

Widerruf von Leistungen einer Unterstützungskasse

§ 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG a. F.

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt in Satzungen und Versorgungsplänen von Unterstützungskassen begründet nur ein Widerrufsrecht, das an sachliche Gründe gebunden ist. Eine wirtschaftliche Notlage genügt hierfür nicht.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 18. November 2008 – 3 AZR 417/07

Problempunkt

Die Parteien stritten darüber, ob der Teilwiderruf einer Unterstützungskassenzusage wirksam ist. Die beklagte Arbeitgeberin hatte der klagenden Mitarbeiterin eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Unterstützungskassenzusage erteilt. Trägerunternehmen war die Beklagte. Sowohl die Satzung der Unterstützungskasse als auch die Versorgungszusage enthalten einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Die Klägerin hatte zudem eine entsprechende Erklärung unterzeichnet. Durch Beschluss wurde der Leistungsplan der Unterstützungskasse dahingehend geändert, dass laufende Rentenzahlungen und zukünftige Anwartschaften aufgrund der schwierigen Ertragslage der Arbeitgeberin gekürzt werden. Den Betriebsrat beteiligte die Beklagte nicht. Die Mitarbeiterin klagte gegen die Arbeitgeberin und die Unterstützungskasse auf Zahlung der ungekürzten Betriebsrente. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG gab ihr statt.

Entscheidung

Die BAG bestätigte das stattgebende Urteil des LAG. Nach seiner Auffassung haften Arbeitgeber und Unterstützungskasse gesamtschuldnerisch für die erteilte Versorgungszusage. Der Arbeitgeber bleibt auch dann Versorgungsschuldner aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis, wenn eine Unterstützungskasse die Versorgungszusage abwickelt. Er ist daher verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Versorgung zu verschaffen, die der Zusage entspricht, wenn die Unterstützungskasse die Leistung verweigert.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt in der Satzung der Unterstützungskasse und in der Versorgungszusage der Arbeitgeberin tragen den Teilwiderruf der Versorgungszusage wegen der behaupteten wirtschaftlichen Notlage nicht. Dasselbe gilt für die inhaltsgleiche Erklärung der Klägerin. Freiwilligkeitsvorbehalte in Satzungen und Versorgungsplänen von Unterstützungskassen begrün-

den nur ein Widerrufsrecht, das an sachliche Gründe gebunden ist. Nachdem der Gesetzgeber die Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage zum 1.1.1999 als Sicherungsfall abgeschafft hat, stellt eine wirtschaftliche Notlage keinen solchen sachlichen Grund für einen Widerruf von insolvenzgeschützten Versorgungsansprüchen mehr dar.

Die Beklagte kann sich auch nicht auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Vertrauensschutz hinsichtlich der Widerruflichkeit von Versorgungszusagen bei Übergangsfällen berufen. Eine Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB liegt nicht vor. Dies würde der gesetzlichen Risikoverteilung widersprechen. Das BAG stellte außerdem fest, dass die Kürzung der laufenden Betriebsrenten unwirksam ist, da der Arbeitgeber den Betriebsrat an der Änderung des Leistungsplans der Unterstützungskasse nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG beteiligt hatte.

Konsequenzen

Das BAG bestätigte mit der Entscheidung seine ständige Rechtsprechung, wonach ein Freiwilligkeitsvorbehalt in Satzungen und Versorgungsplänen von Unterstützungskassen nur ein Widerrufsrecht begründet, das an sachliche Gründe gebunden ist. Die wirtschaftliche Notlage des Arbeitgebers stellt keinen solchen sachlichen Grund dar. Ein darauf gestützter Widerruf kürzt daher nicht die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers. Ein Eingriff in betriebliche Versorgungszusagen kommt nur bei schwer wiegenden Treupflichtverletzungen oder unter dem Aspekt der Äquivalenzstörung in Betracht. Die Anforderungen hieran sind allerdings hoch.

Praxistipp

Nach wie vor sehen viele kollektiv- und individualvertragliche Altersversorgungszusagen einen Widerruf von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage vor. Entsprechende Regelungen können einen Widerruf aber nun nicht mehr rechtfertigen. Es empfiehlt sich daher, bestehende Versorgungsordnungen anzupassen. Generell ist zu beachten, dass es nur unter sehr strengen Voraussetzungen möglich ist, einmal zugesagte Leistungen einer Unterstützungskasse ganz oder teilweise zu widerrufen. Dies sollten Arbeitgeber besonders berücksichtigen, wenn sie Versorgungszusagen erteilen.

RA und FA für Arbeitsrecht Thorsten Walter, Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe