

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 162, 419;
 KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung, §§ 4, 7;
 HGB § 89 b

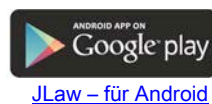
Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 217/76
Urteil des BAG vom 12. Oktober 1977 LAG Bremen



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



3 AZR 217/76

3 Sa 58/75 Bremen

Verkündet am

12. Oktober 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Clemens für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 6. November 1975 - 3 Sa 58/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 9. Juni 1926 geborene Kläger arbeitete seit 1950 als selbständiger Handelsvertreter für die Firma M KG, Hamburg, die Waren des englischen Unternehmens C

vertrieb. Am 12. Januar 1961 wurde die Beklagte gegründet, die in der folgenden Zeit C -Erzeugnisse in Bremen herstellte. Zunächst bestand eine Zweigniederlassung der Beklagten in Hamburg, die dann jedoch in ein selbständiges Tochterunternehmen der Beklagten, die C -F Vertriebsgesellschaft mbH (im folgenden: Vertriebsgesellschaft) umgewandelt wurde. Diese übernahm den Kläger mit Wirkung vom 1. April 1962 als Angestellten und versprach ihm eine Altersrente in Höhe von 1.000,-- DM sowie eine Witwenrente in Höhe von 500,-- DM (Anstellungsschreiben vom 30. März 1962). Unter dem 3. Dezember 1962 schlossen die Parteien einen Anstellungsvertrag, der die Altersversorgung des Klägers in Ziff. 6 regelte. Ein weiterer Anstellungsvertrag wurde unter dem 29. Dezember 1966 geschlossen, der wegen der Einzelheiten der betrieblichen Altersversorgung in § 4 auf eine für alle deutschen C -Unternehmen maßgebende Ruhegeldordnung verwies.

Mit Schreiben vom 21. Juni 1968 kündigte die Vertriebsgesellschaft das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgerecht zum 31. Dezember 1968. Als Grund gab sie an, daß die Produktion und der Verkauf von C -Erzeugnissen eingestellt würden. Diese Kündigung nahm der Kläger hin. Er erhielt eine Abfindung in Höhe von 13.936,-- DM. Am 27. Juni 1969 wurde die Vertriebsgesellschaft aufgelöst und am 11. September 1970 im Handelsregister gelöscht.

Im März 1970 erhob der Kläger gegen die Vertriebsgesellschaft eine Klage auf Zahlung von 65.460,-- DM; die Vertriebsgesellschaft habe mit ihrer Kündigung den Anstellungsvertrag verletzt und schulde deshalb Schadenersatz in Höhe des Ausgleichsanspruchs, den der Kläger im Vertrauen auf seine Lebensstellung und eine spätere Altersversorgung nicht geltend gemacht habe. Diese Klage wurde rechtskräftig abgewiesen (Arbeitsgericht Hamburg, 3 Ca 119/70, Landesarbeitsgericht Hamburg, 1 Sa 101/70).

