

13. Juli 1956

79

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 242 BGB (Ruhegeld), § 157, § 618 BGB, §§ 549, 550
ZPO.

Leitsätze:

1. Die Vertragsauslegung und Vertragsergänzung ist nur insoweit revisibel, als der Berufungsrichter Auslegungs- oder Ergänzungsregeln, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat.
2. Während der Urlaubsanspruch auch ohne gesetzliche oder vertragliche Grundlage namentlich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers folgt (BAG AP Nr. 6 zu § 611 BGB Urlaubsrecht), bedarf ein Ruhegeldanspruch für den Arbeitnehmer nach geltendem Recht grundsätzlich einer besonderen vertraglichen Grundlage.

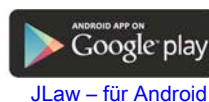
Aktenzeichen: 1 AZR 492/54

Urteil des BAG vom 13. Juli 1956

LAG Frankfurt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 492/54
IV LA 324/54
(Frankfurt/Main)

Im Namen des Volkes!

79

Verkündet
am 13. Juli 1956
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1956
durch die Bundesrichter Dr. König, Dr. Meier-Scherling
und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter Reibel
und Wieland für Recht erkannt:

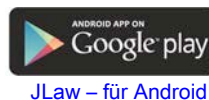
Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main
vom 21. September 1954 - IV LA 324/54 -
wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger wurde mit Wirkung vom 1. November 1940 in der Verwaltung der Güter und Besitzungen des Beklagten als Forstmeister und Leiter des Forstamts in S. eingestellt. Die Grundlage des Dienstverhältnisses bildete ein schriftlicher Vertrag vom 11. November 1940 (Blatt 13 der Akten). Nach § 2 Satz 1 des Dienstvertrages war die Anstellung auf Lebenszeit erfolgt; nach § 4 war für den Fall einer Erreichung der Altersgrenze von 65 Jahren oder bei Eintritt dauernder Dienstunfähigkeit ein Ruhegeld vorgesehen. Das Vertragsverhältnis sollte nach § 2 Satz 2 kündbar sein, wenn Gründe vorlagen, die nach dem Gesetz oder nach der Dienstanweisung eine fristlose Kündigung rechtfertigten (§ 2 Satz 2 Ziffer 1), oder wenn der Kläger nach zuvoriger Feststellung einer Kommission seine Dienstpflicht gröblich verletzt habe (a.a.O. Ziffern 2 und 3). Mit Schreiben vom 25. August 1945 kündigte der Beklagte dem Kläger wegen seiner Zugehörigkeit zur ehemaligen NSDAP fristlos.

Am 28. November 1946 wurde der Kläger von der Spruchkammer in Lauterbach in die Gruppe IV der Mitläufer eingereiht. Irgendwelche Beschäftigungsbeschränkungen wurden ihm nicht auferlegt. Er bot dem Beklagten seine Dienste wieder an und bat um Wiedereinstellung. Der Beklagte lehnte mit Schreiben vom 9. Januar 1947 ab. Bereits am 4. Januar 1947 hatte der Kläger eine Klage mit dem Antrag erhoben, ihn in die Rechte seines alten Dienstvertrages wiedereinzusetzen. Im Laufe dieses Rechtsstreits änderte er seine Anträge verschiedentlich, ergänzte sie, nahm sie z.T. wieder zurück - u.a. auch Anträge auf Pensionszahlung und auf Zuerkennung ihm angeblich unrechtmäßig vorenthaltener Gehaltsteile -, widerrief dann mit Schreiben vom 10. Oktober 1947 einen am 9. Oktober abgeschlossenen gerichtlichen Vergleich und nahm seine Klage zurück. Der Beklagte gab jedoch seine Zustimmung zur Klagerücknahme nicht. Nunmehr beantragte der Kläger unter Verzicht auf seine sämtlichen bis dahin gestellten Anträge Feststellung, daß die von dem Beklagten am 25. August 1945 ausgesprochene fristlose Dienstentlassung rechtsunwirksam sei.



Durch Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 21. November 1947 wurde die Klage abgewiesen. Nach den Feststellungen des Gerichts hatte eine mündliche Anordnung der örtlichen Militärregierung vorgelegen, den Kläger im Zuge der Denazifizierung des Betriebes zu entlassen. Die mündliche Anordnung war - wie das Arbeitsgericht Gießen weiter feststellte - durch Schreiben der Militärregierung vom 28. November 1945 bestätigt. Auf Grund dieser Feststellung erachtete das Arbeitsgericht die fristlose Entlassung des Klägers für wirksam und die Klage für unbegründet. Dieses Urteil ist rechtskräftig geworden.

