
Datum: 25.02.2025
Gericht: Oberlandesgericht Köln
Spruchkörper: 14. Zivilsenat
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 14 U 4/24
ECLI: ECLI:DE:OLGK:2025:0225.14U4.24.00

Normen: BetrAVG §§ 1, 7, 17
Leitsätze:

1.
Eine Pensionszusage wird aus Anlass der Tätigkeit für ein Unternehmen bewilligt, wenn eine konditionale und kausale Verknüpfung der Pensionszusage mit der Tätigkeit gegeben ist.
2.
Diese Voraussetzung ist zu verneinen, wenn die Pensionszusage nicht als Gegenleistung für eine bereits erbrachte oder zu erwartende Betriebstreue, sondern im Zusammenspiel mit der eigenen Gesellschafterstellung des Geschäftsführers und dessen Zugehörigkeit zu einem der Gesellschafterfamilienstämme bei Einstellung erfolgt und die Höhe und die konkrete Ausgestaltung der Zusage nach Art und Höhe bei Fremdkräften unvernünftig und unwirtschaftlich erscheint und zudem auch nicht erfolgt ist.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Landgerichts Köln vom 16.05.2024 (24 O 357/22) wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

3. Dieses Urteil und das angefochtene Urteil sind ohne Sicherheitsleistung vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

4. Der Streitwert des Berufungsverfahrens wird auf 671.160,00 € festgesetzt.

5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

A.

Die Parteien streiten über die Einstandspflicht des Beklagten nach § 7 Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) nach Insolvenz der N. GmbH (im Folgenden: Gesellschaft), von der der Kläger eine Pensionszusage erhalten hat.

Der Vater des Klägers, Herr J. K. (geboren am 00.00.1920), war im Jahr 1945 in die Gesellschaft eingetreten und mit Wirkung vom 00.00.1956 als vollberechtigter Geschäftsführer bei dieser tätig. Mit dem Beginn des Jahres 1957 vereinbarten Herr J. K. und die Gesellschaft eine Pensionszusage.

Herr F.-W. B. trat im Jahr 1950 in die Gesellschaft ein.

Am 00.00.1962 bestellte die Gesellschaft Herrn L. C. zum weiteren Geschäftsführer. Eine Pensionszusage erhielt er nicht.

Mit Wirkung vom 00.00.1973 wurde Herr F.-W. B. Geschäftsführer. Im April des Jahres 1973 vereinbarten er und die Gesellschaft eine Pensionszusage.

Ab dem 00.00.1992 war der Kläger bei der Gesellschaft zunächst auf der Grundlage eines Anstellungsvertrags vom 00.00.1992 mit einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden als leitender Mitarbeiter und stellvertretender Geschäftsführer tätig. Sein monatliches Nettogehalt betrug nach § 4 des Anstellungsvertrags 1.150,00 DM netto. Außerdem war eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts vereinbart.

Ebenfalls unter dem 00.00.1992 schlossen die Gesellschaft und der Kläger einen Pensionsvertrag. Darin heißt es u. a.:

(...) „Sehr geehrter Herr K.,

wir beziehen uns auf die vorausgegangenen Gespräche und schließen mit Ihnen folgenden Pensionsvertrag, der nach mindestens 5jähriger Dienstzeit gilt:

Bei Ausscheiden aus den Diensten der Firma N.. GmbH in Folge von Dienstunfähigkeit oder Vollendung des 65. Lebensjahres, sichern wir Ihnen ein lebenslängliches Ruhegehalt zu. Es wird berechnet nach den durchschnittlichen Bezügen der letzten 3 dem Ausscheiden vorangehenden Geschäftsjahre und beträgt 60 % davon.	12
(...)	13
Die Firma verpflichtet sich zu einer dem Ruhegehalt entsprechenden versicherungsmathematisch berechneten Rückstellung. Bei Ausscheiden vor Ablauf der Wartezeit wird der Rückstellungsbetrag ausgezahlt.“	14
(...)	15
Im darauffolgenden Jahr, unter dem 03.03.1993, schlossen der Kläger und die Gesellschaft einen Geschäftsführeranstellungsvertrag, der in § 6 das Ruhegeld wie folgt regelte:	16
„Im Pensionsfalle hat der Geschäftsführer Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegehalt. Der Pensionsfall tritt ein, wenn	17
a) das Angestelltenverhältnis des Geschäftsführers nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet oder	18
b) der Geschäftsführer, nachdem das Angestelltenverhältnis mindestens 5 Jahre Bestand hat, dauernd arbeitsunfähig wird und der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge endet.	19
Bis zum Ablauf dieser Zeit gilt im Anschluß an Ihren Pensionsvertrag vom 25.4.92 eine Staffel lt. besonderer Vereinbarung.	20
Das Ruhegeld beträgt 60 % derjenigen Bezüge an Gehalt und Tantieme, die Herr S. K. in den drei letzten seinem Ausscheiden vorangehenden Geschäftsjahren im Durchschnitt seitens der Firma bezogen hat. Das Ruhegehalt wird jeweils am Schluß jeden Kalendermonats ausgezahlt.	21
Das Ruhegehalt soll nicht unter den doppelten Betrag der höchsten Tarifestufe sinken, welche dem jeweils gültigen Angestelltentarif entspricht. Das Ruhegehalt kann seitens der Firma herabgesetzt werden, soweit es den vierfachen Betrag der genannten Gehaltsstufe übersteigt.“	22
Der Geschäftsführeranstellungsvertrag sah ein monatliches Gehalt in Höhe von 9.000,00 DM brutto vor. Außerdem waren eine Weihnachtsgratifikation und eine Tantieme vereinbart.	23
Der Kläger war an der Gesellschaft beteiligt, und zwar wie folgt:	24
• am 01.01.1992: 2%,	25
• ab dem 1. Juli 1992: 3%,	27
• ab 21.02.1995: ca. 3,5 %	28
• ab 10.01.1996: ca. 4%	29
• zum Zeitpunkt seines Ausscheidens am 30. Juni 2013: rund 5% (Bl. 92 LG-Akte)	30

