

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 305 Billigkeitskontrolle; BetrVG 1952 § 72

Leitsätze:

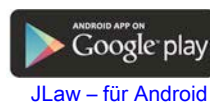
1. Ein Interessenausgleich gem. § 72 BetrVG 1952 ist unbillig und daher unwirksam, soweit er den Verlust von Versorgungsanwartschaften noch nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer vorsieht (Ergänzung des Urteils vom 11. März 1976 - 3 AZR 334/75 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit).
2. Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Januar 1969 bis 10. März 1972 ausgeschieden sind, müssen zwar ihre Versorgungsrechte unverzüglich klar und eindeutig geltend machen (BAG 24, 177 [195] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu IV 3 der Gründe]), es genügt aber, daß nur der Betriebsrat oder Arbeitskollegen tätig werden, wenn sich deren Initiativen aus der Sicht des Arbeitgebers als Präzedenzfälle darstellen, die zur Überprüfung der Versorgungsordnung insgesamt führen können.

Aktenzeichen: 3 AZR 345/75

Urteil des BAG vom 13. Oktober 1976 LAG Düsseldorf



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



3 AZR 345/75

4 Sa 322/75 Düsseldorf

Verkündet am
13. Oktober 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



- 2 -

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

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Kunze für Recht erkannt:

- 3 -



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



- 3 -

1. Auf die Revisionen der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. April 1975 - 4 Sa 322/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionen, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die 43 Kläger waren 20 Jahre und länger bei der Beklagten in deren Zweigbetrieb in N beschäftigt. Für alle Arbeitnehmer der Beklagten galt eine Versorgungsregelung aufgrund einer Betriebsvereinbarung, die die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat im Jahre 1952 geschlossen hatte. Zuletzt galt eine Fassung vom 30. Dezember 1963 mit der Bezeichnung "Richtlinien über die Gewährung einer Zusatzrente zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenen-Versorgung durch die P KG, H " (im folgenden kurz: Versorgungsrichtlinien). Ziffer I der Versorgungsrichtlinien enthielt folgende Verfallklausel:

"Allgemeine Voraussetzungen für die Gewährung eines Zuschusses sind:

1. Der Werksangehörige muß ununterbrochen mindestens zehn Jahre bei der Firma beschäftigt gewesen sein. Das Beschäftigungsverhältnis muß bei Eintritt des Versorgungsfalles noch bestehen.
2.
3."

Im Jahre 1969 mußte die Beklagte ihren Zweigbetrieb in N stilllegen und im darauffolgenden Jahre auch ihren Hauptbetrieb in H schließen. Sie bemühte sich

- 4 -



- 4 -

deshalb um einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat in N . Bei den Verhandlungen wurde von seiten des Betriebsrats unter anderem auch auf die Versorgungsanwartschaften hingewiesen. Die Sitzung einer Vermittlungsstelle führte am 10. März 1969 zu einer Einigung, die in einer Betriebsvereinbarung vom gleichen Tage festgehalten wurde. Diese hat folgenden Wortlaut:

" § 1

Der Betriebsrat stimmt der aus wirtschaftlichen Erwägungen von der Geschäftsleitung der Firma P KG beschlossenen Stilllegung des Zweigwerkes N zu.

Zur Überbrückung und als Ausgleich dabei auftretender Härten wird diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Die Betriebsvereinbarung stellt den Interessenausgleich gem. §§ 72 ff. Betriebsverfassungsgesetz für die sich aus den Stilllegungsmaßnahmen für die Belegschaft ergebenden Auswirkungen dar.

Die gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Kündigungsbestimmungen bleiben von dieser Betriebsvereinbarung unberührt.

§ 2

Der Interessenausgleich umfaßt folgende Maßnahmen:

1. Alle Arbeitnehmer, die in der als Anlage beigefügten Liste, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist, aufgeführt sind, erhalten pro Beschäftigungsjahr DM 35,--.
2. Arbeitnehmer dieser Liste die 50 Jahre und älter sind erhalten einen zusätzlichen Härteausgleich in Höhe von DM 500,--.
3. Diejenigen Betriebsangehörigen, die bis Ende Dezember 1969 bei Weiterführung des Betriebes ihr Jubiläralter erreichen würden, erhalten die Jubiläarzulage entsprechend der bisherigen Regelung bei ihrem Ausscheiden.
4. Mitarbeiter, die im Jahre 1969 das 55. Lebensjahr vollenden und bis zum Ausscheiden mindestens eine 10-jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, behalten ihren Pensionsanspruch, den sie durch die Mitarbeit bei der Firma erworben haben, entsprechend den Richtlinien über die Gewährung einer Zusatzrente vom 30.12.1963.

