

Aktenzeichen: 3 AZR 1118/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 20. April 1982

Az. 3 AZR 1118/79

I. Arbeitsgericht

Essen

Urteil vom 12. Dezember 1978

Az. 6 (5) Ca 1881/78

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 20. August 1979

Az. 18 Sa 292/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vorschaltzeit bei Prokuristenversorgung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Wartezeit, § 2 Abs. 6, § 17 Abs. 3 Satz 3; BGB § 242
Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; HGB §§ 48, 52; ZPO § 561 Abs. 2

Leitsätze:

Wird einem Arbeitnehmer mit Prokura eine Versorgungszusage für den Fall in Aussicht gestellt, daß er zu einem bestimmten späteren Zeitpunkt noch Prokurist sein sollte, so kann das für die Bestandsfestigkeit seiner Versorgungsanwartschaft zweierlei bedeuten:

a) Stellt die Ankündigung nur auf die handelsrechtliche Vertretungsbefugnis i.S. der §§ 48 ff. HGB ab, so liegt noch keine Versorgungszusage vor, weil der Arbeitgeber seine Entscheidungsfreiheit nach § 52 HGB behält.

b) Bezieht sich die Ankündigung hingegen auf eine bestimmte arbeitsvertragliche Funktion, die mit der formalen Rechtsstellung eines Prokuristen verbunden ist, und kann dem Arbeitnehmer diese Funktion allenfalls im Wege der Änderungskündigung entzogen werden, so hängen die angekündigten Versorgungsleistungen nur noch von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab, so daß bereits eine Zusage i.S. des § 1 Abs. 1 BetrAVG anzunehmen ist. In diesem Falle beginnt die Unverfallbarkeitsfrist schon mit der Ankündigung und nicht erst mit der förmlichen Erteilung der Versorgungszusage.



3 AZR 1118/79

18 Sa 292/79 Düsseldorf

Verkündet am
20. April 1982

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Kunze und Weinmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. August 1979 - 18 Sa 292/79 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft gegenüber der Beklagten zusteht.

Der Kläger trat am 4. September 1961 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der H GmbH in E . Für die Arbeitnehmer dieses Unternehmens bestand eine Versorgungsregelung, die durch eine Unterstützungskasse ausgeführt wurde. Auch der Kläger wurde in den Kreis der Begünstigten aufgenommen. Nach der seit 1958 geübten Praxis der H GmbH trat an die Stelle dieser allgemeinen Zusage nach der Leistungsordnung der Unterstützungskasse für bestimmte Arbeitnehmer - wie die Prokuristen - eine besondere Versorgungszusage. Ansprüche aus der Ruhegeldordnung der Unterstützungskasse sind nicht Gegenstand des Rechtsstreits.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1964 wurde der Kläger zum Prokuristen bestellt. In der Neuregelung seines Dienstvertrages vom 14. Januar 1964 heißt es unter Nr. 10 auszugsweise wie folgt:

"Bezüglich der zusätzlichen Altersversorgung hat die Geschäftsführung am 20.6.1962 folgendes beschlossen:

Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren. Demzufolge werden wir Ihnen voraussichtlich am 4. September 1976 eine besondere Pensionszusage zustellen."

Der Beschluß der Geschäftsführung vom 20. Juni 1962 lautet unter anderem:

"Es ist weiterhin beschlossen worden, Pensionszusagen an Prokuristen nur noch zu geben, wenn folgende zwei Voraussetzungen erfüllt sind:

1. eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und
2. eine 5-jährige Bewährung als Prokurist.

Dieser Grundsatz wird beginnend mit den oben genannten Herren angewandt. Es ist dafür Sorge zu tragen, daß bei Erfüllung der genannten Voraussetzungen die Pensionszusage jeweils erteilt wird."