Im Jahre 1949 erhob der Kläger eine neue Klage mit dem Antrage, die Entlassung vom 25. August 1945 für rechtsunwirksam und den Dienstvertrag für gültig zu erklären; außerdem erbat er die Feststellung, daß er auf Grund des § 4 des Dienstvertrages Anspruch auf Ruhegeld habe. Dieser Rechtsstreit endete mit einem Vergleich, in dem die Parteien übereinkamen, abzuwarten, bis eine gesetzliche Regelung für öffentliche Bedienstete entsprechend dem Art. 131 GG erfolgt sei. Der Beklagte werde vor Erlass eines solchen Gesetzes die Einrede der Verjährung nicht geltend machen.

Unter dem 20. August 1951 erhob der Kläger erneut Klage mit dem Antrage, festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet sei, ihm alle Rechte zuzubilligen, die nach dem Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Art. 131 GG fallenden Personen den im Staatsdienst beschäftigten Forstmeistern zustehen. Die Klage wurde vom Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht bestätigte die Auffassung des Arbeitsgerichts, wonach in dem gerichtlichen Vergleich des Vorprozesses keine selbständige Verpflichtung von dem Beklagten übernommen sei, den Kläger mit den im öffentlichen Dienst stehenden Forstbeamten gleichzustellen, und weiter, daß aus Art. 40 des Gesetzes über die Forstverwaltung im Lande Hessen vom 16. November 1923 und der Ausführungsverordnung dazu vom 16. April 1928 nicht eine allgemeine Gleichstellung der im Privatdienst stehenden Forstbeamten mit den im Staatsdienst stehenden hergeleitet werden könne, insbesondere nicht, soweit es sich um das Regelungsgesetz handle.



Mit der nunmehr erhobenen Klage hat der Kläger beantragt, den Beklagten zu verurteilen, ihm mit sofortiger Wirkung die Oberaufsicht über sämtliche Betriebszweige der G Verwaltung zu übertragen und weiter, den Beklagten zu verurteilen, dem Kläger von der Erreichung seines 65. Lebensjahres oder einer früheren Invalidität ab Pensionsbezüge gemäß dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Dienstvertrage vom 11. November 1940 zu zahlen sowie im Falle des Todes seinen Hinterbliebenen die nach dem genannten Vertrage zustehende Versorgung zu gewähren. Durch Urteil des Arbeitsgerichts Fulda vom 23. April 1954 ist dem Antrage auf Ruhesgeld und Hinterbliebenenversorgung stattgegeben. Im übrigen ist die Klage - soweit sie sich auf die Übertragung der Oberaufsicht über die sämtlichen Betriebszweige der G

Verwaltung bezieht - abgewiesen.

Zur Begründung seiner Entscheidung, soweit sie der Klage stattgibt, hat das Arbeitsgericht ausgeführt: Der Kläger habe die im § 4 des Anstellungsvertrages als zwingende Voraussetzung aufgestellten Bedingungen, daß er noch im Dienste des Beklagten stehend die Altersgrenze erreicht habe oder dienstunfähig geworden sei, zwar nicht erfüllt, indes beeinträchtige die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht die über die Beendigung hinausreichenden Ansprüche. Der Kläger sei nicht aus Gründen entlassen worden, die eine Treuepflichtverletzung gegenüber dem Beklagten darstellten. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehe über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus und rechtfertige einen Ruhesgeldanspruch, zumal der Kläger als eine besonders wertvolle Arbeitskraft angesehen worden sei. Gegen den der Klage stattgebenden Teil der Entscheidung wendet sich die Berufung des Beklagten mit dem Antrage, die Klage auch insoweit abzuweisen. Auf diese Berufung hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt/Main unter Aufhebung der angefochtenen Entscheidung die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, daß nach Wortlaut und Sinn