Versorgungszulagen erhielten mindestens 13 Mitarbeiter der Gesellschaft, entsprechende Rückstellungen wurden gebildet, wobei die Rückstellungen niedriger ausfielen als für die Mitglieder der Geschäftsführung. Im Jahr 1992 betrug die Rückstellung insoweit 68.702,00 DM, während sie für die übrigen zwei Gesellschafter-Geschäftsführer-Anwartschaften und eine Hinterbliebenenrente 2.220.134,00 DM + 339.589,00 DM betrugen.	31
1991 hielten an der Gesellschaft die Familie B. 47,97%, die Familie K. 35,22%, die Familie Y./H. 5,73%, die Familie K./G. 10,615% und die Familie E. 0,115%.	32
Am 10.11.1994 wurde der Kläger Geschäftsführer der Q. GmbH. Hierbei handelte es sich um eine Tochtergesellschaft der Gesellschaft.	33
Herr R. V., der Schwiegersohn von Herrn F.-W. B., trat mit Wirkung vom 00.00.2011 als Geschäftsführer in die Geschäftsleitung ein. Auch er erhielt eine Pensionszusage.	34
Mit Gesellschafterbeschluss vom 00.00.2011 berief die Gesellschaft den Kläger als Geschäftsführer ab. Sein Geschäftsführeranstellungsvertrag wurde gekündigt und er wurde freigestellt, wogegen der Kläger sich mit einer Nichtigkeitsfeststellungsklage wandte. In einem deshalb geführten Verfahren vor dem Landgericht Detmold (Az. 8 O 92/11) schlossen der Kläger und die Gesellschaft einen Vergleich dahingehend, dass das Geschäftsführeranstellungsverhältnis zum Ablauf des 30.06.2013 endete.	35
Der Kläger bezog zuletzt von der Gesellschaft ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 5.594,40 €.	36
Nach Vollendung des 65. Lebensjahres am 00.00.2018 verlangte der Kläger unter Berufung auf die vorgenannte Regelung in § 6 des Geschäftsführeranstellungsvertrages die Zahlung eines monatlichen Ruhegehalts von 10.722,84 €. Die Gesellschaft verweigerte jedoch die Zahlung. In dem deshalb geführten weiteren Rechtsstreit vor dem Landgericht Detmold (7 O 97/19) wurde die Gesellschaft verurteilt, an den Kläger 171.565,44 € zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz sowie ab dem August 2020 weitere monatliche Ruhegehälter von 10.722,84 € zu zahlen. Der Kläger leitete nach Zahlung von Sicherheitsleistungen sodann die Vollstreckung aus dem erstinstanzlichen Urteil ein und pfändete in der Folge sämtliche Konten der Gesellschaft als auch die laufenden Mietzinsforderungen. Das Berufungsverfahren ist nach Insolvenzeröffnung über das Vermögen der Gesellschaft am 13.04.2021 nach § 240 ZPO unterbrochen.	37
Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, ihm stünden Ansprüche gegen den Beklagten aus § 7 Abs. 1 BetrAVG zu. Es handele sich um eine betriebliche Altersvorsorge i.S.d. § 1 Abs. 1 BetrAVG. Hierfür spreche die Historie der Erteilung der Versorgungszusage, da diese ausschließlich im Gegenzug für die zukünftigen Dienste des Klägers als Geschäftsführer der Gesellschaft und der Tochtergesellschaft Q. GmbH gemacht worden sei, damit aus Anlass des Beschäftigungsverhältnisses. Er habe - was zwischen den Parteien unstreitig ist - bereits vor Eintritt in die Dienste der Gesellschaft eine Gesellschafterstellung innegehabt. Die seiner Familie zuzurechnenden Gesellschafter hätten nicht einheitlich abgestimmt. Auch gegenüber Mitarbeitern der Gesellschaft seien Direktzusagen erteilt worden. Die frühere Sekretärin I. X. (spätere B.) habe eine Pensionszusage erhalten, nämlich eine Direktzusage als Arbeitnehmerin, auf die sie später verzichtet habe, nachdem sie - nach Erreichen des Pensionsalters - die Ehe mit A. B. geschlossen hatte.	38
Es sei üblich, dass Versorgungszusagen für Mitglieder der Geschäftsleitung höher ausfielen als Zusagen gegenüber anderen Mitgliedern, die keine Führungsverantwortung hätten. Der	39

Kläger hat behauptet, er habe bei seiner vorherigen Tätigkeit im Bayer Konzern deutlich mehr verdient und sich bei der Gesellschaft auf eine deutlich geringere Vergütung eingelassen, weil er eine hohe Versorgungszulage habe erhalten sollen. Er habe bei Bayer ein jährliches Einkommen in Höhe von 279.881,00 DM brutto erzielt, und wäre dort bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres pensionsberechtigt gewesen. Auch habe er Kündigungsschutz bei Bayer genossen. Er habe daher gefordert, dass ihm dieselben vertraglichen Bedingungen wie den vorherigen Geschäftsführern J. K. und F.-W. B. gewährt würden. Neben den vorgenannten Punkten sei zu berücksichtigen, dass mit der im Geschäftsführeranstellungsvertrag vertraglich vereinbarten Gesamtvergütung nebst Pensionszusage zudem auch seine Tätigkeiten für die Q. GmbH mit abgegolten hätten werden sollen. Der Pensionsvertrag sei so zu verstehen, dass er die volle vereinbarte Pension unabhängig von seiner Beschäftigungsdauer habe erhalten sollen, dies nach Ablauf der 5-jährigen Wartezeit. Die Insolvenz habe der Geschäftsführer V. zu verantworten, diese sei nicht auf die Versorgungszusage zurückzuführen.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,	40
1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 473.760,00 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von 118.440,00 € ab dem 01.05.2021 (12 x 9.870,00 €) sowie auf einen weiteren Betrag in Höhe von 9.870,00 € jeweils seit dem 01.05.2021,	41
sowie seit dem 01.06.2021,	42
sowie seit dem 01.07.2021,	43
sowie seit dem 01.08.2021,	44
sowie seit dem 01.09.2021,	45
sowie seit dem 01.10.2021,	46
sowie seit dem 01.11.2021,	47
sowie seit dem 01.12.2021,	48
sowie seit dem 01.01.2022,	49
sowie seit dem 01.02.2022,	50
sowie seit dem 01.03.2022,	51
sowie seit dem 01.04.2022,	52
sowie seit dem 01.05.2022,	53
sowie seit dem 01.06.2022,	54
sowie seit dem 01.07.2022,	55
sowie seit dem 01.08.2022,	56
sowie seit dem 01.09.2022,	57
	58

sowie seit dem 01.10.2022,	
sowie seit dem 01.11.2022,	59
sowie seit dem 01.12.2022,	60
sowie seit dem 01.01.2023,	61
sowie seit dem 01.02.2023,	62
sowie seit dem 01.03.2023,	63
sowie seit dem 01.04.2023,	64
sowie seit dem 01.05.2023,	65
sowie seit dem 01.06.2023,	66
sowie seit dem 01.07.2023,	67
sowie seit dem 01.08.2023,	68
sowie seit dem 01.09.2023,	69
sowie seit dem 01.10.2023,	70
sowie seit dem 01.11.2023,	71
sowie seit dem 01.12.2023,	72
sowie seit dem 01.01.2024,	73
sowie seit dem 01.02.2024,	74
sowie seit dem 01.03.2024,	75
sowie seit dem 01.04.2024,	76
hilfsweise auf einen Betrag in Höhe von 286.230,00 € ab dem 01.09.2022 und äußerst hilfsweise auf den gesamten Betrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen;	77
2. den Beklagten zu verurteilen, ihm - dem Kläger - als zukünftige wiederkehrende Leistung ab dem 01.05.2024 monatlich jeweils zum Monatsletzten eine Pensionsleistung in Höhe von 11.563,50 € brutto unter Berücksichtigung der Anwendbarkeit der Kappungsgrenze des § 7 Abs. 3 BetrAVG zu zahlen;	78
3. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass der Anspruch des Klägers auf die monatliche Pensionsleistung einem Zwölftel des 26-fachen monatlichen Tabellenentgelts der jeweils höchsten Tarifstufe für Angestellte des Tarifvertrags Textilindustrie Westfalen-Lippe zwischen dem Verband der nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., Münster, sowie der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, entspricht und sich bei jeder Erhöhung des Tarifentgelts ebenfalls entsprechend erhöht und insoweit lediglich durch die Kappungsgrenze des § 7 Abs. 3 BetrAVG beschränkt wird;	79

Der Beklagte hat beantragt,

80

die Klage abzuweisen.

81

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Kläger habe gegen ihn keinen Anspruch aus § 7 Abs. 1 BetrAVG. Die Zusage sei ihm nicht „aus Anlass“ seiner Tätigkeit für das Unternehmen erteilt worden, sondern weil er Gesellschafter und mit einem der beiden Gesellschafterstämme familiär verbunden gewesen sei. Der Insolvenzschutz greife nur, wenn die Versorgungszusage betrieblich veranlasst worden sei und nicht aus dem Grund der Familienzugehörigkeit oder aufgrund seiner Gesellschafterstellung erfolge. „Unternehmerlohn“ sei nicht geschützt. Die Indizien für die Annahme eines Unternehmerlohns seien vorliegend erfüllt: Nur dem Kläger und den beiden früheren Gesellschaftern J. K. und F.-W. B. seien entsprechend hohe Versorgungszusagen erteilt worden, auch A. B. und R. V. (Ehemann der Gesellschafterin XS. V., geb. B.) seien bei Erteilung der Versorgungszusagen alle bereits Gesellschafter gewesen bzw. Familienangehörige von Gesellschaftern. Anlass sei die Zugehörigkeit zu einer der beiden großen Gesellschafterfamilien gewesen. Die Versorgungszusage an den Kläger sei außergewöhnlich hoch gewesen, mit 14.065,60 DM nämlich doppelt so hoch wie die damalige Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von 7.200,00 DM. Hinzu kämen die zu erwartenden gesetzlichen Rentenleistungen in Höhe von 3.513,60 DM. Für die Versorgung wegen Gesellschafterstellung/Familienzugehörigkeit zur Gesellschafterfamilie K. spreche auch die Wertsicherungsklausel des § 6 Abs. 4 Geschäftsführeranstellungsvertrag. Das Landgericht Köln hat die Klage mit Urteil vom 16.05.2024, dem Prozessbevollmächtigten des Klägers am selben Tag zugestellt, abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Kläger sei zwar zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage angestellter Geschäftsführer gewesen, die erteilte Pensionszusage sei aber nicht aus Anlass des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt, sondern habe ihre Ursache in der Gesellschaftsbeteiligung gehabt. Der Kläger habe nicht vorgetragen, dass die Gesellschaft Arbeitnehmern, die nicht auch Gesellschafter gewesen seien, solche Versorgungszusagen erteilt hätte, die - der Höhe nach - den ihm erteilten Versorgungszusagen vergleichbar gewesen seien. Vielmehr habe der Kläger erklärt, dass den beiden früheren Gesellschaftergeschäftsführern J. K. und F.-W. B. hohe Versorgungszusagen erteilt worden seien, dies sei „betriebsüblich“ gewesen. Dieser Umstand spreche dafür, dass eine Zusage an die „normale“ Belegschaft die Gesellschaft wirtschaftlich überfordern würde. Weiter spreche für die Annahme von „Unternehmerlohn“, dass es sich nicht um eine bereits während des Beschäftigungsverhältnisses zu finanzierende Direktversicherung, sondern um eine Direktzusage gehandelt habe, bei der die Belastungen erst mit Eintritt des Versorgungsfalles entstehen. Zudem sei die Versorgung für Fremdkräfte als unüblich hoch zu bewerten. Ins Gewicht falle auch, dass der Kläger zwar zunächst nur mit einem geringfügigen Anteil an der Gesellschaft beteiligt gewesen sei, sich dieser Anteil aber in Zusammenhang mit der Versorgungszusage gesteigert habe, was auf eine innere Verbindung zwischen dem gesellschaftsrechtlichen Verhältnis und der Versorgungszusage hindeute. Soweit der Kläger vortrage, der Geschäftsführer R. V. habe ebenfalls eine vergleichbare Pensionszusage erhalten, stehe dies der Annahme von „Unternehmerlohn“ nicht entgegen, da der Geschäftsführer V. der Ehemann der Gesellschafterin XS. V. gewesen sei. Gleiches gelte für die Versorgungszusage an Frau I. B., die zwar weder Gesellschafterin noch Geschäftsführerin, sondern Arbeitnehmerin gewesen sei, da sie bei Erteilung der Direktzusage mit dem Gesellschafter A. B. verheiratet gewesen sei.

82

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner am 31.05.2024 eingegangenen Berufung.

