

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 611 Fürsorgepflicht, § 242 Verwirkung; Gesetz über die vermögensrechtlichen Verhältnisse der Deutschen Bundesbahn vom 2. März 1951 (BGBI. I, 155) § 3 Abs. 5

Leitsätze: 1. Ein Arbeitgeber kann kraft nachwirkender Fürsorgepflicht gehalten sein, einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grunde kündbar war und das auf Grund der Kriegs- und Kapitulationsfolgen geendet hat, seine bis dahin erworbene Versorgungsanwartschaft zu erhalten und im Versorgungsfall entsprechende Versorgung zu gewähren (im Anschluß an BAG 9, 85 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht).

2. Ein Arbeitnehmer kann dieses Recht verwirken, wenn er nach 1945 nach Normalisierung der Verhältnisse nicht in angemessener Frist an seinen Arbeitgeber herantritt und zu erkennen gibt, daß er Versorgung in Anspruch nehmen werde.

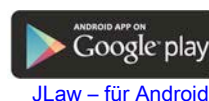
Aktenzeichen: 3 AZR 381/64

Urteil des BAG vom 5. November 1965

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
5. November 1965

Im Namen des Volkes!

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Feuerhake und Röglin für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. August 1964 - 5 Sa 137/64 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der am 28. Juli 1895 geborene Kläger trat am 16. Februar 1926 in die Dienste der Mitropa. Hier erhielt er 1928 Handlungsvollmacht. In den dreißiger Jahren war er Assistent des damaligen Vorstandsmitgliedes Dr. K . Vom 31. Oktober 1940 bis zum 30. Juni 1944 war er Soldat. Auf Grund einer Dienstverpflichtung wurde er am 17. Oktober 1944 Hilfslehrer in H . Nach dem Zusammenbruch einigte er sich mit der Mitropa auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1946. Bis dahin zahlte ihm die Mitropa die Differenz zwischen seinem Lehrergehalt und seinem Gehalt aus dem Arbeitsverhältnis.

Seit dem 1. August 1960 bezieht der Kläger eine Altersrente aus der Sozialversicherung. Diese ist nicht sehr hoch, weil er bei der Mitropa - von den ersten zehn Monaten abgesehen - wegen seines hohen Verdienstes nicht sozialversicherungspflichtig war. Um ihn zu unterstützen, stellte ihn die Beklagte am 15. September 1960 für eine untergeordnete Tätigkeit ein; er hatte in H . die ein- und ausfahrenden Züge zu registrieren. Dieses Arbeitsverhältnis endete am 30. September 1962 auf Grund einer Kündigung der Beklagten.

Die Mitropa AG, die 1917 auf Veranlassung der Deutschen Reichsbahn gegründet worden war, hatte ihren Sitz in Berlin NW 7, Universitätsstraße 2/3a, also im jetzigen Ostsektor. Gegen Ende des Krieges war der Vorstand in Hamburg-Altona. Die Mitropa AG arbeitet unter Beschränkung auf Mitteldeutschland heute noch vom ehemaligen Verwaltungsgebäude aus. Im Bereich des jetzigen Bundesgebietes entstanden nach 1945 in den einzelnen Zonen Deutschlands selbständige Schlafwagen- und Speisewagenunternehmen. Die in Westdeutschland liegenden



Vermögenswerte der Mitropa wurden 1950 auf die Beklagte übertragen.

Die Mitropa hatte ihren Angestellten ohne Anerkennung einer Rechtsverpflichtung seit Jahren Altersbeihilfen gezahlt. Im Jahre 1944 hatte sie "Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen an Gefolgschaftsmitglieder der Mitropa" aufgestellt. In diesen Richtlinien heißt es u.a.:

"Die Mitropa wird im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Möglichkeit ihren reichsdeutschen Gefolgschaftsmitgliedern für den Fall der Berufsunfähigkeit und des Alters sowie im Falle des Todes zu Gunsten ihrer hinterbliebenen Ehefrau nach gewissenhafter treuer Pflichterfüllung zusätzlich zu den aus der Angestellten- und Invalidenversicherung bewilligten Renten jederzeit widerrufliche Beihilfen nach folgenden Richtlinien gewähren. Hieraus kann kein Rechtsanspruch gegen die Mitropa hergeleitet werden.

Für die Zubilligung der Beihilfen an Angestellte und an das gewerbliche Personal sollen bis auf weiteres folgende Richtlinien gelten, deren Anwendung dem Vorstand unter besonderer Berücksichtigung jedes Einzelfalles vorbehalten bleibt.

