahre 1974 und die Liquiditätslücken des Jahres 1975 überstiegen die gesamten Pensionsrückstellungen so erheblich, daß die Beklagte bei der Sanierung ihres Unternehmens mit Sicherheit nicht auf eine Kürzung der Versorgungsrechte verzichten konnte. Für die Ansprüche der Pensionäre ist das bereits entschieden worden (Urteil vom 18. Mai 1977, aaO). Dann können auch die Anwartschaften nicht völlig geschont werden. Wenigstens die mildeste Form der zeitweisen Schmälerung von Anwartschaften erscheint gerechtfertigt. Das hat schon das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.



- 13 -

b) Jedoch läßt sich nicht beurteilen, ob sich der Kläger darüber hinaus einen dauernden Ausschluß der Steigerungsbeträge oder eine Kürzung des Teilwertes gefallen lassen muß, den er bereits erdient hatte. Er verfügte zur Zeit des Widerrufs der Beklagten über eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft. Auch in diesem Zusammenhang kann offenbleiben, ob erst die Widerrufserklärung vom 5. November 1975 wirksam geworden ist oder ob schon das Schreiben der Beklagten vom 18. Dezember 1974 als Widerruf anzusehen war. Dieses Schreiben ist dem Kläger erst am 16. Januar 1975 zugegangen. Damals war das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) bereits in Kraft. Nach § 1 Abs. 1 BetrAVG wird eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar, wenn die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestanden hat. Diese Voraussetzung war im Falle des Klägers erfüllt.

Unverfallbare Versorgungsanwartschaften dürfen bei einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens erst dann gekürzt werden, wenn Eingriffe in weniger schutzwürdige Versorgungsrechte nicht ausreichen. Auch dann ist immer noch zu prüfen, ob die Kürzung vorübergehend oder dauernd sein muß. Dazu fehlen tatrichterliche Feststellungen. Es läßt sich dagegen schon jetzt beurteilen, daß der im Rahmen der Sanierung neu eingeführte Leistungsplan nicht der Billigkeit entspricht. Er berücksichtigt nicht den Wert der erdienten Besitzstände und berücksichtigt und erklärt nicht, warum Pensionen und Anwartschaften für dauernd gekürzt, jedoch andererseits neue Versorgungszusagen erteilt werden; vor allem läßt der Leistungsplan völlig außer Betracht, daß einzelne Arbeitnehmer individuelle Versorgungszusagen hatten, die erheblich über dem Durchschnitt lagen. Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 18. Mai 1977 ausgeführt und näher begründet hat (aaO unter III 2 der Gründe) darf der Widerruf wegen einer wirtschaftlichen Notlage nicht zur Umstrukturierung oder Nivellierung eines betrieblichen Versorgungssystems benutzt werden.

c) Die Revision will dem entgegenhalten, gerade die Billigkeit gebiete es, nicht auf den Wert der Besitzstände, sondern



allein auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abzustellen. Eine prozentuale Kürzung führe zur Unterscheidung "reicher und armer Anwartschaftsberechtigter", von denen die einen "unverhältnismäßig hohe Anwartschaftsrechte" behielten, die anderen hingegen nur ganz geringfügige Renten in Höhe von monatlich 20,- DM erwarten könnten. Diese Argumentation überzeugt nicht.

Wenn es im Betrieb der Beklagten tatsächlich "arme" und "reiche" Pensionäre geben sollte, wäre dies eine zwangsläufige Folge des betrieblichen Versorgungssystems der Beklagten und ergäbe sich nicht erst aus den jetzt erörterten prozentualen Kürzungen. Die Beklagte verhält sich widersprüchlich, wenn sie zunächst einzelnen Arbeitnehmern weit herausragende Versorgung verspricht, diese dann aber im Zuge ihrer Sanierung als "unverhältnismäßig hoch" bezeichnet. Sie hat auch nichts unternommen, um die Entstehung unbeachtender Minimalrenten auszuschließen. Der neue Leistungsplan der E -Belegschaftshilfe würde vielmehr neue Minimalrenten begründen. Pensionäre, die am 31. Dezember 1974 über weniger als zehn Dienstjahre verfügten, dürfen Ruhegehälter zwischen 5,-- DM und 54,- - DM erwarten. Statt einen Mindestbetrag für alle Pensionsleistungen vorzusehen, hat die neue Leistungsordnung eine Höchstgrenze eingeführt und damit eine Regelung geschaffen, die zur Vermeidung von Minimalrenten nichts beiträgt, aber hochversorgte Angestellte unverhältnismäßig hart trifft. Der Kläger hätte nach den Berechnungen des Landesarbeitsgerichts eine Betriebsrente von mindestens 1.600,-- DM erwarten können, eine Rente also, die sogar den neu eingeführten Höchstbetrag von 250,- - DM um mehr als das 6-fache überstieg. So ungleichmäßig dürfen die Lasten der Sanierung nicht verteilt werden.