- 3 -



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



- 3 -

Die Prokuristen der H GmbH erhielten bis 1973 nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren eine Pensionszusage, deren Eingangssatz wie folgt lautete:

"Wir erklären uns hiermit bereit, Ihnen einen Anspruch auf Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der anliegenden Richtlinien einzuräumen, wenn Sie im Dienst unserer Gesellschaft das 65. Lebensjahr erreichen, invalide werden oder sterben sollten oder das Dienstverhältnis von uns gekündigt wird, ohne daß ein wichtiger Grund in Ihrer Person vorliegt."

Im Jahre 1974 wurden die Geschäftsanteile der H GmbH von der F GmbH übernommen.

Die Gesellschaft wurde unter der neuen Firma K GmbH weitergeführt. Der Kläger erhielt einen neuen Vertrag, durch den er den ihm im Dezember 1973 zuerkannten Titel eines Direktors verlor und den Rang eines Abteilungsleiters erhielt. Im übrigen blieb sein Vertrag vom 14. Januar 1964 bestehen, allerdings wurde die Nr. 10 mit den Absätzen 1 und 2 (Regelung der Altersversorgung) aufgehoben. Stattdessen hieß es in einer Anlage zu seinem neuen Vertrag wie folgt:

"Betrifft: Ihre Versorgungszusage"

Herr Dr. C erhält nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren eine Versorgungszusage, wie sie Mitarbeiter mit vergleichbarer Funktion nach der Neuregelung der Altersversorgung bei der K GmbH bekommen werden."

Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Dezember 1975 aufgrund einer eigenen Kündigung des Klägers.

Der Unterstützungsverein der K GmbH e.V. erteilte dem Kläger unter dem Datum des 18. Dezember 1975 eine "Vorläufige Bescheinigung über betriebliche Altersversorgung nach § 2 Abs. 6 des Betriebsrentengesetzes". Über die Höhe der erworbenen Anwartschaft konnte sich der Unterstützungsverein noch nicht äußern und teilte dem Kläger mit, er werde unaufgefordert auf die Angelegenheit zurückkommen.

Die Mitarbeiter der Beklagten erhielten unter dem Datum des 1. Januar 1976 neue Verträge und wurden ab Mitte 1976 wegen ihrer Altersversorgung zum Essener Verband angemeldet.

- 4 -



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



- 4 -

Für den zum 31. Dezember 1975 ausgeschiedenen Kläger entfiel diese Anmeldung.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß ihm eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zustehe. Er hat geltend gemacht, die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe sich durch die ihm gegebene Zusage vom 14. Januar 1964 verpflichtet, ihn in die zusätzliche Prokuristenversorgung einzubeziehen. Diese Verpflichtung habe die Beklagte bei der Neuregelung seines Dienstvertrages in der Anlage "Versorgungszusage" bestätigt. Allen Prokuristen der H GmbH sei die Pensionszusage nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit automatisch zugeworfen. Auch in seinem Fall wäre die Zusage bei fortdauernder Betriebszugehörigkeit am 4. September 1976 erteilt worden. Daraus ergebe sich, daß das Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten an ihn vom 14. Januar 1964 bereits eine endgültige Zusage auf Altersversorgung zum Inhalt gehabt habe. Die in dem Schreiben enthaltene Wendung, die Pensionszusage werde "voraussichtlich" am 4. September 1976 zugestellt, sei rechtlich bedeutungslos. Der Kläger hat sich schließlich noch darauf berufen, sein Anspruch ergebe sich auch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Er habe auf die ihm gegebene Zusage vertraut, daß er wie Mitarbeiter in vergleichbarer Funktion behandelt werde.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß ihm eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Versorgungszusage gemäß dem Schreiben der Beklagten vom 14.1.1964 zustehe,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Bescheinigung gem. § 2 Abs. 6 BetrAVG über die Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft zu erteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ihre Rechtsvorgängerin habe dem Kläger lediglich eine Pensionszusage in Aussicht gestellt, aber noch nicht erteilt. Da der Kläger die vorgesehene 15-jährige Betriebszugehörigkeit nicht aufzuweisen habe, bestehe für ihn auch keinerlei Anspruch auf Erfüllung eines Versorgungsversprechens. Außerdem sei die in Aussicht gestellte Zusage