des § 4 des Vertrages der Parteien die Ruhegeldzusage "im Stadium der Ruhegehaltsanwartschaft steckengeblieben" und daher durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses fortgefallen sei. Auch aus anderen Gesichtspunkten, insbesondere dem einer Fürsorgepflicht, könne der Kläger einen Pensionsanspruch nicht herleiten. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne eine Ruhegehaltsanwartschaft nur fortbestehen, wenn entweder eine dahingehende Vereinbarung zwischen den Parteien, sei es bei Abschluß des Vertrages, sei es bei seiner Kündigung, bestanden habe oder ein dahingehender Parteiwille im Wege ergänzender Vertragsauslegung gewonnen werden könne oder schließlich allgemeine Billigkeitsgründe die Gewährung eines Ruhegehalts in Auswirkung fortbestehender Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erforderten. Für eine Vereinbarung zwischen den Parteien, daß die Ruhegehaltsanwartschaft trotz vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen bleiben solle, fehle es an jedem Anhaltspunkt. Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung sei, daß wenigstens Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Parteien zur Gewährung eines Ruhegehalts trotz vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages ersichtlich seien. Das sei nicht der Fall. Im § 4 des Vertrages sei vielmehr hinreichend erkennbar gemacht, daß die Gewährung eines Ruhegehalts bei Eintritt der Dienstunfähigkeit oder Erreichung der Altersgrenze nur im Rahmen eines auf Lebenszeit noch weiterbestehenden Vertrages erfolgen solle. Daher könne im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung jedenfalls nach so kurzer Vertragsdauer kein dem Kläger günstiger Parteiwille entnommen werden. Auch aus allgemeinen Billigkeitserwägungen habe dem Kläger ein Ruhegehalt nicht zugesprochen werden können. Selbst wenn gewisse Umstände zu Gunsten des Klägers sprechen sollten, so müsse doch die Interessenlage beider Parteien abgewogen werden. Unter diesem Gesichtspunkt stehe die tatsächlich zurückgelegte Dienstzeit von nur 4 1/2 Jahren zu der normalerweise bei Vertragsabschluß erwarteten Vertragsdauer in einem so großen Mißverhältnis, daß schon aus diesem Grunde jede Gewährung einer laufenden Pension als für den Beklagten unzumutbar bezeichnet werden müsse.



Auch dürfe nicht außer acht gelassen werden, daß dem Kläger, dem nach dem weiteren Inhalt des Vertrages eine beamtenähnliche Stellung hinsichtlich der Höhe seiner Bezüge eingeräumt werden sollte, keinerlei Pensionsansprüche zugestanden haben würden, wenn er Beamter gewesen wäre. Denn hier sei eine Dienstzeit von mindestens 10 Jahren notwendig gewesen. Danach sei für Billigkeits-erwägungen kein Raum.

Hiergegen wendet sich die Revision des Klägers mit dem Antrage, unter Aufhebung der angefochtenen Entscheidung das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

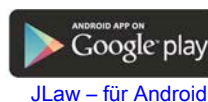
I. Zutreffend sind beide Vorderrichter davon ausgegangen, daß dem jetzt geltend gemachten Anspruch die Rechtskraft eines der früheren Urteile nicht entgegensteht. Das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 21. November 1947 stellt rechtskräftig nur fest, daß die fristlose Kündigung wirksam, das Dienstverhältnis also erloschen ist. Es erledigt einen etwaigen Ruhegeldanspruch nicht. Auch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 16. September 1952 steht nicht entgegen, denn dort handelt es sich um Ansprüche, die durch das Regelungsgesetz qualifiziert werden. Im vorliegenden Fall ist zwar der ursprüngliche Vertrag vom 11. November 1940 Ausgangspunkt des geltend gemachten Anspruchs, aber nicht - wie im Vorprozeß - zur Begründung einer Gleichstellung des Klägers mit den unter das Regelungsgesetz fallenden im Staatsdienst stehenden Forstbeamten. Auch der sogenannte "Verzicht" auf die im Laufe des ersten Rechtsstreits gestellten "Anträge" zu Gunsten des dann endgültig in dem Verfahren dahin erhobenen Feststellungsantrags, daß die von dem Beklagten am 25. August 1945 ausgesprochene Dienstentlassung rechtsunwirksam sei, steht dem jetzt geltend gemachten Anspruch nicht entgegen. Es handelt sich insoweit - wie schon die beiden Vorinstanzen zutreffend erkannt haben -



um eine ungenaue Ausdrucksweise, die nur eine Rücknahme und Änderung der vorherigen Anträge, dagegen nicht einen sachlichen Verzicht bedeuten sollte.

