

Aktenzeichen: 3 AZR 227/81

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 15. November 1983
- 3 AZR 227/81 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 31. Mai 1976
- 5 Ca 497/75 KA -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteil vom 31. Juli 1980
- 10 Sa 4/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Aufhebung und Widerruf einer Versorgungsanwartschaft

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; BetrAVG § 7; ArbGG i.d.F. vom 2. Juli 1979 (BGBl I, 853, bereinigt S. 1036) § 72 Abs. 5; ZPO vom 12. September 1950 (BGBl I, 533) und vom 3. Dezember 1976 (BGBl I, 3281) § 551 Nr. 7; BetrVG § 5 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 227/81

10 Sa 4/79 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 15. November 1983

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. August 1983 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Arntzen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Juli 1980 - 10 Sa 4/79 - 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte stellt Baumaschinen her. Der im Jahre 1922 geborene Kläger war vom 1. Juli 1958 bis zum 31. Dezember 1974 bei der Beklagten beschäftigt. Er war Leiter der Zentralverwaltung und hatte Prokura. Er bezog zuletzt ein monatliches Bruttoentgelt von 5.800,-- DM.

Die Beklagte gewährte ihren Mitarbeitern Ruhegeld aufgrund einer Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 (im folgenden: RO), wenn sie nach Ablauf der Wartezeit bei Eintritt des Versorgungsfalles noch in ihren Diensten standen. Die Höhe der Betriebsrenten richtete sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem ruhegehaltstfähigen Einkommen. Die Ruhegeldordnung enthielt in § 16 folgenden Widerrufsvorbehalt:

- "(1) Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn
- a) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachteilig 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 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."

Mit Schreiben vom 15. Dezember 1961 erhielt der Kläger eine individuelle Versorgungszusage. Danach sollten sich zwar die Einzelheiten seiner Betriebsrente nach der Ruhegeldordnung richten; der Grundbetrag, die Steigerungssätze und der Höchstbetrag wurden jedoch auf das Zwei- bis Vierfache erhöht. Ferner wurde dem Kläger mit Schreiben vom 6. September 1963 mitgeteilt, daß für ihn die speziellen Widerrufsvorbehalte in § 16 Nr. 1 a bis d RO wegfallen sollen.

- 3 -



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



- 3 -

In den Jahren 1973 und 1974 erzielte die Beklagte nur ungünstige Geschäftsergebnisse. Deshalb wurde das Personal stark verringert. Auch das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde mit Schreiben vom 18. Juni 1974 zum 31. Dezember 1974 gekündigt. Nach längerer Verhandlung vereinbarten die Parteien am 2. Juli 1974 einen Abfindungsvergleich. Dieser lautet auszugsweise:

".....

1. Mit Rücksicht auf die mit Schreiben vom 18. Juni 1974 von der Firma ausgesprochene ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 1974 wird Herr Dr. F ab 15. Juli 1974 von der Arbeitsleistung beurlaubt, wobei das Austrittsdatum aus der Gesellschaft der 31. Dezember 1974 unverändert bleibt.
2. Die Monatsbezüge in Höhe von 5.800,-- DM zuzüglich Beiträge zur vermögenswirksamen Anlage werden bis einschließlich Monat Dezember 1974 bargeldlos weitergewährt.

.....

5. Zur Abwendung und gleichzeitigen Beilegung des von Herrn Dr. F angekündigten Kündigungsschutzprozesses verpflichtet sich die Gesellschaft, gemäß Kündigungsschutzgesetz § 10, Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 9 - jeweils Fassung vom 23. August 1969 - eine soziale Abfindung in Höhe von 15 Monatsgehältern, das sind DM 87.000,-- brutto, bei Beendigung seines Arbeitsvertrages zu zahlen.

.....

Die übrigen Bestimmungen des Vergleichs enthielten Regelungen über den Urlaub, das Wettbewerbsverbot, den Widerruf der Vollmachten und die Aushändigung eines Zeugnisses.

Der Personalabbau und andere Maßnahmen reichten nicht aus, um die Ertragslage der Beklagten zu verbessern. Deshalb schloß die Beklagte am 11. Dezember 1974 mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, um die Last ihrer Versorgungszusagen zu verringern. Die Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 wurde aufgehoben, und alle Versorgungsanswartschaften und -ansprüche wurden ausgeschlossen. Statt dessen verpflichtete

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 4 -

sich die Beklagte, an eine "E -Belegschaftshilfe e.V." 880.000,— DM zu zahlen, die stark gekürzte Versorgungsleistungen gewähren sollte.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI I, 3610) verlangte der Kläger eine Bescheinigung darüber, daß ihm eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nach der Versorgungszusage vom 15. Dezember 1961 zustehe. Die Beklagte lehnte das mit der Begründung ab, der Kläger habe alle Versorgungsrechte verloren.

