

Aktenzeichen: 3 AZR 885/98
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 25. Januar 2000
- 3 AZR 885/98 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 9. Januar 1998
- 18 Ca 4552/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. September 1998
- 13 (4) Sa 579/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Versorgungswiderruf wegen wirtschaftlicher Notlage im Konzern

Gesetz:

BetrAVG § 1 Konzern, § 7; BGB § 242 Geschäftsgrundlage, § 279

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](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



3 AZR 885/98
13 (4) Sa 579/98
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Januar 2000

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Schmitthenner für Recht erkannt:



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. September 1998 - 13 (4) Sa 579/98 - aufgehoben. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch darum, ob der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hat.

Der am 18. Februar 1941 geborene Kläger war seit dem 1. April 1994 Leiter des Personalwesens bei der M GmbH, einer Tochtergesellschaft der K-H-D AG (KHD AG). Dieses Unternehmen wurde 1995 mit der D GmbH zur D M GmbH verschmolzen. Das neu entstandene Unternehmen ist im Jahre 1997 auf das Mutterunternehmen KHD AG, die jetzige Beklagte, verschmolzen worden. Zwischen der D M GmbH und der KHD AG bestand ein ursprünglich mit der D GmbH abgeschlossener Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag.

In Ziff. 4 des Anstellungsvertrages vom 26. November 1993 wurde dem Kläger von seiner damaligen Arbeitgeberin die folgende Pensionszusage erteilt:

„Im Interesse einer angemessenen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält er eine Pensionszusage, für die im einzelnen die Leistungsordnung des Essener Verbandes in der jeweils gültigen Fassung maßgebend ist. Er wird zum Essener Verband in Gruppe „17“ (Gruppenendbetrag zur Zeit mtl. brutto DM 2.325,00) angemeldet. Wir machen darauf aufmerksam, daß die Leistungen gem. § 17 der Leistungsordnung des Essener Verbandes entfallen können. Auch Konkurrenzttätigkeiten können einen groben Verstoß gegen § 17 d darstellen. ...“

Diese Versorgungszusage wurde auch in einem veränderten Anstellungsvertrag vom 24. Januar 1995 aufrechterhalten. In Ziffer 12 dieses Vertrages heißt es weiter:

„12.



Dieser Vertrag beginnt mit dem 1.1.1995 und ist mit einer Frist von zwölf Monaten zum Halbjahresende schriftlich kündbar.

Der Vertrag endet unabhängig von seiner Laufzeit spätestens mit dem Ablauf des Monats, in dem Herr R sein 65. Lebensjahr vollendet. Der rechnerische Eintritt von Herrn R ist der 19.12.1974.

Die Gesellschaft behält sich vor, ihn ab Erreichen des 60. Lebensjahres mit dem Satz des Essener Verbandes zu pensionieren, den er bei Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht. Dies wird jeweils mit einer Frist von zwölf Monaten vorher angekündigt.“

Seit dem Frühjahr 1995 verhandelten die Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit Datum vom 29. Mai 1995 wurde ein erster Aufhebungsvertrag zum 31. Dezember 1995 abgeschlossen. Dieser Vertrag enthält neben der Vereinbarung einer Abfindung von 213.850,00 DM brutto ua. unter Nr. 7 folgende Regelung zur Altersversorgung:

„Nach Vorlage des Rentenbescheides der BfA ab dem 60. Lebensjahr erhalten Sie ein Ruhegeld durch den Essener Verband in Höhe von 44 % der Gruppe „17“ (Gruppenendbetrag zur Zeit mtl. DM 2.325,00 brutto) gem. Leistungsordnung.

Von der Anwendung des § 3 Abs. 6 der Leistungsordnung des Essener Verbandes, der eine 0,5 %ige Kürzung bei vorzeitiger Inanspruchnahme der gesetzlichen Versorgung vorsieht, wird Abstand genommen.“

In der Folgezeit wurde das Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses mehrfach geändert. Auf dem Vertragsexemplar vom 29. Mai 1995 finden sich handschriftliche Korrekturen, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem 31. März 1996 bzw. mit dem 31. Dezember 1996 ende; diese Änderungen sind jeweils ohne Datumangabe paraphiert. Weiterhin unterzeichneten die Parteien ein auf den 4. Dezember 1995 datiertes Schreiben. Es nimmt die Vereinbarung vom 29. Mai 1995 in Bezug und ändert die dortigen Festlegungen zum Datum der Vertragsbeendigung und zur Höhe der Abfindung. Das Schreiben sah als Beendigungsdatum zunächst den 31. Oktober 1996, dann handschriftlich abgeändert den 31. Dezember 1996 vor. Neben den Änderungen finden sich jeweils zwei Paraphen und das Datum „11./11. 96“. Der Kläger hat hierzu behauptet, das Schreiben vom 4. Dezember 1995 sei nicht an diesem Tag, sondern erst am 8. Juli 1996 gefertigt worden. Dazu stützt er sich auf eine handschriftliche Berechnung des Mitarbeiters F der Beklagten vom 8. Juli 1996. Die Beklagte hat demgegenüber behauptet, die im Schreiben vom 4. Dezember 1995 enthaltenen Willenserklärungen seien auch tatsächlich am 4. Dezember 1995 abgegeben worden. Die letzte hand-



