

Leitsätze des Verfassers:

1. Zugesagte Leistungen einer Unterstützungskasse können nur aus sachlichem Grund widerrufen werden. Der Ausschluß jedes Rechtsanspruchs ändert daran nichts.
2. Beim Widerruf durch den Arbeitgeber ist zwischen „zwingenden“, „triftigen“ und „sachlich-proportionalen“ Gründen zu unterscheiden. Je stärker in den Besitzstand der Arbeitnehmer eingegriffen wird, um so gewichtiger müssen die Gründe sein.
3. Beim Besitzstand der Arbeitnehmer ist zu unterscheiden zwischen den nur ausnahmsweise antastbaren insolvenzgeschützten Teilbeträgen, dem Schutz des Berechnungsfaktors „ruhegehaltstfähiges Entgelt“ und den Steigerungsbeträgen, die sich aus künftiger Betriebszugehörigkeit ergeben.
4. Ist die wirtschaftliche Betätigung eines konzernangehörigen Unternehmens speziell auf die Bedürfnisse des Konzerns zugeschnitten, kommt es beim Widerruf allein auf die wirtschaftliche Lage des Konzerns an.

BAG, Urt. v. 18. 4. 1989 – 3 AZR 299/87, DB 1989, 1876 (LAG Hamm) +

**Kurzkomentar:**

*Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen*

1. In wirtschaftlich guten Zeiten zugesagte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung lassen sich nur schwer an veränderte Umstände anpassen. Die Beschäftigten haben ihre Leistung in Form der „Betriebstreue“ bereits erbracht und vertrauen mit Recht auf den Fortbestand der bisherigen Regelung; außerdem sind sie normalerweise nicht in der Lage, bei Ausfall des Arbeitgeberunternehmens sich auf dem Markt eine andere Altersversorgung zu „kaufen“. Der Gesetzgeber hat dieser Ausgangslage durch die Insolvenzsicherung des § 7 BetrAVG Rechnung getragen, die Rechtsprechung hat den Widerruf zugesagter Leistungen erheblich erschwert.
2. Das vorliegende Urteil bestätigt zunächst die bisherige Rechtsprechung, wonach es dem Arbeitgeber wenig nützt, wenn er selbst oder die von ihm getragene Unterstützungskasse nur „freiwillige und jederzeit widerrufliche“ Leistungen verspricht: Ein Widerruf ist nur aus „sachlichem Grund“ möglich. Bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen ist entsprechend dem in den Leitsätzen 2 und 3 Gesagten zu differenzieren. Im konkreten Fall nahm das BAG „triftige Gründe“ an, da ein Fünftel der Belegschaft entlassen, Kurzarbeit eingeführt und auch an anderen Sozialleistungen gespart wurde. Dies rechtfertigt einen Eingriff nicht nur in die dienstzeitabhängigen Zuwächse, sondern auch in den Berechnungsfaktor „ruhegehaltstfähiges Entgelt“. Die Vorinstanz hatte im Gegensatz dazu den Standpunkt vertreten, das ruhegehaltstfähige Entgelt sei nicht nach dem Zeitpunkt des Wider-

## § 1 BetrAVG 1/90

Däubler, BAG EWiR § 1 BetrAVG 1/90, 12

---

rufs, sondern nach dem des sieben Jahre später liegenden Versorgungsfalles zu bestimmen. Ein Eingriff in die insolvenzgeschützte Anwartschaft stand in keinem Zeitpunkt zur Debatte; die Neuregelung hatte ausdrücklich vorgesehen, das bei Inkrafttreten der neuen Ruhegeldordnung „erreichte Ruhegeld“ bleibe erhalten, soweit es für die Arbeitnehmer günstiger sei.

Der zu entscheidende Fall wies die Besonderheit auf, daß das die Unterstützungskasse tragende Arbeitgeberunternehmen wirtschaftlich gut dastand, während sich der Gesamtkonzern in großen Schwierigkeiten befand. Die Kürzung wurde trotzdem gebilligt; maßgebend sei die Lage des Konzerns, da das Arbeitgeberunternehmen seines wirtschaftlichen Schwerpunkts wegen einer rechtlich selbständigen Betriebsabteilung gleiche.

3.1 Das Urteil bestätigt im wesentlichen die bisherige Rechtsprechung. Die Verschlechterung einer betrieblichen Altersversorgung bleibt weiter ein Ausnahmetatbestand. Ihn zu erfüllen ist auch deshalb schwierig, weil die Konturen des „zwingenden“, „triftigen“ oder „sachlich-proportionalen“ Grundes keineswegs völlig klar sind. Im Gesetz geregelte Parallelfälle, auf deren Handhabung man sich stützen könnte, existieren nicht; das Kündigungsschutzrecht kommt mit einer Zweiteilung in „Vertragsverletzung“ und „wichtiger Grund“ aus. Dennoch ist der eingeschlagene Weg der richtige, da letztlich nur durch Entwicklung von Fallgruppen ein Stück mehr Rechtssicherheit zu erreichen ist. Nicht ausdrücklich entschieden wird die Frage, wie sich die einzelnen Gründe zu dem gleichfalls dreigliederten Bestandsschutz verhalten; immerhin liegt es nahe, „sachlich-proportionale“ Gründe nur für einen mehr oder weniger weitgehenden Eingriff in die Steigerungsbeträge heranzuziehen, die ausschließlich mit einer künftigen Betriebszugehörigkeit verbunden sind.

3.2 Die konzernbezogenen Ausführungen sind über den Bereich der betrieblichen Altersversorgung hinaus von Bedeutung. Das Urteil nimmt zustimmend auf eine frühere Entscheidung Bezug, die bei Vorliegen eines Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags gleichfalls auf die wirtschaftliche Lage des Gesamtkonzerns abstellte. Daraus läßt sich zumindest der Schluß ziehen, daß bei Vertragskonzernen sowie bei enger Unternehmenskooperation im Rahmen von faktischen Konzernen nicht mehr auf die Lage des einzelnen Arbeitgeberunternehmens abzustellen ist. Dies ist insbesondere beim Sozialplan von Bedeutung, könnte jedoch auch Anlaß dafür sein, die bisherige Ablehnung eines „konzerndimensionalen“ Kündigungsschutzes zu überdenken.