

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

Gesetz: BetrAVG § 1, §§ 3, 26; BGB § 242 Ruhegehalt,
 §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 692/77

Urteil des BAG vom 9. November 1978

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 692/77

6 Sa 70/76 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. November 1978

Urteil

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. März 1977 - 6 Sa 70/76 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten 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 am 24. Juni 1922 geborene Kläger war bei ihr als Leiter der Zentralverwaltung mit Prokura beschäftigt. Er bezog zuletzt ein monatliches Bruttoentgelt von 5.800,-- DM.

Die Beklagte gewährte ihren Mitarbeitern Ruhegehälter aufgrund einer Ruhegeldordnung vom 15. Dezember 1961 (abgekürzt: RO). Die Höhe der Betriebsrenten richtete sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem ruhegehaltsfähigen Einkommen. Die Leistungen waren gemäß § 3 RO an die Voraussetzung gebunden, daß die begünstigten Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles noch bei der Beklagten beschäftigt sein müssen. Darüber hinaus enthielt § 16 RO folgenden Widerrufsvorbehalt:

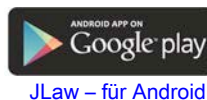
- "(1) Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn
- a) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachteilig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann oder
 - b) - d)
- (2) 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."

Dem Kläger wurde mit Schreiben vom 15. Dezember 1961 eine individuelle Versorgungszusage erteilt. 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 die speziellen Widerrufsvorbehalte in § 16 Ziff. 1 a - d RO für ihn wegfallen sollen.

- 3 -



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



In den Jahren 1973 und 1974 waren die Geschäftsergebnisse der Beklagten sehr ungünstig. Deshalb wurde der Personalbestand stark verringert. Auch das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde mit Schreiben vom 18. Juni 1974 zum 31. Dezember 1974 gekündigt. In der Folgezeit verhandelten die Parteien über einen Abfindungsvergleich, der am 2. Juli 1974 zustande kam und wie folgt lautete:

".....

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.
3. Ebenso erhält Herr Dr. F das Urlaubsgeld von DM 1.800,-- für das Kalenderjahr 1974 und eine Weihnachtsgratifikation von DM 2.320,--. Auszahlung jeweils nach den allgemeinen Richtlinien, die bereits getroffen sind (Urlaubsgeld) bzw. noch vereinbart werden (Weihnachtsgratifikation).
4. Noch bestehende Urlaubsansprüche aus diesem bzw. den vorangegangenen Kalenderjahren sind mit der Beurlaubung gemäß Ziffer 1 abgegolten.
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.
6. Zur Abgeltung der aus der Konkurrenzklausel bestehenden Verpflichtung, hat die Gesellschaft eine pauschale Entschädigung in Höhe von DM 3.000,-- brutto zu zahlen, zahlbar in drei gleichen Raten in den Monaten Januar, Februar und März 1975. Herr Dr. F wird damit auch von der Verpflichtung freigestellt, der Gesellschaft Auskünfte über Arbeitgeber, Einkünfte usw. zu geben.



- 4 -

7. Während der Beurlaubung von Herrn Dr. F verpflichtet sich die Gesellschaft, auf die Einhaltung der im § 3 des Dienstvertrages geregelten Alleintätigkeit für die Firma zu verzichten.
8. Die Arbeitspapiere sowie ein qualifiziertes Zeugnis werden bis zum 31. Dezember 1974 fertiggestellt und Herrn Dr. F ausgehändigt.
9. Die Prokura, Bankvollmachten und erteilte Vollmachten als Handlungsbevollmächtigter erlöschen mit Datum vom 15. Juli 1974. Die notwendigen Formalitäten werden durch die Gesellschaft Zug um Zug erledigt....."

Die Personaleinschränkungen 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 Versorgungsanwartschaften und -ansprüche wurden ausgeschlossen. Statt dessen verpflichtete sich die Beklagte, an eine "E -Belegschaftshilfe e.V." 880.000,-- DM zu zahlen, die stark gekürzte Versorgungsleistungen abwickeln sollte.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I S. 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

- 5 -



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



getreten sei und Verfallklauseln weitgehend verboten habe. Seine Versorgungsanwartschaft sei unverfallbar geworden, und 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 der Kläger 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.