83

84

Bei der Beurteilung, ob ihm eine Versorgungszusage „aus Anlass“ einer Tätigkeit nach § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG erteilt worden sei, habe das Landgericht keine Kausalitätsprüfung anhand aller Umstände des Einzelfalles vorgenommen, sondern sich nur einzelne Aspekte herausgegriffen, ohne die weiteren Gesichtspunkte angemessen zu berücksichtigen. Weiter habe es die jeweiligen Prüfungspunkte rechtlich falsch bewertet, Teile des Sachvortrages vollständig übergangen und sei ohne vorherigen Hinweis von höchstrichterlicher Rechtsprechung abgewichen. Die Entscheidung des Landgerichts sei schon deswegen rechtsfehlerhaft, da es die einschlägige Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs vollständig übergehe und sich stattdessen ausschließlich auf arbeitsgerichtliche Rechtsprechung stütze. Das Landgericht sei insbesondere fälschlicherweise von einer Darlegungslast auf Seiten des Klägers für die (Markt-)Üblichkeit der Versorgungszusage ausgegangen, wohingegen nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 28.09.1981 – II ZR 181/80) die Darlegungs- und Beweislast für die fehlende Marktüblichkeit der Pensionszusage bei dem Beklagten liege, der hierzu nicht substantiiert Stellung genommen habe. Auch die durch das Landgericht angenommene Rechtsfolge bei Vorliegen einer unüblich hohen Zusage sei falsch: Der Anspruch sei dann nicht vollständig zu versagen, sondern lediglich auf den angemessenen Betrag zu kürzen. Das Landgericht habe verkannt, dass die Versorgungszusagen „normaler“ Mitarbeiter nicht bzw. nur sehr beschränkt zum Vergleich mit den Versorgungszusagen von Gesellschaftsorganen geeignet seien, da diese meist nicht ausreichend sozialversichert und deshalb mehr als andere Beschäftigte auf eine betriebliche Altersversorgung angewiesen seien. Weiter hätten vorliegend unstreitig nicht alle Gesellschafter, sondern auch Arbeitnehmer eine Zusage erhalten. Auch der Rückschluss, der Abschluss der Versorgungszusage würde in zeitlichem Zusammenhang mit der Erhöhung seiner Geschäftsanteile stehen und sei deshalb auf die Unternehmensbeteiligung zurückzuführen, sei nicht haltbar. Zwischen der Versorgungszusage vom 25.04.1992 im Rahmen seines Anstellungsvertrages als stellvertretender Geschäftsführer und der Versorgungszusage vom 03.03.1993 im Rahmen seines Geschäftsführeranstellungsvertrages sei es lediglich zu einer Anteilserhöhung von nur einem Prozentpunkt gekommen, ohne dass die Anteilserhöhung in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Abschluss der Versorgungszusagen gestanden hätte. Das Landgericht habe bei seiner Bewertung völlig außer Acht gelassen, dass die beiden Versorgungszusagen Teile der am jeweils gleichen Tag abgeschlossenen Anstellungsverträge und maßgeblich für die Versorgungszusagen daher die Aufnahme seiner neuen Tätigkeit gewesen seien. Zudem sei er bereits seit dem 20.06.1973 und damit ca. 20 Jahre vor Erteilung der Versorgungszusage an der Gesellschaft mit Geschäftsanteilen im Werte von 33.000,00 DM (beim Stammkapital der Gesellschaft von 2.000.000,00 DM) beteiligt gewesen, ohne dass er eine Versorgungszusage erhalten habe. Auch die Erwägung, die Versorgungszusage sei der Höhe nach in mehrfacher Hinsicht bei Fremdkräften eher als unüblich hoch zu bewerten, sei nicht haltbar, da das Landgericht keine Feststellungen getroffen habe, welche Höhe eine Versorgungszusage üblich gewesen wäre. Die Feststellungen des Landgerichts zu seiner persönlichen Verbundenheit blieben völlig abstrakt und würden nicht auf konkrete Vorgänge gestützt. Selbst wenn die vermeintliche familiäre Verbundenheit tatsächlich Teil eines Motivbündels zur Erteilung der Versorgungszusage gewesen sein sollte, hätte berücksichtigt werden müssen, dass in seiner Tätigkeit für die Gesellschaft der Hauptanlass der Versorgungszusage gelegen habe, durch den eine etwaige familiäre Verbindung im Einzelfall verdrängt würde. Durch die Aufnahme der Klausel zur Mindestbetriebszugehörigkeit von fünf Jahren habe gerade auch ein Anreiz für seine zukünftige Betriebstreue gesetzt werden sollen, so dass der Einfluss der Familienzugehörigkeit auf die Erteilung der Versorgungszusage vollständig in den Hintergrund trete und die vermeintliche persönliche Komponente für den Insolvenzschutz völlig unschädlich sei. Weiter habe das Landgericht verkannt, dass die Ehe zwischen Frau I.

B. und dem Gesellschafter A. B. erst deutlich nach Erteilung der Versorgungszusage zugunsten von Frau B. geschlossen worden sei. Zu diesem Zeitpunkt sei Herr B. noch in erster Ehe mit Frau ZM. B. (geb. QL.) verheiratet gewesen und es habe noch keine besondere Verbundenheit zu der früheren Frau X. gegeben. Das Landgericht habe weiter die den Herren J. K. und F.-W. B. bewilligte Versorgungszusage ignoriert, obwohl deren Kapitalbeteiligungen seine eigene um ein Vielfaches überstiegen hätten. Weiter habe das Landgericht unberücksichtigt gelassen, dass unstreitig Gesellschafter, deren Beteiligung deutlich über seiner Beteiligung gelegen hätten, - die zugleich Mitglied der Familie K. oder B., aber keine Geschäftsführer waren - keine vergleichbare Versorgungszusage erhielten.	
Der Kläger beantragt,	85
das Urteil des Landgerichts Köln, Az.: 24 O 357/22, abzuändern und nach seinen Schlussanträgen in erster Instanz zu erkennen.	86
Der Beklagte beantragt,	87
die Berufung zurückzuweisen.	88
Die vom Kläger postulierte Differenzierung zwischen einer Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bis zum Bundesarbeitsgericht und einer Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs existiere nicht. Für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen sei der Kläger nach den allgemeinen Grundsätzen darlegungs- und beweisbelastet. Die Frage der Höhe der Versorgung sei, anders als der Kläger glauben machen möchte, bei der Prüfung des „Anlasses“ nur einer der Aspekte, der vorliegend eine Rolle spiele und in die Kausalitätsprüfung einzubeziehen sei, welche im Rahmen der Prüfung des „Anlasses“ vorzunehmen sei. Der Kläger habe keinen Vortrag geleistet, der gegen eine Kausalität der Zusage in seiner Gesellschafterstellung spräche. Bei weiteren Arbeitnehmern, die nicht Gesellschafter gewesen seien und/oder nicht familiär mit den Gesellschafterstämmen verbunden gewesen seien, sei entweder keine oder nur eine marginale Altersversorgungszusage gewährt worden. Es entspreche gefestigter Rechtsprechung, dass die Erteilung einer Direktzusage, die die Belastung aus der Zusage in die Rentenbezugszeit verschiebe, ein Indiz gegen eine Erteilung der Zusage aus Anlass der Tätigkeit für das Unternehmen sei. Auch die familiäre Verbundenheit gehöre zu den Umständen, die die Eröffnung des sachlichen Anwendungsbereichs des Gesetzes ausschließen könnten. Der Umstand, dass ausschließlich Gesellschafter und Familienangehörige diese Art der Zusage erhalten hätten, sei als Indiz zu qualifizieren, das der Kläger widerlegen müsse. Der Kläger habe nicht hinreichend substantiiert dazu vorgetragen, wie sich die Besonderheiten der Zusage anders als aus seinem besonderen Status als Gesellschafter und familiär mit den weiteren Gesellschaftern verbundener Geschäftsführer erklärten. Wenn der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes nicht eröffnet sei, weil dem Kläger keine Zusage über Leistungen betriebliche Altersversorgung aus Anlass seiner Tätigkeit im Sinne der gesetzlichen Definition erteilt sei, bestehe gar kein Anspruch, und nicht ein zu kürzender Anspruch.	89
Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien und die mit ihnen vorgelegten Unterlagen Bezug genommen.	90
B.	91
Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.	92
	93

I. Dem Kläger stehen weder der geltend gemachte Zahlungsanspruch noch der Feststellungsanspruch gemäß § 7, 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG zu, da dem Kläger die streitgegenständliche Pensionszusage im Ergebnis nach einer Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalls nicht „aus Anlass“ seiner Tätigkeit für die Gesellschaft erteilt worden ist.

1. a. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gelten die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG), wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden (betriebliche Altersversorgung). Können Ansprüche aus einer unter das BetrAVG fallenden Versorgungszusage vom Arbeitgeber nicht mehr erfüllt werden, weil über dessen Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, haben die Versorgungsempfänger grundsätzlich einen Anspruch in Höhe der Versorgungszusage gegen den Träger der Insolvenzversicherung, den hiesigen Beklagten, gemäß § 7 Abs. 1 BetrAVG. Da das BetrAVG seiner Konzeption nach ein Arbeitnehmerschutzgesetz ist, gilt es primär für Arbeitnehmer, § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG.