§ 3

Die Zahlungen als Härteausgleich (§ 2 Ziffer 1 und 2) sind auf die Höhe von insgesamt DM 110.000,-- (Einhundertzehntausend DM) fixiert.



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



- 5 -

Sofern dieser Betrag durch die nach der Namensliste vorzunehmenden Einzelzahlungen nicht ausgeschöpft wird, steht der überschießende Betrag dem Betriebsrat zum Ausgleich besonderer Härten zur Verfügung.

§ 4

Die Firma P KG verpflichtet sich, den Betrag von DM 110.000.-- in zwei Raten zu zahlen, und zwar am 1. August 1969 und am 1. August 1970."

Aufgrund der Betriebsstillegung sind alle Kläger im Laufe des Jahres 1969 ausgeschieden, und zwar neun Kläger auf eigenen Wunsch, die übrigen aufgrund einer ordentlichen Kündigung der Beklagten. Mit Schreiben vom 22. Dezember 1972 hat der Geschäftsführer des örtlich zuständigen Kreises R des Deutschen Gewerkschaftsbundes für einen Teil der Kläger geltend gemacht, die Versorgungsanwartschaften seien nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erloschen. Am 28. Dezember 1973 ist die vorliegende Klage beim Arbeitsgericht eingegangen.

Die Kläger haben sich auf das Grundsatzurteil des erkennenden Senats vom 10. März 1972 berufen (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Sie haben die Auffassung vertreten, nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit sei die bei der Beklagten erworbene Versorgungsanwartschaft unverfallbar geworden. Die Verfallklausel in Ziff. I der Versorgungsrichtlinien sei unwirksam. Ihre unverfallbare Versorgungsanwartschaft sei auch weder durch den Interessenausgleich vom 10. März 1969 noch durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses berührt worden. Die vom Bundesarbeitsgericht geforderte klare und eindeutige Geltendmachung sei gegeben, weil sich der Betriebsrat bei den Verhandlungen um den Interessenausgleich auf die Versorgungsanwartschaften der Belegschaft berufen habe.

Die Kläger haben beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Kläger in der Zeit nach Eintritt des Versorgungsfalles Zusatzrenten aufgrund der von ihr mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1963 in Höhe einer Quote zu zahlen,



- 6 -

die sich aus dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der für den Erwerb der Vollrenten erforderlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit ergibt, und zwar mit der Maßgabe, daß die Zahlungen, die die Beklagte bereits aufgrund der Betriebsvereinbarung des Werkes N vom 10. März 1969 geleistet hat, auf diese Zusatzrenten anzurechnen sind.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Betriebsvereinbarung vom 10. März 1969 habe abschließend geregelt, unter welchen Voraussetzungen Versorgungsanwartschaften aufrechterhalten bleiben. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit könne nicht zugunsten der Kläger eingreifen, weil sie erst nach Beendigung der Arbeitsverhältnisse entwickelt wurde und die Kläger ihre Anwartschaften nicht rechtzeitig klar und eindeutig geltend gemacht hätten; die Forderungen des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Interessenausgleich vom März 1969 seien in diesem Zusammenhang unerheblich. Im übrigen könne die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht weitergeführt werden, weil die Frage der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610) abschließend und ohne Rückwirkung geregelt worden sei.

Die Kläger sind in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgen sie ihr Feststellungsbegehren weiter, das sie allerdings insofern erweitern, als sie eine Anrechnung der bereits ausgezahlten Abfindungen nicht mehr zugestehen. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

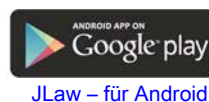
Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklärt.

1.a) Die Versorgungsordnung, auf die sich die Kläger berufen, enthält eine Verfallklausel, wonach Versorgungs-



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



- 7 -

leistungen an die Bedingung geknüpft sind, daß die Arbeitnehmer den Versorgungsfall im Dienste der Beklagten erreichen müssen. Diese Bedingung können die Kläger nicht erfüllen, weil das Arbeitsverhältnis schon vor Eintritt des Versorgungsfalles geendet hat. Das genügt jedoch noch nicht, um die Abweisung der Klage zu rechtfertigen.