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 als Enddatum des Arbeitsverhältnisses den 31. Dezember 1974 beibehalten, 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 aus-



- 6 -

geglichen 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 stattgegeben und lediglich die vom Kläger errechneten Beträge geringfügig korrigiert. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung im wesentlichen zurückgewiesen. Es hat festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, aus der dem Kläger zugesagten Alters- und Hinterbliebenenversorgung den Teilwert zu gewähren, den dieser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1974 erreicht hatte. Soweit der Kläger darüber hinaus die Feststellung bestimmter Rentenbeträge begehrt, hat es die Klage als unzulässig abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte Revision eingelegt. Sie wehrt sich weiterhin gegen das Feststellungsbegehren des Klägers, während dieser beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklärt.

I.1. Die Beklagte beruft sich in erster Linie auf den Auflösungsvertrag vom 2. Juli 1974, der eine abschließende Regelung aller beiderseitigen Ansprüche enthalte. Die Versorgungsanswartschaft des Klägers werde durch die Sozialabfindung in Höhe von 15 Monatsgehältern abgegolten und deshalb mit keinem Satz der umfangreichen Regelung erwähnt.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß damit noch nicht die entscheidende Frage des Falles gestellt ist. Der Auflösungsvertrag enthält zwar ersichtlich eine abschließende

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Regelung und geht auch erkennbar davon aus, daß die Versorgungsanwartschaft des Klägers erloschen sei. Dafür lassen sich jedoch zwei Erklärungen denken: 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 zugunsten des Klägers eingreifen. Dieses Gesetz trat nämlich am 22. Dezember 1974, also noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien, in Kraft und führte zur Unverfallbarkeit aller Versorgungsanwartschaften, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits zehn Jahre oder nach zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit wenigstens drei Jahre bestanden (§ 26 BetrAVG).

Der Kläger erfüllte unstreitig die Voraussetzungen, unter denen gemäß § 1 BetrAVG Versorgungsanwartschaften unverfallbar sind. Seine Versorgungszusage bestand länger als zehn Jahre, als die Parteien im Jahre 1974 einen Auflösungsvertrag schlossen. Deshalb kann sich die Beklagte auf die Verfallklausel des § 3 RO nicht mehr berufen. Die Klage wäre hingegen unbegründet, wenn die Versorgungsanwartschaft des Klägers abgegolten worden wäre. Ob das geschehen ist, hängt von der Auslegung des Auflösungsvertrages ab.

2. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund seiner Beweisaufnahme angenommen, daß die Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht abgegolten wurde. Die Beklagte habe vielmehr auf die Verfallklausel in § 3 RO vertraut und Versorgungsleistungen deshalb als entbehrlich angesehen. Dabei hat sich das Landesarbeitsgericht auf die Aussage des Zeugen Dr. G gestützt, die in der Tat sehr klar für diese Auslegung spricht. Der Zeuge hat geschildert, wie die Parteien gemeinsam versucht

- 8 -



hätten, die versorgungsrechtliche Lage zu klären, und wie man den Kläger schließlich davon überzeugt habe, daß dessen Ruhegeldanspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses erlösche. Damit habe sich der Kläger schließlich zufrieden gegeben.

Soweit die Revision die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts rügt, vermag sie nicht zu überzeugen. Es ist nicht richtig, daß sich das Landesarbeitsgericht lediglich auf Mutmaßungen gestützt habe, soweit es die "Bedürfnisse" zur Zeit des Vertragsschlusses angeführt hat. Ebenso verkennt die Revision das entscheidende Auslegungsproblem, wenn sie für den Standpunkt der Beklagten anführt, daß nach der Aussage des Zeugen Dr. G alle beiderseitigen Ansprüche erledigt sein sollten. Das wird nämlich von niemandem bezweifelt. Fraglich ist nur, in welcher Form die Versorgungsansprüche des Klägers erledigt wurden. Insoweit spricht die Aussage des Zeugen Dr. G eindeutig für die Darstellung des Klägers.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist jedoch ein Verfahrensfehler unterlaufen, den die Revision mit Recht rügt. Zur Vorgeschichte des Auflösungsvertrages hatte die Beklagte nicht nur den Zeugen Dr. G benannt, sondern auch ihren Personalchef D . Den Zeugen D hat das Landesarbeitsgericht nicht vernommen und auch mit keinem Wort begründet, warum das unterblieben ist. Möglicherweise wurde der Beweisantrag übersehen. Denkbar ist aber auch, daß der Zeuge bewußt nicht vernommen wurde, weil er beim Abschluß des Auflösungsvertrages nicht zugegen war. Das Landesarbeitsgericht könnte daraus geschlossen haben, daß dem Zeugen D keine beweiserheblichen Tatsachen bekannt waren. Das wäre jedoch eine antezipierte Beweiswürdigung. Deshalb muß die Vernehmung des Zeugen D nachgeholt werden.

II. Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz wäre entbehrlich, wenn die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts überzeugen könnte. Das ist jedoch nicht der Fall.

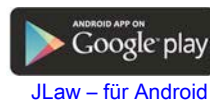
1. Das Landesarbeitsgericht meint, es könne dahingestellt bleiben, ob der Kläger auf seine Versorgungsansprüche verzichtet



habe. Ein solcher Verzicht wäre nämlich unwirksam gewesen, weil das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung unabdingbar sei. Das Landesarbeitsgericht hätte darüber hinaus an § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG denken können, wonach unverfallbare Versorgungsanwartschaften nur dann abgefunden werden dürfen, wenn die Versorgungszusage weniger als zehn Jahre vor der Vertragsbeendigung erteilt wurde. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ist aber erst nach Abschluß des Auflösungsvertrages vom 2. Juli 1974 verkündet worden. Bei seinem Inkrafttreten war der bedingte Versorgungsanspruch bereits in einen Abfindungsanspruch umgewandelt worden, wenn die Auslegung des Auflösungsvertrages durch die Beklagte zutreffen sollte. Deshalb kann offenbleiben, ob das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ein Abgeltungsverbot enthält. Jedenfalls hätte ein solches Verbot nicht mehr zugunsten des Klägers eingreifen können.

2. Das Landesarbeitsgericht gelangt zum gegenteiligen Ergebnis, indem es die Wirksamkeit des Auflösungsvertrages zeitlich hinausschiebt. Nicht der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (2. Juli 1974) sei maßgebend, vielmehr hätten die Parteien vorzusehen, daß der Vertrag erst am 31. Dezember 1974 wirksam werden solle. Bis dahin sei von einer aufschiebend befristeten Willenserklärung im Sinne des § 163 BGB auszugehen. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung habe deshalb einen "Schwebezustand" vorgefunden und den endgültigen Eintritt der beabsichtigten Rechtsfolge verhindert.

Diese Begründung wird dem Inhalt des Auflösungsvertrages nicht gerecht, wie die Revision zutreffend rügt. Die Parteien haben das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung dahingehend umgestaltet, daß es nicht mehr auf unbestimmte Zeit bestehen, sondern mit Ablauf des 31. Dezember 1974 enden sollte. Zwar waren noch nicht alle im Auflösungsvertrag geregelten Ansprüche sofort fällig, aber das entspricht der Rechtsnatur eines Dauerschuldverhältnisses. So sollten die laufenden Bezüge, das Urlaubsgeld und eine Weihnachtsgratifikation nach den



allgemeinen Grundsätzen ausgezahlt werden, der Fälligkeitszeitpunkt blieb also unberührt. Die vereinbarte Sozialabfindung und der Zeugnisanspruch sollten erst am 31. Dezember 1974 fällig werden, was ebenfalls der Regel entspricht. Schließlich wurde der Kläger mit sofortiger Wirkung von seiner Arbeitspflicht befreit; er durfte sogar sofort ein neues Arbeitsverhältnis begründen.

3. An diesem Punkte möchte die Beklagte anknüpfen und gerade umgekehrt die sofortige Vertragsbeendigung annehmen. Zum mindesten verstoße der Kläger gegen Treu und Glauben, wenn er sich darauf berufe, daß das Arbeitsverhältnis der Form nach bis zum 31. Dezember 1974 bestand und deshalb noch von § 1 BetrAVG erfaßt wurde. In Wahrheit seien nämlich alle beiderseitigen Rechtsbeziehungen schon im Juli 1974 beendet worden. Der spätere Endtermin sei nur auf Wunsch des Klägers gewählt worden; aus diesem Entgegenkommen dürfe der Kläger aber keine versorgungsrechtlichen Vorteile ableiten.

