

5. Dez. 1961

202

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt

Leitsätze:

- 1) Der Arbeitnehmer ist nach Treu und Glauben verpflichtet, etwaige Angriffe gegen die Rechtswirksamkeit einer Kündigung in angemessener Frist vorzubringen. Tut er das nicht, so muß er sich den Einwand der Verwirkung entgegenhalten lassen.
- 2) Hat ein Arbeitgeber sich einem überbetrieblichen Verband angeschlossen, dessen Zweck es ist, "einheitliche Richtlinien festzusetzen, nach welchen die Mitgliedswerke ihrerseits Unterstützungen zählen sowie die Durchführung ihrer Richtlinien zu überwachen", und hat er diese Bindung an den Verband seinen Arbeitnehmern bekanntgegeben, so ist er gehalten, zugunsten seiner Arbeitnehmer und Pensionäre nach den Richtlinien und der ständigen Praxis eines solchen Verbandes zu verfahren.
- 3) Wenn eine generelle Ruhegeldzusage den Rechtsanspruch ausschließt, so rechtfertigt ein solcher Vorbehalt bei Vorliegen eines entsprechenden Tatbestandes nur eine generelle Widerrufsmaßnahme. Der Ausschluß des Rechtsanspruchs kann nicht dazu führen, daß einem einzelnen Begünstigten Versorgungszahlungen verweigert werden, während der Arbeitgeber im übrigen nach wie vor seine Ruhegeldverpflichtungen erfüllt.

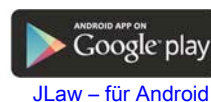
Aktenzeichen: 3 AZR 439/60

Urteil des BAG vom 5. Dezember 1961

LAG Hamm/Westf.



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



3 AZR 439/60

3 Sa 833/59 Hamm/Westf.,

Verkündet
am 5. Dezember 1961

gez Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

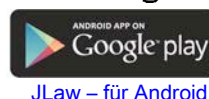
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Simons und Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Berner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westfalen vom 13. Oktober 1960 - 3 Sa 833/59 - aufgehoben. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, geboren am 19. März 1896, stand vom 1. Mai 1918 bis 31. Dezember 1928 im Dienst der Firma H AG. Am 1. Januar 1929 wechselte er zur Zeche K der M Bergwerks AG über. Dort war er Fahrsteiger und stellvertretender Betriebsführer und versah seit 1. Juni 1929 die Funktionen eines Obersteigers; am 21. Oktober 1932 wurde er als Obersteiger wieder abberufen. Es wurde ihm die Führung einer Fahrabteilung als Fahrsteiger übertragen. Im Oktober 1935 wurde die Schachtanlage K von der verklagten Gesellschaft erworben. Diese übernahm auch den Kläger als Oberbeamten.

Schon während seiner Tätigkeit bei der H AG wurde der Kläger am 19. September 1927 in die "Gemeinsame Betriebsunterstützungskasse für Oberbeamte in B (GBUK)" aufgenommen. Auch während seiner Tätigkeit in der Zeche K war er bei der GBUK angemeldet. Er blieb dort Mitglied, bis ihm die Beklagte - ebenso wie seinen gleichfalls zur GBUK angemeldeten Kollegen - am 16. März 1936 folgendes mitteilte:

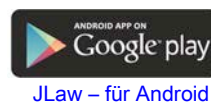
"Wir setzen Sie davon in Kenntnis, daß der Kassenvorstand der Gemeinsamen Betriebsunterstützungskasse in B unseren Antrag auf sofortiges Ausscheiden der M Bergwerks AG Zeche K als Mitgliedswerk zum 31. März 1936 genehmigt hat. Infolgedessen werden die Unterstützungen an die bisherigen Unterstützungsempfänger fortan durch uns gezahlt, womit die infrage kommenden Herren sich bereits einverstanden erklärt haben."

Da Sie von Ihrer früheren Arbeitgeberin, der M Bergwerks-Aktien-Gesellschaft Zeche K, bei der Gemeinsamen Betriebsunterstützungskasse angemeldet waren und auf Grund der zurückgelegten Dienstjahre als Oberbeamter bereits eine Anwartschaft auf die Leistungen der genannten Kasse erworben haben, so geben wir Ihnen zur Behebung jeden Zweifels hierdurch die Zusicherung, daß Sie bzw. Ihre Angehörigen

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

im Falle Ihrer Pensionierung in der gleichen Weise die Unterstützungen nach Maßgabe der Satzungen der Gemeinsamen Betriebsunterstützungskasse durch uns bzw. unsere Rechtsnachfolge erhalten werden, wie Sie sie von der Unterstützungskasse bezogen haben würden."