Wie der Senat mehrfach entschieden hat, sind Verfallklauseln insoweit unwirksam, als sie das Erlöschen von Versorgungszusagen auch noch nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit vorsehen (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, und ständig). Dabei spielt es keine Rolle, von welcher Seite das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde; auch die Kündigung eines Arbeitnehmers führt nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit nicht mehr zum Verlust einer Versorgungsanwartschaft (Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). An dieser Rechtsprechung müssen sich auch Betriebsvereinbarungen im Rahmen der gebotenen Billigkeitskontrolle messen lassen. Ob die unbillige Verfallklausel in einer individuellen Versorgungszusage oder in einer Betriebsvereinbarung enthalten ist, hat keine Bedeutung (Urteil vom 11. März 1976 - 3 AZR 334/75 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Die Kläger haben alle länger als 20 Jahre dem Betrieb der Beklagten in N angehört. Deshalb kann ihnen nicht entgegengehalten werden, sie erfüllten nicht die Voraussetzungen der Versorgungsrichtlinien von 1952/1963.

b) Auch die Betriebsvereinbarung vom 10. März 1969, die einen Interessenausgleich gemäß § 72 BetrVG 1952 darstellt, konnte die Versorgungsrechte der Kläger nicht schmälern.

Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings **darin** zu folgen, daß die Betriebspartner offenbar abschließend regeln wollten, in welchem Umfange Versorgungsanwartschaften nach der geplanten Betriebsstillegung aufrechterhalten bleiben. Insoweit unterscheidet sich der Sachverhalt von demjenigen, den der Senat am 7. August 1975 (3 AZR 505/74 - AP Nr. 169 zu § 242 BGB Ruhegehalt) zu beurteilen hatte.

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



- 8 -

- 8 -

Das ergibt sich daraus, daß die Betriebspartner in § 2 Nr. 4 der Betriebsvereinbarung vom 10. März 1969 ausdrücklich bestimmt haben, unter welchen Voraussetzungen Versorgungsanwartschaften durch die Betriebsstillegung nicht berührt werden sollen. Diese Regelung ist aber teilweise unbillig und daher unwirksam. Sie ist zwar insoweit günstiger als die Versorgungsrichtlinien von 1952/1963, als sie wenigstens bei älteren Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, eine 10-jährige Betriebszugehörigkeit genügen läßt; das ändert jedoch nichts daran, daß sie einer großen Zahl von Arbeitnehmern des Zweigbetriebes in N ihre Versorgungsanwartschaften noch nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit entziehen sollte. Das gilt nicht nur für die 43 Kläger des vorliegenden Falles, sondern mindestens für drei weitere Angestellte, die dem Senat aus einem anderen Revisionsverfahren bekannt sind, auf das die Parteien im vorliegenden Rechtsstreit Bezug genommen haben. Die Regelungsmacht der Betriebspartner geht nicht so weit, unverfallbar gewordene Versorgungsanwartschaften im Rahmen eines Interessenausgleichs aus Anlaß einer Betriebsstillegung völlig zu beseitigen (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 85, 86; Säcker, AR-Blattei, "Betriebsvereinbarung III" unter B 3; Hanau, AR-Blattei, Anmerkung zur "Betriebsvereinbarung: Entscheidung 20" (zu 27)).

c) Das Landesarbeitsgericht meint demgegenüber, die Versorgungsanwartschaften seien deshalb erloschen, weil die Beklagte den Klägern Abfindungen gezahlt hat. Das kann jedoch nicht überzeugen. Die Höhe der Abfindungen (35,-- DM pro Beschäftigungsjahr) ist so gering, daß sie als angemessener Ausgleich der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nicht angesehen worden sein können. Gegen diese Annahme spricht allein schon die Tatsache, daß die Abfindung bei allen Arbeitnehmern nach dem gleichen Schlüssel errechnet wurde, ohne Rücksicht darauf, ob ihnen eine Versorgungsanwartschaft zustand und ob diese verfallbar oder unverfallbar war. Die Abfindungen waren erkennbar

- 9 -



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



- 9 -

dazu bestimmt, alle wirtschaftlichen Nachteile mildern zu helfen, die mit einem Arbeitsplatzverlust verbunden sind. (Vgl. dazu auch das Urteil des Senats vom 7. August 1975 - 3 AZR 505/74 - AP Nr. 169 zu § 242 BGB Ruhegehalt zu 3 a der Gründe.)