schriftliche Änderung des Schreibens vom 4. Dezember 1995 wurde jedenfalls unstreitig am 11. November 1996 verhandelt und abgezeichnet. Der letzte - maschinenschriftliche - Absatz des auf den 4. Dezember 1995 datierten Schriftstücks lautet:

„Alle übrigen Punkte der o.g. Vereinbarung“ - gemeint war der Vertrag vom 29. Mai 1995 - „bleiben unverändert bestehen.“

Mit formularmäßigem Schreiben vom 11. Juni 1996 widerrief die KHD AG dem Kläger gegenüber die erteilte Versorgungszusage „im Namen Ihres Unternehmens“ zum 30. Juni 1996. Sie teilte mit, durch diesen Widerruf entfielen die zum 30. Juni 1996 verfallbaren Anwartschaften im Sinne des § 1 BetrAVG. Die unverfallbaren Anwartschaften würden nach § 2 BetrAVG der Höhe nach zum 30. Juni 1996 ermittelt. Ein Anwachsen über den ermittelten Stand hinaus sei ausgeschlossen. Durch ein Fachinstitut werde ermittelt, ob der Kläger eine unverfallbare Anwartschaft erworben habe und wie hoch diese ggf. sei. Unter dem 15. Oktober 1996 wurde dem Kläger dann von der C GmbH Köln mitgeteilt, er habe keine unverfallbare Anwartschaft erworben. Es bestehe kein Anspruch auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung.

Die Beklagte beruft sich für ihren Widerruf auf eine wirtschaftliche Notlage der KHD-Gruppe. Der KHD-Konzern ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei Ausspruch des Widerrufs überschuldet gewesen. Dies beruhte auf Bilanzmanipulationen bei einer Tochtergesellschaft, deren Verluste vom Konzern getragen werden mußten. Ende Mai 1996 stellte sich heraus, daß im gesamten KHD-Konzern ein Jahresfehlbetrag für das Jahr 1995 von 1.134 Mio. DM bestand. Nach Einschaltung von zwei Wirtschaftsprüfungsunternehmen, die die Lage des Konzerns begutachteten, wurde ein Sanierungsplan erarbeitet. Den größten Beitrag zur Sanierung erbrachte die Deutsche Bank, die als Aktionär an der Beklagten beteiligt ist. Durch Verkauf von Grundstücken wurde ein weiterer Sanierungsbeitrag von rund 150 Mio. DM erzielt. Die aktive Belegschaft verzichtete unter Mitwirkung von Gewerkschaft und Betriebsrat auf Vergütungsbestandteile, indem eine höhere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich vereinbart wurde. Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) verpflichtete sich, den Konzern auf fünf Jahre mit monatlich 3.300.000,00 DM hinsichtlich der laufenden Rentenleistung zu entlasten. Dabei übernahm die Beklagte die Verpflichtung, bei Eintreten einer wirtschaftlichen Besserung in bestimmten Umfang die zugesagten monatlichen Leistungen nicht voll in Anspruch zu nehmen und aus einem etwaigen Gewinn bereits geleistete Zahlungen an den PSV zurückzuerstatten. Der PSV war zu dieser Regelung nur unter der Bedingung bereit, daß die anderen Sanierungsbeteiligten ihre Beiträge ebenfalls



erbrachten. Er hat hierzu verlangt, daß die Beklagte ihr Versorgungswerk schließt und alle widerruflichen Pensionszusagen widerruft. Hierdurch errechnete sich auf Grund der Auflösung von Bilanzrückstellungen für zukünftige Renten der Wegfall von Belastungen in Höhe von 45 Mio. DM.

Der Kläger hält den Widerruf der Versorgungszusage für unwirksam. Er hat die Auffassung vertreten, der Widerruf der im Rahmen des Aufhebungsvertrages individuell getroffenen Einzelpensionszusage sei aus grundsätzlichen rechtlichen Erwägungen nicht möglich. Im übrigen hat er darauf verwiesen, daß noch am 11. November 1996, also nach dem Widerruf vom 11. Juni 1996 bestätigt worden sei, daß „alle übrigen Punkte“ aus der Aufhebungsvereinbarung, also auch die dort verbesserte Versorgungszusage, unverändert blieben. Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm nach Vorlage des Rentenbescheides der BfA ab dem 1. März 2001 ein Ruhegeld durch den Essener Verband in Höhe von 44 % der Gruppe 17 (Gruppenebetrag z.Z. monatlich 2.325,00 DM brutto) gem. Leistungsordnung zu bezahlen.