Noch im Jahre 1936 wurde die Gemeinsame Betriebsunterstützungskasse aufgelöst. An ihre Stelle trat der "Bund der Bergwerke in Westfalen, Rheinland und im Saargebiet". Die Beklagte gewährte nach der Liquidation der GBUK ihren Oberbeamten aufgrund des eben mitgeteilten Schreibens vom März 1936 Pensionsansprüche nach der Satzung des B. Verbandes

Der Kläger arbeitete bei der Beklagten als Oberbeamter bis zum Kriegsende; seine letzte Schicht verfuhr er am 9. April 1945. Danach war eine Weiterarbeit zunächst wegen des Einmarsches der amerikanischen Truppen nicht möglich. Nach der Kapitulation sprach der Kläger, der sich vorübergehend im Sauerland aufgehalten hatte, mehrfach bei der Beklagten vor, um seine Tätigkeit als Fahrsteiger wieder aufzunehmen. Ende Juni / Anfang Juli 1945 gab die Beklagte am schwarzen Brett die Kündigung des Klägers zum 31. Dezember 1945 bekannt. Über die näheren Einzelheiten des Tatbestandes herrscht zwischen den Parteien Streit.

Im Jahr 1948 nahm der Kläger anderweitige Arbeit im Bergbau auf.

In einem Schreiben an die Beklagte vom 19. November 1946 hatte der Kläger gebeten, ihn als Mitglied bei der Gemeinsamen Betriebsunterstützungskasse (GBUK) weiterzuführen; die Beklagte hatte dies durch Schreiben vom 30. November 1946 abgelehnt. Da seine späteren Arbeitgeber dem B. Verband nicht angehörten, zahlte er in der Folgezeit Beiträge zur Knappschaft. Am 30. September 1957 stellte er jede Erwerbstätigkeit ein. Er erhält seither eine Knappschaftsrente. Diese Rente betrug 744,60 DM nach dem Stand vom 1. Januar 1959 und ist am 1. Januar 1960 auf 786,-- DM erhöht worden.



- 4 -

Der Kläger ist der Ansicht, ihm sei im Jahre 1945 überhaupt nicht wirksam gekündigt worden. Sein Arbeitsverhältnis sei folglich nicht aufgelöst, sondern es habe seit 1945 lediglich geruht. Mithin seien seine Versorgungsansprüche erhalten geblieben. Grundlage seines Anspruchs sei das Schreiben der Beklagten vom 16. März 1936 in Verbindung mit der Satzung des B Verbandes. Hiernach habe er - wie er in der Klageschrift näher dargelegt habe - Anspruch auf ein monatliches Ruhegeld in Höhe von 330,-- DM. Diesen Betrag macht der Kläger für die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1957 geltend. Er hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 990,-- DM zu verurteilen

Die Beklagte hat um

Abweisung der Klage

gebeten. Sie hat vorgetragen, daß der Kläger keinen Versorgungsanspruch habe, weil er infolge seines vorzeitigen Ausscheidens die satzungsgemäßen Voraussetzungen nicht erfülle. Da er 1945 erst 49 Jahre alt und noch nicht dienstunfähig gewesen sei, habe er seine Ruhegeldanspruchshaft verloren.

Außerdem erhebt die Beklagte auch gegen die Berechnung des Klägers Einwendungen.

Beide Vorinstanzen haben den Kläger abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt er sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

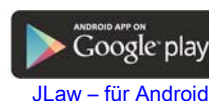
Die Revision ist begründet.

