

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 412/13
2 Sa 61/12
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 2014

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie den ehrenamtlichen Richter Heuser und die ehrenamtliche Richterin Busch für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. Januar 2013 - 2 Sa 61/12 - teilweise aufgehoben, soweit es die Klage mit dem Hilfsantrag in Höhe eines Betrages von 10.684,42 Euro brutto nebst Zinsen abgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 19. Juni 2012 - 17 Ca 506/11 - abgeändert und zum Zwecke der Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger rückständige Betriebsrente für die Zeit von März 2008 bis Dezember 2011 iHv. insgesamt 10.684,42 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz aus 232,27 Euro seit dem 16. Mai 2008 und aus jeweils weiteren 696,81 Euro seit dem 16. Mai 2008, 16. August 2008, 16. November 2008, 16. Februar 2009, 16. Mai 2009, 16. August 2009, 16. November 2009, 16. Februar 2010, 16. Mai 2010, 16. August 2010, 16. November 2010, 16. Februar 2011, 16. Mai 2011, 16. August 2011 und 16. November 2011 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 63 % und die Beklagte 37 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab März 2008 eine Betriebsrente zu zahlen. 1

Der am 17. März 1943 geborene Kläger war seit dem 1. Juni 1968 bei der F H GmbH beschäftigt. Mit Schreiben vom 29. Dezember 1975 erklärte die F H GmbH dem Kläger Folgendes: 2

„...“

Hiermit teilen wir Ihnen mit, daß Sie im Rahmen unserer Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Führungskräfte im Falle Ihres Übertritts in den Altersruhestand nach Vollendung Ihres 65. Lebensjahres ein

Ruhegehalt in Höhe von 500,-- DM/Monat

erhalten werden.

Die näheren Einzelheiten der für Sie maßgeblichen Versorgungsregelung, insbesondere Ihre persönlichen Versorgungsdaten, werden wir in einer besonderen schriftlichen Versorgungszusage festlegen, die Sie erhalten werden, sobald die wegen des inzwischen in Kraft getretenen Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 erforderliche Überarbeitung unserer diesbezüglichen Richtlinien abgeschlossen ist.

...“

Nach mehrfachen Änderungen des zugesagten Versorgungsbetrages teilte die F H GmbH dem Kläger unter dem 21. Dezember 1981 mit, dass die Versorgungsleistungen nach der Versorgungszusage nunmehr 985,00 DM/Monat betragen. Dem Schreiben beigelegt waren die für die betriebliche Altersversorgung des Klägers maßgeblichen ergänzten Richtlinien des GHH-Verbandes (im Folgenden: RL GHH-Verband) in der Fassung von 1981. Diese lauten auszugsweise:

3

„§ 1

Grundsatz

- (1) Versorgungsleistungen nach diesen Richtlinien erfordern eine einzelvertraglich schriftlich erteilte Versorgungszusage des Unternehmens. Einzelheiten ergeben sich aus dem Inhalt der Versorgungszusage und aus diesen Richtlinien.

...

§ 2

Leistungsarten

Das Unternehmen gewährt

- a) Altersversorgung (§ 3),
- b) Invaliditätsversorgung (§ 4) und

c) Hinterbliebenenversorgung (§§ 5 und 6),
wenn die in diesen Richtlinien hierfür vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 3

Altersversorgung

(1) Der Mitarbeiter erhält Altersversorgung in Höhe des zugesagten Versorgungsbetrags, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand tritt.

...

§ 8

Zahlungsweise

Die zugesagten Versorgungsleistungen sind kalendermonatliche Renten. Sie werden vierteljährlich gezahlt, und zwar

am 15. Februar für Januar, Februar und März;

am 15. Mai für April, Mai und Juni;

am 15. August für Juli, August und September;

am 15. November für Oktober, November und Dezember.

§ 9

Beginn, Ende und Ruhen der Versorgungsleistungen

(1) Versorgungsleistungen werden ab dem Monat gezahlt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist. Der Versorgungsfall gilt im Zweifel als eingetreten, sobald entsprechende Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen werden.

...

§ 12

Unverfallbarkeit

(1) Die Versorgungszusage geht im Grundsatz davon aus, daß der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles noch in den Diensten des Unternehmens steht.

(2) Ob und in welchem Ausmaß für vorher ausgeschiedene Mitarbeiter eine Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft besteht, richtet sich ausschließlich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Das sind zur Zeit die §§ 1 bis 4 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. De-

zember 1974.

...

§ 13

Leistungsvorbehalt

- (1) Das Unternehmen behält sich vor, die zugesagten Versorgungsleistungen zu ändern, zu kürzen oder einzustellen, wenn

...

- d) der Mitarbeiter oder Leistungsempfänger Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.

...“

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging mit Wirkung zum 1. Januar 1982 auf die H H GmbH über. Diese kündigte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 5. September 1986 außerordentlich fristlos. In diesem Schreiben heißt es weiter:

4

„...“

Sie haben sich eines massiven Vertrauensbruchs und einer erheblichen Verletzung der Pflichten aus Ihrem Arbeitsverhältnis schuldig gemacht und dies auch gegenüber Herrn T und Herrn Rechtsanwalt Dr. E zugegeben.

Die strafrechtliche Würdigung Ihres Verhaltens behalten wir uns nach weiteren Recherchen über Ihre Transaktionen ausdrücklich vor. Das gleiche gilt für zivilrechtliche Schritte gegen Sie auf Wiedergutmachung des Schadens.