Die Beklagte hat sinngemäß beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, seitens des Klägers seien keine Tatsachen vorgetragen worden, aus denen sich ergeben könne, daß die Beklagte trotz des von ihr am 11. Juni 1996 erklärten Widerrufs am 11. November 1996 eine neue Versorgungszusage habe erteilen wollen. An diesem Tag habe der Personalmitarbeiter Herr F mit dem Kläger - der dies nicht bestritten hat - über die Versorgungszusage nicht mehr gesprochen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage, soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten, die weiterhin die Abweisung der Klage anstrebt.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Auf Grund der bisherigen Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht kann der Klage nicht stattgegeben werden. Den bisherigen Feststellungen ist nicht zu entnehmen, daß der Widerruf der Versorgungszusage vom 11. Juni 1996 dem Kläger gegenüber unwirksam war. Der Rechtsstreit



muß zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klage sei begründet, weil der Widerruf der Versorgungszusage vom 11. Juni 1996 unabhängig von etwaigen Widerrufsründen unwirksam sei. Der Kläger habe bereits im ursprünglichen Aufhebungsvertrag ein unverfallbares Versorgungsversprechen erhalten. Ohne diese vertragliche Zusage hätte der Kläger bei vorzeitiger Vertragsbeendigung keinerlei Versorgungsansprüche gehabt. Bei Abschluß des Aufhebungsvertrages habe darüber hinaus sogar festgestanden, daß der Kläger selbst bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls keinen Anspruch auf Betriebsrente erworben hätte. Der Kläger habe also durch die Zusage erheblich besser stehen sollen, als wenn er weiter gearbeitet hätte. Unter diesen Umständen sei die Versorgungszusage im Aufhebungsvertrag dahin auszulegen, daß die Beklagte mit ihr zugleich konkludent auf die Einwendung verzichtet habe, der Kläger habe keine gesetzlich unverfallbare Versorgungszusage erlangt. Hieran sei die Beklagte auch im Rahmen ihres Widerrufs gebunden, der ausschließlich verfallbare Versorgungsanwartschaften habe betreffen sollen.

Hilfsweise hat das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung darauf gestützt, daß mit der letzten Bestätigung des Aufhebungsvertrages vom 11. November 1996 auch nach Eintritt der wirtschaftlichen Notlage und Ausspruch des Widerrufs die Versorgungsansprüche des Klägers noch einmal bestätigt worden seien. Angesichts dessen habe der Kläger darauf vertrauen dürfen, daß der Widerruf für ihn ohne Auswirkungen bleibe.

II. Weder die Hauptbegründung noch die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts tragen die von ihm getroffene Entscheidung.

1. Die letzte Arbeitgeberin des Klägers und Rechtsvorgängerin der Beklagten, die D M GmbH, hat am 11. Juni 1996 die dem Kläger erteilte Versorgungszusage insgesamt widerrufen.

a) Die Widerrufserklärung ist zwar nicht von der D M GmbH, sondern von der KHD AG abgegeben worden. Diese hat aber deutlich gemacht, daß ihr Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage für die mit ihr verbundene Arbeitgeberin des Klägers abgegeben wird.

b) Die Widerrufserklärung vom 11. Juni 1996 ist auch hinreichend bestimmt. Zwar verweist sie noch auf weitere Erläuterungen durch ein externes Fachinstitut, die erst unter dem 15. Oktober 1996 erstellt wurden. Bereits aus dem Inhalt der Widerrufserklärung ergibt sich aber, daß der Widerruf die gesamten Versorgungsrechte des Klägers erfassen sollte. Alle zum Widerrufsstichtag, dem 30. Juni 1996 nach Maßgabe des § 1 BetrAVG verfallbaren Anwartschaften sollten entfallen. Nur die an diesem Tag bereits gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften sollten erhalten und auf den an diesem Tag erdienten Stand festgeschrieben werden. Da der Kläger am 30. Juni 1996 die Unverfallbarkeitsfristen des § 1 BetrAVG im Betrieb der Beklagten noch nicht zurückgelegt hatte, sollte der Widerruf damit seine gesamten Versorgungsrechte beseitigen.