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Im vorliegenden Rechtsstreit beansprucht der Kläger Schadenersatz von der Beklagten aus ähnlichen Gründen wie im Vorprozeß, wobei er allerdings nicht mehr entscheidend auf die unterlassene Geltendmachung seines Ausgleichsanspruchs abstellt, sondern den Schaden im Verlust seiner Versorgungsanwartschaft sieht. Die Vertriebsgesellschaft, deren Verhalten sich die Beklagte als Konzernmutter zurechnen lassen müsse, habe ihn bei Ausspruch der Kündigung getäuscht, indem sie falsche Kündigungsgründe angeführt habe. In Wahrheit sei die Produktion und der Vertrieb von C -Erzeugnissen in der Bundesrepublik nicht eingestellt worden. Vielmehr stellten die Firmen S und X die gleichen Produkte in Lizenz her, und lieferten sie auch an die vom Kläger geworbenen Kunden. Bei dieser Sachlage sei die Beklagte verpflichtet gewesen, ihn 1968 unter Wahrung seines sozialen Besitzstandes in das Angestelltenverhältnis zu übernehmen oder wenigstens seine Pensionsansprüche zu erfüllen. Dabei hätte die Beklagte berücksichtigen müssen, daß er als selbständiger Handelsvertreter einen Ausgleichsanspruch von ca. 80.000,-- DM in die Vertriebsgesellschaft eingebracht und nur deshalb nicht geltend gemacht habe, weil er darauf vertraute, eine Lebensstellung und eine Altersversorgung zu erwerben. Den damaligen Geschäftsführern der Vertriebsgesellschaft, den Herren D und Sch, sei dies auch bekannt gewesen. Mit ihrer Kündigung habe die Vertriebsgesellschaft treuwidrig den Eintritt der Bedingung vereitelt, an die die Versorgungszusage gebunden worden war. Deshalb sei die Vertriebsgesellschaft zum Schadenersatz oder zur Erhaltung seiner Versorgungsanwartschaft verpflichtet gewesen. Für diese Verpflichtung müsse die Beklagte einstehen, weil die Vertriebsgesellschaft als Konzerntochter weisungsgebunden und praktisch nur eine Verkaufsabteilung gewesen sei. Außerdem habe die Beklagte den Betrieb der Vertriebsgesellschaft und deren Vermögen übernommen, als diese aufgelöst wurde.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Teilbetrag von 10.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 18. Juni 1973 zu zahlen,

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger aufgrund der vereinbarten Altersversorgungsregelung Ruhegeld zu zahlen, sobald die nach den Bestimmungen der Ruhegeldordnung der Beklagten hierfür notwendigen Voraussetzungen eingetreten sind.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, sie sei niemals Vertragspartnerin des Klägers gewesen und könne deshalb keine Vertragspflichten gegenüber dem Kläger verletzt haben. Auch müsse sie nicht für die Schulden der Vertriebsgesellschaft einstehen, weil sie diese nicht übernommen habe. Im übrigen habe der Kläger auch keine Ansprüche gegen die inzwischen aufgelöste Vertriebsgesellschaft gehabt. Nach dem Anstellungsvertrag sei das Arbeitsverhältnis kündbar gewesen und auch mit zutreffender Begründung gekündigt worden. Bereits 1968 sei die Produktion in Bremen eingestellt worden und damit die Aufgabe der Vertriebsgesellschaft entfallen. Eine Verwendungsmöglichkeit für den Kläger habe nicht mehr bestanden. Erst sehr viel später seien Lizenzverträge mit den Firmen S und X zustandegekommen; jedoch vertrieben diese Unternehmen die C -Produkte zusammen mit den eigenen Erzeugnissen über ihre eigenen Vertriebsorganisationen.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seine Zahlungs- und Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat keine Schadenersatz- oder Versorgungsansprüche gegen die Beklagte.

1. a) Das Landesarbeitsgericht hat dies ausschließlich damit begründet, zwischen den Parteien hätten keine vertraglichen Rechtsbeziehungen bestanden. Die Beklagte sei nie Vertragspartnerin des Klägers gewesen und auch nicht Rechtsnachfolgerin der Vertriebsge-



- 5 -

sellschaft geworden. Deshalb komme eine Vertragspflichtverletzung von vornherein nicht in Betracht, und auch Versorgungsansprüche seien ausgeschlossen.