Wir kündigen gleichzeitig das Ihnen gewährte Arbeitnehmerdarlehen, das jetzt noch in Höhe von DM 6.000,-- valutiert, mit sofortiger Wirkung. Bitte überweisen Sie die DM 6.000,-- zuzüglich der aufgelaufenen Zinsen unverzüglich an uns.

Ihre Personalunterlagen erhalten Sie umgehend. Gleichzeitig sprechen wir ein unbefristetes Hausverbot gegen Sie aus.

...“

Nachdem der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben hatte, verständigten sich der Kläger und die H H GmbH mit Aufhebungsvertrag vom 16. Dezember 1986 auf eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum 10. September 1986. In dem Aufhebungsvertrag ist ferner Folgendes vereinbart: 5

„...“

§ 3 Betriebliche Altersversorgung

Der Mitarbeiter verzichtet unwiderruflich auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung.

...

§ 5 Ausgleich aller Ansprüche

Mit den oben bezeichneten Regelungen sind alle gegenseitigen Ansprüche der Firma und des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis, gleichgültig auf welchem Rechtsgrund sie im einzelnen beruhen mögen, vollständig abgegolten.“

Der Kläger nahm nach Abschluss des Aufhebungsvertrages die Kündigungsschutzklage zurück. 6

Unter dem 10. Dezember 1986 hatte die Zentraleitung Personal der H H GmbH die Mitarbeiterin S der F H GmbH wie folgt angeschrieben: 7

„...“

wir möchten Sie bitten, im Dezember noch folgende Abrechnungen vorzunehmen:

1. ...

2. Herrn R sind noch 20 Tage Resturlaub abzugelten.

Außerdem ist die für Herrn R gebildete Rückstellung für die Altersversorgung aufzulösen. (Der arbeitsrechtliche Vergleich mit Herrn R beinhaltet, daß sein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung verwirkt ist.)

...“

Die H H GmbH wurde in der Folgezeit auf die M H GmbH verschmolzen, die ihrerseits auf die E D GmbH verschmolzen wurde. Die E D GmbH 8

übertrug im Wege der Umwandlung durch Ausgliederung gemäß Vertrag vom 16. November 2007 sämtliche Pensionsverpflichtungen auf die Beklagte.

Mit Schreiben vom 12. Februar 2008 beantragte der Kläger bei der F H GmbH die Zahlung einer Betriebsrente ab der Vollendung des 65. Lebensjahres am 17. März 2008. Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 22. April 2008 mit, die F H GmbH habe sein Schreiben an sie weitergeleitet, da sie deren Rechtsnachfolgerin sei; nach den an sie übergebenen Unterlagen sei der Anspruch des Klägers auf betriebliche Altersversorgung im Rahmen des nach der Kündigung geschlossenen arbeitsrechtlichen Vergleichs untergegangen.

9

Mit der am 7. September 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger mit einem unbezifferten Feststellungsantrag die Zahlung einer Betriebsrente ab März 2008 von der Beklagten verlangt. Mit der beim Arbeitsgericht am 5. Dezember 2011 eingegangenen und der Beklagten am 12. Dezember 2011 zugestellten Klageerweiterung hat er hilfsweise die Zahlung rückständiger Betriebsrente für die Zeit von März 2008 bis Dezember 2011 iHv. insgesamt 28.569,22 Euro brutto geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nach den RL GHH-Verband verpflichtet, an ihn ab März 2008 eine Altersrente zu zahlen. Die Versorgungszusage sei ihm gegenüber nicht widerrufen worden. Aus § 13 der RL GHH-Verband könne die Beklagte schon deshalb nichts zu ihren Gunsten herleiten, da diese Bestimmung die Möglichkeit des vollständigen Widerrufs des Versorgungsversprechens nicht vorsehe. Im Übrigen lägen die Voraussetzungen für einen Widerruf nicht vor. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass sein Versorgungsverlangen rechtsmissbräuchlich sei. Der in § 3 des Aufhebungsvertrages vereinbarte Verzicht auf Versorgungsansprüche sei unwirksam. Er habe seine Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung auch nicht verwirkt. Weder seine frühere Arbeitgeberin noch die Beklagte hätten darauf vertrauen können, dass er sich an die unwirksame Absprache in § 3 der Aufhebungsvereinbarung halten werde. Auf der Grundlage des „Merkblatts zur Herleitung des Versorgungsbetrages“ errechne sich eine monatliche Betriebsrente iHv. 621,07 Euro.

10

Der Kläger hat zuletzt beantragt

11

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab März 2008 eine monatliche betriebliche Altersversorgung nach den jeweils gültigen Richtlinien des GHH-Verbandes zu zahlen,
2. hilfsweise,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit von März 2008 bis Dezember 2011 iHv. insgesamt 28.569,22 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 621,07 Euro seit dem 16. Februar 2008 und aus jeweils weiteren 1.863,21 Euro seit dem 16. Mai 2008, 16. August 2008, 16. November 2008, 16. Februar 2009, 16. Mai 2009, 16. August 2009, 16. November 2009, 16. Februar 2010, 16. Mai 2010, 16. August 2010, 16. November 2010, 16. Februar 2011, 16. Mai 2011, 16. August 2011 und 16. November 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Feststellungsklage sei mangels Feststellungsinteresses unzulässig, zudem sei sie nicht hinreichend bestimmt. Jedenfalls sei die Klage insgesamt unbegründet. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den RL GHH-Verband. Sie sei nach § 13 der RL GHH-Verband berechtigt, die Zahlung zu verweigern. Der Kläger habe im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses Handlungen begangen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen und eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Hierdurch sei der H H GmbH ein erheblicher materieller Schaden entstanden. Aus diesem Grund sei das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt worden. Infolge der Rücknahme der Kündigungsschutzklage durch den Kläger sei die Fiktion des § 7 KSchG eingetreten, weshalb auch das schuldhaft vertragswidrige Verhalten fingiert werde. Der Kläger habe zudem in § 3 des Aufhebungsvertrages auf die Geltendmachung der Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verzichtet. Die Vereinbarung in § 3 des Aufhebungsvertrages enthalte einen Tatsachenvergleich, mit dem das Nichtbestehen des Anspruchs schriftlich fixiert worden sei. Mit diesem Inhalt verstoße § 3 des Aufhebungsvertrages nicht gegen § 3 BetrAVG. Im Übrigen habe der Klä-