I. Die Revision kann allerdings insoweit keinen Erfolg haben, wie sie - in Übereinstimmung mit dem Vorbringen des Klägers aus den Vorinstanzen - die Rechtswirksamkeit der Kündigung angreift. Es mag zugunsten der Revision unterstellt werden, die Kündigung, die seinerzeit durch Aushang

- 5 -



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



am schwarzen Brett bekanntgegeben wurde, sei dem Kläger nicht zugegangen, oder die Kündigung sei aus anderen Gründen unwirksam gewesen. Auch wenn dies richtig ist, so konnte sich doch der Kläger auf die Unwirksamkeit der Kündigung im Jahr 1959 nicht mehr berufen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sich der Kläger zwar im Jahr 1945 immer wieder um seine Wiedereinstellung bemüht; vom Jahr 1946 an hat sich jedoch seine Haltung geändert. Am 3. Februar 1946 hat er um ein Zeugnis gebeten und dabei selbst angegeben, daß er bis zum 31. Dezember 1945 bei der Beklagten tätig war. In einem Brief vom 8. September 1946 hat er dann noch einmal seine Entlassung als ungerechtfertigt bezeichnet und um Wiedereinstellung gebeten. Als die Beklagte dies jedoch in ihrer Antwort vom 16. September 1946 ablehnte, stellte der Kläger seine Angriffe gegen die Kündigung ein. Er wandte sich dann nur noch am 19. November 1946 an die Beklagte mit der Bitte, seine Anwartschaft aus der GBUK aufrechtzuerhalten. Im übrigen ließ er bis zum Jahr 1957 nichts mehr von sich hören. Das Berufungsgericht wertet dieses Verhalten des Klägers als Einverständnis mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Revision meint demgegenüber, der Kläger habe sich bis zum Äußersten um seine Weiterbeschäftigung bemüht und diesen Kampf schließlich resignierend aufgegeben. Es verstoße gegen alle Erfahrungssätze, daraus zu schließen, daß er nunmehr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stillschweigend zugestimmt habe. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Würdigung des Tatbestandes durch das Landesarbeitsgericht die Revisionsinstanz bindet oder ob sie, wie die Revision meint, gegen allgemeine Erfahrungssätze verstößt; denn selbst wenn das Arbeitsverhältnis nicht in den Jahren 1946 - 1948 im Einvernehmen zwischen den Parteien aufgelöst worden ist, so hat doch der Kläger infolge seiner Untätigkeit in den Jahren 1946 - 1957 das Recht verwirkt, die Unwirksamkeit der Kündigung und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Wenn Streit über Auflösung



oder Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses besteht, so ist rasche Klärung geboten. Der Arbeitnehmer ist deshalb nach Treu und Glauben verpflichtet, etwaige Angriffe gegen die umstrittene Kündigung in angemessener Frist vorzubringen und eventuell Klage zu erheben. Tut er das nicht, so muß er sich den Einwand der Verwirkung entgegenhalten lassen. Nach mehr als 10 Jahren durfte die Beklagte darauf vertrauen, daß der Kläger sich mit seinem Ausscheiden abgefunden hatte; sie durfte ihre Betriebsführung danach einrichten und dem Kläger den Einwand der Verwirkung entgegenhalten. (Vgl. BAG AP Nr. 1 und 3 zu § 242 BGB Verwirkung.)

II Im angefochtenen Urteil wird ausgeführt, daß dem Kläger aufgrund des Schreibens der Beklagten vom März 1936 in Verbindung mit der Satzung der GBUK oder der Satzung des

B Verbandes der geltend gemachte Anspruch nicht zusteht. Diese Rechtsauffassung ist, wenn man zunächst das Schreiben vom März 1936 und die Satzungsbestimmungen für sich allein würdigt, frei von Rechtsirrtum.

In ihrem Schreiben vom 16. März 1936 hatte die Beklagte dem Kläger eine Versorgung nach Maßgabe der Satzung der GBUK zugesichert. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, diese Zusage der Beklagten sei nach der Liquidation der GBUK dahin modifiziert worden, daß an die Stelle der GBUK-Satzung die Satzung des B Verbandes getreten ist. Das muß mindestens insoweit gelten, als nicht die Satzung der GBUK für den Kläger günstigere Bestimmungen enthielt.