2. Dieser Widerruf ist nicht von vornherein auf Grund der vom Landesarbeitsgericht gewürdigten Vereinbarungen dem Kläger gegenüber wirkungslos.

a) Das Landesarbeitsgericht ist bei der Auslegung der Versorgungszusage im Aufhebungsvertrag vom 29. Mai 1995 zu Unrecht davon ausgegangen, daß der Kläger auch bei einem Verbleiben im Betrieb bis zum Eintritt des Versorgungsfalles keine Betriebsrentenansprüche erworben hätte. Dies hat zu einem Fehlverständnis des Inhalts des Aufhebungsvertrages geführt.

aa) Ein Arbeitnehmer, der eine Versorgungszusage erhalten hat, erwirbt die ihm versprochene betriebliche Altersversorgung, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen aus der Zusage erfüllt. Der Kläger hatte im Anstellungsvertrag vom 26. November 1993 eine Versorgungszusage nach der Leistungsordnung des Essener Verbandes erhalten. Da er dort erst nach dem 1. Januar 1989 angemeldet worden ist, hätte er nach der Leistungsordnung „B“ bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb seiner Arbeitgeberin wegen Vollendung des 65. Lebensjahres die Voraussetzungen für den Versorgungsanspruch erfüllt gehabt. Nach Nr. 12 des Anstellungsvertrages in der Fassung vom 24. Januar 1995 hätte die Beklagte den Kläger auch ab Erreichen des 60. Lebensjahres vorzeitig mit dem Satz des Essener Verbandes pensionieren können, den er bei Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht hätte.

Darauf, ob der Kläger bis zum Eintritt des Versorgungsfalles die Voraussetzungen für eine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft (§ 1 Abs. 1 BetrAVG) erfüllt gehabt hätte, wäre es nicht angekommen. Diese Regelungen gelten nur für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis.



bb) Wäre der Kläger bis zum 60. Lebensjahr im Betrieb geblieben und wäre er dann von der Beklagten vorzeitig pensioniert worden, hätte er nach § 3 Abs. 2 der Leistungsordnung „B“ des Essener Verbandes einen Anspruch auf 44 % des Gruppenendbetrages der Gruppe „17“ der Leistungsordnung erworben. Er wäre dann auf Grund der vertraglichen Zusage so behandelt worden, als wäre er bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres im Arbeitsverhältnis verblieben, hätte also insgesamt elf Beschäftigungsjahre zurückgelegt gehabt.

cc) Damit wird deutlich, daß die Ergänzung der Versorgungszusage im Aufhebungsvertrag den Kläger im Grundsatz nur so stellen will, als wäre er bis zur Vollendung seines 60. Lebensjahres im Betrieb geblieben und dann von der Beklagten vorzeitig pensioniert worden. Nur in dem im Aufhebungsvertrag enthaltenen Verzicht auf versicherungsmathematische Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente, wie er an sich in § 3 Abs. 6 der Leistungsordnung „B“ des Essener Verbandes vorgesehen ist, könnte eine zusätzliche Leistung anlässlich des Aufhebungsvertrages liegen. Auch dies ist aber nicht zweifelsfrei. Es erscheint zumindest nicht ausgeschlossen, daß die Beklagte nach den Vereinbarungen im Anstellungsvertrag vom 24. Januar 1995 versicherungsmathematische Abschläge auch dann nicht hätte vornehmen können, wenn sie den Kläger nach Vollendung seines 60. Lebensjahres pensioniert und er sodann vorgezogene Altersrente in Anspruch genommen hätte.

Das hierdurch deutlich werdende grundsätzliche Festhalten an der Leistungsordnung des Essener Verbandes haben die Parteien des Aufhebungsvertrages dadurch bekräftigt, daß sie auch die dort vorgenommenen Modifikationen des Versorgungsversprechens „gem. Leistungsordnung“ vereinbarten. Hiernach spricht nichts dafür, daß mit den Bestimmungen des Aufhebungsvertrages die in der ursprünglichen Versorgungszusage vom 26. November 1993 sogar ausdrücklich in Bezug genommenen steuerunschädlichen Vorbehalte aus der Leistungsordnung des Essener Verbandes einvernehmlich aufgehoben werden sollten. Zu ihnen gehört auch die Möglichkeit eines Widerrufs wegen wirtschaftlicher Notlage. Mit einem solchen Widerruf mußte der Kläger nach dem Wortlaut und dem Inhalt der ergänzenden Versorgungszusage im Aufhebungsvertrag rechnen.

dd) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Versorgungsvereinbarung im Aufhebungsvertrag auch nicht entnommen werden, der Kläger habe insgesamt so gestellt werden sollen, als hätte er in Höhe des Zugesagten eine gesetzliche unverfallbare Anwartschaft erworben, so daß der Widerruf ihm gegenüber ins