12

ger seinen Anspruch auf eine Betriebsrente verwirkt. Sie habe aufgrund der in § 3 des Aufhebungsvertrages getroffenen Vereinbarung darauf vertraut, dass der Kläger keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mehr beanspruchen werde. Der Kläger verhalte sich treuwidrig und widersprüchlich, wenn er mehr als 20 Jahre nach Abschluss des Aufhebungsvertrages entgegen den dort getroffenen Vereinbarungen eine Altersrente fordere. Die mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Forderung sei außerdem der Höhe nach übersetzt. Dem Kläger sei ein Versorgungsbetrag iHv. 985,00 DM monatlich zugesagt worden. Dieser Betrag sei unter Zugrundelegung einer Versorgungsbemessungszeit von 35 Jahren in dem Verhältnis von 21,5 zu 35 zu kürzen. Hieraus errechne sich eine monatliche Betriebsrente iHv. 379,93 DM, dh. iHv. 194,26 Euro. Im Übrigen seien die Forderungen des Klägers verjährt.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

13

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist zum Teil begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht in vollem Umfang abgewiesen. Zwar hat es den Hauptantrag im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der auf Feststellung gerichtete Antrag ist jedoch wegen fehlenden Feststellungsinteresses bereits unzulässig. Die hilfsweise erhobene Zahlungsklage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zum Teil begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger ab März 2008 eine monatliche Betriebsrente iHv. 232,27 Euro brutto zu zahlen, weshalb sie ihm für die Zeit von März 2008 bis Dezember 2011 rückständige Betriebsrente iHv. insgesamt 10.684,42 Euro brutto zuzüglich Zinsen schuldet. Zinsen auf die rückständige Betriebsrente iHv. 232,27 Euro für den

14

Monat März 2008 stehen dem Kläger allerdings erst seit dem 16. Mai 2008 und nicht, wie vom Kläger geltend gemacht, seit dem 16. Februar 2008 zu.

A. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag zu Unrecht für zulässig gehalten. Der auf Feststellung gerichtete Hauptantrag ist mangels des erforderlichen Feststellungsinteresses unzulässig. 15

I. Der Klageantrag ist zwar auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Die Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. etwa BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 135/10 - Rn. 19; 24. August 2011 - 4 AZR 566/09 - Rn. 33; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - Rn. 19, BAGE 130, 202). Der Kläger kann daher auch die Feststellung beantragen, dass die Beklagte dem Grunde nach verpflichtet ist, an ihn ab März 2008 eine monatliche Altersversorgung nach den RL GHH-Verband zu zahlen. 16

II. Für den Antrag ist jedoch das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse nicht gegeben. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage nur erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Hieran fehlt es. 17

1. Ein Feststellungsinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO) liegt nur dann vor, wenn die begehrte Feststellung den Streit der Parteien abschließend klärt. Es ist deshalb regelmäßig nicht gegeben, wenn nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses, abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden sollen, weil dann durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden eintritt. Rechtsfrieden kann durch ein Feststellungsurteil nur geschaffen werden, wenn die Rechtskraft der Entscheidung über die zwischen den Parteien strittigen Fragen weitere gerichtliche Auseinandersetzungen um 18

denselben Fragenkomplex ausschließt (vgl. BAG 29. November 2001 - 4 AZR 757/00 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 100, 43).

2. Danach besteht für den Hauptantrag kein Feststellungsinteresse. Die Parteien streiten nicht nur darüber, ob dem Kläger dem Grunde nach ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den RL GHH-Verband zusteht. Sie streiten ebenso über die Höhe der ggf. von der Beklagten geschuldeten Leistungen. Während der Kläger auf der Grundlage des „Merkblatts zur Herleitung des Versorgungsbetrages“ eine monatliche Betriebsrente iHv. 621,07 Euro errechnet hat, steht die Beklagte auf dem Standpunkt, dass von dem dem Kläger zugesagten Versorgungsbetrag iHv. 985,00 DM auszugehen sei und dass dieser Betrag in dem Verhältnis von 21,5 zu 35 zu kürzen sei. Hieraus hat sie eine monatliche Betriebsrente iHv. 379,93 DM (= 194,26 Euro) errechnet. Damit wäre eine positive Entscheidung über den Feststellungsantrag des Klägers nicht geeignet, den Streit unter den Parteien abschließend zu klären. Vielmehr stünde zu erwarten, dass es zwischen den Parteien zu weiteren gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Höhe der geschuldeten Betriebsrente käme. 19

B. Das Landesarbeitsgericht hat den auf Zahlung rückständiger Betriebsrente für die Zeit von März 2008 bis Dezember 2011 gerichteten Hilfsantrag zu Unrecht vollständig abgewiesen. Der Hilfsantrag ist zum Teil begründet. 20