Der Kläger hat geltend gemacht, der Auflösungsvertrag vom 2. Juli 1974 habe seine Versorgungsrechte nicht berührt. Die Parteien seien vielmehr übereinstimmend davon ausgegangen, daß eine Regelung insoweit entbehrlich sei, weil seine Versorgungsanwartschaft schon aufgrund der Verfallklausel des § 3 RO erlöschen werde. Diese Rechtsfolge sei jedoch dadurch verhindert worden, daß vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in Kraft getreten sei und Verfallklauseln weitgehend verboten habe. Seine Versorgungsanwartschaft sei unverfallbar geworden; auch die weiteren Maßnahmen der Beklagten hätten sie nicht berühren können. Die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 sei für ihn als leitenden Angestellten unmaßgeblich. Eine Widerrufserklärung sei ihm erst am 10. März 1976 zugegangen, als es der Beklagten bereits gelungen sei, ihre wirtschaftliche Notlage zu überwinden.

Der Kläger hat beantragt,
festzustellen, daß er die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt hat und von der Beklagten bei Erreichen der in §§ 7 - 10 der Ruhegeldordnung der Beklagten vom 15. Dezember 1961 bestimmten Voraussetzungen eine Alters- oder Invalidenrente von mtl. DM 1.988,50, eine Witwenrente von mtl. DM 1.193,10, Halbwaisenrenten von je mtl. DM 298,30 und Vollwaisenrenten von je mtl. DM 596,50, höchstens jedoch mtl. DM 1.988,50 beanspruchen kann.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei erloschen. Vor Abschluß des Auflösungsvertrages vom 2. Juli 1974 sei zwischen den Parteien intensiv über die versorgungsrechtliche Lage verhandelt worden. Man habe sich dahin geeinigt, daß der Kläger zur Abfindung etwaiger Ruhegeldansprüche den höchstzulässigen Betrag einer steuerfreien Abfindung nach dem Kündigungsschutzgesetz erhalten solle. Weitergehende Rechte seien ausgeschlossen worden. Auf Wunsch des Klägers habe man zwar das Arbeitsverhältnis erst zum 31. Dezember 1974 beendet, tatsächlich sei der Kläger jedoch mit seiner Beurlaubung am 15. Juli 1974 ausgeschieden und habe auch schon im Oktober 1974 eine neue Beschäftigung gefunden. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung habe bei dieser Sachlage die Rechtsbeziehungen der Parteien nicht mehr erfassen können. Jedenfalls verstoße der Kläger gegen Treu und Glauben, wenn er sich darauf berufe, daß das Arbeitsverhältnis erst am 31. Dezember 1974 geendet habe. Im Januar 1975 habe er sogar ausdrücklich anerkannt, daß mit der Zahlung der Abfindungssumme alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausgeglichen seien; nur deshalb habe sie davon abgesehen, eine schriftliche Ausgleichsquittung zu verlangen. Schließlich habe sie alle Ansprüche des Klägers wegen ihrer wirtschaftlichen Notlage widerrufen, und zwar erstmals während der Verhandlungen mit dem Kläger im Juni/Juli 1974 und dann nochmals im Laufe des vorliegenden Rechtsstreits. Auch die Aufhebung der Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 durch die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 habe alle etwa bestehenden Versorgungsrechte des Klägers beseitigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im wesentlichen stattgegeben; es hat lediglich die vom Kläger errechneten Beträge geringfügig berichtigt. Das Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23. März 1977 die Berufung im wesentlichen zurückgewiesen. Auf die Revision der Beklagten wurde durch ein nicht veröffentlichtes Urteil des Senats vom 9. November 1978 - 3 AZR 692/77 - das Urteil vom 23. März 1977 aufgehoben und die

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

- 6 -

Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses hat durch ein weiteres Urteil die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichtes braucht nicht wegen verspäteter Abfassung aufgehoben werden; das Landesarbeitsgericht hat aber noch keine hinreichenden Feststellungen getroffen, die eine Entscheidung des Rechtsstreits zulassen, so daß eine Aufhebung und Zurückverweisung notwendig ist.

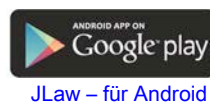
I. Soweit die Revision rügt, das Urteil des Landesarbeitsgerichtes müsse so behandelt werden, als ob es nicht mit Entscheidungsgründen versehen sei, kann ihr nicht gefolgt werden. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG i.d.F. vom 2. Juli 1979 (BGBl I, 853, bereinigt S. 1036) i.V.m. § 551 Nr. 7 ZPO ist eine Entscheidung stets als auf einer Verletzung des Gesetzes beruhend anzusehen, wenn sie nicht mit Gründen versehen ist. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung am 31. Juli 1980 verkündet und am 10. Juni 1981 dem Kläger zugestellt. Die Entscheidung enthält einen ausführlichen Tatbestand und eine umfangreiche Begründung. Sie ist mithin allein verzögert abgefaßt worden. Die verzögerte Absetzung der Entscheidungsgründe führt aber nicht in jedem Fall dazu, daß das Urteil als eine Entscheidung ohne Entscheidungsgründe behandelt werden muß. Das Bundesarbeitsgericht ist sowohl zur Fassung der Zivilprozeßordnung vom 12. September 1950 als auch zu der des Gesetzes zur Vereinfachung und Beschleunigung gerichtlicher Verfahren (Vereinfachungsnovelle) vom 3. Dezember 1976 (BGBl I, 3281) davon ausgegangen, daß die verspätete Absetzung eines Urteils für den Inhalt der Entscheidungsgründe unschädlich sei und nur dann zur Anfechtung führen könne, wenn durch sie eine Benachteiligung des Rechtsmittelklägers herbeigeführt werde (BAG, Urteil vom 30. April 1971 - 3 AZR 198/70 - AP Nr. 15 zu § 9 ArbGG 1953 mit

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Anm. von Grunsky; BAG 32, 208 = AP Nr. 10 zu § 551 ZPO = NJW 1981, 2079; 35, 251 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse; ebenso BGHZ 7, 155; 32, 17). Erst mit seiner Entscheidung vom 24. Februar 1982 - 4 AZR 313/80 - AP Nr. 1 zu § 68 ArbGG - hat der Vierte Senat im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (BSGE 51, 122) die Auffassung vertreten, daß jedenfalls dann eine verzögerte Abfassung einen absoluten Revisionsgrund bildet, wenn für Abfassung und Zustellung des Urteils mehr als ein Jahr gebraucht werde. Diese Frist hat das Landesarbeitsgericht aber nicht überschritten. Daß dem Kläger infolge der verspäteten Abfassung Rechtsnachteile erwachsen sind, hat er selbst nicht vorgetragen.

II. Aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes kann noch nicht beurteilt werden, ob die Versorgungsanwartschaft des Klägers vor Eintritt ihrer Unverfallbarkeit aufgehoben worden ist. Jedenfalls ein Verzicht auf sie liegt nicht vor.

1. Der Kläger hat bei der Beklagten eine Versorgungsanwartschaft erworben. In den Versorgungszusagen vom 15. Dezember 1961 und 6. September 1963 ist wegen der Voraussetzungen des Versorgungsanspruches auf die Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 verwiesen. Hiernach erwirbt ein Arbeitnehmer der Beklagten einen Ruhegeldanspruch, wenn er nach einer anrechnungsfähigen Dienstzeit von mindestens fünf Jahren bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden ist. Die Vertragsbestimmungen, die den Versorgungsanspruch davon abhängig machen, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles fortbesteht, sind nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI I, 3610) unwirksam geworden. Nach § 1 BetrAVG ist die Versorgungsanwartschaft eines Arbeitnehmers aufrechtzuerhalten, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet,



sofern er in diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. Der Kläger hatte bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1974 eine rund 16-jährige Betriebszugehörigkeit und eine 13 Jahre alte Versorgungszusage aufzuweisen. Die Anwartschaft aufgrund dieser Versorgungszusage ist für den damals 53 Jahre alten Kläger nach § 1 BetrAVG unverfallbar geworden, wenn sie nicht vor Inkrafttreten des BetrAVG aufgehoben worden ist.

2. Das Landesarbeitsgericht hat nicht ohne Rechtsfehler festgestellt, daß die Versorgungsanwartschaft des Klägers durch den Abfindungsvergleich vom 2. Juli 1974 aufgehoben worden ist.

a) Der Vertrag vom 2. Juli 1974 enthält eine Einzelvereinbarung, die nur begrenzt revisibel ist. Stellt sich bei der Auslegung des Vertrages die Frage, was die Parteien wirklich gewollt haben, kann die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung nur darauf überprüft werden, ob Auslegungsregeln oder Erfahrungssätze verletzt worden oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (BAG 4, 354, 357 = AP Nr. 13 zu § 242 BGB Ruhegehalt; vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß, zu I 1 der Gründe; vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB, Bl. 1 R). Aber auch bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ergibt sich, daß dem Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der Vereinbarung vom 2. Juli 1974 revisionsrechtlich erhebliche Fehler unterlaufen sind.

b) Das Landesarbeitsgericht ist von einer unrichtigen Fragestellung ausgegangen. Der Senat hat bereits in seiner Entscheidung vom 8. November 1978 ausgeführt, daß es zwei Möglichkeiten gebe, die Vereinbarung vom 2. Juli 1974 auszulegen. Es könne sein, daß durch den Vertrag die Versorgungsanwartschaft habe anerkannt und aufgehoben werden sollen, aber auch, daß die



Parteien davon ausgegangen seien, daß die Versorgungsanwartschaft durch die gewählte Versorgungszusage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von selbst erlösche. Wörtlich heißt es in der Entscheidung des Senats:

"Entweder wollten die Parteien die Versorgungsanwartschaft dem Grunde nach anerkennen und lediglich durch einen Kapitalbetrag abfinden. Näher liegt aber die Annahme, daß die Parteien eine Regelung im Auflösungsvertrag für entbehrlich hielten, weil sie davon ausgingen, daß schon die Verfallklausel des § 3 RO zum Erlöschen der Versorgungsanwartschaft führen werde. Bei der zweiten Fallgestaltung konnte das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zu Gunsten des Klägers eingreifen."

Diese Fragestellung hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Es führt zwar im Ausgangspunkt seiner Entscheidungsgründe aus, daß es die Vereinbarung vom 2. Juli 1974 dahin auslege, die Anwartschaft sei abgegolten. Im folgenden heißt es jedoch am Schluß der Beweiswürdigung, es könne keinen Unterschied machen, ob die Beklagte vom Verfall der Ruhegeldanwartschaft des Klägers beim vorzeitigen Ausscheiden ausging und für deren Verlust durch entsprechende Erhöhung der Abfindung eine Entschädigung zahlen wollte, oder ob die Beklagte von einer Anerkennung der Anwartschaft ausging und für diesen Fall eine entsprechende Abfindung zahlen wollte.

c) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Würdigung des Sachverhalts auch wesentliche Umstände übersehen. Dies hat die Revision zu Recht nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO gerügt.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt seiner Überlegungen zunächst festgestellt, daß die Versorgungsanwartschaft des Klägers durch den Abfindungsvergleich vom 2. Juli 1974 habe abgegolten werden sollen. Zur Begründung dieser Feststellung hat es ausgeführt, daß die Aussagen des damaligen unmittelbaren Verhandlungspartners des Klägers, nämlich des damaligen Geschäftsführers Dr. G , vor dem Arbeits- und Landesarbeitsgericht nicht widerspruchsfrei

gewesen seien. Aus einer Reihe von Hilfstatsachen sei jedoch auf den Aufhebungswillen zu schließen. Dies gelte insbesondere mit Rücksicht auf die Aussage des Zeugen D , der die Verhandlungen für den damaligen Geschäftsführer Dr. G vorbereitet habe. In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht übersehen, daß auch der Kläger bereits während der Verhandlungen sich rechtskundigen Beistandes versichert hatte und im Rahmen des Prozesses vorgetragen hat, sein Rechtsvertreter habe ihm immer wieder geraten, er solle sich einigen und eine möglichst hohe Abfindung herausholen und das Ende des Arbeitsverhältnisses soweit wie möglich hinausschieben, um unter Umständen noch in den Schutz des zur Verabschiedung anstehenden Betriebsrentengesetzes zu kommen. Wenn das Landesarbeitsgericht bei der Feststellung des Inhalts der Vereinbarung vom 2. Juli 1974 Hilfstatsachen berücksichtigt, müssen die beiden Seiten in die Erwägung einbezogen werden.

3. Der Kläger hat nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes weder auf seine unverfallbare Versorgungsanwartschaft verzichtet, noch verstößt er gegen Treu und Glauben, wenn er sich auf den Schutz des Betriebsrentengesetzes beruft.

a) Der Senat hat bislang unentschieden gelassen, ob der Verzicht auf eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft überhaupt wirksam ist (BAG 32, 139 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Treuebruch, zu II der Gründe). Dies kann auch hier offen bleiben. Ein solcher ist allenfalls dann anzunehmen, wenn er vom Versorgungsberechtigten nicht beiläufig, sondern ausführlich nach allgemeiner Erörterung erklärt worden ist (BAG, Urteil vom 9. November 1973 - 3 AZR 66/73 - AP Nr. 163 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I 2 der Gründe; Urteil vom 10. Mai 1978 - 5 AZR 97/77 - AP Nr. 25 zu § 794 ZPO, zu 1 der Gründe). Diese Auslegungsregel ergibt sich daraus, daß die Arbeitsvertragsparteien nicht beiläufig die Rentenansprüche eines Arbeitnehmers regeln werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn zuvor langfristig über die Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses verhandelt worden ist.