94

b. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG bestimmt, dass die §§ 1 bis 16 BetrAVG entsprechend für Personen gelten, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Altersversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind (vgl. BAG, Urteil vom 25. Januar 2000 – 3 AZR 769/98, juris).

95

aa. Die Tätigkeit muss für ein fremdes Unternehmen erfolgen, weil sich der Einzelkaufmann nicht selbst eine insolvenzgeschützte Altersversorgung zusagen soll. Das bedeutet auch, dass Mehrheitsgesellschafter ebenfalls nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fallen, weil auch sie maßgeblichen Einfluss auf die unternehmerischen Entscheidungen nehmen können. Demgegenüber stehen Minderheitsgesellschafter infolge ihrer nicht ausreichenden Kapitalbeteiligung und einer entsprechenden mangelnden Leitungsmacht grundsätzlich nicht den Unternehmern gleich, können also bei einer Tätigkeit für das Unternehmen der Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 2 unterfallen (BeckOK ArbR/Molkenbur, 74. Aufl., 2024, § 17 BetrAVG). Die Rechtsprechung hat eine Mindestquote von 10 % der Gesellschaftsanteile aufgestellt, unterhalb der eine unternehmerische Leitungsmacht nicht begründet werden kann (vgl. Kemper/Kisters-Kölkes u.a., BetrAVG - Kommentar, 10. Auflage 2023, § 17 Rn. 8).

96

bb. Sodann muss die streitgegenständliche Pensionszusage gerade „aus Anlass der Tätigkeit für das Unternehmen“ erfolgt sein.

97

Mit dem Merkmal „aus Anlass“ wird die erforderliche konditionale oder kausale Verknüpfung zwischen der Versorgungszusage und der Tätigkeit betont (BAG, Urteil vom 25.08.2000 – 3 AZR 769/98, juris) und zugleich die Übereinstimmung mit der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer hergestellt. Ist ein Arbeitnehmer bzw. Beschäftigter i.S.d. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG zugleich Gesellschafter der Kapitalgesellschaft, zu der das Arbeitsverhältnis bzw. Beschäftigungsverhältnis besteht, ist die Versorgungszusage nur dann „aus Anlass“ des Arbeitsverhältnisses bzw. des Beschäftigungsverhältnisses erteilt, wenn zwischen ihr und dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Aus anderen Gründen erteilte Zusagen werden durch das Betriebsrentengesetz nicht geschützt. Soweit deshalb die Beteiligung an der Gesellschaft für die Versorgungszusage entscheidend ist und es sich in Wahrheit um Unternehmerlohn handelt, besteht kein Insolvenzschutz (BAG, Urteil vom 25.1.2000 - 3 AZR 769/98, NZA 2001, 595). Ebenfalls sind Zusagen nicht betroffen, die aus anderen, z.B. verwandtschaftlichen, ehelichen oder freundschaftlichen Gründen, erfolgen (BAG, Urteil vom 08.05.1990 - 3 AZR 121/89, NZA 1990, 931;

98

BAG, Urteil vom 20.07.1993 - 3 AZR 99/93, BAGE 73, 350-364; Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, 8. Aufl. 2022, BetrAVG § 1 Rn. 33). Erforderlich ist eine Kausalitätsprüfung, die alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt. Dabei ist ein Indiz für einen Zusammenhang mit der Gesellschafterstellung, wenn ein Unternehmen allen Gesellschaftern und nur ihnen ein Versorgungsversprechen gegeben hat. Geht es um eine Versorgung gegenüber einem Familienmitglied, hat das Bundesarbeitsgericht hervorgehoben, dass zu berücksichtigende Kriterien sind, ob alle Arbeitnehmer die Versorgung erhalten oder nur die Familienmitglieder, und ob diese zur Honorierung erbrachter Dienste erfolgt oder nicht (BAG, Urteil vom 08.05.1990 - 3 AZR 121/89, NZA 1990, 931; BAG, Urteil vom 20.07.1993 - 3 AZR 99/93, BAGE 73, 350-364). Ferner kommt es darauf an, ob die zugesagte Versorgung nach Art und Höhe auch bei Fremdkräften wirtschaftlich vernünftig und üblich gewesen wäre (BAG, Urteil vom 25.1.2000 - 3 AZR 769/98, juris), was auch im Verhältnis zum Stammkapital beurteilt werden kann (BAG, Urteil vom 25.01.2000 - 3 AZR 769/98, juris). Eine Rolle spielen kann auch, ob eine bereits während des Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zu finanzierende Direktversicherung vorliegt oder eine Direktzusage, bei der die Belastungen erst bei Eintritt des Versorgungsfalles entstehen (BAG, Urteil vom 19.01.2010 – 3 AZR 42/08, juris; BAG, Urteil vom 25.01.2000 - 3 AZR 769/98, juris; Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, 8. Aufl. 2022, BetrAVG § 17).

c. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Versorgungszusage „aus Anlass“ der Tätigkeit erfolgt ist, trägt der Kläger. Dieser hat nach den allgemeinen Grundsätzen die anspruchsbegründenden persönlichen Voraussetzungen des Insolvenzschutzes und damit auch die Versorgungszusage „aus Anlass“ seiner Tätigkeit darzulegen und zu beweisen (vgl. BAG, Urteil vom 25.01.2000 - 3 AZR 769/98, juris; BAG, Urteil vom 19.10.2010 – 3 AZR 42/08, juris) 99

2. Gemessen an diesen Grundsätzen sind die Voraussetzungen für eine Haftung des Beklagten nicht erfüllt. Bei der im Rahmen der Kausalitätsprüfung vorzunehmenden Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalles sprechen im Ergebnis maßgebend die Höhe der Versorgungszusage, die nach der konkreten Ausgestaltung keine Gegenleistung für bereits erbrachte oder zu erwartende Betriebstreue darstellt, im Zusammenspiel mit der eigenen Gesellschafterstellung des Klägers und dessen Zugehörigkeit zu einem der Gesellschafterfamilienstämme dagegen, dass die Versorgungszusage aus Anlass der Tätigkeit des Klägers für die Gesellschaft erfolgte. 100

a. Zwar ist der Anwendungsbereich des BetrAVG nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger bei der Gesellschaft als Gesellschafter-Geschäftsführer keine persönlich abhängige, weisungsgebundene Tätigkeit für die Gesellschaft ausgeübt hat, da es dennoch eine Tätigkeit „für ein fremdes Unternehmen“ war: Der Kläger besaß mit Gesellschaftsanteilen in Höhe von 3 % zum Zeitpunkt der hier relevanten Pensionszusage und ca. 5 % zum Zeitpunkt seines Ausscheidens 2013 deutlich unter 10 % der Gesellschaftsanteile, so dass der persönliche Anwendungsbereich nicht schon allein aufgrund seiner Gesellschaftsanteile verschlossen ist. 101

b. Jedoch wurde die Pensionszusage dem Kläger bei der notwendigen Gesamtwürdigung aller Umstände nicht „aus Anlass“ seiner Tätigkeit für die Gesellschaft erteilt, sondern aufgrund seiner familiären Verbundenheit mit einer der Gesellschafterfamilien und seiner eigenen Gesellschafterstellung. 102