A) Angestellte

1) Bei voller durch die Reichsversicherung für Angestellte anerkannter Erwerbsunfähigkeit oder bei Ausscheiden wegen Überschreitung der Altersgrenze (65. Lebensjahr) kann dem Gefolgschaftsmitglied neben der Rente aus der Angestelltenversicherung eine Beihilfe gewährt werden, die sich nach den bei der Mitropa geleisteten Dienstjahren richtet und deren Höhe möglichst so bemessen werden soll, daß die von der Angestelltenversicherung zugebilligte Rente und die Beihilfe zusammen die nachfolgenden Hundertsätze des zuletzt zustehenden Bruttoeinkommens jedoch ohne Sonderzuschläge und unter Berücksichtigung der Ortsklasse B sowie unter Abzug von Stellenzulagen betragen.

Die Hundertsätze betragen:

... "

Der Kläger meint, auch er hätte von der Mitropa ein Ruhegeld erhalten müssen. Dieser Anspruch sei trotz Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bestehen geblieben. Die Verpflichtung sei auf die Beklagte übergegangen.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, für die Zeit vom
1. August bis 15. September 1960 540,-- DM sowie
ab 1. Oktober 1962 laufend monatlich 360,-- DM an ihn
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dem Kläger stünden schon
deshalb keine Versorgungsansprüche zu, weil er vor
Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der
Mitropa ausgeschieden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das
Landesarbeitsgericht hat die Beklagte auf die Berufung
des Klägers antragsgemäß verurteilt. Hiergegen richtet
sich die Revision der Beklagten, die um Wiederherstellung
des erstinstanzlichen Urteils bittet.

Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger macht Versorgungsansprüche aus seinem
Arbeitsverhältnis mit der Mitropa geltend. Auf die Richt-
linien von 1944 kann er diesen Anspruch nicht stützen; denn
diese Richtlinien sehen eine Beihilfe "neben der Rente
aus der Angestelltenversicherung" vor. Die Richtlinien
sollten also nur für die versicherungspflichtigen Arbeit-
nehmer gelten. So hat auch der Kläger selbst die Richt-
linien ausgelegt. Der Kläger war aber nicht rentenversicherungs-
pflichtig.

Der Kläger hat sich deshalb auf die bei der Mitropa
eingeführte Übung berufen. Die Beklagte hat nicht bestritten,
daß die Mitropa den leitenden Angestellten "Beihilfen" nach
bestimmten Grundsätzen gezahlt habe. Sie hat aber immer vor-
getragen, daß solche Beihilfen nur dann gezahlt wurden, wenn
der betreffende Arbeitnehmer entweder mit dem 65. Lebensjahr
oder aus Invaliditätsgründen bei der Mitropa ausgeschieden
ist. Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger nicht; denn sein



Arbeitsverhältnis zur Mitropa ist bereits im Jahre 1946, also lange vor Eintritt des Versorgungsfalles, beendet worden.

Der Beklagten ist zuzugeben, daß im allgemeinen ein betriebliches Ruhegeld nur unter der Bedingung versprochen wird, daß der Versorgungsfall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem Ruhegeld gewährenden Arbeitgeber eintritt. Dies hat zur Folge, daß ein Anspruch auf Ruhegeld entfällt, wenn der Begünstigte vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Allerdings kann etwas anderes vereinbart werden. Das ist aber hier nicht geschehen. Das Berufungsgericht hat im Gegenteil ohne Rechtsirrtum dargelegt, daß auch nach den Richtlinien der Mitropa von 1944 bei richtiger Auslegung Beihilfen nur gezahlt werden, wenn zur Zeit, da der Berechtigte die Altersgrenze erreicht oder erwerbsunfähig wird, das Arbeitsverhältnis noch besteht. Dann muß aber angenommen werden, daß die Mitropa bei ihren leitenden Angestellten insoweit üblicherweise nicht anders verfahren ist. Dies hat auch der Zeuge W bekundet.

2. Somit galt auch bei der Mitropa als Grundsatz, daß der Anspruch auf ein betriebliches Ruhegeld bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers entfällt. Dieser Grundsatz kennt aber Ausnahmen. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht auf das Urteil des erkennenden Senats vom 25. Februar 1960 verwiesen (BAG 9, 85 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Die im Sachverhalt dieses Urteils maßgebliche Ruhegeldregelung ging, ebenso wie die Richtlinien der Mitropa, von dem Grundsatz aus, daß Arbeitnehmer, die vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheiden, bis dahin etwa erworbene Anwartschaften verlieren (BAG 9, 90). Der damalige Kläger war im Juli 1945 auf Grund des sogen. Schukow-Befehls im Alter von 46 Jahren entlassen worden, weil er Mitglied der NSDAP gewesen war. Für diesen Fall hat der erkennende Senat in dem Urteil vom 25. Februar 1960 ausgesprochen, daß ein Arbeitgeber unter Umständen aus nachwirkender Fürsorgepflicht gehalten sein kann,