Die danach in erster Linie maßgebliche Satzung des B Verbandes in der Fassung vom 14. Dezember 1936 bestimmt in § 6 Abs. 1:

- "1) Das Ruhegeld kann bei dem Ausscheiden des Beamten aus dem Dienste festgesetzt werden:
1. Bei Dienstunfähigkeit. Als dienstunfähig gilt der Beamte, der dauernd außerstande ist, eine seiner Vorbildung und seiner bisherigen Dienststellung entsprechende Tätigkeit auszuüben;



2. ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Betriebsdirektoren, Grubeninspektoren, Grubenbetriebsführern und sonstigen Unter-Tage-Beamten nach Vollendung des 60. Lebensjahres;
3. in Ausnahmefällen auch ohne die Voraussetzung zu 1 und 2."

Die entsprechende Regelung für die GBUK enthält deren Satzung in der Fassung vom 1. Oktober 1933 in § 4 Abs 1, der wie folgt lautet:

- "(1) Die Unterstützung wird nach dem Ausscheiden des Beamten aus dem Dienst gewährt:
- a) bei Dienstunfähigkeit. Als dienstunfähig gilt der Beamte, der dauernd außerstande ist, eine seiner Vorbildung und seiner bisherigen Dienststellung entsprechende Tätigkeit auszuüben.
 - b) Bei Vollendung des 65. Lebensjahres. Der Nachweis der Dienstunfähigkeit ist dann nicht erforderlich."

Beide Satzungsbestimmungen legt das Berufungsgericht richtig dahin aus, daß sie den Anspruch auf Ruhegeld grundsätzlich davon abhängig machen, daß der betreffende Angestellte den Versorgungsfall (Dienstunfähigkeit oder Altersgrenze) im Dienste des Arbeitgebers erlebt. Aus § 6 Abs. 1 der Satzung des B Verbandes - ebenso aus § 4 Abs. 1 der Satzung der GBUK - könnte der Kläger infolgedessen einen Anspruch auf Ruhegeld nur dann herleiten, wenn er am 19. März 1956 (Vollendung des 60. Lebensjahres) oder am 30. September 1957 (Eintritt der Dienstunfähigkeit) noch im Dienste der Beklagten gestanden hätte, oder wenn er an einem dieser Tage aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden wäre. Da dies nicht der Fall war, hat der Kläger aus diesen Satzungsbestimmungen keinen Anspruch.

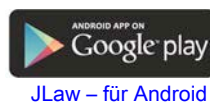
Der Kläger kann weiter seinen Anspruch auch nicht auf § 9 Abs. 1 der Satzung des B Verbandes in der Fassung vom 1. Juli 1956 stützen; in § 9 Abs. 1 ist bestimmt:

- "(1) Wird einem Oberbeamten nach Vollendung des 45. Lebensjahres und nach mindestens 12 bei Mitgliedswerken abgeleisteten Oberbeamtendienstjahren - davon zuletzt 7 Jahre

bei demselben Mitgliedswerk - gekündigt wird die Hälfte des Ruhegeldes gezahlt, das der Oberbeamte beziehen würde, wenn er zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt worden wäre, und zwar so lange, bis er eine ihm zumutbare Stellung wieder erhalten kann. Im Falle des Todes oder nach Vollendung des 60. (Untertage-Oberbeamten) bzw. 65. Lebensjahres sind Leistungen gemäß §§ 4-8 und 11-14 zu gewähren."

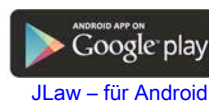
Nach diesem § 9 Abs. 1 würde dem Kläger der geltend gemachte Anspruch zustehen. Er erfüllt die in Satz 1 genannten Voraussetzungen: Kündigung nach Vollendung des 45. Lebensjahres, mindestens 12 Dienstjahre, mindestens 7 Dienstjahre bei demselben Mitgliedswerk (der Kläger war von Oktober 1935 bis 1945 bei der Beklagten tätig). Infolgedessen hätte der Kläger, wenn § 9 der neuen Fassung auf ihn anwendbar wäre, nach Satz 2 Anspruch auf die regulären Satzungsleistungen. Das Landesarbeitsgericht hat aber diesen § 9 mit Recht auf den Kläger nicht für anwendbar erachtet, weil die Satzung in der Fassung von 1956 erst am 1. Juli 1956 in Kraft getreten ist und nicht für solche "Oberbeamte" gilt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neufassung schon aus dem Dienst des Mitgliedswerkes ausgeschieden waren. Dafür, daß der Satzung von 1956 rückwirkende Kraft zukäme, finden sich keine Anhaltspunkte. III Dennoch mußte das angefochtene Urteil aufgehoben werden, weil das Landesarbeitsgericht den weiteren Vortrag des Klägers zu Unrecht nicht berücksichtigt hat.