Im Einzelnen: 103

aa. Der Kläger hielt selbst Gesellschaftsanteile in Höhe von ca. 2-5 % im Verlauf seiner Beschäftigungszeit und gehörte zu einer Gesellschafterfamilie, die auch nach seinem Vortrag 104

- ohne die Erbengemeinschaft, die einen Anteil von 10,615 % hielt - 35,22 % der Anteile innehatte, neben Familie B. mit 47,97%. Der Anteil des Klägers alleine an der Gesellschaft ist zwar gering. Zu beachten ist jedoch, dass Herr F.-W. B. bis 2007 Geschäftsführer war, 29 % der Anteile hielt und nach den Angaben des Klägers im Termin zur mündlichen Verhandlung maßgeblich derjenige war, der den Kläger für das Unternehmen gewinnen wollte. Auch der Vater des Klägers war zum Zeitpunkt der Einstellung des Klägers Geschäftsführer und gehörte zu einer der „großen“ Familienstämme. Zusammen mit Herr B. hielten sie seit 1978 über 50 % der Anteile. Daraus ergibt sich für den Senat, dass die Gesellschafterstellung des Klägers zwar – aufgrund der Höhe seiner Anteile – kein maßgebliches Kriterium für die Zusicherung einer Pensionszusage war, aber zumindest ein relevantes und damit ein „Baustein“ für die notwendig zu treffende Gesamtabwägung. Dem widerspricht es nicht, dass der Kläger vorgetragen hat, Grund für seine Benennung wäre nicht seine Familienzugehörigkeit oder die Menge seiner Gesellschaftsanteile gewesen, sondern der Umstand, dass der Kläger aufgrund seiner Berufserfahrung bei dem Bayer-Konzern über eine große „Verhandlungsmacht“ verfügte. Denn selbst wenn man diese zugunsten des Klägers zugrunde legt, ergibt sich aus dem Umstand, dass er sowohl Gesellschaftsanteile hielt als auch zu einem der beiden Familienstämme gehörte und zudem von dem zweiten Familienstamm „B.“ gefördert wurde, ein Gesamtbild. Dass der Kläger nach seinen Erfahrungen und Fähigkeiten besser geeignet gewesen wäre als ein „Fremdgeschäftsführer“, trägt er nicht substantiiert vor (vgl. auch insoweit BGH, Urteil vom 28.04.19080 – II ZR 254/78, BGHZ 77, 94, juris). Die wirtschaftliche Bedeutung, die der Kläger hervorhebt, z.B. durch Tätigkeiten „in zahlreichen Verbänden“, ist zum einen zu pauschal, zum anderen erfolgte sie erst nach Erteilung der Versorgungszusage. Auch der weitere Vortrag zu den „umfangreichen Qualifikationen“ erfolgt ohne nähere Substanz. Der Erwerb der Gesellschaftsanteile durch den Kläger mag damit für sich genommen keinen entscheidenden Einfluss auf die Versorgungszusage gehabt haben. Er steht aber im Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einem der Gesellschafterfamilienstämme und Förderung durch den anderen und ist damit ein Indiz, das im Zusammenspiel mit den weiteren zu erläuternden Indizien letztlich zur Verneinung der betrieblichen Veranlassung der Pensionszusage führt.

bb. Die Tatsache, dass keine vergleichbare Versorgungszusage für andere Gesellschafter mit 105 höherer Beteiligung und Familienmitglieder erteilt wurde, führt entgegen der Ansicht des Klägers nicht zu der Annahme einer betrieblichen Veranlassung der Pensionszusage, da das BetrAVG eine Tätigkeit für das Unternehmen voraussetzt, die über die bloße Gesellschafterstellung hinausgeht. Gesellschafter, die nicht für das Unternehmen „arbeiten“, können keine betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG erhalten.

cc. Die Pensionszusage wurde dem Kläger als Direktzusage erteilt. Vergleichbar hohe 106 Direktzusagen wurden nur zwei anderen Gesellschafter-Geschäftsführern zugesagt, nämlich dem Vater des Klägers, Herrn J. K., und Herrn F.-W. B., ebenfalls Mitglieder der Gesellschafter-Familienstämme. Gemeinsam hielten beide ab 1978 mehr als 50 % der Gesellschaftsanteile. Beiden wurde die Versorgungszusage nach langjähriger Betriebszugehörigkeit erteilt, als sie zu Geschäftsführern bestellt worden waren. Der Vater, J. K., trat 1945 in die Firma ein und wurde 1956 zum Geschäftsführer benannt. Die Pensionszusage erhielt er sechs Monate später. F.-W. B. trat 1950 in die Gesellschaft ein und wurde 1973 zum Geschäftsführer bestellt. Die Pensionszusage erhielt er ebenfalls 1973. Vor dem Hintergrund der langen Betriebszugehörigkeit von Herrn J. K. und Herrn F.-W. B. vor Erteilung der Pensionszusage anlässlich der Bestellung zum Geschäftsführer belegt die Erteilung einer vergleichbar hohen Direktzusage zum Zeitpunkt der Anstellung des Klägers damit gerade nicht, dass er die Versorgungszusage wegen einer schlichten Betriebsüblichkeit erhalten hat. Denn anders als der Kläger waren die beiden anderen Gesellschafter-

Geschäftsführer vor Erteilung der Versorgungszusage schon lange Jahre in der Gesellschaft tätig.