- 5 -



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



später durch den Vertrag vom 1. Juli/15. August 1975 aufgehoben worden. Die betriebliche Altersversorgung durch die Unterstützungskasse habe in der zusätzlichen weitergehenden Altersversorgung aufgehen sollen. Daher habe es sich bei dem Schreiben vom 14. Januar 1964 nur um die Inaussichtstellung einer späteren Anhebung der Altersversorgung gehandelt. Die Voraussetzungen einer Leistungszusage lägen nicht vor. Die Anmeldung zum Essener Verband durch die K GmbH,
die Mitteilung darüber durch die K GmbH und
die Mitteilung über die Einstufung in eine bestimmte Gruppe
seien nicht lediglich als eine Formalität zu werten. Auch
daraus werde klar, daß dem Kläger noch keine rechtsverbindliche
Zusage erteilt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, der sein Klageziel weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Ob der Kläger mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden ist, läßt sich nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend beurteilen.

1. Das Landesarbeitsgericht geht mit Recht von Nr. 10 des Anstellungsvertrages aus, den die Parteien unter dem Datum des 14. Januar 1964 geschlossen haben. Aber die Auslegung im angefochtenen Urteil hält einer Nachprüfung nicht stand.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, aus dem Anstellungsvertrag des Klägers vom 14. Januar 1964 in Verbindung mit dem Beschluß der Geschäftsführung der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 20. Juni 1962 ergebe sich, daß noch keine Zusage einer betrieblichen Altersversorgung vorliege. Nur wenn die beiden - im Vertrag und im Geschäftsführungsbeschluß aufgestellten - Voraussetzungen erfüllt seien, nämlich eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und eine 5-jährige Bewährung als Prokurist, habe die Pensionszusage erteilt

- 6 -

werden sollen. Aus der im Zusammenhang mit diesen beiden Voraussetzungen abgegebenen Erklärung der H GmbH, sie werde dem Kläger "demzufolge voraussichtlich am 4. September 1976 eine besondere Pensionszusage zustellen", ergebe sich, daß vorher noch keine Zusage erteilt worden sei und auch nicht habe erteilt werden sollen. Der Dienstvertrag enthalte keine Zusage im Sinne der Begründung einer Versorgungsanwartschaft, die nach Ablauf einer bestimmten Zeit zu einem Vollrecht erstarke. Schon die Wahl des Wortes "voraussichtlich" mache diese Einschränkung deutlich. Es handele sich daher in Wirklichkeit um die Vereinbarung einer Vorschaltzeit.

b) An den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist richtig, daß sich die Beklagte ersichtlich noch nicht abschließend binden wollte. Im Jahre 1964 war noch nicht vorauszusehen, ob sich der Kläger als Prokurist "bewähren" würde.

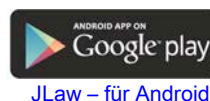
Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, daß Nr. 10 des Anstellungsvertrages nicht ausdrücklich von einer 5-jährigen Bewährung spricht. Der vorgesehene Zusagezeitpunkt war an eine 15-jährige Betriebszugehörigkeit gebunden und damit so weit hinausgeschoben, daß es einer besonderen Bewährungsfrist nicht bedurfte. Wenn der Kläger den 4. September 1976 als Prokurist der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin erreicht hätte, wäre eine ausreichende Bewährungszeit sichergestellt gewesen.

