

31. Aug. 1956

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

Gesetz: § 242 BGB (Ruhegeld)

Leitsätze:

Hat der Arbeitgeber für seine Betriebsangehörigen eine besondere rechtsfähige Versorgungseinrichtung geschaffen, so kann sich der Arbeitnehmer mit Ruhegeldansprüchen nur an die Versorgungseinrichtung halten und nicht Ansprüche gegen den Arbeitgeber selbst geltend machen. Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn die Voraussetzungen des Anspruches gegen die besondere rechtsfähige Versorgungseinrichtung durch treu- oder pflichtwidrige Maßnahmen des Arbeitgebers beeinträchtigt oder vereitelt wurden.

Aktenzeichen: 1 AZR 335/55

Urteil des BAG vom 31. August 1956

LAG Stuttgart



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 31. August 1956
gez. Mißler,
Angestellter,
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. August 1956 durch die Bundesrichter Dr. König, Dr. Berger und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter Beyreis und Benhöfer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart vom 31. März 1955 - II Sa 227/54 - aufgehoben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 2. Dezember 1954 - III Ca 415/54 - zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens.

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](#)

Tatbestand:

Der im Jahre 1896 geborene und schwerkriegsbeschädigte Kläger war seit Mai 1925 bei der Firma B. in Stuttgart als Angestellter in gehobener Position tätig. Nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 wurde er zunächst ohne Gehalt beurlaubt und hielt sich überwiegend in der Bodensee-Gegend auf. Dort beschäftigte sich der Kläger mit der Reparatur von elektrischen Kraftanlagen in landwirtschaftlichen Betrieben und außerdem mit den Vorarbeiten für die Herausgabe eines technischen Fachbuches. Die Firma B., deren Beschäftigtenstand in den ersten Nachkriegsjahren von früher rd. 40 000 auf etwa 8 000 Mann zurückgegangen war, forderte den Kläger in den zunächst nicht beantworteten Schreiben vom 15. November und 5. Dezember 1946 wiederholt auf, ab 7. Januar 1947 die Arbeit als Zeichnungsprüfer wieder aufzunehmen. Am 17. Dezember 1946 teilte die Firma B. dem Kläger mit, sie müsse mangels einer Antwort des Klägers annehmen, daß dieser kein Interesse an einer Wiederbeschäftigung habe. Da sie den Kläger aber infolge behördlicher Anordnungen auch nicht weiter beurlauben könne, spreche sie hiermit die Kündigung zum 30. Juni 1947 aus. Am 17. Januar 1947 kam es zwischen dem Kläger und Vertretern der Firma B. zu einer Aussprache, die in dem folgenden, vom Kläger schriftlich bestätigten und den Zeugen Kemler und Kazenmaier unterschriebenen Brief an den Kläger vom gleichen Tage zusammengefaßt wurde:

"Sehr geehrter Herr R.

Wir bestätigen die heutige Rücksprache, wonach Sie mit Wirkung vom 31. Dezember 1946 aus unserem Betrieb ausscheiden, weil Sie auf Grund anderer Verpflichtungen z.Zt. nicht in der Lage sind, eine Tätigkeit innerhalb der Firma B. auszuüben.

Gleichzeitig sicherten wir Ihnen zu, daß wir eine Wiederbewerbung Ihrerseits zu einem späteren Zeitpunkt - in Anbetracht Ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit - auf das wohlwollendste prüfen werden.

....."

In der Folgezeit war der Kläger freiberuflich tätig, ohne bei der Verwaltung der Firma B. wegen einer Wiedereinstellung vorstellig zu werden. Er wurde Anfang 1950 rückwirkend mit dem



1. April 1948 von der Landesversicherungsanstalt als dauernd berufsunfähig erklärt. Daraufhin stellte der Kläger am 6. Juni 1950 einen Antrag auf Gewährung der B.-Hilfe, der von der Beklagten mit Schreiben vom 15. Juli 1950 abgelehnt wurde, da der Kläger zum 1. Januar 1947 ausgeschieden sei, ohne das 65. Lebensjahr vollendet zu haben oder bereits zum damaligen Zeitpunkt invalide zu sein. Die fortdauernden Bemühungen des Klägers, doch noch in den Genuß der B.-Hilfe zu kommen, blieben ohne Erfolg.