II. In der Sache rügt der Revisionsführer, daß der Berufungsrichter die Regelung des § 4 des Vertrages der Parteien rechtlich nicht als die Gewährung eines bereits fest begründeten und durch den Pensionsfall befristeten Anspruchs, sondern nur als eine lose "Anwartschaft" auf Ruhegeld aufgefaßt habe, die durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wieder fortgefallen sei. Die Rüge ist unbegründet. Denn selbst wenn man der Ansicht der Revision folgen wollte, daß ein durch Eintritt der Invalidität oder Erreichung der Altersgrenze befristeter Anspruch entstanden sei, so gelangt dieser doch in der Regel nur dann zur Entstehung, wenn das Arbeitsverhältnis bei Eintritt der Invalidität oder Erreichung der Altersgrenze noch besteht. Etwas Gegenteiliges kann nur gelten, wenn es vereinbart ist. Dafür ergibt sich aber aus dem verlautbarten Inhalt des Vertrages nichts. Es ist daher vor allem zu prüfen, ob eine ergänzende Auslegung nach § 157 BGB aus dem Sinn und Zweck des Vertrages in Betracht kommt.

In dieser Hinsicht ist zwar mit dem Kläger davon auszugehen, daß die Parteien selbst unter Berücksichtigung des § 2 Ziffer 1 ihres Vertrages (wonach die Auflösung des Dienstverhältnisses außer bei Pflichtverletzungen auch aus einem gesetzlich sich ergebenden Grunde gerechtfertigt sein solle) an die Besonderheiten des vorliegenden Falles (daß nämlich der Kläger gerade wegen seiner Zugehörigkeit zur NSDAP ausscheiden mußte) bei ihrem noch unter der nationalsozialistischen Herrschaft geschlossenen Verträge nicht gedacht haben. Die daraus sich ergebende Frage der Möglichkeit und Grenze einer ergänzenden Vertragsauslegung hat der Vorderrichter aber auch geprüft. Er ist zu dem Ergebnis gekommen, daß für einen mutmaßlichen Parteiwillen, wonach der Kläger trotz einer so vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Ruhegeld haben solle, aus den Umständen des Vertragsabschlusses keine Anhaltspunkte ersichtlich seien. Im Gegenteil habe der § 4 des Vertrages hinreichend erkennbar gemacht, daß die Gewährung eines Ruhegehalts bei Eintritt der Dienstunfähig-



keit oder Erreichung der Altersgrenze nur im Rahmen eines auf Lebenszeit noch bestehenden Vertrages erfolgen sollte. Hiergegen richten sich die weiteren Angriffe der Revision.

Soweit sie neues Vorbringen enthalten - wie etwa, daß nach Abschluß eines Vorvertrages der Revisionskläger zwei Angebote von staatlichen Stellen für einen großen Wirkungskreis erhalten, aber zu Gunsten des Beklagten abgelehnt habe, oder daß der Anstoß zur Entlassung des Revisionsklägers keineswegs von der Militärregierung ausgegangen sei, sondern daß der Revisionsbeklagte die Gelegenheit benutzt habe, um dem Revisionskläger zu kündigen -, bewegen sie sich auf tatsächlichem Gebiet, dessen Feststellung oder Nachprüfung dem Revisionsgericht verschlossen ist. Aber auch soweit die Revision ohne Einführung neuer Tatsachen die Auslegung des Berufungsrichters deshalb beanstandet, weil er eine Ergänzung des Vertrages in der vom Kläger gewünschten Richtung als außerhalb des mutmaßlichen Willens der Parteien gelegen und als unvereinbar mit dem vertraglich gezogenen Rahmen abgelehnt hat, ist das Revisionsgericht an diese Auslegung gebunden.

Nach § 549 ZPO kann die Revision nur darauf gestützt werden, daß die Entscheidung auf der Verletzung einer Gesetzesvorschrift beruht. Nach § 550 ZPO ist das Gesetz verletzt, wenn eine Rechtsnorm nicht oder nicht richtig angewendet worden ist. Als Rechtsnorm kann der vorliegende Vertrag, der keinerlei typischen Inhalt hat oder Rechtswirkungen gegenüber Dritten äußert, nicht angesehen werden. Die von dem Revisionskläger verlangte (freie) Nachprüfung der Auslegung des Berufungsrichters kann nicht darauf gestützt werden, daß der Vertrag Rechtsfolgen unter den Parteien hat. Die Norm liegt hier nicht im Inhalte des Vertrages selbst, sondern darin, daß der vereinbarte Inhalt mit der Rechtsfolge des vertraglich Gewollten von der Gesetzesordnung ausgestattet ist. Eine (freie) Nachprüfung der Auslegung kann auch nicht damit begründet werden, daß jeweils nur der objektive Erklärungswert des Vertrages