107

Dass außerhalb der Gesellschafter-Familienstämme stehende Personen vergleichbare Versorgungszusagen (hohe Direktzusagen) erhalten hätten, trägt der Kläger – hier darlegungsbelastet – nicht substantiiert vor. Drei unterschiedliche Aspekte kommen hier zum Tragen: Erstens seine Behauptung, Frau I. X., später B., habe eine Versorgungszusage erhalten, schon bevor sie mit Herrn B. liiert gewesen sei. Ob dem so war, vermag der Senat nicht nachzuvollziehen, da der Kläger zur Höhe und Ausgestaltung nichts Konkretes vorträgt. Zudem ist nichts dazu vorgetragen, ob, auch wenn noch keine Bindung durch Heirat vorlag, nicht gleichwohl eine familienähnliche Bindung durch eine Beziehung gegeben war. Zweitens der Umstand, dass 13 weitere Arbeitnehmer Pensionszusagen erhalten haben. Bei diesen ist jedoch zu beachten, dass es sich um solche in Form von Direktversicherungszusagen gehandelt hat. Darüber hinaus beliefen sie sich nicht nur nicht in vergleichbarer Höhe, sondern in einem deutlich geringeren Umfang, was schon das Verhältnis der Rückstellungen von 68.702,00 DM für diese 13 Direktversicherungszusagen im Verhältnis zu 2.220.134,00 DM + 339.589,00 DM für zwei Pensionszusagen für die übrigen zwei Gesellschafter-Geschäftsführer-Anwartschaften und eine Hinterbliebenenrente zeigt. Der dritte relevante Aspekt ist der Umstand, dass der nicht mit den Gesellschafter-Familienstämmen verbundene L. C., der von 1962 bis 1969 weiterer Geschäftsführer der Gesellschaft war, keine Pensionszusage erhalten hat. Darin lässt sich ein deutlicher Unterschied in der Versorgung der familiär verbundenen Gesellschafter-Geschäftsführer und des weiteren, nicht familiär verbundenen Geschäftsführers, sowie der weiteren Arbeitnehmer erkennen, was ein deutliches Indiz für die Erteilung der (hohen) Versorgungszusage aufgrund der familiär-gesellschaftlichen Verbundenheit – und nicht aufgrund der Tätigkeit für die Gesellschaft – ist. Der Umstand, dass Frau XS. V. als aus der Familie B. stammende Geschäftsführerin ebenfalls keine Pensionszusage erhalten hat, widerspricht dem nach der Ansicht des Senats nicht, da sie zeitlich zur Ernennung des Klägers zum Geschäftsführer zunächst als dessen Stellvertreterin bestellt wurde, wie sich aus dem Handelsregisterauszug ergibt. Unabhängig davon ist nichts zu ihrem Arbeitsvertrag und insbesondere ihrer Vergütung bekannt, auch wenn es hierauf nicht entscheidend ankommt.

108

dd. Weiter hat eine erbrachte oder zu erwartende „Betriebstreue“ des Klägers in der konkreten Ausgestaltung der hier streitgegenständlichen Versorgungszusage in § 6 des Geschäftsführeranstellungsvertrags vom 03.03.1993 keinen Niederschlag gefunden. Die betriebliche Altersversorgung kann als Gegenleistung für die erbrachte Betriebstreue oder als Gegenleistung für eine erbrachte Arbeitsleistung versprochen werden (NK-ArbR/Vienken, 2. Aufl. 2023, BetrAVG § 1 Rn. 30 m.w.N.). Für die Frage der betrieblichen Veranlassung der Versorgungszusage ist dann von Bedeutung, ob der Leistung des Versorgungsschuldners als Gegenleistung die vom anderen Teil erbrachte und weiterhin erwartete Betriebstreue gegenübersteht. Auch eine familiäre Verbindung beseitigt nicht die betriebliche Veranlassung der Versorgungszusage, wenn diese in wesentlicher Verbindung mit langjähriger Tätigkeit steht (BGH, Urteil vom 28.09.1981 - II ZR 181/80, juris; vgl. auch BGH, Urteil vom 28.04.1980 – II ZR 254/78, BGHZ 77, 94).

109

Eine solche Betriebstreue ist nach der Ausgestaltung der streitgegenständlichen Versorgungszusage aber gerade nicht deren Voraussetzung. Nach der dortigen Formulierung tritt der Pensionsfall ein, wenn a) das Angestelltenverhältnis des Geschäftsführers nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet oder b) der Geschäftsführer, nachdem das Angestelltenverhältnis mindestens 5 Jahre Bestand hat, dauernd arbeitsunfähig wird und der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge endet. Dabei besteht zwischen den Parteien Einigkeit,

dass ein Anspruch auf Versorgung auch dann besteht, wenn der Kläger wie erfolgt vor Erreichen des Pensionsalters aus der Gesellschaft ausscheidet (vgl. Urteil des Landgerichts Detmold, 7 O 97/19). Eine Mindestdauer ist dem ausdrücklichen Wortlaut zufolge dabei nur unter lit. b) für den Fall der Arbeitsunfähigkeit vorgesehen. Dieser Bezug der fünfjährigen Mindestdauer nur auf den Fall der Arbeitsunfähigkeit ist im eingescannten Original des Geschäftsführeranstellungsvertrages durch die optische Einrückung der jeweiligen Passagen auch deutlich erkennbar, und gewählt wurde hier eine andere Formulierung als im vorhergehenden Pensionsvertrag vom 25.04.1992, der insgesamt erst nach mindestens fünfjähriger Dienstzeit galt. Soweit die Pensionszusagen des Herrn F.-W. B. und Herrn J. K. eine solche Betriebstreueklausel nicht enthalten haben, ist dies unschädlich: Beide Geschäftsführer waren schon seit vielen Jahren bei der Gesellschaft tätig, als sie zu Geschäftsführern bestellt wurden und eine Pensionszusage erhalten haben. Sie hatten mithin ihre Betriebstreue und ihren Einsatz bereits langjährig – anders als der Kläger – unter Beweis gestellt.

ee. Maßgeblich gegen eine betrieblich veranlasste Pensionszusage spricht zudem die Höhe und die konkrete Ausgestaltung der Zusage, die nach Art und Höhe bei Fremdkräften unvernünftig und unwirtschaftlich erschienen wäre. Dem Kläger ist, wie bereits erläutert, ohne ausdrückliche Verpflichtung zur Betriebstreue eine Pensionszusage gemacht worden, die am Ende aufgrund der Wertsicherungsklausel sein Gehalt deutlich übersteigt (5.594,40 € letztes Bruttogehalt nach dem unstreitigen Tatbestand, 10.722,84 € monatliche Betriebsrente, siehe Urteil des LG Detmold, Bl. 69 LG-Akte, hinzu kommt eine gesetzliche Rente von 2.000,00 € monatlich, da die Gesellschaft für den Kläger zusätzlich Rentenversicherungsbeiträge abgeführt hat). Hier bedarf es keiner weiteren konkreten Darlegungen, warum diese Versorgung für Fremdkräfte unüblich und unwirtschaftlich erscheinen würde, weil die „Überversorgung“ offenkundig ist. In den Urteilsgründen des Landgerichts Detmold, die sich der Senat an dieser Stelle zu eigen macht, heißt es hierzu prägnant: „Dass die praktische Wirkung dieser Klausel (doppelter Betrag der höchsten Tariftstufe) bedeutet, dass der Kläger ein um rund 70 % höheres Ruhegehalt als sein letztes reguläres Gehalt erhält, kann nur als Ausfluss der von den Zeugen K. und Y.-Maaß beschriebenen Selbstbedienungs- und Versorgungsmentalität der Geschäftsführer der Beklagten betrachtet werden.“ 110