4. Die Revision beruft sich demgegenüber auf die Mitwirkung des Betriebsrats und einer Einigungsstelle. Die neue Versorgungsregelung sei in einem formellen Einigungsverfahren gemäß § 76 BetrVG einstimmig beschlossen worden.

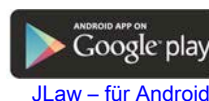


Dieser Vortrag ist neu und außerdem nicht entscheidungserheblich. Der Betriebsrat und die Einigungsstelle sind ebenso wie der Arbeitgeber an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden (§§ 75, 76 Abs. 5 Satz 2 BetrVG).

a) Richtig ist allerdings, daß die Ansicht des Betriebsrates Bedeutung hat. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat schon in seinem Beschluß vom 16. März 1956 (BAG 3,1 [12] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952 [zu I 6 der Gründe]) ausgesprochen, daß die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Kürzungsmaßnahme unter Umständen als Indiz für deren Erforderlichkeit gewertet werden könne. Der Senat teilt diese Ansicht, muß jedoch beobachten, daß Betriebsräte gelegentlich erworbenere Versorgungsrechte zu gering werten und zugunsten anderer Rechtspositionen vernachlässigen. Im vorliegenden Fall hatte die Einigungsstelle keine Veranlassung, sich mit denjenigen Anwartschaften zu befassen, die auf individuellen Versorgungszusagen beruhten.

b) Hier hätte ein anderes Verfahren größere Sicherheit geboten, nämlich die Einschaltung des Pensions-Sicherungs-Vereins.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 sind unverfallbare Versorgungsanwartschaften ebenso wie Ruhegeldansprüche vor der Gefahr geschützt, durch wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers verloren zu gehen. Nach § 7 Abs. 2 BetrAVG erhalten Arbeitnehmer, die zur Zeit des Sicherungsfalles über eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft verfügen, bei Eintritt des Versorgungsfalles einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, den Pensions-Sicherungs-Verein. Dieser ist zwar grundsätzlich nur dann zur Leistung verpflichtet, wenn die Rechtmäßigkeit des Widerrufs durch ein rechtskräftiges Urteil festgestellt worden ist, er kann aber darauf freiwillig verzichten, wenn er die Kürzung selbst für zulässig hält. Deshalb empfiehlt es sich nicht nur, dem Pensions-Sicherungs-Verein im Falle



- 16 -

eines Prozesses den Streit zu verkünden (Paulsdorff bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG § 7 Anm. 26). Da der Arbeitgeber auch bei einem Widerruf auf die Interessen der betroffenen Pensionäre und anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer Rücksicht nehmen und den schonendsten Weg wählen muß, ist er damit auch aus Rechtsgründen gehalten, von vornherein mit dem Pensions-Sicherungs-Verein abzuklären, ob dieser die Berechtigung des Widerrufs anerkennt. Wenn das der Fall ist, kann der Arbeitgeber seine versorgungsberechtigten Arbeitnehmer im allgemeinen unbedenklich auf die Leistungen des Pensions-Sicherungs-Vereins verweisen. Es ist nicht zu befürchten, daß der Träger der Insolvenzversicherung voreilig und unbedacht auf eine gerichtliche Klärung des Widerrufs verzichtet.

IV. Im Laufe der weiteren Berufungsverhandlungen wird das Landesarbeitsgericht davon ausgehen müssen, daß eine Kürzung der Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht von vornherein ausgeschlossen war. Nur Dauer und Umfang der zulässigen Kürzung müssen noch geklärt werden. Der Senat vermag dazu über die vorstehend entwickelten Grundsätze hinaus keine Hinweise zu geben.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Waydelin

Gnade



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)