Die B.-Hilfe ist ein eingetragener Verein, dessen Zweck darin besteht, die Arbeitnehmer der Firma B. in Fällen der Not zu unterstützen, ohne einen Rechtsanspruch auf Hilfe zu gewähren (§§ 1, 2 ^{der} Satzung). Die Betriebsangehörigen haben keine Beiträge oder sonstigen Zuschüsse zum Vereinsvermögen zu leisten (§ 5 der Satzung). Auch auf die einzelnen Leistungen besteht kein Rechtsanspruch (§ 7 der Satzung). Der Vorstand des Vereins besteht aus 4 Mitgliedern, von denen je ein Mitglied die Vermögensverwaltung der B.GmbH, der Aufsichtsrat der Firma, die Geschäftsführung der Firma sowie der Betriebsrat bestellen (§ 9 der Satzung).

Die Richtlinien für die Rentenbewilligung bestimmen u.a. in Ziffer 3, daß die Anwartschaft auf B.-Hilfe endet, wenn ein Betriebsangehöriger aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit ausscheidet. Die Anwartschaft soll jedoch erhalten bleiben, wenn das Arbeitsverhältnis ohne eigenes Verschulden des Betriebsangehörigen nach mindestens 25-jähriger Beschäftigungszeit auf Wunsch der Firma B. beendet wird. Außer den Invalidenrenten werden auch Altersrenten gezahlt für Anwärter, die nach dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand treten.

Der Kläger begehrt die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm ab 1. April 1948 die Invalidenrente nach den Richtlinien der Beklagten und entsprechend seiner Berufsgruppe nachzuzahlen und auch in Zukunft zu gewähren. Er ist der Ansicht, ihm sei in Anbetracht seines Gesundheitszustandes nicht zuzumuten gewesen, die Arbeit als Zeichnungsprüfer bei der Firma B. anfangs des Jahres 1947 aufzunehmen. Die Vereinbarung vom 17. Januar 1947 sei auch nur geschlossen worden, um den damaligen Bestimmungen über den Arbeitseinsatz nach außen gerecht zu werden, ohne daß die Betriebszugehörigkeit des Klägers ernstlich als beendet angesehen werden



sollte. Jedenfalls habe er davon ausgehen können, daß seine Wiedereinstellung gesichert gewesen sei und nur deshalb habe er die Vereinbarung unterschrieben. Es sei ihm in der Folgezeit aber nicht gelungen, seine Wiederbeschäftigung zu erreichen. Die Vertreter der Firma B. hätten ihn auch nicht auf die drohenden Nachteile des Verlustes der B.-Hilfe hingewiesen.

Die Beklagte ist den tatsächlichen und rechtlichen Ausführungen des Klägers entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, während das Landesarbeitsgericht zu Gunsten des Klägers erkannt hat.

Mit der Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

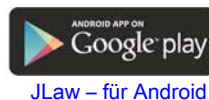
Die Revision ist nach der Höhe des Streitwertes zulässig und auch sachlich begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, da die Klage schon nach dem eigenen Vorbringen des Klägers keinen Erfolg haben kann.

Das angefochtene Urteil unterscheidet nicht hinreichend zwischen der Firma B.GmbH, bei der der Kläger beschäftigt war, mit der er auch die Abmachung vom 17. Januar 1947 getroffen hat, und dem beklagten Verein. Der Beklagte ist ein eingetragener Verein mit eigener Rechtspersönlichkeit, der nicht mit der Firma B.GmbH verwechselt werden darf. Die Vertretungsorgane der beiden juristischen Personen sind nicht identisch (§ 9 der Satzung); der Beklagte besitzt auch eigenes Vermögen (§ 6 der Satzung). Im Unterschied zu den Pensionskassen, die einen Rechtsanspruch auf Leistung gewähren, zu der die Kassenmitglieder ihrerseits Beiträge leisten und die als kleine Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit der Versicherungsaufsicht unterliegen, handelt es sich hier um eine rechtlich selbständige Unterstützungskasse ohne Beitragspflicht, auf deren Leistungen aber auch kein Rechtsanspruch besteht. Diese Handhabung ist erforderlich, um die Zuwendungen der Firma B. an den Beklagten steuerrechtlich begünstigen zu können. Hat wie hier die frühere Beschäftigungsfirma des Klägers den Beklagten als Versorgungseinrichtung