I. Der Kläger kann von der Beklagten verlangen, dass diese an ihn ab März 2008 eine monatliche Betriebsrente iHv. 232,27 Euro brutto zahlt. Sie schuldet ihm deshalb für die Zeit von März 2008 bis Dezember 2011 rückständige Betriebsrente iHv. insgesamt 10.684,42 Euro brutto. Der Anspruch folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG idF vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610; aF), § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF iVm. den RL GHH-Verband. 21

Der Kläger ist mit Ablauf des 9. September 1986 nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF mit unverfallbarer Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den RL GHH-Verband aus dem Arbeitsverhältnis mit der H H GmbH ausgeschieden. Der in § 3 Abs. 1 der RL GHH-Verband bestimmte 22

Versorgungsfall ist am 17. März 2008 eingetreten. Nach § 9 Abs. 1 der RL GHH-Verband steht dem Kläger deshalb ab März 2008 eine monatliche Betriebsrente zu. Diese beläuft sich nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF auf 232,27 Euro monatlich. Die Beklagte ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht berechtigt, die Zahlung der monatlichen Betriebsrente mit der Begründung zu verweigern, der Kläger habe der H H GmbH im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses aufgrund von Handlungen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen und eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten, einen erheblichen materiellen Schaden zugefügt. Der Kläger hat mit der in § 3 des Aufhebungsvertrages getroffenen Vereinbarung auf seine Ansprüche auf Altersversorgung nach den RL GHH-Verband auch nicht wirksam verzichtet; er hat seine Ansprüche zudem weder verwirkt noch ist deren Geltendmachung wegen widersprüchlichen Verhaltens ausgeschlossen. Die von der Beklagten erhobene Verjährungseinrede greift nicht durch.

1. Der Kläger ist mit Ablauf des 9. September 1986 vorzeitig mit unverfallbarer Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den RL GHH-Verband aus dem Arbeitsverhältnis mit der H H GmbH ausgeschieden. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 23
- a) Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen, die von den Parteien nicht angegriffen wurden, hatte die F H GmbH dem Kläger mit Schreiben vom 29. Dezember 1975 eine Versorgung nach den jeweils gültigen RL GHH-Verband zugesagt. 24
- b) Der Kläger ist vor Eintritt des in § 3 Abs. 1 der RL GHH-Verband bestimmten Versorgungsfalls des Erreichens der Altersgrenze von 65 Jahren und damit vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit der H H GmbH ausgeschieden. Er kann ab Vollendung seines 65. Lebensjahres am 17. März 2008 die in § 3 Abs. 1 der RL GHH-Verband vorgesehene Altersversorgung beanspruchen, da seine Anwartschaft zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis am 9. September 1986 unverfallbar war. Der Kläger erfüllte bereits seit dem 1. Juni 1980 die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF. 25

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF bleibt einem Arbeitnehmer, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 35. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. 26

Danach war die Anwartschaft des Klägers bereits am 1. Juni 1980 unverfallbar geworden. Zu diesem Zeitpunkt hatte der am 17. März 1943 geborene Kläger das 35. Lebensjahr vollendet, der Beginn der Betriebszugehörigkeit am 1. Juni 1968 lag zwölf Jahre zurück und die am 29. Dezember 1975 erteilte Versorgungszusage hatte mehr als drei Jahre bestanden. 27

2. Die unverfallbare Anwartschaft des Klägers belief sich zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis auf monatlich 232,27 Euro. 28

a) Die Höhe der nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF aufrechterhaltenen Anwartschaft des Klägers auf die in § 3 Abs. 1 der RL GHH-Verband vorgesehene Altersversorgung berechnet sich nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF. Nach dieser Bestimmung, die von § 12 Abs. 2 der RL GHH-Verband deklaratorisch in Bezug genommen wird, haben bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1 fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht; an die Stelle des 65. Lebensjahres tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist. Da § 3 Abs. 1 der RL GHH-Verband für den Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ an die Vollendung des 65. Lebensjahres anknüpft, die RL GHH-Verband mithin keinen früheren Zeitpunkt als feste Altersgrenze vorsehen, ist in einem ersten Schritt - unter Beachtung von Festschreibeeffekt und Veränderungssperre nach § 2 Abs. 5 BetrAVG - die bei einer Betriebszu- 29

gehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbare - fiktive - Vollrente zu ermitteln. Diese fiktive Vollrente ist sodann in einem zweiten Schritt zeitratierlich entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu kürzen.

b) Danach errechnet sich eine Anwartschaft des Klägers iHv. 232,27 Euro monatlich. 30

aa) Die fiktive - bei einer Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbare - Altersrente des Klägers beläuft sich auf 503,62 Euro (= 985,00 DM). 31

(1) Nach § 3 Abs. 1 der RL GHH-Verband erhält der Mitarbeiter Altersversorgung in Höhe des zugesagten Versorgungsbetrages, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand tritt. Die F H GmbH hatte dem Kläger zuletzt mit Schreiben vom 21. Dezember 1981 einen Versorgungsbetrag iHv. 985,00 DM monatlich zugesagt. 32

(2) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers war dieser Betrag nicht um weitere Zuwächse für die Zeit von 1981 bis zu seinem Ausscheiden im Jahr 1986 zu erhöhen. § 3 Abs. 1 der RL GHH-Verband knüpft für die Höhe der Altersversorgung ausschließlich an den zugesagten Versorgungsbetrag an und nicht an andere - ggf. außerhalb der RL GHH-Verband niedergelegte - Berechnungsfaktoren. Aus dem „Merkblatt zur Herleitung des Versorgungsbetrages“ folgt nichts anderes. Dieses diene lediglich dazu, den Kläger in die Lage zu versetzen, den von der F H GmbH in der Versorgungszusage ausgewiesenen Versorgungsbetrag nachvollziehen zu können. Dies ergibt sich aus dem Merkblatt selbst, in dem es heißt: 33

„Nachfolgend zeigen wir Ihnen auf, wie Sie den in unserer Versorgungszusage ausgewiesenen **VERSORGUNGSBETRAG** selbst herleiten können aus den im Zugeschreiben gleichfalls angegebenen Daten.