- 6 -

einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer die Anwartschaft, die dieser zur Zeit seines Ausscheidens erworben hatte, zu erhalten und Versorgung zu gewähren, sobald der Versorgungsfall (Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder im Falle der Hinterbliebenenversorgung Tod des Arbeitnehmers) eintritt. Dies kann nach dem Urteil vom 25. Februar 1960 insbesondere dann der Fall sein, wenn ein "unkündbarer" Arbeitnehmer, d. h. ein Arbeitnehmer, dem nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden durfte und der daher unter normalen Verhältnissen ohne persönliches Verschulden den Verlust seines Arbeitsplatzes nicht zu befürchten brauchte, wegen lediglich nomineller Parteizugehörigkeit vor Eintritt des Versorgungsfalles entlassen worden ist. Es kann dahingestellt bleiben, inwieweit eine derartige Fürsorgepflicht auch in anderen Fällen besteht, in denen ein unkündbarer Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden - etwa aus betrieblichen Gründen - vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Jedenfalls muß das, was für die Entlassung wegen lediglich nomineller Parteizugehörigkeit rechtens ist, auch dann gelten, wenn ein unkündbarer Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz unverschuldet vorzeitig verloren hat aus Gründen, die mit dem Kriegsende und dem Zusammenbruch des Deutschen Reiches im Jahre 1945 zusammenhängen. Die durch das Ende des nationalsozialistischen Regimes und die Kapitulation bedingten Tatbestände können nicht unterschiedlich gewertet werden. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes greift hier das Regelungsgesetz ein (Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Artikel 131 des Grundgesetzes fallenden Personen), das alle Tatbestände gleichbehandelt, in denen Angestellte und Arbeiter, die am 8. Mai 1945 im öffentlichen Dienst standen, ihren Arbeitsplatz "aus anderen als tarifrechtlichen Gründen" verloren haben (vgl. BAG 6, 45 [49 f.] = AP Nr. 10 zu § 63 Regelungsg). Das Regelungsgesetz gilt zwar nicht für die Beklagte; es ist für den Bereich der privaten Wirtschaft auch nicht entsprechend anzuwenden (BAG AP Nr. 22 zu § 63 Regelungsg; BAG 2, 36 = AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Private Unternehmen

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

können aber aus nachwirkender Fürsorgepflicht gehalten sein, solche "Regelungstatbestände" zu ordnen, z.B. in der Weise, daß sie diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, wiedereinstellen (vgl. BAG 3, 332 ff. = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht) oder, was hier interessiert, ihnen die bis zu ihrem Ausscheiden erdienten Versorgungsanwartschaften erhalten. Dies gilt insbesondere für solche Unternehmen, die, wie die Beklagte, ganz oder vorwiegend mit öffentlichen Mitteln arbeiten.

3. Die Mitropa als ehemaliger Arbeitgeber des Klägers besteht allerdings im Gebiet der Bundesrepublik nicht mehr. An ihre Stelle ist die jetzige Beklagte getreten. Die Haftung der Beklagten für Verbindlichkeiten der Mitropa regelt § 3 Abs. 5 des Gesetzes vom 2. März 1951 über die vermögensrechtlichen Verhältnisse der Deutschen Bundesbahn (BGBl. I, 155). § 3 Abs. 5 lautet wie folgt:

"Die Gläubiger des alten Unternehmens können vor Inkrafttreten dieses Gesetzes entstandene Ansprüche aus Rechtsverhältnissen, die sich auf die auf das neue Unternehmen übergehenden Vermögenswerte beziehen, auch gegen das neue Unternehmen in vollem Umfang geltend machen. Verbindlichkeiten des alten Unternehmens aus Rechtsverhältnissen, die sich auf die nicht auf das neue Unternehmen übergehenden Vermögenswerte beziehen, können gegen das neue Unternehmen nicht geltend gemacht werden. Verbindlichkeiten des alten Unternehmens aus anderen Rechtsverhältnissen können gegen das neue Unternehmen nur zu dem Anteil geltend gemacht werden, der dem Anteil der auf das neue Unternehmen übergehenden Vermögenswerte des alten Unternehmens an dessen Gesamtvermögen nach dem letzten Jahresabschluß vor dem 9. Mai 1945 entspricht. Die Haftung des neuen Unternehmens ist auf den Wert der auf dieses übergehenden Vermögenswerte beschränkt."