Der Kläger hat vorgetragen, daß bereits nach der Satzung von 1933 die Oberbeamten bei vorzeitigem Ausscheiden ihre erdiente Anwartschaft nicht verloren hätten. Das ergebe sich aus § 14, der die Fortsetzung der Mitgliedschaft und die Aufrechterhaltung der Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden regelt. Dieser Situation habe die Satzung des B. Verbandes in der Fassung von 1936 dadurch Rechnung getragen, daß sie in § 6 Abs. 1 Nr. 3 auch "in Ausnahmefällen" Leistungen vorgesehen habe. Da Dienstunfähigkeit und Altersgrenze bereits als Leistungstatbestand in der Satzung von 1936 erfaßt gewesen seien, seien



mit "Ausnahmefällen" gerade auch solche Tatbestände gemeint, die später im § 9 der Satzung von 1956 ihren Niederschlag gefunden haben. Man hätte den § 9 in die Neufassung nicht aufgenommen, wenn nicht bereits zuvor derartige Tatbestände sich ergeben hätten und im gleichen Sinn behandelt worden wären. Die Mitgliedswerke des B Verbandes hätten in Fällen wie dem seinen jeweils Leistungen bewilligt. Zum Beweis für diesen Vortrag hat der Kläger beantragt, eine Auskunft bei der Geschäftsstelle des B Verbandes einzuholen. Im Zusammenhang damit hat der Kläger weiter vorgebracht, daß ihm ein Ruhegeldanspruch schon nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz zustehe. Das Landesarbeitsgericht ist über alles dies mit der Begründung hinweggegangen, daß die Beklagte ihre Gleichbehandlungspflicht nicht verletzt habe. Ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung könne nämlich nur dann gegeben sein, wenn die Beklagte ihre eigenen früheren Arbeitnehmer unterschiedlich behandelt hätte; das aber habe der Kläger selbst nicht vorgetragen.

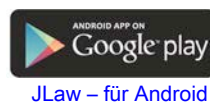
Damit ist das Landesarbeitsgericht dem Vortrag des Klägers nicht gerecht geworden. Wenn es nämlich richtig ist, daß die Mitgliedswerke des B Verbandes in Fällen wie denen des Klägers Ruhegeld gewähren, so muß im Zusammenhang damit auch § 1 Abs. 2 der Satzung in der Fassung von 1936 berücksichtigt werden; dort wird gesagt, daß es Zweck des Verbandes sei, "einheitliche Richtlinien festzusetzen, nach welchen die Mitgliedswerke ihrerseits Unterstützungen zahlen sowie die Durchführung dieser Richtlinien ^{zu} überwachen". Unterstellt man nun, daß der tatsächliche Vortrag des Klägers über die Handhabung innerhalb des B Verbandes zutrifft und daß aufgrund des § 1 Abs. 2 der Satzung ein entsprechendes Übereinkommen unter den Mitgliedswerken festgestellt oder doch wenigstens eine ständige Praxis ermittelt werden kann, so würde in einem solchen Tatbestand eine Konkretisierung der Fürsorgepflichten der einzelnen Mitgliedswerke zu sehen sein, die zur Folge hätte, daß die einzelnen



Mitgliedswerke nunmehr gehalten sind, nach diesem Übereinkommen oder dieser ständigen Praxis zu verfahren. Dabei handelt es sich nicht, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, um Rechtsfolgen des Gleichbehandlungsgrundsatzes, die sich nur innerhalb eines Werkes auswirken könnten, sondern es handelt sich darum, daß aus der Bindung der Beklagten an den B Verband, aus der Tatsache, daß diese Bindung den Arbeitnehmern bekannt gegeben wurde, und aus der dadurch begründeten allgemeinen Rechtsüberzeugung in den Kreisen der Beteiligten, die Verpflichtung der Beklagten abzuleiten ist, zugunsten ihrer Arbeitnehmer und Pensionäre nach den Richtlinien und der ständigen Praxis des B Verbandes zu verfahren. (Zur Konkretisierung der Fürsorgepflicht in diesem Sinn vgl. bes. A. Hueck in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., I S. 139 und Festschrift für H. Lehmann 1956, II S. 633 ff. [642]; Nikisch, Lehrbuch, 3. Aufl., I S. 263; Siebert, BB 1954 S. 658.) Das Landesarbeitsgericht wird deshalb prüfen müssen, ob innerhalb des B Verbandes schon vor der Satzung von 1956 eine ständige Praxis oder ein Übereinkommen mit dem vom Kläger behaupteten Inhalt bestanden hat.