...“

bb) Die fiktive monatliche Vollrente des Klägers iHv. 503,62 Euro ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF entsprechend der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit des Klägers zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers am 17. März 2008 zu kürzen. Hieraus errechnet sich ein monatlicher Betriebsrentenanspruch iHv. 232,27 Euro. 34

(1) Die tatsächliche Betriebszugehörigkeit des Klägers vom 1. Juni 1968 bis zum 9. September 1986 beträgt 220 Monate. Die mögliche Betriebszugehörigkeit des Klägers bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres am 17. März 2008 beläuft sich auf 477 Monate. Hieraus errechnet sich ein Unverfallbarkeitsfaktor von 0,4612. In Anwendung dieses Faktors auf den zugesagten Versorgungsbeitrag iHv. 503,62 Euro monatlich ergibt sich eine monatliche Betriebsrente iHv. 232,27 Euro (= 503,62 Euro x 0,4612). 35

(2) Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten ist die fiktive Vollrente des Klägers iHv. monatlich 503,62 Euro nicht auf 194,26 Euro zu kürzen. Unabhängig davon, dass diese Berechnung nicht den gesetzlichen Vorgaben und damit auch nicht den Vorgaben in § 12 Abs. 2 der RL GHH-Verband entspricht, kommt eine Kürzung auf 194,26 Euro schon deshalb nicht in Betracht, da dieser Betrag den Betrag unterschreitet, hinsichtlich dessen die Anwartschaft des Klägers nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF zwingend (*vgl. § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG*) aufrechterhalten blieb. 36

3. Die Beklagte ist nicht berechtigt, die Zahlung der dem Kläger zustehenden Versorgungsleistungen mit der Begründung zu verweigern, der Kläger habe im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses Handlungen begangen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen und eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten; hierdurch sei der H H GmbH ein erheblicher materieller Schaden entstanden. Eine solche Befugnis ergibt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aus § 13 Abs. 1 Buchst. d der RL GHH-Verband, in dem sich das Unternehmen vorbehalten hat, die zugesagten Versorgungsleistungen zu ändern, zu kürzen oder einzustellen, wenn der Mitarbeiter oder Leistungsempfänger Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Kündigung berechtigen 37

würden. § 13 Abs. 1 Buchst. d der RL GHH-Verband enthält lediglich einen deklaratorischen Hinweis auf den Rechtsmissbrauchseinwand nach § 242 BGB. Die Berufung des Klägers auf das Versorgungsversprechen ist jedoch nicht rechtsmissbräuchlich (§ 242 BGB). Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

a) Es kann dahinstehen, ob von dem Vorbehalt in § 13 Abs. 1 Buchst. d der RL GHH-Verband, der nach seinem Wortlaut nur die Änderung, die Kürzung und die Einstellung der zugesagten Versorgungsleistungen erlaubt, auch die vollständige Verweigerung der Leistungen erfasst ist. Aufgrund des Entgeltcharakters der betrieblichen Altersversorgung und des besonderen Schutzbedürfnisses der Versprechensempfänger, das eine starke Verfestigung bereits der Anwartschaften auf Pensionsleistungen zur Folge hat, kommt eine Versagung von Versorgungsleistungen wegen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers nach ständiger Rechtsprechung des Senats nur in Betracht, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf die Versorgungszusage dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt ist (vgl. zuletzt BAG 12. November 2013 - 3 AZR 274/12 - Rn. 26; 13. November 2012 - 3 AZR 444/10 - Rn. 30, BAGE 143, 273). Deshalb kann sich der Arbeitgeber trotz eines Widerrufsvorbehalts von der dem Arbeitnehmer erteilten Versorgungszusage wegen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers nur dann „lösen“ und die Leistung verweigern, wenn das Versorgungsverlangen des Arbeitnehmers rechtsmissbräuchlich ist. Da sich der Arbeitgeber mittels eines Widerrufsvorbehalts demnach nicht unter erleichterten Voraussetzungen von der erteilten Versorgungszusage befreien kann, als dies nach den allgemeinen Grundsätzen des Rechtsmissbrauchs gemäß § 242 BGB möglich ist (vgl. etwa BAG 8. Mai 1990 - 3 AZR 152/88 - zu III 1 der Gründe; 3. April 1990 - 3 AZR 211/89 - zu II 1 der Gründe, BAGE 64, 298; 8. Februar 1983 - 3 AZR 463/80 - zu 1 der Gründe, BAGE 41, 333; 11. Mai 1982 - 3 AZR 1239/79 - zu 1 der Gründe), ist ein vertraglicher Widerrufsvorbehalt regelmäßig als nur deklaratorischer Hinweis auf den Rechtsmissbrauchseinwand zu verstehen (vgl. etwa BAG 3. April 1990 - 3 AZR 211/89 - zu II 1 der Gründe, aaO).