Satz 1 dieser Vorschrift ergibt, daß mit dem Westvermögen der Mitropa auch deren Verpflichtung zur Fürsorge für ihre ehemaligen Arbeitnehmer auf die Beklagte übergegangen ist. Diese hat das Vermögen nur erhalten verbunden mit einem Ordnungsauftrag, der insbesondere auch den sozialen Verpflichtungen der Mitropa gilt. Das Gesetz beschränkt die Haftung der Beklagten zwar auf Verbindlichkeiten aus Rechtsverhältnissen, die sich auf die überge-

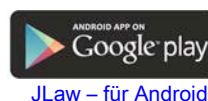


gangenen Vermögenswerte beziehen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers, der beim Vorstand der Mitropa gearbeitet hat, läßt sich aber nicht einer bestimmten Vermögensmasse zuordnen. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr ohne Rechtsirrtum dargelegt, daß bei Ansprüchen aus Arbeitsverhältnissen nur die Anknüpfung an den Wohnsitz sachgerecht ist. (Zum Wohnsitzprinzip in der Kriegsfolgengesetzgebung vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 4 RegelungsG zu 3 b.) Dies muß wenigstens für solche Arbeitnehmer gelten, die in der Zentrale beschäftigt waren.

4. Die Beklagte ist somit verpflichtet, dem Kläger Versorgungsbezüge nach Maßgabe der bei seinem Ausscheiden bei der Mitropa erdienten Anwartschaft zu zahlen, falls dieser diejenigen Voraussetzungen erfüllt, die nach den Grundsätzen des Urteils BAG 9, 85 zu fordern sind.

a) Der Kläger war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei seinem Ausscheiden im März 1946 unkündbar. Die Revision hat diese Feststellung mit einer Verfahrensrüge angegriffen, weil es sich bei der Unkündbarkeit nicht um eine durch Zeugenbeweis feststellbare Tatsache, sondern um das Ergebnis einer Subsumtion handele. Diese Rüge ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat aus der Aussage des Zeugen W (Bl. 184 VA) gefolgert, daß die Mitropa ihre Arbeitnehmer nach 10 Dienstjahren als unkündbar behandelt habe. Dies ist eine Tatsachenfeststellung, die das Berufungsgericht aus der Zeugenaussage folgern durfte. Aus dem angefochtenen Urteil läßt sich nicht herauslesen, das Landesarbeitsgericht habe "Unkündbarkeit" im Sinne einer rechtlichen Subsumtion gemeint.

b) Die Revision meint, von einer Pflicht zur Erhaltung einer Anwartschaft könne schon deshalb keine Rede sein, weil die Mitropa Beihilfen nur unter Ausschluß des Rechtsanspruchs gezahlt habe. Der Kläger habe deshalb niemals eine Anwartschaft erworben. Es kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden, daß die Übung bei der Mitropa dahin ging, ihren leitenden Angestellten keinen Rechtsanspruch auf Versorgung einzuräumen. Diese Annahme liegt deshalb nahe, weil



auch die Beihilferichtlinien von 1944 für die versicherungspflichtigen Angestellten den Rechtsanspruch versagen.

Im hier interessierenden Zusammenhang kommt es aber nicht darauf an, ob der Kläger eine Anwartschaft im Sinne eines aufschiebend bedingten Rechtsanspruchs auf Versorgung hatte. Entscheidend ist vielmehr, ob der Kläger Versorgung erhalten hätte, falls er bis zum Eintritt des Versorgungsfalles in den Diensten der Beklagten geblieben wäre. Dies bestreitet die Beklagte aber selbst nicht.

c) Die Beklagte hat weiter vorgetragen, das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Mitropa sei im Einvernehmen beider Parteien beendet worden. Von einer unverschuldeten Entlassung könne also keine Rede sein.

Das Landesarbeitsgericht hat die Form des Ausscheidens mit Recht nicht als maßgeblich erachtet. Der Kläger kann nicht deshalb benachteiligt werden, weil er es nicht zu einer Kündigung hat kommen lassen, sondern sich zu einer vereinbarten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bereit gefunden hat. Das Landesarbeitsgericht hat anhand der Personalakten festgestellt, daß der Kläger sich nach dem Krieg um eine Wiederbeschäftigung bemüht hat und daß er erst, als dies erfolglos blieb, in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einwilligte. Im Zeugnis der Mitropa vom 23. April 1946 ist ausdrücklich darauf hingewiesen, daß durch das Stillliegen des Betriebes keine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger mehr gegeben gewesen sei. Das Berufungsgericht hat weiter ausgeführt, daß zwar bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewisse vom Kläger verschuldete Umstände mitgespielt haben mögen, daß aber diese Vorgänge eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt hätten. Unter diesen Umständen kann das Ausscheiden des Klägers aus den Diensten der Mitropa nur als Kriegs- und Kapitulationsfolge verstanden werden.