c) Diese Überlegungen reichen jedoch nicht aus, um das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts zu stützen, daß Nr. 10 des Anstellungsvertrages nur eine In-Aussicht-Stellung bedeute, also noch keine rechtsgeschäftliche Bindung bewirke. Das Landesarbeitsgericht vereinfacht die Fragestellung zu stark, wenn es nur zwischen einer endgültigen (wenn auch verdeckten) Zusage einerseits und einer bloßen In-Aussicht-Stellung andererseits unterscheidet. Das würde deutlich, wenn der Kläger eine 15-jährige Betriebszugehörigkeit als Prokurist erreicht hätte. Die Beklagte hätte dann die angekündigte Versorgungszusage nicht verweigern können. Eine solche Weigerung hätte

- 7 -



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



im Übrigen auch gegen die unstreitige betriebliche Übung verstoßen, allen Prokuristen, die über eine 15-jährige Betriebszugehörigkeit verfügen, eine inhaltlich feststehende Versorgungszusage zu erteilen. Diese unstreitige Übung, auf die sich auch der Beschluß der Geschäftsführung bezieht, hätte das Landesarbeitsgericht schon bei der Auslegung des Anstellungsvertrages berücksichtigen müssen. Sie wäre darüber hinaus sogar als selbständiger Verpflichtungstatbestand zu prüfen gewesen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

2. Dennoch kann sich der Kläger nicht ohne weiteres auf die Rechtsprechung des erkennenden Senats zu den sogenannten Vorschaltzeiten berufen. Der Sachverhalt weicht in einem wesentlichen Punkte von den bisher entschiedenen Fällen ab.

a) Die Rechtsprechung des Senats hat Vorschaltklauseln mit rein zeitbezogenen Merkmalen als Umgehung der Unverfallbarkeitsgrundsätze des § 1 BetrAVG beurteilt und ihnen wegen der Unabdingbarkeitsregelung des § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG die Rechtswirksamkeit versagt (vgl. BAG 29, 234 = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit; BAG Urteile vom 13. Juli 1978 - 3 AZR 278/77 - AP Nr. 4 und vom 21. August 1980 - 3 AZR 143/80 - AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Wartezeit; AP Nr. 7 aaO, zur Veröffentlichung vorgesehen). Für alle Fallgestaltungen dieser Art war ausschlaggebend, daß das Erstarken der Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Eintritt des Versorgungsfalles abhing. Der Arbeitnehmer mußte nur noch eine bestimmte Betriebstreue erbringen, jedoch keine weiteren Bedingungen erfüllen. Wesentlich war immer, daß dem Arbeitgeber kein Beurteilungs- oder Entscheidungsspielraum verblieb, ob er die Zusage erteilen wollte oder nicht. Bei derartigen Fallgestaltungen geht der rechtsgeschäftliche Bindungswille des Arbeitgebers über das von ihm Erklärte weit hinaus; die spätere "Zusage" hat in Wahrheit nur noch deklaratorische Bedeutung.

b) Davon zu unterscheiden sind aufschiebend bedingte Zusagen, bei denen dem Arbeitgeber ein Entscheidungsspielraum bleibt. Das ist dann anzunehmen, wenn die Bedingung an Umstände anknüpft, die zur freien Disposition des Arbeitgebers stehen. Dann hängt der spätere Eintritt der Bedingung nicht nur von



- 8 -

dem bloßen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ab. Stumpf unterscheidet zwischen rein zeitbezogenen Bedingungen, die er "Erlebensbedingung" und "Verbleibebedingung" nennt, und sonstigen Bedingungen, die in verschiedenster Ausgestaltung denkbar seien und eine entsprechende "Riegel-Funktion" entfalten könnten (Festschrift für Herschel, 1982, S. 410 f.). Sie sind mit rein zeitbezogenen Leistungsvoraussetzungen nicht gleichzusetzen.