38

b) Das Versorgungsverlangen des Klägers ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht rechtsmissbräuchlich. 39

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Rechtsmissbrauchseinwand sei gerechtfertigt, da der Inhalt des Aufhebungsvertrages es wahrscheinlich erscheinen lasse, dass ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorgelegen habe; jedenfalls sei ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung wegen der Vermutungswirkung des § 7 KSchG anzunehmen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt, dass allein das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine außerordentliche Kündigung den Rechtsmissbrauchseinwand gegenüber dem Versorgungsverlangen nicht begründen kann. 40

aa) Der Rechtsmissbrauchseinwand kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Das ist anzunehmen, wenn eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanwartschaft unverfallbar wurde und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 444/10 - Rn. 47, BAGE 143, 273*). 41

Der Rechtsmissbrauchseinwand kann auch dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutzumachenden schweren Schaden zugefügt hat (*BAG 12. November 2013 - 3 AZR 274/12 - Rn. 27; 13. November 2012 - 3 AZR 444/10 - Rn. 35, BAGE 143, 273*). Stützt sich der Arbeitgeber auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer, ist das Versorgungsverlangen des Arbeitnehmers allerdings nur dann rechtsmissbräuchlich, wenn dieser seine Pflichten in grober Weise verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt hat. Führen die vom Arbeitnehmer verursachten Vermögensschäden hingegen nicht zu einer Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlage des Arbeitgebers, sind dessen Interessen mit der Möglichkeit, den Arbeit-

nehmer auf Schadensersatz in Anspruch zu nehmen, hinreichend gewahrt (vgl. BAG 12. November 2013 - 3 AZR 274/12 - Rn. 27; 13. November 2012 - 3 AZR 444/10 - Rn. 30 ff., aaO).

bb) Danach ist das Versorgungsverlangen des Klägers nicht rechtsmissbräuchlich. 43

Die Beklagte hat nicht vorgetragen, dass der Kläger die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Sie hat weder dargelegt, ob und ggf. welche konkreten Pflichtverletzungen der Kläger vor Eintritt der Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft am 1. Juni 1980 begangen haben soll, noch hat sie dargetan, dass der Kläger die H H GmbH durch Vertuschung seines Fehlverhaltens daran gehindert hat, das Arbeitsverhältnis noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen. 44

Die Beklagte hat sich lediglich auf schwere Pflichtverletzungen des Klägers berufen und geltend gemacht, der H H GmbH sei infolge eines Fehlverhaltens des Klägers ein erheblicher materieller Schaden entstanden. Sie hat aber weder das angebliche Fehlverhalten des Klägers näher dargelegt noch behauptet, der H H GmbH sei ein existenzgefährdender Schaden zugefügt worden. 45

Dass die Beklagte über die behaupteten Pflichtverletzungen des Klägers, den Zeitpunkt ihrer Begehung und das Ausmaß des der H H GmbH zugefügten Schadens keine näheren Kenntnisse hat und deshalb zu einem substantiierten Vortrag nicht in der Lage ist, entlastet sie nicht. Nach den allgemeinen Regeln der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast trägt derjenige, der den Einwand des Rechtsmissbrauchs geltend macht, die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen dieser rechtsvernichtenden Einwendung. 46

Da allein ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung zur Begründung des Rechtsmissbrauchseinwands nicht genügt, kommt es auf die Frage, ob sich die Fiktionswirkung des § 7 KSchG auch auf das Vorliegen eines Kündigungsgrundes erstreckt (dagegen BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 59 mwN), nicht an. 47

4. Dem Anspruch des Klägers steht nicht entgegen, dass dieser in § 3 des Aufhebungsvertrages vom 16. Dezember 1986 unwiderruflich auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung verzichtet hat. Die in § 3 des Aufhebungsvertrages vom 16. Dezember 1986 getroffene Vereinbarung ist wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung (aF) unwirksam. 48

a) § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF regelt die Möglichkeit der Abfindung einer fortbestehenden Versorgungsanwartschaft. Danach soll eine Abfindung nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen nur unter eng begrenzten Voraussetzungen möglich sein. Um den Versorgungszweck nicht zu gefährden, sollen nur kleinere Anwartschaften abgefunden werden können (*vgl. BT-Drs. 7/1281 vom 26. November 1973 S. 27 f.*). Deshalb erlaubt § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF die Abfindung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft durch eine einmalige Zahlung nur dann, wenn der Arbeitnehmer zustimmt und die Anwartschaft auf einer Versorgungszusage beruht, die weniger als zehn Jahre vor dem Ausscheiden gegeben wurde. 49

Über seinen Wortlaut hinaus verbietet § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF nicht nur die Abfindung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft durch eine einmalige Zahlung, sondern auch einen entschädigungslosen Erlass der Versorgungsanwartschaft in Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen wurden (*vgl. BAG 14. Juni 2005 - 3 AZR 185/04 - zu II 4 der Gründe; 21. Januar 2003 - 3 AZR 30/02 - zu II 2 der Gründe; 20. Oktober 1987 - 3 AZR 200/86 - zu III 3 der Gründe, BAGE 56, 251; 22. September 1987 - 3 AZR 194/86 - zu I 3 c der Gründe, BAGE 56, 148*). 50

b) Danach ist die in § 3 des Aufhebungsvertrages vom 16. Dezember 1986 getroffene Vereinbarung wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF unwirksam. 51

aa) Die F H GmbH hatte dem Kläger mit Schreiben vom 29. Dezember 1975 und damit mehr als zehn Jahre vor seinem Ausscheiden mit Ablauf des 9. September 1986 eine Versorgungszusage erteilt. Darauf, ob die H H GmbH 52

im Gegenzug für den vom Kläger in § 3 des Aufhebungsvertrages erklärten „Verzicht“ auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ihrerseits verzichtet haben und der Kläger deshalb für seinen Verzicht eine Kompensation erhalten haben sollte, kommt es nicht an.