Leere gegangen wäre. Eine solche Bewertung der gesamten Versorgungszusage im Aufhebungsvertrag scheidet aus, weil dem Kläger dort nicht der bis zum vorzeitigen Ausscheiden erdiente Versorgungsbesitzstand garantiert worden ist, obwohl er bis dahin die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen noch nicht zurückgelegt hatte. Dem Kläger ist vielmehr ein von der bisherigen Beschäftigungszeit unabhängiger Versorgungsanspruch versprochen worden, der sich im wesentlichen an dem ohne das vorzeitige Ausscheiden Erreichbaren orientierte. Dieser Versorgungsanspruch wurde den Regeln der in Bezug genommenen Leistungsordnung des Essener Verbandes und damit auch den dort enthaltenen Widerrufsmöglichkeiten, unterstellt. Eine Pflicht, den eingeräumten Versorgungsanspruch stets wie ein gesetzlich unverfallbares Versorgungsrecht zu behandeln, hat die frühere Arbeitgeberin des Klägers damit nicht übernommen.

b) Die Widerrufserklärung vom 11. Juni 1996 ist entgegen der Hilferwägung des Landesarbeitsgerichts auch nicht deshalb dem Kläger gegenüber von vornherein wirkungslos, weil die unter dem 4. Dezember 1995 erstellte Änderung des Aufhebungsvertrages ihrerseits noch einmal am 11. November 1996 handschriftlich geändert wurde und diese Änderung im letzten bereits auf den ursprünglichen Änderungsschreiben befindlichen Absatz die Vereinbarung enthält, die übrigen Punkte des Aufhebungsvertrages vom 29. Mai 1995 blieben unverändert bestehen. Zwar ist hiermit auch die erweiterte Versorgungszusage im Aufhebungsvertrag angesprochen. Die handschriftlichen Korrekturen vom 11. November 1996 - also nach Zugang des Widerrufsschreibens und des seine Bedeutung für den Kläger erläuternden Schreibens vom 15. Oktober 1996 - betrafen nicht den Vertrag als ganzen, sondern bezogen sich nach dem eindeutigen Schriftbild nur auf das Datum des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers und die Höhe der an ihn zu zahlenden Abfindung. Nur diese Korrekturen wurden am 11. November 1996 paraphiert. Der Wille, den Änderungsvertrag als ganzen an diesem Tag zu bestätigen, also einschließlich der Festlegung, daß es ansonsten bei dem Aufhebungsvertrag vom 29. Mai 1995 bleibe, kann dem nicht entnommen werden, zumal unstreitig an diesem Tag über den Aufhebungsvertrag im übrigen nicht gesprochen worden ist.

III. Es kann allerdings noch nicht abschließend entschieden werden, ob das auf den 4. Dezember 1995 datierte Änderungsschreiben für die Wirksamkeit des Widerrufs vom 11. Juni 1996 ohne Bedeutung ist. Insoweit bedarf es weiterer Sachaufklärung.

Der Kläger hat unter Beweisantritt behauptet, die Änderungsvereinbarung sei tatsächlich am 8. Juli 1996 verhandelt und abgeschlossen worden. Die Beklagte hat



demgegenüber geltend gemacht, diese Vereinbarung stamme vom 4. Dezember 1995. Das Landesarbeitsgericht ist diesen Behauptungen nicht nachgegangen. Dies wird es nachzuholen haben. Sollte tatsächlich erst am 8. Juli 1996 vereinbart worden sein, daß die übrigen Punkte des Aufhebungsvertrages vom 29. Mai 1995 außer der Höhe der Abfindung und dem Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens unverändert bestehen bleiben, könnte dies dafür sprechen, daß der Kläger trotz des zuvor zugegangenen Widerrufs davon ausgehen durfte, daß sein im Aufhebungsvertrag versprochener Versorgungsanspruch erhalten bleibt.

Das Schreiben des C GmbH vom 15. Oktober 1996 würde daran schon deshalb nichts ändern, weil es nicht von der Versorgungsschulderin stammt und im übrigen nur erläutern, aber nicht die Rechtslage gestalten will.

IV. Sollte das Landesarbeitsgericht feststellen, daß die unter dem 4. Dezember 1995 getroffene Vereinbarung der Wirksamkeit des Widerrufs vom 11. Juni 1996 nicht entgegensteht, kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits darauf an, ob es für diesen Widerruf ausreichende Gründe gibt. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. Sie sind gegebenenfalls nachzuholen. Für diesen Fall gibt der Senat die folgenden rechtlichen Hinweise:

1. Nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei Versorgungszusagen wegen der hier bestehenden Besonderheiten entgegen der Grundwertung des § 279 BGB unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ein Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage grundsätzlich rechtlich möglich. Diese in die Zeit vor Inkrafttreten des Betriebsrentenrechts zurückreichende Rechtsprechung geht davon aus, daß es unausgesprochene Grundlage jeder Versorgungszusage ist, daß das Unternehmen noch in der Lage ist, die versprochenen Versorgungsleistungen zu erbringen. Wegen der existenziellen Bedeutung der Altersversorgung muß ein Arbeitgeber, der solche Leistungen versprochen hat, zwar vor einem Widerruf seine Kräfte aufs äußerste anspannen, um eine Sanierung seines Unternehmens zu erreichen. Ein Widerruf kommt nur dann in Betracht, wenn der Bestand des Unternehmens infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten ernsthaft gefährdet ist und wenn der Widerruf sich in ein umfassendes Sanierungskonzept einpaßt. Auf der anderen Seite muß nach dieser Rechtsprechung aber auch der Betriebsrentner im Hinblick auf die fortbestehende Verbundenheit mit dem Unternehmen, das ihn versorgt, und aus Solidarität mit den übrigen auf die Ertragsfähigkeit des Unternehmens angewiesenen Pensionäre und Arbeitnehmer seine Belange dann zurückstellen, wenn die Lebensfä-



higkeit des Unternehmens ohne ein solches Opfer gefährdet ist (*BAG 5. Mai 1955 - 2 AZR 55/53 - BAGE 2, 18; 5. November 1965 - 3 AZR 116/65 - BAGE 17, 331; 10. Dezember 1971 - 3 AZR 190/71 - BAGE 24, 63*). Das Betriebsrentengesetz hat diese Rechtsprechung aufgegriffen und in der Sache bestätigt, indem es einen Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage als Sicherungsfall eingestuft und unter bestimmten Bedingungen eine Einstandspflicht des PSV festgelegt hat. Schon angesichts dieser gesetzgeberischen Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung sieht der Senat keinen Anlaß, von dieser Rechtsprechung abzuweichen, soweit es um die Behandlung von Widerrufen geht, die bis zum 31. Dezember 1998 wirksam geworden sind. Darauf, ob an dieser Rechtsprechung auch nach der Streichung des Sicherungsfalles „Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage“ (§ 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG aF) mit Wirkung zum 1. Januar 1999 festzuhalten ist, kommt es für die Bewertung des streitbefangenen Widerrufs nicht an. Dieser ist am 11. Juni 1996 erklärt worden.

2. Im vorliegenden Fall kommt es nicht darauf an, ob der Pensions-Sicherungs-Verein dem von der Rechtsvorgängerin der Beklagten erklärten Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage zugestimmt hat.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zu § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG aF muß der Arbeitgeber zwar auf Grund der ihm obliegenden Pflicht, Nachteile von seinen Arbeitnehmern und Versorgungsgläubigern abzuhalten, vor einem Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage den Pensions-Sicherungs-Verein auffordern, die Versorgungslasten nach § 7 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF zu übernehmen. Im Falle einer Weigerung muß der Arbeitgeber den PSV entsprechend gerichtlich in Anspruch nehmen. Wird dies pflichtwidrig unterlassen, ist ein Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage unwirksam. Die Versorgungsansprüche bestehen ungekürzt fort (*BAG 20. Januar 1987 - 3 AZR 313/85 - AP BetrAVG § 7 Widerruf Nr. 12 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 23; 17. September 1991 - 3 AZR 413/90 - BAGE 68, 272; 16. April 1997 - 3 AZR 862/95 - BAGE 85, 339*). Einer vorherigen Einschaltung des PSV vor Ausspruch eines Widerrufs wegen wirtschaftlicher Notlage bedarf es aber dann nicht, wenn mit dem Widerruf nur in Besitzstände eingegriffen werden soll, die nicht insolvenzgeschützt sind (*Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. Vorb. § 7 Rn. 112*). Die Einschaltung des PSV vor Ausspruch eines Widerrufs wegen wirtschaftlicher Notlage dient dazu, möglichst frühzeitig sicherzustellen, daß der PSV in die widerrufenen Versorgungsansprüche eintritt. Wo wegen fehlenden Insolvenzschutzes ein Eintritt des PSV von vornherein ausscheidet, gibt es auch keinen Anlaß, ihn vor Ausspruch des Widerrufs einzuschalten. Entge-



gen der Einschätzung von Blomeyer (*aaO Rn. 113*) hat der Senat in seinem Urteil vom 10. März 1992 (- 3 AZR 221/91 - *BAGE 70, 26, 35*) nichts hiervon Abweichendes erwogen. In diesem Urteil ging es nicht um die Verfahrensfrage, ob der PSV vor Ausspruch eines Widerrufs wegen wirtschaftlicher Notlage eingeschaltet werden muß, sondern darum, welche Anforderungen an einen angemessenen Sanierungsplan zu stellen sind.

b) Nach diesen Grundsätzen mußte der PSV nicht eingeschaltet werden, bevor die Rechtsvorgängerin der Beklagten die dem Kläger erteilte Versorgungszusage unter dem 11. Juni 1996 widerrief. Es kann deshalb unentschieden bleiben, ob die Beteiligung des PSV an der Sanierung des KHD-Konzerns und die dabei getroffenen Vereinbarungen mit den konzernangehörigen Unternehmen zugleich auch eine ausreichende Beteiligung am Widerruf war.