Außerdem hat der Kläger vorgetragen, er habe auf Veranlassung der Beklagten zur gesetzlichen Sozialversicherung (Knappschaftsversicherung) nach Erreichen der Versicherungsgrenze nur noch Beiträge zur Erhaltung der Halbdeckung geleistet. Zum Beweis hat er sich auf ein Rundschreiben der Zeche K vom 25. Januar 1934 berufen, in dem die Beklagte im Hinblick auf ihre Versorgungszusage ihm ebenso wie den übrigen Oberbeamten empfohlen habe, lediglich die bis dahin erworbene Anwartschaft zu erhalten, sich aber nicht darüber hinaus weiterzuversichern. Die Beklagte habe sich auch nur an sechs Beiträgen jährlich mit 40% beteiligt.

Auch diesen Vortrag des Klägers mußte das Landesarbeitsgericht berücksichtigen. Wenn es richtig ist, daß die Beklagte nicht nur ihre eigene Beteiligung an den Beiträgen zur freiwilligen Weiterversicherung des Klägers



in der vorgetragenen Weise begrenzt hat, sondern daß sie den Kläger, wie dieser behauptet, veranlaßt hat, seine freiwillige Altersversorgung in der Knappschaftsversicherung auf das Mindestmaß zu beschränken, weil sein Alter ja durch die Zusage der Beklagten gesichert sei, so kann das für die Entscheidung des Rechtsstreits von Bedeutung sein. In einer solchen Empfehlung der Beklagten kann nämlich gleichzeitig die schlüssig abgegebene Zusage liegen, der Kläger werde die Leistungen nach der Satzung der GBUK oder des B Verbandes erhalten, wenn er nicht durch einen von ihm verschuldeten Kündigungsgrund seine vorzeitige Entlassung und damit den Verlust seiner Versorgungsanwartschaft selbst herbeiführe. Wenn die Beklagte aber eine solche Zusicherung gegeben hat, so hätte sie sich in Widerspruch zu ihrem eigenen früheren Verhalten gesetzt, wenn sie später dem Kläger, obgleich - wenigstens nach dem Vortrag des Klägers - kein von ihm verschuldeter Kündigungsgrund gegeben war, vor Eintritt des Versorgungsfalles kündigte, ohne ihm gleichzeitig die Aufrechterhaltung seiner bis dahin erworbenen Versorgungsanwartschaft zu ermöglichen. Hieraus würde sich dann die Verpflichtung der Beklagten ergeben, dem Kläger vom Eintritt des Versorgungsfalles an das satzungsgemäße Ruhegeld nach Maßgabe der bei seinem Ausscheiden bereits erdienten Anwartschaft zu zahlen.

Gegenüber dem hiernach möglicherweise anzuerkennenden Versorgungsanspruch des Klägers kann sich die Beklagte auf einen Ausschluß des Rechtsanspruchs nicht berufen. Abgesehen davon, daß das Schreiben der Beklagten vom 16. März 1936 keinen derartigen Vorbehalt enthält, könnte ein solcher Vorbehalt in der Satzung bei Vorliegen eines entsprechenden Tatbestandes nur eine generelle Widerrufsmaßnahme rechtfertigen. Der Ausschluß des Rechtsanspruchs in der Satzung kann aber nicht dazu führen, daß einem einzelnen Begünstigten Versorgungszahlungen verweigert werden, während die Beklagte im übrigen nach wie vor ihre Ruhegeldverpflichtungen nach Maßgabe der Satzung erfüllt.



Ist das Landesarbeitsgericht nach allem über den Vortrag des Klägers in wesentlichen Punkten hinweggegangen, so mußte das Urteil aufgehoben und der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen werden

gez Dr König

Dr. Simons

Hilger

Dr. Schlick

Berner