So sind Bedingungen denkbar, die sich auf die Unverfallbarkeit nicht auswirken, sondern lediglich eine Einschränkung der Leistungsvoraussetzungen darstellen. Solche Bedingungen können nicht zu einem Verlust der Anwartschaft führen. Wenn beispielsweise eine Invalidenrente oder eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt wird, kann der Arbeitnehmer eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft auch dann erwerben, wenn er zur Zeit seines Ausscheidens voll erwerbsfähig bzw. im anderen Beispielsfall noch nicht einmal verheiratet ist. Die Bescheinigung des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 6 BetrAVG enthält dann nur den Zusatz, daß die zugesagte Leistung von Voraussetzungen abhängt, die noch nicht vorliegen.

Muß die Bedingung dagegen schon erfüllt sein, bevor der Arbeitnehmer überhaupt in den Kreis der Begünstigten aufgenommen wird, und soll ihr Eintritt von bestimmten objektiven Merkmalen abhängen, die der Arbeitgeber einseitig gestalten kann (z.B. Erteilung der Prokura oder Zugehörigkeit zu der Gruppe der Meister), so ist davon auszugehen, daß der Arbeitgeber noch keine feste Zusage erteilen will und die Unverfallbarkeitsfrist nach § 1 Abs. 1 BetrAVG erst mit dem Eintritt der Bedingung zu laufen beginnt (vgl. BAG 29, 234, 241 = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu 3 der Gründe). Allerdings kann nicht jeder Vorbehalt des Arbeitgebers den Zeitpunkt der Zusage i.S. des § 1 Abs. 1 BetrAVG hinausschieben. Wenn der Arbeitgeber eine Versorgung in Aussicht stellt, falls sich der Arbeitnehmer "bewährt", liegt der Gedanke an eine Umgehung der Unverfallbarkeitsbestimmungen nahe. Will der Arbeitgeber die Bewährung eines Arbeitnehmers erproben, bevor er Versorgungsrechte zugesteht, so muß er klar

- 9 -



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



zum Ausdruck bringen, daß vorläufig eine irgendwie geartete Bindung nicht beabsichtigt ist oder wie und wann die Bewährung feststellbar sein soll.

c) Von einer Umgehung kann nicht gesprochen werden, wenn die Zusage von einem objektivierbaren Umstand abhängig gemacht wird, wie dem Fortbestehen einer bereits früher erteilten Prokura. In diesem Fall wird die Versorgungszusage nicht unmittelbar an einen Bewährungsvorbehalt geknüpft, sie baut vielmehr auf einem Tatbestand auf, der seinerseits Bewährung voraussetzt. Entscheidend ist dabei, daß sich der Arbeitgeber noch einen Entscheidungsspielraum vorbehält. Der Arbeitnehmer kann sich nicht darauf verlassen, in jedem Falle im Besitz der Prokura zu bleiben. Nach § 52 Abs. 1 HGB ist die Prokura ohne Rücksicht auf das der Erteilung zugrunde liegende Rechtsverhältnis jederzeit widerruflich, unbeschadet des Anspruchs auf die vertragsmäßige Vergütung. Es bedarf keiner Änderungskündigung, um die Prokura zu entziehen. Wird allein auf die handelsrechtliche Vertretungsbefugnis abgestellt, kann eine rein zeitbezogene Zusagevoraussetzung nicht angenommen werden. Der Arbeitgeber will sich dann noch nicht binden. Ein weitergehender Bindungswille darf ihm nicht aufgedrängt werden. Es handelt sich um eine zulässige Vorschaltzeit.

Andererseits kann die Erklärung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer erhalte eine Versorgungszusage, wenn er nach Ablauf einer bestimmten Betriebszugehörigkeit noch Prokurist sei, die Auslegung zulassen, bei der Bedingung solle es weniger auf die handelsrechtliche Vertretungsbefugnis ankommen, als vielmehr auf eine bestimmte Aufgabenstellung mit entsprechenden Entscheidungsbefugnissen, die nur betriebsüblicherweise mit dem Titel des Prokuristen verbunden sind. In diesem Fall ist die arbeitsvertragliche Stellung des Arbeitnehmers, die die Erteilung der Prokura bedingt und bei der "Prokuristen-Versorgung" möglicherweise vorausgesetzt wird, nur im Wege einer Änderungskündigung entziehbar. Dann ist die Zusagebedingung rein zeitbezogen und bedeutet eine "Verbleibe-" oder "Erlebensbedingung" im Sinne der Begriffsbildung Stumpfs (aa0).