für ihre Betriebsangehörigen geschaffen, so geschah dies, um einerseits ihren Fürsorgepflichten nachzukommen, diese aber andererseits auch gemäß den Satzungsbestimmungen des Beklagten genau zu begrenzen. Grundsätzlich muß sich ein Arbeitnehmer dann ausschließlich an die Versorgungseinrichtung halten und kann nicht nach Belieben noch Ansprüche geltend machen, die gegen den Arbeitgeber selbst gerichtet sind (RAG in ARS 37, 399 /4077).

Ansprüche gegen den Beklagten kommen schon deshalb nicht in Betracht, weil der Kläger gar nicht die in Ziffer 3 der Richtlinien aufgestellten Voraussetzungen für die Zahlung einer Invalidenrente erfüllt. Unstreitig hat der Kläger nicht eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren bis zu seinem tatsächlichen Ausscheiden aus der Firma B.GmbH aufzuweisen, sondern nur eine solche von rund 20 Jahren. Nach den Richtlinien kommt es auch nur auf die tatsächliche Beschäftigung an, so daß das Vorbringen des Klägers, eine "ernstliche Beendigung" seines Arbeitsverhältnisses sei nicht beabsichtigt gewesen, unerheblich ist. Selbst wenn man aber die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses hier für maßgebend halten wollte, so ergibt sich diese aus dem Wortlaut und Sinn des Schreibens der Firma B.GmbH vom 17. Januar 1947. Eine einverständliche Auflösung des Arbeitsvertrages nimmt auch das Landesarbeitsgericht (zusammenfassend nochmals auf S. 29 der Urteilsgründe) ausdrücklich an. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat auch nicht wegen Arbeitsunfähigkeit sein Ende gefunden, bei der ausnahmsweise die Anwartschaft auf die Gewährung von Rentenbezügen auch dann erhalten bleiben soll, wenn der betreffende Arbeitnehmer noch nicht 25 Jahre im Betrieb tätig gewesen ist. Nach den ausdrücklichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (S. 29 oben des Urteils) - die insoweit auch von der Revision nicht angegriffen werden - trat nämlich die Invalidität des Klägers erst zum 1. April 1948 ein, also mehr als 1 Jahr nach dem Ausscheiden des Klägers aus der Firma B.GmbH. Für den maßgeblichen Zeitpunkt, Anfang 1947, stellt das angefochtene Urteil in Übereinstimmung mit dem bisherigen Vortrag des Klägers nur fest (S. 25 oben), daß damals infolge der Zeitumstände für den Kläger tragbare Arbeitsbedingungen nicht geschaffen werden konnten. Von einer



ernstlichen und dauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers in seinem Berufe im Sinne der Rentenrichtlinien konnte aber noch keine Rede sein. Wenn der Kläger nunmehr in der Revisionsinstanz dahingehende Behauptungen aufstellt, so kann er mit diesem tatsächlichen Vorbringen nicht mehr gehört werden. Sein Vortrag steht im übrigen auch in Widerspruch zu der bisherigen Behauptung, er habe sich wiederholt und vergeblich in den Jahren bis 1950 um eine Wiederverwendung bemüht.