Das Vorbringen der Beklagten zum Abschluß eines Verzichtsvertrages im Jahre 1975 ist nicht schlüssig. Insoweit hat die Beklagte lediglich vorgetragen, daß dem Kläger eine Ausgleichsquittung zugeschickt worden sei, die dieser nicht zurückgegeben habe. Auf Befragen habe er erklärt, er habe sie vergessen; es sei aber alles erledigt. Bei dieser Äußerung kann nicht angenommen werden, daß er möglicherweise zuvor sorgsam gehütete Verhandlungspositionen habe aufgeben wollen.

b) Bereits in der Entscheidung vom 9. November 1978 hat der Senat ausgeführt, daß der Kläger nicht gegen Treu und Glauben verstoße, wenn er sich auf den Schutz des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung berufe.

III. Das Landesarbeitsgericht wird vor Entscheidung des Rechtsstreites noch weitere Feststellungen zu treffen haben.

1. Das Landesarbeitsgericht wird sich zunächst noch einmal mit der Frage befassen müssen, ob die Arbeitsvertragsparteien die Versorgungsanwartschaft des Klägers aufgehoben haben. Kann es keine eindeutigen Feststellungen treffen, hat die Beklagte den Beweisnachteil zu tragen. Insoweit können keine weiteren Hinweise erteilt werden.

2. Kommt das Landesarbeitsgericht jedoch zu dem Ergebnis, daß die Versorgungszusage nicht aufgehoben worden ist, wird es zu prüfen haben, ob sie rechtswirksam wegen wirtschaftlicher Notlage der Beklagten widerrufen worden ist.

a) Insoweit wird das Landesarbeitsgericht zunächst das Schreiben vom 6. September 1963 auszulegen haben, mit dem dem Kläger mitgeteilt worden ist, daß die in der Ruhegeldordnung enthaltenen Widerrufsvorbehalte für ihn nicht mehr gelten sollen. Im allgemeinen kommt der Aufnahme von Widerrufsklauseln wegen wirtschaftlicher Notlage nur deklaratorische Bedeutung zu. Ohne besondere Anhaltspunkte wird daher das Landesarbeitsgericht davon ausgehen können, daß allgemeine Widerrufsrechte des Arbeitgebers nicht haben beseitigt werden sollen.



b) Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß die Beklagte noch eine Widerrufsmöglichkeit besaß, so wird es den Widerrufstatbestand aufzuklären haben. Insoweit hat sich die Beklagte auf die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1974 berufen. Von dieser werden jedoch leitende Angestellte nicht erfaßt (§ 5 BetrVG). Zu diesen gehörte der Kläger als Leiter der Zentralverwaltung.

Ebensowenig ist bislang das Vorbringen der Beklagten schlüssig, auf der Betriebsversammlung sei ein Widerruf der Versorgungszusage erfolgt. Nach ihrem weiteren Vorbringen hat die Beklagte allein auf der Betriebsversammlung die neu in Kraft tretende Altersversorgungsregelung erörtert. Überdies ist nicht ersichtlich, warum ein Widerruf gegenüber dem Kläger auf der Betriebsversammlung erfolgt sein könnte und er dieses so verstehen mußte, da er nicht zu den Teilnehmern der Betriebsversammlung gehörte.

Eine Unklarheit enthält der Schriftwechsel der Parteien vom 12. Februar 1975 und 22. Februar 1975. In diesem wird möglicherweise auf einen Widerruf Bezug genommen, der bislang von den Parteien nicht näher diskutiert worden ist.

Der im Jahre 1976 ausgesprochene Widerruf wird dagegen von vornherein der Rechtswirksamkeit entbehren, da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu diesem Zeitpunkt die Sanierung der Beklagten bereits abgeschlossen war.

c) Ergibt sich, daß die Beklagte einen Widerruf der Versorgungsanwartschaft erklärt hat, wird das Landesarbeitsgericht schließlich die wirtschaftlichen Voraussetzungen dafür zu prüfen haben.

Dr. Gehring

Schaub

Griebeling

Weinmann

Arntzen