bb) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist § 3 des Aufhebungsvertrages nicht als Tatsachenvergleich zu verstehen, der vom Verbot des § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF nicht erfasst würde. 53

Zwar hat der Senat in dem Urteil vom 23. August 1994 (- 3 AZR 825/93 -) erkannt, dass ein (gerichtlicher) Vergleich über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung nicht gegen § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG verstößt, wenn die Parteien hierüber zuvor ohne abschließende Klärung gestritten haben. Es kann dahinstehen, ob zu einem Streit über die tatsächlichen Voraussetzungen auf betriebliche Altersversorgung auch ein Streit über die tatsächlichen Voraussetzungen des den Anspruch verneinenden Rechtsmissbrauchseinwands zählt. Auch wenn dies der Fall sein sollte, handelte es sich bei der Regelung in § 3 des Aufhebungsvertrages nicht um einen Tatsachenvergleich. Nach dem Wortlaut des Aufhebungsvertrages vom 16. Dezember 1986 haben sich die Vertragsparteien nicht darüber verständigt, dass bestimmte Voraussetzungen für Ansprüche des Klägers auf Versorgungsleistungen nicht vorliegen oder das Versorgungsverlangen des Klägers rechtsmissbräuchlich ist. Vielmehr haben sie ausdrücklich einen Verzicht vereinbart. Aus der Aufhebungsvereinbarung selbst lässt sich auch nicht entnehmen, dass der Kläger und die H H GmbH darüber gestritten hätten, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Entstehung eines Anspruchs auf eine Altersrente nach den RL GHH-Verband erfüllt waren oder ein etwaiger Anspruch untergegangen ist. Aus dem Schreiben der Zentraleitung Personal der H H GmbH an die Mitarbeiterin S vom 10. Dezember 1986 ergibt sich entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten nichts anderes. In diesem Schreiben wurde die Mitarbeiterin S zwar unter Hinweis darauf, der arbeitsrechtliche Vergleich mit dem Kläger beinhalte, dass dessen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung verwirkt sei, gebeten, die für den Kläger gebildete Rückstellung für die 54

Altersversorgung aufzulösen. Bei diesem Schreiben handelt es sich jedoch um eine unternehmensinterne Anweisung, die ausschließlich die Bewertung des Inhalts des vom Kläger in der Aufhebungsvereinbarung erklärten Verzichts durch die H H GmbH wiedergibt. Sie ist weder an den Kläger gerichtet noch hat die Beklagte vorgetragen, dass der Kläger von diesem Schriftstück Kenntnis hatte. Dieses Schreiben gibt daher allenfalls wieder, wie die H H GmbH § 3 des Aufhebungsvertrages verstanden hat; daraus ergibt sich jedoch nicht, dass dies auch für den Kläger erkennbar war und dass die mögliche Rechtsmissbräuchlichkeit seines Versorgungsverlangens überhaupt Gegenstand der Verhandlungen über den Abschluss des Aufhebungsvertrages war. § 3 des Aufhebungsvertrages kann daher nicht dahin ausgelegt werden, dass sich die Vertragsparteien darauf geeinigt haben, dass das Versorgungsverlangen des Klägers rechtsmissbräuchlich ist.

Diese Auslegung des Aufhebungsvertrages, die das Landesarbeitsgericht unterlassen hat, kann der Senat selbst vornehmen. Zwar obliegt die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen in erster Linie dem Gericht der Tatsacheninstanz. Das Revisionsgericht kann eine unterbliebene Auslegung jedoch selbst vornehmen, wenn der für die Auslegung maßgebliche Sachverhalt feststeht und kein weiteres tatsächliches Vorbringen zu erwarten ist (*vgl. etwa BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 184/09 - Rn. 52, BAGE 134, 202; 11. Juli 2007 - 7 AZR 501/06 - Rn. 39*). So verhält es sich hier.

55

5. Das Versorgungsverlangen des Klägers stellt sich nicht unter dem Gesichtspunkt widersprüchlichen Verhaltens als unzulässige Rechtsausübung nach § 242 BGB dar.

56

a) Die Rechtsordnung lässt widersprüchliches Verhalten grundsätzlich zu. Widersprüchliches Verhalten ist nur dann rechtsmissbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen wurde oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (*vgl. BAG 12. November 2013 - 3 AZR 274/12 - Rn. 36 mwN*).

57

b) Die H H GmbH und die Beklagte konnten aus der in § 3 des Aufhebungsvertrages getroffenen Vereinbarung nach Treu und Glauben nicht den Schluss ziehen, der Kläger werde bei Eintritt des Versorgungsfalls seine Betriebsrentenansprüche nicht geltend machen. Der in § 3 des Aufhebungsvertrages erklärte Verzicht auf die Geltendmachung von Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung ist wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF unwirksam. Deshalb konnte bei der H H GmbH und der Beklagten von vornherein kein schutzwürdiges Vertrauen darauf entstehen, die dem Kläger zugesagten Leistungen bei Eintritt des Versorgungsfalls nicht erbringen zu müssen. 58