- 10 -

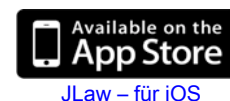
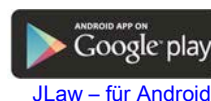
3. Im Streitfall stellen der Anstellungsvertrag des Klägers und die entsprechende betriebliche Übung der H GmbH darauf ab, ob der Kläger bei Erreichen einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit noch Prokurist ist oder nicht. Diese Bedingung läßt, wie eben dargelegt, zwei Auslegungen zu: entweder muß der Kläger nach Fristablauf noch im Besitz der Prokura im Sinne der §§ 48 ff. HGB sein, oder er muß sich noch in der Stellung eines Prokuristen im Sinne einer bestimmten Aufgabenstellung oder im Sinne der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Leitungsgruppe befinden. Da die beiden Auslegungsmöglichkeiten zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, kommt es vorliegend entscheidend darauf an, wie die Klausel der Nr. 10 des Anstellungsvertrages des Klägers vom 14. Januar 1964 zu verstehen war. Diese Auslegungsfrage muß vom Tatsachen-gericht beantwortet werden, der Senat ist dazu mangels ausreichender tatsächlicher Feststellungen nicht in der Lage.

Nach dem Vortrag des Klägers in der mündlichen Revisions-verhandlung, den der Senat jedoch wegen § 561 Abs. 2 ZPO nicht verwerten konnte, ist dem Kläger bei der Neuregelung seines Vertragsverhältnisses im Sommer 1974 die Prokura nicht entzogen worden, obwohl der Kläger einem Prokuristen unterstellt und seine Rechtsstellung im Innenverhältnis der Parteien eingeschränkt wurde. Sollte das Landesarbeitsgericht die Feststellung treffen, daß der Kläger damals "Titular-Prokurist" geblieben ist, und sollte es bei der H GmbH üblich gewesen sein, die einmal erteilte Prokura nicht aus geringfügigen Anlässen zu widerrufen, sondern als "Titular-Prokura" aufrechtzuerhalten, so spräche das für die Annahme, daß der "Prokuristen-Vorbehalt" in Nr. 10 des Anstellungsvertrages des Klägers nur auf die leitende Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb abstellte, die gegen dessen Willen nur durch Änderungskündigung entzogen werden konnte. In diesem Falle handelte es sich um eine "Verbleibebedingung", so daß der Klage stattgegeben werden müßte, weil der Kläger dann im Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1975 Inhaber einer bestimmbaren unverfallbaren Versorgungsanwartschaft im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 (erste

- 11 -



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



Alternative) BetrAVG war und die Änderung der Versorgungszusage im Vertrag des Klägers von August 1974 durch die Beklagte gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG ohne Rechtswirkung auf die Unverfallbarkeitsfrist geblieben wäre.

In diesem Zusammenhang ist die Anlage zum Anstellungsvertrag mit der Beklagten vom Jahre 1974 unerheblich. Darin wird allerdings die Versorgungszusage ganz eindeutig vom Verbleiben des Klägers in einer bestimmten Funktion abhängig gemacht, so daß spätestens zu diesem Zeitpunkt eine Versorgungszusage i.S. von § 1 Abs. 1 BetrAVG vorlag. Diese Zusage kann aber die Klage allein nicht stützen. Wenn der Kläger zuvor noch keine Zusage erhalten haben sollte, hätte die verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ausgereicht, um die Unverfallbarkeitsfristen zu erfüllen.

Dr. Dieterich

Kunze

Dr. Gehring

Weinmann

Griebeling



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)