BGB

zu ermitteln sei. Nach § 133^{Vist} bei jeder Auslegung einer Willenserklärung der wirkliche Wille zu erforschen. Bei der ergänzenden Auslegung eines Vertrages, wie sie nach § 157 BGB möglich und notwendig ist, muß Rücksicht auf den mutmaßlichen Willen der Parteien genommen werden. Das letzte ergibt sich einmal aus dem Grundsatz von Treu und Glauben selbst, zum anderen auch aus dem in § 139 BGB zu besonderem Ausdruck gelangten Rechtsgedanken der privaten Vertragsautonomie, der es verbietet, im Wege der ergänzenden Auslegung der Vertragspartei einen Vertragsinhalt aufzuzwingen, den sie niemals gewollt hat oder gewollt haben würde. Diese Rücksichtnahme auf den wirklichen oder mutmaßlichen Willen der Parteien, von der auch die Revision ausgeht, gehört aber in das Gebiet der Tatsachen. Bei dem Vorgang der richterlichen Auslegung läßt sich das Tatsachengebiet der Erforschung des wirklichen oder mutmaßlichen Willens von dem Erklärungswert der Äußerung nicht trennen. Eines hat Rückwirkungen auf das andere. Es verbindet sich in dem einheitlichen Vorgang der richterlichen Vertragsauslegung beides, nämlich Tatsachenfeststellung und Beurteilung, zu einem einheitlichen Denkvorgang. Diese Verbindung beruht auf ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift, wonach bei jeder Auslegung die Ermittlung des wirklichen (§ 133) oder - bei ergänzender Auslegung - des mutmaßlichen (§ 157) Willens verlangt wird. Auch wo Wille und Erklärung sich vollständig decken, reicht die ausdrückliche oder stillschweigende Feststellung, daß dies der Fall ist, in das Gebiet der Tatsachen. Wenn also nach §§ 549, 550 ZPO der Revisionsrichter sich dem Gebiet der Tatsachen fernzuhalten hat, so ist ihm, dessen gesetzlich zugewiesene allgemeine Aufgabe die Wahrung der Rechtseinheit ist, eine Nachprüfung der einzelnen Vertragsauslegung nur insoweit möglich, als die Auslegungsregeln (insbesondere hier des § 133 und des § 157 BGB) selbst verletzt sind, d.h. wenn etwa der Tatrichter entgegen der Vorschrift des § 133 BGB allein den Wortlaut berücksichtigt und es unter Verkennung dieser Rechtsregel abgelehnt hat, auch den wirklichen Willen der Parteien in Rücksicht zu ziehen oder wenn er umgekehrt den ermittelten wirklichen Willen einer Partei ohne Einschränkung und ohne Rücksicht darauf zugrunde gelegt hat, ob er in der Erklärung überhaupt noch



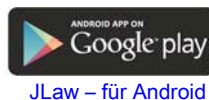
einen Ausdruck findet. Dasselbe gilt für die ergänzende Vertragsauslegung nach § 157 BGB, wenn etwa der Tatrichter dem mutmaßlichen Willen der Parteien keinerlei Beachtung schenkt und ohne Rücksicht und im Gegensatz dazu eine ergänzende Vertragsauslegung vorgenommen hat, oder wenn er umgekehrt dem mutmaßlichen Willen in einem solchen Grade Beachtung geschenkt hat, daß er durch den Vertragsrahmen nicht mehr gedeckt wird und damit den auch im § 139 BGB zum Ausdruck kommenden Grundsatz verkennt hat, daß ein Vertrag nicht durch angebliche Auslegung gegen den Willen der Partei geradezu verändert werden kann. Einer solchen oder ähnlichen Verletzung der Auslegungsnormen selbst - z.B. das Herausreißen eines Teiles aus dem Zusammenhang - ist die Verletzung der jeder Auslegung zugrunde liegenden Erfahrungssätze und Denkgesetze gleichzustellen. Sie bilden die ebenfalls allgemein gültigen und daher normenmäßigen Grundlagen der richterlichen Auslegung und können aus dem Vorgang dieser Auslegung nicht hinweggedacht werden. Endlich verlangt die Auslegung, die nicht am Buchstaben des Gesetzes haften bleiben soll und nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte vorzunehmen ist, immer die Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände, um generell der Aufgabe von Vertragsauslegung gerecht zu werden. Zutreffend hat daher das Reichsgericht und ihm folgend der seinerzeitige Oberste Gerichtshof für die Britische Zone die Nachprüfung der Auslegung von Vertragsvereinbarungen darauf beschränkt, ob der Tatrichter Auslegungsregeln, Denkgesetze und Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat (so zuletzt zusammenfassend RGZ 169 S. 124 und neuerdings OGBrZ Bd. I S. 137). Dem schließt sich der erkennende Senat aus den hier dargelegten Gründen an.