Der Kläger hatte zum Zeitpunkt des Widerrufs noch keine insolvenzgeschützte Rechtsposition. Er war im Juni 1996 noch kein Rentenempfänger. Ein Insolvenzschutz zu seinen Gunsten hätte deshalb nach § 7 Abs. 2 BetrAVG vorausgesetzt, daß er Inhaber einer nach § 1 Abs. 1 BetrAVG unverfallbaren Versorgungsanwartschaft gewesen wäre. Dies war jedoch nicht der Fall. Der Kläger war bei Zugang des Widerrufs erst zweieinhalb Jahre für die Rechtsvorgängerin der Beklagten tätig gewesen.

3. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist ein Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage dann materiell berechtigt und wirksam, wenn der Bestand des Unternehmens wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten ernsthaft und nachhaltig gefährdet und die Einstellung oder Kürzung der Versorgungsleistungen ein geeignetes Mittel ist, zur Sanierung beizutragen. Die wirtschaftliche Notlage ist im Regelfall durch die Betriebsanalyse eines Sachverständigen unter Darstellung ihrer Ursachen zu belegen. Weiter muß ein Sanierungsplan erstellt werden, der eine gerechte Lastenverteilung unter Heranziehung sämtlicher Beteiligter vorsieht (*zuletzt BAG 16. März 1993 - 3 AZR 299/92 - BAGE 72, 329, 336 mwN; Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. Vorb. § 7 Rn. 82 ff. mwN*). Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn eine geprüfte Bilanz vorliegt und der Pensions-Sicherungs-Verein einem auf dieser Grundlage erstellten Sanierungsplan, der seine Beteiligung vorsieht, zugestimmt hat. Dann bedarf es keiner weiteren sachverständigen Feststellungen mehr (*Blomeyer/Otto aaO Rn. 92 mwN*). Eine erhebliche Beteiligung des PSV an der Sanierung eines Unternehmens hat im übrigen indizielle Bedeutung für die Feststellung von deren wirtschaftlicher Notlage unabhängig



davon, ob es um den Widerruf insolvenzgeschützter oder nicht insolvenzgeschützter Besitzstände geht.

4. Ein Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage ist grundsätzlich nur dann gerechtfertigt, wenn sich der widerrufende Versorgungsschuldner selbst in einer solchen wirtschaftlichen Lage befindet. Es wird deshalb darauf ankommen, die wirtschaftliche Lage der D M GmbH zum Zeitpunkt des Widerrufs festzustellen. Auf die wirtschaftliche Lage der Konzernmutter, der heutigen Beklagten kann ein Widerruf des Tochterunternehmens nicht gestützt werden.

Eine konkursnahe wirtschaftliche Notlage des Mutterunternehmens einer Versorgungsschuldnerin kann für deren Widerrufsberechtigung aber dann Bedeutung erlangen, wenn die Versorgungsschuldnerin auf Grund einer durch Arbeitsteilung begründeten Abhängigkeit vom Mutterunternehmen bei dessen Konkurs oder Liquidation nicht mehr lebensfähig wäre (*BAG 18. April 1989 - 3 AZR 299/87 - BAGE 61, 273, 282*). Dies kann etwa für Serviceunternehmen gelten, die bestimmte Dienstleistungen im wesentlichen nur für den Konzern verrichten. Eine wirtschaftliche Notlage des Tochterunternehmens kann auf Grund der wirtschaftlichen Situation des Mutterunternehmens aber auch bei anderweitiger sehr enger wirtschaftlicher Verflechtung der beiden Unternehmen entstehen. Wird das Tochterunternehmen beispielsweise im wesentlichen durch das Mutterunternehmen finanziert, kann beim Wegfall dieser Finanzierungsmöglichkeit ggf. verbunden mit der Pflicht zur Rückführung erhaltener Darlehen an das Mutterunternehmen Insolvenz auch beim Tochterunternehmen eintreten.

In beiden Fällen kann das Tochterunternehmen seine Ertragssituation und damit seine Möglichkeit, Gewinne an das notleidende Mutterunternehmen abzuführen, verbessern, indem es Versorgungsanwartschaften widerruft, die hierfür gebildeten Rückstellungen auflöst und durch Abführung an das Mutterunternehmen zu dessen Sanierung und seiner eigenen Überlebensfähigkeit beiträgt.