Eine derart hohe Versorgungszusage ist mit dem Zweck der betrieblichen Altersversorgung und dem allgemeinen Zweck der Rente, mit dem Eintritt des Versorgungsfalles starke Einkommenseinbußen des Rentners zu vermeiden und den Lebensstandard nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu sichern (BAG, Urteil vom 08.05.1990 - 3 AZR 121/89, juris; BAG, Urteil vom 20.07.1993 - 3 AZR 99/93, juris), nicht zu vereinbaren. Soweit der Kläger in seinem nicht nachgelassenen Schriftsatz vom 18.02.2025 meint, eine entsprechende Verknüpfung des Senats beruhe auf einer „unrichtigen Tatsachenbewertung“, vermag sich der Senat dem nicht anzuschließen. Denn die Wertsicherungsklausel greift unabhängig von der konkreten Höhe des Gehalts. Unabhängig davon legt der Kläger in diesem Schriftsatz selber dar, dass auch im Jahr 1993 die Pensionszusage knapp höher als das monatliche Bruttogehalt gewesen wäre. Dass der Unterschied nicht so groß ist wie der eben genannte, ändert nichts an der erheblichen Disproportionalität zwischen Pensionszusage und Gehalt. Erstere wird – wie der Senat aus eigener Kenntnis aufgrund des Umstandes, dass er auch Familiensachen behandelt und damit regelmäßig im Rahmen von Beschwerden über einen erfolgten Versorgungsausgleich auch Betriebsrenten zu beurteilen hat – regelmäßig auf einen Betrag von 70 % des letzten Gehalts unter Einbezug einer gesetzlichen Rente begrenzt. Die hiesige Pensionszusage liegt ganz erheblich hierüber. 111

ff. Soweit der Kläger im Rahmen des Berufungsverfahrens weiter rügt, die erstinstanzliche Entscheidung setze sich nicht mit der relevanten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs auseinander, mag die Richtigkeit dieses Einwandes dahinstehen; der Senat sieht keinen Widerspruch zwischen den Entscheidungen des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts in den hier relevanten Punkten. Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 28.09.1981 (II ZR 181/80, juris), die der Kläger maßgeblich zur Begründung seiner Berufung heranzieht, ist mit dem hier zu beurteilenden Sachverhalt nicht vergleichbar. Der dortige Kläger hatte nie selbst Gesellschaftsanteile inne, sondern war lediglich mit der Tochter verheiratet, die Anteile hielt. Zudem war zum Zeitpunkt der Erteilung der Pensionszusage im Jahr 1970/1972 der Kläger bereits seit 1948 für das Unternehmen tätig, also 22/24 Jahre, als Prokurist und später als stellvertretender Geschäftsführer. Hierzu führt der Bundesgerichtshof aus:

„Darüber hinaus muß allerdings - insoweit ist dem Berufungsgericht im Grundsatz zu folgen - 113 auch eine betriebliche Veranlassung für die Versorgungszusage gegeben sein. Das folgt schon daraus, daß betriebliche Ruhegelder nicht nur Versorgungs-, sondern auch Entgeltcharakter haben (Urt. d. Sen. v. 23. 10. 75 - II ZR 90/73, WM 1975, 1237, 1239 m. w. N.). Der Leistung des Versorgungsschuldners steht als Gegenleistung die vom anderen Teil erbrachte und weiterhin erwartete Betriebstreue gegenüber. Entscheidend ist daher allein, daß der Kläger für seine durch langjährige Tätigkeit bei der W GmbH erwiesene Betriebstreue im Alter eine Versorgung erhalten sollte. Auf etwaige weitere Motive für die Versorgungszusage kommt es nicht an. Wenn auch die Zugehörigkeit des Klägers zur Familie der Gesellschafter bei der Ausgestaltung des Vertrages eine Rolle gespielt haben kann, so beseitigt dies noch nicht die wesentliche Verbindung mit seiner langjährigen Tätigkeit. Das Berufungsgericht durfte daher den Pensionsvertrag von 1970 schon aus diesem Grunde nicht außer Betracht lassen.“ (BGH, Urteil vom 28. September 1981 – II ZR 181/80 –, Rn. 18, juris)

Dabei stellt der Bundesgerichtshof maßgeblich auf die bereits erbrachte und zu erwartende 114 Betriebstreue ab, der als Gegenleistung die Leistung des Versorgungsschuldners gegenüberstehe. Davon kann im hier zu entscheidenden Fall gerade nicht ausgegangen werden (s.o.), weil der Kläger im Jahr 1993, nachdem er erst ein Jahr in Teilzeit in dem Unternehmen beschäftigt war, eine außergewöhnlich hohe Versorgungszusage erhalten hat, die also keine Gegenleistung für erwiesene Betriebstreue sein kann. Ebenso wenig war die Versorgungszusage aber als Gegenleistung für „zu erwartende Betriebstreue“ ausgestaltet, weil hier die Versorgungszusage unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers erfolgt ist. Die Pensionszusage sieht in § 6 lediglich eine Wartezeit/Betriebstreue von auch nur fünf Jahren bei Arbeitsunfähigkeit vor, nicht hingegen bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren. Das bedeutet als Konsequenz, dass der Kläger unabhängig von der Dauer seiner Betriebstreue eine Rente allein aus dieser Pensionszusage erhalten hätte, die aufgrund der Wertsicherungsklausel („mindestens das Doppelte der höchsten jeweiligen Tarifstufe“) höher gewesen wäre als sein Gehalt.

Auch ändert die zitierte Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nichts an der 115 grundsätzlichen Darlegungs- und Beweislast des Klägers für das Vorliegen der anspruchsbegründenden Voraussetzung der Eröffnung des persönlichen und sachlichen Anwendungsbereichs des BetrAVG. Die Darlegungs- und Beweislast sieht der Bundesgerichtshof in der zitierten Entscheidung auf Beklagtenseite, weil es darum geht, dass ausnahmsweise eine aufgrund der langjährigen Betriebstreue betrieblich veranlasste Pensionszusage nicht vom Schutzzweck des § 7 BetrAVG umfasst ist, wenn die Vergünstigungen unangemessen hoch sind. Demgegenüber musste im hier vorliegenden Fall

zunächst gefragt werden, ob es sich überhaupt um eine betrieblich veranlasste Pensionszusage handelt, was im Ergebnis zu verneinen ist.

gg. Im Übrigen sind weitere Ausführungen – insbesondere auch im Hinblick auf den nicht nachgelassenen Schriftsatz vom 19.02.2025, der sich auf rechtliche Ausführungen beschränkt – nicht veranlasst. Insbesondere stellt die familiäre Verbundenheit, worauf der Senat in der über drei Stunden dauernden mündlichen Verhandlung mehrmals hingewiesen hat, wie alle anderen Kriterien einen Faktor von vielen dar, die zusammen betrachtet zu dem Gesamtergebnis führen. 116

Ein Anspruch des Klägers gegen den Beklagten gemäß §§ 7, 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG besteht daher nicht. 117

II. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 97 Abs. 1 ZPO, die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit aus §§ 708 Nr. 10, 711 ZPO. 118

III. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben. Der Sache kommt weder grundsätzliche Bedeutung zu, noch erfordern die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung eine Entscheidung durch den Bundesgerichtshof. Der Senat hat den Rechtsstreit auf Grundlage anerkannter Grundsätze auf der Grundlage der jeweils zitierten Rechtsprechung nach den Besonderheiten des Einzelfalles entschieden. 119