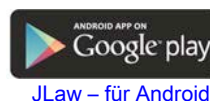
Diese Begründung reicht nicht aus, wie der Revision zugegeben werden muß. Der Kläger hat im Laufe des Rechtsstreits wiederholt eingehend vorgetragen und mit Urkunden belegt, daß er jedenfalls vor der Gründung der Vertriebsgesellschaft zeitweilig als Handelsvertreter der Beklagten tätig war. Vor allem aber hat er behauptet, die Vertriebsgesellschaft sei eine hundertprozentige Tochter der Beklagten und vollkommen weisungsabhängig gewesen. Bei solchen konzernrechtlichen Bindungen hätte das Landesarbeitsgericht der Frage nachgehen müssen, ob auch der Beklagten als Konzernmutter Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Vertriebsgesellschaft erwachsen. Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht besonders für den Arbeitsplatzschutz im Konzern wiederholt gestellt, wenn auch bisher nie abschließend beantwortet (vgl. Urteil des Dritten Senats vom 18. Oktober 1976 - 3 AZR 576/75 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; vgl. auch das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Fünften Senats vom 26. November 1975 - 5 AZR 337/74 - AP Nr. 19 zu § 611, BGB Abhängigkeit). Darüber hinaus hat der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit behauptet, die Beklagte habe das Vermögen der Vertriebsgesellschaft übernommen und müsse schon deshalb gemäß § 419 BGB für die Ansprüche des Klägers einstehen. Auch diese Begründung der Klage hat das Landesarbeitsgericht nicht gewürdigt.

b) Dennoch muß das angefochtene Urteil nicht aufgehoben werden. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis richtig entschieden. Selbst wenn man die Vertriebsgesellschaft nur als Teil der Beklagten ansehen könnte, oder von einer Haftung der Beklagten für die Schulden der Vertriebsgesellschaft ausgehen müßte, wäre die Klage abzuweisen. Auch gegenüber der Vertriebsgesellschaft bestehen nämlich keine Schadenersatz- oder Versorgungsansprüche des Klägers.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

2. In erster Linie beruft sich der Kläger darauf, die Vertriebsgesellschaft habe sich bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtswidrig verhalten. Sie habe ihre Zusagen gebrochen und ihn arglistig getäuscht. Dieser Vorwurf ist jedoch unberechtigt.

a) Der Kläger hatte keine sogenannte "Lebensstellung". Wie schon im Vorprozeß vom Arbeitsgericht und vom Landesarbeitsgericht Hamburg geklärt wurde, war das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 8 des Anstellungsvertrages vom 29. Dezember 1966 mit einer halbjährlichen Kündigung jeweils zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres kündbar. Darüber hinaus wurde die Kündigung nicht vertraglich beschränkt. § 11 des Anstellungsvertrages stellte im übrigen klar, daß Nebenabreden nicht getroffen wurden.

b) Wahrscheinlich war der Arbeitsplatz des Klägers durch das Kündigungsschutzgesetz gesichert. Unterstellt man das zugunsten des Klägers, dann kann auch das Kündigungsschutzgesetz den Klageanspruch nicht stützen.

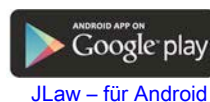
Vor allem muß sich der Kläger entgegenhalten lassen, daß er die Kündigung der Vertriebsgesellschaft nicht angegriffen hat. Vielmehr begnügte er sich zunächst mit einer Abfindung in Höhe von 13.936,-- DM. Nach § 4 KSchG muß aber innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erhoben werden, wenn die Kündigung als sozialwidrig angegriffen werden soll. Nach Ablauf der Dreiwochenfrist gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG). Diese Klagefrist muß auch dann beachtet werden, wenn ein Arbeitnehmer geltend machen will, eine anderweitige Beschäftigung im Unternehmen oder im Konzern sei möglich und die Kündigung aus diesem Grunde sozialwidrig.

c) Es ist auch nicht richtig, daß der Kläger über die **wahren** Kündigungsgründe getäuscht worden wäre. Eine Täuschung sieht der Kläger in der Ankündigung der Beklagten, C -Erzeugnisse in Deutschland nicht durch Konzernunternehmen herstellen und vertreiben zu wollen. Tatsächlich seien Lizenz-Verträge geschlossen worden, so daß sich praktisch kaum etwas geändert habe.