6. Andere besondere Umstände, die die Rechtsausübung des Klägers als treuwidrig erscheinen lassen könnten, sind nicht ersichtlich. Insbesondere verstößt das Versorgungsverlangen des Klägers auch dann nicht gegen Treu und Glauben, wenn die in § 5 des Aufhebungsvertrages vereinbarte Ausgleichsklausel, die auch Schadensersatzansprüche der H H GmbH gegenüber dem Kläger erfasst, nur vor dem Hintergrund des in § 3 des Aufhebungsvertrages erklärten Verzichts vereinbart worden sein sollte. In diesem Fall könnte die Beklagte zwar gegebenenfalls wegen Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) eine Anpassung des Aufhebungsvertrages verlangen. Eine Anpassung des Aufhebungsvertrages an die geänderten Verhältnisse könnte sich jedoch nur auf die in § 5 des Aufhebungsvertrages vereinbarte Ausgleichsklausel auswirken und der Beklagten die Möglichkeit eröffnen, den Kläger auf Schadensersatz in Anspruch zu nehmen; an ihrer Verpflichtung, an den Kläger die nach den RL GHH-Verband geschuldete Betriebsrente zu zahlen, würde eine Störung der Geschäftsgrundlage hingegen nichts ändern. 59

7. Der Kläger hat seinen Anspruch auf Versorgungsleistungen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nach § 242 BGB verwirkt. 60

a) Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung. Durch die Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz. Deshalb kann allein der Zeitablauf nicht zur Verwirkung eines Rechts führen. Zu dem Zeitpunkt müssen vielmehr besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch 61

des Verpflichteten hinzutreten (Umstandsmoment), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen. Dabei muss der Berechtigte unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erwecken konnten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (*BAG 10. Dezember 2013 - 3 AZR 832/11 - Rn. 73 mwN*).

b) Vorliegend fehlt es jedenfalls am Umstandsmoment. Der Kläger musste entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zu einem früheren Zeitpunkt klarstellen, dass er trotz des in § 3 des Aufhebungsvertrages erklärten Verzichts die ihm zugesagten Leistungen beanspruchen würde. Aufgrund der Unwirksamkeit des Verzichts nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF durften die H H GmbH und die Beklagte von vornherein nicht darauf vertrauen, nicht auf Zahlung der vereinbarten Versorgungsleistungen in Anspruch genommen zu werden. 62

8. Die Ansprüche des Klägers sind nicht - auch nicht teilweise - verjährt. 63

a) Gemäß § 18a Satz 1 BetrAVG verjährt der Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in 30 Jahren. Mit dieser Bestimmung ist allerdings nur der Versorgungsanspruch als solcher, dh. das Rentenstammrecht, gemeint (*vgl. BAG 26. Mai 2009 - 3 AZR 797/07 - Rn. 42*). Der Beginn der Verjährung des Rentenstammrechts, auf dem der Anspruch auf die laufenden Leistungen beruht, richtet sich gemäß § 200 BGB nach dem Zeitpunkt der Entstehung. Dies ist der Tag, an dem erstmals auf dem Rentenstammrecht beruhende Ansprüche geltend gemacht werden können, mithin der Eintritt des Versorgungsfalls (*Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 5. Aufl. § 18a Rn. 4*). Der Versorgungsfall ist beim Kläger am 17. März 2008 eingetreten. Die 30-jährige Verjährungsfrist war daher bei Zustellung der Klage noch nicht abgelaufen. 64

b) Ansprüche auf laufende Versorgungsleistungen unterliegen der regelmäßigen Verjährungsfrist nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs, § 18a Satz 2 BetrAVG, und damit der Verjährungsfrist von drei Jahren nach 65

§ 195 BGB. Diese Frist war im Zeitpunkt der Zustellung der Klageerweiterung am 12. Dezember 2011, mit der der Kläger die bezifferte Zahlung rückständiger Betriebsrente für die Zeit von März 2008 bis Dezember 2011 geltend gemacht hatte, noch nicht abgelaufen. Der Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist richtet sich nach § 199 Abs. 1 BGB. Nach dieser Bestimmung beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste. Danach hatte die Verjährungsfrist für die Ansprüche auf rückständige Betriebsrente für das Jahr 2008 zum Ende des Jahres 2008, für die Ansprüche auf rückständige Betriebsrente für das Jahr 2009 mit Ende des Jahres 2009, für die Ansprüche auf rückständige Betriebsrente für das Jahr 2010 mit Ende des Jahres 2010 und für die Ansprüche auf rückständige Betriebsrente für das Jahr 2011 mit Ende des Jahres 2011 zu laufen begonnen. Die dreijährige Verjährungsfrist war daher hinsichtlich sämtlicher Ansprüche am 12. Dezember 2011 nicht abgelaufen.

II. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1 und Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB. 66

Gemäß § 8 der RL GHH-Verband wurden die Ansprüche des Klägers auf rückständige Betriebsrente für die Monate Januar bis März eines Kalenderjahres am 15. Februar des Jahres, die Ansprüche für April bis Juni eines Kalenderjahres am 15. Mai des Jahres, die Ansprüche für Juli bis September eines Kalenderjahres am 15. August des Jahres und die Ansprüche für die Monate Oktober bis Dezember eines Kalenderjahres am 15. November des Jahres fällig. Für den Anspruch des Klägers auf rückständige Betriebsrente für den Monat März 2008 gilt hiervon abweichend der 15. Mai 2008 als Fälligkeitstermin. Gemäß § 9 Abs. 1 der RL GHH-Verband werden Versorgungsleistungen erst ab dem Monat gezahlt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist. 67

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO.

68

Gräfl

Schlewing

Spinner

Heuser

Busch