III. Der Berufungsrichter hat die Bedeutung der §§ 133 und 157 BGB bei der Auslegung des Vertrages nicht verkannt und Denkgesetze oder Erfahrungssätze nicht verletzt. Nach den Ausführungen der Revision kann nur in



Betracht kommen, ob alle für die Auslegung wesentlichen Umstände vollständig beachtet sind. Diese Frage ist zu bejahen. Denn der Berufsrichters hat als entscheidend angesehen, daß "nach so kurzer Vertragsdauer kein dem Kläger günstiger Parteiwille des Beklagten angenommen werden könne". Er hat damit zum Ausdruck gebracht, daß eine Ruhegeldversorgung nach nur 4 1/2-jährigem Dienst und bei einem Alter des Klägers von nur 44 Jahren nicht dem mutmaßlichen Parteiwillen entspreche. Diese Erwägung enthält trotz ihrer Kürze als Entscheidendes den Hinweis auf die ganze Ungereimtheit einer Ruhegeldversorgung, die auch nach Meinung des Klägers erst mit seinem 66. Lebensjahr einsetzen könnte, also u.U. erst mehr als zwei Jahrzehnte nach dem Zeitpunkt der endgültigen Lösung des Vertragsverhältnisses. Wenn der Berufsrichters schon diese Erwägung für entscheidend hält, so steht er damit in Einklang mit der Lebenserfahrung. Der Berufsrichters hat weiter auch ausgeführt, daß eine solche dem Kläger günstige Annahme über den Rahmen des Vertrages überhaupt hinausgehe, dessen Grundlagen und Grenzen durch eine auf Lebenszeit vorgestellte Zusammenarbeit bestimmt und umschrieben seien. Die entscheidende Bedeutung aber, die der Berufsrichters hiernach den genannten Umständen und Erwägungen beimißt, bedeutet gleichzeitig, daß er damit der Vollständigkeit der Begründung genüge getan hat, denn es ist nicht nötig, daß er jeden Umstand, der demgegenüber für ihn nicht entscheidend war und zurücktritt, in den Gründen einzeln erwähnt.

IV. Der Senat hat zwar in seinem Urteil vom 20. April 1956 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Urlaubsrecht - entschieden, daß nach deutschem Arbeitsrecht auch ohne ausdrückliche gesetzliche oder tarifliche oder auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Bestimmung jedem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch zusteht. Denn nach § 618 BGB hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, daß der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt ist. Dazu gehört unabweisbar, daß er jeden Arbeitnehmer einmal im Jahr eine bestimmte Zeit von



der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung ausspannen lassen muß. Die Grundsätze, nach denen der Urlaubsanspruch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers folgt, können jedoch keineswegs auf das Ruhegeld ausgedehnt werden. Ein Ruhegeldanspruch für den Arbeitnehmer bedarf vielmehr nach geltendem Recht einer besonderen rechtlichen Grundlage. Diese fehlt aber im vorliegenden Fall. Reine Billigkeitserwägungen können in aller Regel, wenn eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht vorliegt, keine selbständige Grundlage eines Ruhegeldanspruchs sein.

Solche Erwägungen scheiden für den klägerischen Anspruch nach einer Vertragsdauer von nur 4 1/2 Jahren ohnehin aus, wie der Berufungsrichter überzeugend dargetan hat. Auch hier fällt ins Gewicht, daß es für den Beklagten nicht zumutbar sein würde, wenn er nach nur 4 1/2-jähriger Dienstzeit eine Ruhegeldversorgung leisten sollte, die u.U. erst um mehr als 20 Jahre nach der endgültigen Trennung der Parteien einsetzen würde. Ein solches an den Beklagten zu stellendes Ansinnen kann nicht aus Billigkeitserwägungen hergeleitet werden, sondern müßte in dem Vertrag der Parteien einen klaren und unzweideutigen Ausdruck gefunden haben. Die Abrede einer gehaltsmäßigen Anrechnung von Vordienstjahren reicht hierfür nicht aus.

gez. Dr. König

für die in Urlaub
befindliche Bundesrichterin Frau
Dr. Meier-Scherling

Dr. Poelmann

Dr. König

Reibel

Wieland



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)