Das Landesarbeitsgericht beruft sich auf zwei Urteile des Senats, die jedoch beide andere Sachverhalte betrafen. Soweit sich das Landesarbeitsgericht auf ein unveröffentlichtes Urteil vom 13. Februar 1975 (3 AZR 80/74) bezieht, übersieht es, daß die damaligen Kläger noch gar keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hatten. Das Urteil vom 24. Oktober 1974 - 3 AZR 590/73 - (AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit mit Anmerkung von Canaris; auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) betraf einen Fall, in dem der Senat die Rückwirkung seiner Rechtsprechung verneinen mußte; der Kläger hatte seine Anwartschaft nicht klar und eindeutig geltend gemacht. Gerade dieser Punkt ist aber im vorliegenden Fall vom Landesarbeitsgericht nicht geklärt worden.

2.a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat im Jahre 1969 geendet, also vor Erlass des Grundsatzurteils vom 10. März 1972, aber erst nach dem 1. Januar 1969. Für Fälle dieser Art, hat die Rechtsprechung des erkennenden Senats zur Unverfallbarkeit nur unter einer zusätzlichen Voraussetzung Geltung beansprucht: Der ausgeschiedene Arbeitnehmer muß seine erdiente Versorgungsanwartschaft vom Arbeitgeber klar und eindeutig verlangt haben (vgl. BAG 24, 177 195 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt Leitsatz 2 und zu A IV 3 der Gründe; BAG 24, 204 208 = AP Nr. 9 zu § 61 KO zu I 2 d der Gründe; Urteil des Senats vom 24. Oktober 1974 - 3 AZR 590/73 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit zu 3 der Gründe mit zustimmender Anmerkung von Canaris; das Urteil ist auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Dieser Rechtsprechung liegt nicht, wie die Revision meint, die Vorstellung von einem stillschweigenden Verzicht auf Versorgungsanwartschaften zugrunde. Es ging dem Senat vielmehr darum, aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit das Vertrauen



auf die Wirksamkeit der seit vielen Jahren anerkannten und üblichen Verfallklauseln zu respektieren.

An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Die Revision wendet gegen sie ein, sie überfordere die Kläger, weil im Jahre 1969 nicht einmal ein Rechtskundler habe erkennen können, daß ein Streit um auflösend bedingte Versorgungsanwartschaften aussichtsreich und geboten war. Das spricht jedoch nicht gegen, sondern für die Ansicht des Senats. Gerade deshalb erscheint es nämlich nicht möglich, rückwirkend Arbeitsverhältnisse der neuen Rechtsprechung zu unterwerfen, die noch unter der alten Rechtsprechung abgewickelt wurden, ohne daß eine Seite Anlaß zu einer grundsätzlichen Überprüfung gesehen hätte.

b) Die Kläger berufen sich in diesem Zusammenhang auf eine Initiative ihres Betriebsrates im Frühjahr 1969. Dieser habe durch die Anrufung der Vermittlungsstelle und durch den nachdrücklichen Hinweis auf die bedrohten Versorgungsanwartschaften der Belegschaft alles Erforderliche getan. Es liege eine Geltendmachung in kollektiver Form vor.

Den Klägern ist zuzugeben, daß es durchaus genügen kann, wenn ein Betriebsrat die Versorgungsanwartschaften der Belegschaft im Jahre 1969 insgesamt geltend gemacht hat. Es kommt auch nicht darauf an, ob er insoweit Vollmachten der einzelnen Arbeitnehmer hatte, wie die Beklagte einwendet. Es ging dem Senat nicht etwa darum, eine besondere Ausschußfrist zu schaffen. Bedeutsam ist nur, ob die Beklagte die Zweifel an der rechtlichen Gültigkeit der Verfallklausel in ihren Versorgungsrichtlinien erkennen und davon ausgehen mußte, daß sich die Kläger mit einem Verlust ihrer Versorgungsanwartschaften nicht abfinden würden.

Insoweit erscheint der Vortrag der Kläger nicht folgerichtig. Der Betriebsrat hat nämlich gerade nicht behauptet, daß die Versorgungsanwartschaften der Belegschaft unverfallbar seien, die Verfallklausel der Versorgungsrichtlinien also keine Geltung beanspruchen könne. Er hat im Gegenteil bei den Verhandlungen über



den Interessenausgleich verlangt, daß der Verlust der Versorgungsanwartschaften bei der Abfindung berücksichtigt werden müsse; er hat sich schließlich mit einem Kompromiß begnügt, der seinen Niederschlag in der Betriebsvereinbarung vom 10. März 1969 gefunden hat. Auf der Grundlage dieses Interessenausgleichs ist dann der Betrieb in N stillgelegt worden. Nach allem, was bisher festgestellt worden ist, durfte die Beklagte also davon ausgehen, daß die Forderungen des Betriebsrats in der gesetzlich vorgesehenen Form erörtert und angemessen berücksichtigt worden seien. Nachdem sie sich mit dem Betriebsrat geeinigt und die ausgehandelten Ansprüche erfüllt hatte, konnte sie die Forderungen des Betriebsrats als erledigt ansehen.

c) Gleichwohl ist ein abschließendes Urteil noch nicht möglich. Die Parteien haben nämlich übereinstimmend auf den Rechtsstreit eines anderen Arbeitnehmers Bezug genommen, der zusammen mit zwei weiteren Arbeitnehmern am 30. Dezember 1970 seine Versorgungsanwartschaft nachdrücklich geltend gemacht haben will (K ./. P KG - 5 (2) Sa 398/73 - LAG Mainz). Von der Richtigkeit dieser Behauptung kann auch der Erfolg der vorliegenden Klagen abhängen.

Am 30. Dezember 1970 waren allerdings die Kläger ebenso wie Herr K schon länger als ein Jahr nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt. Es ist aber zu berücksichtigen, daß der Interessenausgleich vom 10. März 1969, der zu der Betriebsstillegung geführt hat, nur sehr langsam abgewickelt wurde. Die Beklagte durfte die Abfindungen in zwei Raten zahlen, nämlich am 1. August 1969 und am 1. August 1970. Danach waren noch weitere Zahlungen möglich, über die der Betriebsrat zu entscheiden hatte (§ 3 Interessenausgleich). Vor September 1970 war für die Arbeitnehmer nicht ohne weiteres erkennbar, ob und inwieweit ihre Versorgungsanwartschaften abgefunden werden sollten. Bei dieser Sachlage war eine Geltendmachung im Dezember 1970 nicht als verspätet anzusehen.



- 12 -

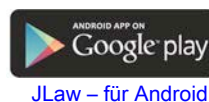
Sollten aber Herr K und weitere Angestellte der Beklagten ihre Versorgungsanwartschaften rechtzeitig und eindeutig geltend gemacht haben, so ergäbe sich die weitere Frage, ob dies mittelbar auch den Klägern zugute kam. Das wäre dann anzunehmen, wenn die Beklagte davon ausgehen mußte, daß die drei Initiativen vom Dezember 1970 nicht isoliert betrachtet werden durften, sondern zu einer Überprüfung der ganzen Versorgungsordnung des Zweigwerks in N führen konnten, weil alle anderen betroffenen Arbeitnehmer nur auf das Ergebnis der Geltendmachung warteten. Dieser Gedanke liegt insofern nahe, als N ein kleiner Ort in einer ländlichen Umgebung ist, in der sich keine anderen Fertigungsbetriebe von vergleichbarer Bedeutung befinden. Die Betriebsstillegung hatte große Unruhe erzeugt. Bei dieser Sachlage ist nicht auszuschließen, daß sich die Initiativen einzelner Arbeitnehmer aus der Sicht der Beklagten nur als Präzedenzfälle darstellen konnten, denen sich zwangsläufig alle Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage anschließen wollten. So gesehen wäre es nicht gerechtfertigt, die Versorgungsrechte von Herrn K anders zu beurteilen als die der Kläger.

3. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb nochmals in die Berufungsverhandlung eintreten müssen, um zunächst zu klären, wann und in welcher Weise Herr K und andere Angestellte der Beklagten ihre Versorgungsanwartschaften geltend gemacht haben. Sollte dies rechtzeitig und eindeutig geschehen sein, so daß die Versorgungsanwartschaften der betreffenden Arbeitnehmer nach der zitierten Rechtsprechung des Senats erhalten geblieben sind, so müßte die weitere Frage beantwortet werden, in welcher Beziehung die Initiative der einzelnen Arbeitnehmer zu den Vorstellungen und Rechten der übrigen Belegschaft standen. Wenn sie sich aus der Sicht der Beklagten als Musterverfahren darstellten, die die Wirksamkeit der Versorgungsrichtlinien von 1952/1963 und des Interessenausgleichs von 1969 insgesamt angreifen

- 13 -



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



- 13 -

sollten, so wäre das Vertrauen der Beklagten auf die ältere Rechtsprechung zur Wirksamkeit von Verfallklauseln insgesamt erschüttert worden. Die Kläger könnten sich dann ebenso auf die Unverfallbarkeits-Rechtsprechung des erkennenden Senats berufen wie ihre drei Kollegen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Engel

Kunze