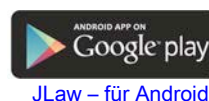
d) Bei der Frage, ob der Arbeitgeber im Einzelfall aus nachwirkender Fürsorgepflicht Ruhegeld gewähren muß, kommt es auf die Umstände des Falles an (BAG 9, 85 [92 f.]).



Nach dem vom Berufungsgericht festgestellten Sachverhalt sind keine Umstände ersichtlich, die dagegen sprechen könnten. Der Kläger stand 20 Jahre in den Diensten der Mitropa; die Beklagte hat nicht bestritten, daß er keine ausreichende anderweitige Altersversorgung hat, zumal er während seiner Tätigkeit für die Mitropa wegen seines hohen Verdienstes nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war. Die Mitropa hat also auch nicht durch Beitragszahlung zu einer Alterssicherung des Klägers beigesteuert. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, daß ihr - falls sie dem Kläger ein Ruhegeld zahlen müßte - unter Berücksichtigung etwaiger gleichliegender weiterer Fälle eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung aufgebürdet würde.

5. Die Beklagte hat schließlich vorgetragen, der Kläger habe etwaige Versorgungsansprüche verwirkt, weil er nach seinem Ausscheiden im März 1946 bis zum Jahre 1960 geschwiegen habe. In diesem Zusammenhang verweist sie auch auf einen Brief des Klägers vom 9. Januar 1960, in dem dieser geschrieben habe, die innere Ursache für sein Ausscheiden sei der Wunsch seiner Frau gewesen, im bauerlichen E "einen bescheidenen, dafür aber still-beschaulichen Lebensherbst und -winter zu verbringen". Diesen Vortrag der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht nicht gewürdigt.

Ein Versorgungsanspruch aus nachwirkender Fürsorgepflicht in dem geschilderten Sinn setzt voraus, daß eine Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem früheren Arbeitgeber bestehen bleibt, wie es im Sachverhalt von BAG 9, 85 der Fall war. Der Arbeitgeber muß mindestens wissen, wo sich sein ehemaliger Arbeitnehmer aufhält; er muß die Möglichkeit haben, seiner sozialen Verpflichtung zu genügen, etwa indem er ihm eine Wiederbeschäftigung anbietet. Läßt der Arbeitnehmer, auch nach einer Normalisierung der Verhältnisse überhaupt nichts von sich hören, so gibt er damit zu erkennen, daß er eine neue Existenzgrundlage gefunden hat und der Fürsorge seines früheren



Arbeitgebers nicht mehr bedarf. Der Arbeitgeber braucht nicht damit zu rechnen, daß ein früherer Arbeitnehmer, der seinem Gesichtskreis völlig verschwunden ist, nach Jahren plötzlich Versorgungsansprüche erhebt. Dies gilt um so mehr, wenn - wie hier - an die Stelle des ursprünglichen Arbeitgebers ein Rechtsnachfolger getreten ist. Dieser Wechsel, der dem Kläger nicht verborgen bleiben konnte, hätte ihm Anlaß geben müssen, sich bei der Beklagten zu melden und seine Wünsche und Forderungen vorzubringen.

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb diesen von der Beklagten vorgetragenen Tatsachenkomplex noch prüfen und würdigen müssen. Der Rechtsstreit mußte deshalb zurückverwiesen werden.

6. Zu den Ausführungen des Berufungsgerichts zur Höhe der Klageforderung wird noch auf folgendes hingewiesen: Der erkennende Senat hat in seinem Urteil vom 28. Januar 1964 (BAG 15, 249 ff. = AP Nr. 92 zu § 242 EGB Ruh Gehalt) nicht schlechthin ausgesprochen, daß bei der Errechnung betrieblicher Ruhegelder - sofern der Arbeitnehmer vor dem Jahre 1957 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist - vom Verdienst eines vergleichbaren Arbeitnehmers nach dem Stand vom 1. Januar 1957 auszugehen ist. Das Urteil bezieht sich vielmehr nur auf den Spezialfall, daß das zugesagte Ruhegeld bei buchstabengetreuer Anwendung der Ruhegeldzusage und seiner Anrechnungsklausel von der Sozialversicherungsrente des damaligen Klägers völlig aufgezehrt worden wäre.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Dr. Feuerhake

Röglin