Auch dieser Einwand läßt wesentliche Teile des Auflösungsvertrages außer Betracht. Es ist nicht richtig, daß alle beiderseitigen Rechtsbeziehungen schon vor dem 31. Dezember 1974 abgewickelt worden wären. Wie bereits ausgeführt wurde, mußte die Beklagte die Vergütungs- und Gratifikationsansprüche des Klägers erst zum normalen Fälligkeitszeitpunkt erfüllen. Der Zeugniss- und der Abfindungsanspruch wurden erst am 31. Dezember fällig. Der Kläger verhält sich auch nicht widersprüchlich, wenn er sich auf diesen Umstand beruft. Zwar wollte die Beklagte sicherlich keine versorgungsrechtlichen Zugeständnisse machen, sie räumt aber selbst ein, daß bei Abschluß des Auflösungsvertrages der Plan eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bekannt war. Sie ist also nicht etwa getäuscht worden. Daß der Kläger die Vorteile nutzt, die ihm die veränderte Rechtslage bietet, ist nicht zu beanstanden.

III. Schließlich wäre die Zurückverweisung an die Vorinstanz auch dann entbehrlich, wenn die Beklagte ihre Versorgungszusage wirksam widerrufen hätte. Jedoch erlauben die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch insoweit noch kein



abschließendes Urteil.

1. Das Landesarbeitsgericht hält den Widerruf schon deshalb für unwirksam, weil sich die Beklagte im Falle des Klägers nicht von laufenden Versorgungsleistungen, sondern nur von einer Versorgungsanwartschaft befreien könnte. Diese unterschiedliche Behandlung von Anwartschaften und Ansprüchen läßt sich nicht halten, wie der Senat bereits entschieden und eingehend begründet hat (vgl. das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 24. November 1977 - 3 AZR 732/76 - AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter II 2 der Gründe]).

2. Das bedeutet jedoch nicht, daß der Widerruf der Beklagten im vorliegenden Fall unbedenklich wäre. Der Senat mußte sich bereits zweimal mit der wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens befassen und in beiden Fällen die Sache zur weiteren Aufklärung an dasselbe Landesarbeitsgericht zurückverweisen (Urteil vom 18. Mai 1977 - 3 AZR 371/76 - AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt und Urteil vom 24. November 1977 - 3 AZR 732/76 - AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt, beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Im vorliegenden Fall wird das Landesarbeitsgericht aus den gleichen Gründen der Frage nachgehen müssen, ob und inwieweit die Beklagte gezwungen war, sämtliche Versorgungsansprüche zu widerrufen und nur noch geringfügige Leistungen ihrer Unterstützungskasse aufrechtzuerhalten. Ihr Widerrufsvorbehalt rechtfertigt nur das jeweils mildeste Mittel.

Dabei ist eine Besonderheit zu beachten, die bereits im Urteil des Senats vom 18. Mai 1977 (aaO, unter IV 3 b der Gründe) erörtert wurde: Die Beklagte hat mit Schreiben vom 6. September 1963 versichert, daß die "speziellen Vorbehalte in § 16 Ziff. 1 a - d" der Ruhegeldordnung nicht anwendbar sein sollen. Nur der sogen. "allgemeine Vorbehalt" in § 16 Abs. 2 RO blieb erhalten; wie der Kläger diese Sonderregelung verstehen mußte, ist unklar geblieben. Unrichtig ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, daß diese Klausel zu einer Unterscheidung von Versorgungsanwartschaften und laufenden



- 12 -

Leistungen führen muß. Hingegen wäre daran zu denken, daß der Kläger nach Treu und Glauben davon ausgehen durfte, eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens solle nicht als Widerrufsground in Betracht kommen, weil dieser Fall Gegenstand der speziellen Vorbehalte gewesen wäre. Für die Auslegung des Schreibens vom 6. September 1963, das gleichlautend an viele Angestellte geschickt wurde, wird es auf die gesamten Begleitumstände ankommen.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
Waydelin Lichtenstein

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



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