Im übrigen besteht nach der Satzung der beklagten Unterstützungskasse (§ 7) in Verbindung mit den Richtlinien (Ziffer 12) kein Rechtsanspruch auf Leistung. Gegen die Zulässigkeit und Wirksamkeit derartiger Klauseln bestehen grundsätzlich keine Bedenken, wie der Senat in Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung bereits ausgeführt hat (BAG in AP Nr. 10 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Der Kläger hätte klagebegründend nur den Gesichtspunkt des Rechts auf Gleichbehandlung heranziehen und geltend machen können, daß ihm trotz Fehlens der Voraussetzungen für die Gewährung einer Invalidenrente diese doch zuzusprechen sei, weil andere Arbeitnehmer in gleicher Lage besser behandelt oder dem Kläger die Rente willkürlich versagt worden sei. Hier fehlt es aber an jedem näheren Sachvortrag des Klägers. Die beiläufige Bemerkung des Zeugen E, er müsse nach verschiedenen Anhaltspunkten annehmen, daß in anderen Fällen das Ermessen eher zu Gunsten der Ausgeschiedenen ausgeübt sei, genügt nicht.

Erfüllt somit der Kläger nicht die satzungsgemäßen Voraussetzungen für die Gewährung einer Invalidenrente, so ist die Klage gegen den beklagten Unterstützungsverein unbegründet. Ansprüche des Klägers, die sich auf Grund des Schreibens der Firma B.GmbH vom 17. Januar 1947 und der vorausgegangenen Unterredung mit leitenden Angestellten der Firma ergeben könnten - mögen sie nun auf eine Verletzung der Fürsorgepflicht, ein Verschulden bei Vertragsabschluß oder auf sonstige Rechtsgründe gestützt werden - gehen allenfalls gegen die frühere Beschäftigungsfirma des Klägers, aber nicht gegen den Beklagten, der an den Verhandlungen vom 17. Januar 1947 völlig unbeteiligt war. Wenn sich ein



91

Arbeitnehmer auch grundsätzlich wegen seiner Ruhegeldansprüche, wenn eine besondere Versorgungseinrichtung besteht, nicht an den Arbeitgeber, sondern nur an die Versorgungseinrichtung halten kann, so gilt doch etwas anderes, wenn die Voraussetzungen eines derartigen Anspruchs durch treu- bzw. pflichtwidrige Maßnahmen des Arbeitgebers beeinträchtigt oder vereitelt werden (RAG in ARS 37, 399 [407]; LAG München, BB 51, 309; Heißmann, RdA 55, 371). Gerade das behauptet der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit. Es ist rechtlich auch nicht möglich, die Firma B.GmbH etwa als Erfüllungsgelhilfin der Beklagten im Sinne des § 278 BGB anzusehen, deren Verschulden die Beklagte sich anrechnen lassen müßte. Vielmehr bedient sich umgekehrt die Firma als Arbeitgeber einer Versorgungseinrichtung, um eine Fürsorgepflicht zu erfüllen und diese abzugrenzen. Da die Versorgungsleistungen für die Arbeitnehmer der Firma B.GmbH nicht auf Grund einzelvertraglicher Abmachungen oder kollektiver Vereinbarung gewährt werden, sondern nach Maßgabe der Satzung bzw. der Richtlinien des beklagten Vereins, bedarf es hier auch nicht eines Eingehens auf die grundsätzlichen Ausführungen des angefochtenen Urteils über die Rechtsnatur der Ruhegeldzahlung, die mit der ganz herrschenden Meinung nicht in Übereinstimmung stehen (vgl. BAG in AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt; RAG in ARS 40, 321; Nikisch, 2. Aufl., 1. Bd., S. 473). Diese rechtstheoretischen Erörterungen sind deswegen nicht entscheidend, weil das Landesarbeitsgericht nicht hinreichend zwischen der Rechtspersönlichkeit des beklagten Unterstützungsvereins und der Firma B.GmbH unterschieden hat.

Da hiernach die Klage schon mangels Schlüssigkeit von vornherein keinen Erfolg haben konnte, kam es auf eine Prüfung der geltend gemachten Verfahrensrügen hinsichtlich der Beweiserhebung durch das Landesarbeitsgericht nicht mehr an. Vielmehr war der Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO stattzugeben und das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen.

gez. Dr. König

Dr. Berger

Dr. Poelmann

Max Beyreis

Benhöfer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)