5. Bei der Prüfung, ob der Widerruf gegenüber dem Kläger auf der Grundlage eines die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplanes erklärt worden ist, wird das Landesarbeitsgericht gegebenenfalls auch zu prüfen haben, ob dem Kläger mit einem alle Versorgungsrechte beseitigenden Widerruf nicht ein unangemessenes Sonderopfer auferlegt worden ist. Dies liegt nahe.

Die D M GmbH hat zwar, soweit sich dies aus dem bisherigen Prozeßstoff entnehmen läßt, ebenso wie die anderen Arbeitgeberinnen des KHD-Konzerns, bei sämtlichen zum Zeitpunkt des Widerrufs aus dem Unternehmen ausgeschiedenen



Versorgungsanwärtern die Versorgungszusagen widerrufen, wenn und soweit sie nicht insolvenzgeschützt waren. Dieser Widerruf würde beim Kläger zu einem vollständigen Anspruchsverlust führen, weil er wegen seiner kurzen Betriebszugehörigkeit noch keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hatte. Der Verlust sämtlicher Versorgungsansprüche beim Kläger liegt damit an dem von der Beklagten zur Bestimmung der Sanierungsbeiträge der Versorgungsanwärter gewählten Maßstab. Dieser Maßstab ist jedoch, was den Kläger und vergleichbare Arbeitnehmer angeht, sachwidrig und deshalb im Rahmen der Verteilung der Sanierungslasten nicht angemessen. Die Frage, ob eine Versorgungsanwartschaft insolvenzgeschützt ist oder nicht, ist im Verhältnis zwischen Versorgungsanwärtern und dem PSV von Bedeutung. Sie wird allein durch das Gesetz beantwortet. Nach ihm richtet sich die Einstandspflicht des PSV. Geht es darum, einen angemessenen Beitrag der Versorgungsanwärter zur Sanierung ihres früheren Arbeitgebers festzulegen, kommt es nicht auf diese gesetzlichen Mindestbedingungen, sondern auf die vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem zu sanierenden Unternehmen und den Versorgungsanwärtern an. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Kläger haben im Aufhebungsvertrag auch festgelegt, der Umstand, daß der Kläger die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist bis zu seinem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht zurückgelegt hatte, solle nicht zum Verlust der bis dahin verdienten Versorgungsanwartschaften führen. An diese Festlegung bleibt die Beklagte bei der Verteilung der Sanierungslasten gebunden.

Sie setzt sich mit ihr in Widerspruch, wenn sie bei der Bemessung des individuellen Umfangs der Sanierungsbeiträge danach differenziert, ob die entstandene Versorgungsanwartschaft gesetzlich oder lediglich auf Grund vertraglicher Zusage unverfallbar geworden ist. Sowohl diejenigen, die vor dem Widerruf eine insolvenzgeschützte Versorgungsanwartschaft verdient hatten als auch diejenigen, denen bis dahin wegen der verdienten Besitzstände Unverfallbarkeit nur vertraglich zugesagt worden war, haben bis zu ihrem Ausscheiden oder - wie im Falle des Klägers - bis zum Zugang des Widerrufs nach dem in den Aufhebungsverträgen Vereinbarten alles ihrerseits erforderliche getan, ihren Versorgungsanspruch insoweit zu verdienen. Die Aufhebungsverträge haben damit im Verhältnis zwischen Versorgungsschuldern und Versorgungsgläubiger die grundsätzliche Gleichwertigkeit von gesetzlich und nur vertraglich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften festgelegt. Zur Sicherstellung einer gerechten Lastenverteilung im Rahmen des Sanierungsplanes muß dem auf der Grundlage der unter der Geltung der Versorgungszusage zurückgelegten Beschäftigungszeit eine



verhältnismäßige, an denselben Kürzungsgrundsätzen orientierte Beteiligung aller Inhaber einer zumindest vertraglich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft folgen.

Der Widerruf der Versorgungszusage dem Kläger gegenüber würde hiernach, einen wirksamen Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage im übrigen unterstellt, zwar nicht insgesamt, aber doch teilweise unwirksam sein. Es ist davon auszugehen, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten durch ihren Widerruf in jedem Falle, soweit ihr dies rechtlich möglich war, ihre bestehenden Versorgungsverbindlichkeiten zum Zwecke der Sanierung beseitigen wollte. Es spricht einiges dafür, daß für den Kläger in diesem Falle zumindest der bis zum Zugang des Widerrufs erdiente Versorgungsbesitzstand in dem Umfang erhalten bleibt, wie er auch den übrigen Anwärtern verblieben ist.

Der Vorsitzende Richter am
Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke
ist wegen Urlaubs an der Unterschrifts-
leistung verhindert
Kremhelmer

Kremhelmer

Bepier

Schmidt

Horst Schmitthenner





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)