- 7 -



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



Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte tatsächlich bereits Lizenzverträge geschlossen oder in Aussicht genommen hatte, als das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde. Selbst wenn man dies zugunsten des Klägers unterstellt, ergibt sich daraus noch nicht, daß die angegebenen Kündigungsgründe unzutreffend waren und die Möglichkeit bestanden hätte, den Kläger weiterhin zu beschäftigen. Die Firmen S und X wurden durch Lizenzverträge keineswegs zu Tochterunternehmen des C -Konzerns. Die Vergabe von Lizenzen stellte keine Fortsetzung der bisherigen Unternehmensbetätigung in anderer Form dar. Vielmehr hat ein Lizenzgeber regelmäßig keinen Einfluß auf die Produktion und den Vertrieb des Lizenznehmers; jedenfalls hat der Kläger nichts vorgetragen, was für eine andere Vertragsgestaltung spräche. Daher genügt es nicht, daß der Kläger sehr allgemein von einer Fürsorgepflicht zur Weiterbeschäftigung im Konzern oder in den Vertriebsorganisationen der Firma S oder X spricht. Vielmehr hätte der Kläger im einzelnen darlegen müssen, welche Unterbringungsmöglichkeiten bestanden hätten (zur Darlegungslast bei betriebsbedingten Kündigungen: Urteil des Zweiten Senats vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung = NJW 1977, 1846).

3. Das Ende des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1968 hat gleichzeitig zum Erlöschen der Versorgungsanwartschaft geführt, die im Anstellungsvertrag des Klägers begründet worden war.

a) Der Anstellungsvertrag vom 29. Dezember 1966 verwies in § 4 auf eine Ruhegeldordnung, die für alle deutschen C -Unternehmen maßgebend war. Nach § 3 Abs. 1 Buchst. b der Ruhegeldordnung war die Versorgungszusage an die Bedingung gebunden, daß das Arbeitsverhältnis bei Eintritt des Versorgungsfalles bestehen müsse. Diese Bedingung hat der Kläger nicht erfüllt. Er war bei seinem Ausscheiden erst 42 Jahre alt und voll arbeitsfähig.

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



- 8 -

b) Auch die Rechtsprechung des **Senats** zur Unverfallbarkeit von **Versorgungsanwartschaften** kann dem Kläger nicht helfen. Sie gilt nach dem Grundsatzurteil vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) nur für solche Fälle, in denen Arbeitnehmer nach dem 1. Januar 1969 mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren ausgeschieden sind. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat jedoch nur etwas mehr als 18 Jahre bestanden und schon am 31. Dezember 1968 geendet. Zu dieser Zeit konnten dem Kläger weder die Rechtsprechung des Senats noch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 helfen.

Der Kläger meint, in seinem besonderen Falle müsse berücksichtigt werden, daß er bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bereits als Handelsvertreter einen Ausgleichsanspruch gemäß § 89 b HGB erworben hatte. Aber die Tätigkeit als Handelsvertreter wurde bei der Anstellung nicht unberücksichtigt gelassen. Die entsprechende Betriebszugehörigkeit wurde vielmehr angerechnet und das Versorgungsrisiko für die Dauer des Arbeitsverhältnisses übernommen. Eine weitergehende Berücksichtigung des früheren Ausgleichsanspruchs wurde vertraglich nicht vorgesehen. Der Senat kann diese Schwäche der Rechtsstellung des Klägers nicht nachträglich korrigieren.

c) Schließlich geht auch der Vorwurf des Klägers fehl, die Beklagte oder die Vertriebsgesellschaft hätten den Eintritt der Versorgungsbedingung arglistig vereitelt (§ 162 BGB). Richtig ist allerdings, daß sich ein Arbeitgeber dann nicht auf eine vertragliche Verfallklausel berufen darf, wenn er den Eintritt der Leistungsbedingung durch eine Kündigung vereitelt hat, nur um sich von der Versorgungslast zu befreien (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 485 Fußnote 40 mit zahlreichen Nachweisen). Es besteht aber kein Anhalt dafür, daß für die Einstellung der Produktion und des Vertriebs von C -Erzeugnissen in Deutschland die Überlegung maßgebend gewesen sei, auf diese

- 9 -



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



- 9 -

Weise Versorgungsanwartschaften zu beseitigen. Der Kläger hat nichts vorgetragen, was einen Schluß in dieser Richtung erlauben könnte.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Röglin

Clemens

