

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

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 398 ff., 242 Ruhegehalt; ZPO §§ 139, 286, 554 Abs. 3 Nr. 2 b

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 542/72

Urteil des BAG vom 28. Juni 1973 LAG Bayern (Nürnberg)



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



3 AZR 542/72

7 Sa 136/71 N Bayern
(Nürnberg)

Verkündet am
28. Juni 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 1973 durch die Richterin Professorin Dr. Hilger als Vorsitzende und die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Handrack und Gnade für Recht erkannt:

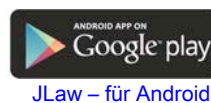
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 24. Juli 1972 - 7 Sa 136/71 N - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 im Jahre 1906 geborene Kläger war seit 1947 als kaufmännischer Angestellter bei der Firma D jun. GmbH in H tätig. Mit Schreiben vom 24. Dezember 1951 sagte diese Firma dem Kläger eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung folgenden Inhalts zu:

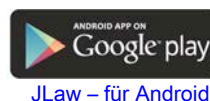
"In Anerkennung Ihrer Verdienste um unsere Firma und in der Erwartung, daß Sie auch weiterhin Ihre ganze Arbeitskraft zum Wohle unseres Unternehmens einsetzen werden, gewähren wir Ihnen eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Scheiden Sie nach Vollendung Ihres 60. Lebensjahres aus den Diensten unserer Firma aus, so erhalten Sie von dem auf das Ausscheiden folgenden Monat an eine lebenslängliche Altersrente von monatlich 400,--DM (i.W. Vierhundert DM).
2. (a) Sind Sie gezwungen, wegen Dienstunfähigkeit vor Vollendung Ihres 60. Lebensjahres aus unseren Diensten zu scheiden, so erhalten Sie von dem auf das Ausscheiden folgenden Monat an für die Dauer Ihrer Dienstunfähigkeit eine Invalidenrente.
(b) Die Invalidenrente beträgt 400,-- DM monatlich.
(c) Die Zahlung der Invalidenrente kann, wenn das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet ist, vom Nachweis der Dienstunfähigkeit abhängig gemacht werden.
3. (a) Nach Ihrem Ableben erhält Ihre überlebende Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente, die jedoch im Falle der Wiederverheiratung erlischt.
(b) Voraussetzung für die Gewährung der Witwenrente ist, daß die Ehe mindestens zwei Jahre vor Ihrem Ausscheiden aus unseren Diensten geschlossen wurde.
(c) Die Witwenrente beträgt 50 % derjenigen Rente, auf die Sie bei Ihrem Tode Anspruch oder Anwartschaft hatten.
4. Die Versorgung wird nicht gewährt, wenn Sie aus einem in Ihrer Person liegenden Grunde fristlos entlassen werden oder wenn Sie vor Eintritt des Versorgungsfalles freiwillig aus den Diensten unserer Firma ausscheiden."

- 3 -



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



- 3 -

Mit einem Aushang vom 6. September 1963 teilte die Beklagte, deren Geschäftsführer mit denen der Firma D GmbH identisch sind, den Angehörigen der Firma D mit, daß diese Firma im Zuge der Rationalisierung von H nach G verlegt und mit der Beklagten vereinigt werde. Dieser Aushang hatte, soweit es hier interessiert, folgenden Wortlaut:

" Aushang!

Betr.: Verlegung der Fa. C D . GmbH, H

Im Zuge der Rationalisierung unserer beiden Werke wird die Firma C D . GmbH, H nach G verlegt und mit der Fa. W GmbH G , vereinigt.

Die Produktionshallen und das Gelände der Firma C D GmbH, H ,Hafenstraße 15 wurden zu beiderseits zufriedenstellenden Sätzen an das Großversandhaus S , H , langjährig verpachtet.

.....

Die Betriebsangehörigen der Firma C. D . GmbH werden bei uns mit gleichen Rechten und Pflichten aufgenommen. Die deutschen Arbeitskräfte werden durch eine Omnibuslinie

H - /G und zurück
und L - - /
G und zurück

gebracht. Für die H Gastarbeiter werden Unterkünfte in genügendem Maße bis Ende ds. Mts. erstellt.

Da für alle Betriebsabteilungen der Firma C. D . GmbH für die ganze Winterzeit schon jetzt dringende Terminaufträge vorliegen, ist es notwendig, daß der Anlauf hier in G kurzfristig erfolgt.

Wir fordern daher alle G Betriebsangehörigen auf, ihr Bestes zu tun, damit die Betriebsangehörigen der Firma C. D . GmbH in unserem Werk genau so gut aufgenommen werden, wie dies die Firma C. D GmbH nach der Brandkatastrophe 1958 mit unseren Angehörigen getan hat.

G , den 6. September 1963

Betriebsrat W GmbH

Der Kläger nahm ab 1. November 1963 eine Tätigkeit in dem Werk der Beklagten in G auf. Mit Schreiben vom 29. Juli 1969 teilte er der Beklagten mit, daß er einen Rentenantrag gestellt habe. Die Beklagte sandte ihm daraufhin

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

- 4 -



- 4 -

am 31. Juli 1969 auf seinen Wunsch seine Arbeitspapiere zu.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger für die Zeit ab 1. August 1969 ein betriebliches Altersruhegeld von 400,-- DM monatlich und die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, bei seinem Ableben an seine Ehefrau monatlich 200,-- DM zu zahlen. Er hat geltend gemacht, nach dem Aushang vom 6. September 1963 sei er von der Beklagten mit allen Rechten und Pflichten von der Firma D . GmbH übernommen worden. Deshalb schulde die Beklagte ihm auch die Altersversorgung.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und dies wie folgt begründet: Die Erklärung in dem Aushang vom 6. September 1963, daß die Angehörigen der Firma D . GmbH bei der Beklagten mit gleichen Rechten und Pflichten aufgenommen würden, sei nicht dahin zu verstehen, daß die bestehenden Arbeitsbedingungen unverändert weitergelten sollten. Damit sei nur bezweckt gewesen, eine freundliche Aufnahme der Arbeitnehmer durch die Betriebsangehörigen der Beklagten zu erreichen. Im übrigen könne sich der Kläger auf den Aushang vom 6. September 1963 deshalb nicht berufen, weil die Firma D

. GmbH nicht mit der Beklagten vereinigt worden sei. Schließlich hat die Beklagte behauptet, der Kläger sei ab 1. November 1963 nicht für sie, sondern bis Juni 1964 noch für die Firma D . GmbH beschäftigt gewesen. Erst am 1. Juli 1964 sei er von der Beklagten durch einen stillschweigende geschlossenen Anstellungsvertrag eingestellt worden, der jedoch keine Pensionszusage zum Inhalt gehabt habe.

Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben zugunsten des Klägers entschieden. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger die begehrte Altersversorgung zu gewähren, da sie die entsprechen-



- 5 -

de Verbindlichkeit der Firma D . GmbH dadurch übernommen hat, daß sie das Arbeitsverhältnis des Klägers zu den Bedingungen übernommen hat, die mit der Firma D . GmbH vereinbart waren.

I. Das Landesarbeitsgericht hat in dem Aushang vom 6. September 1963 ein an die Arbeitnehmer der Firma D GmbH gerichtetes Angebot gesehen, ihre Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten zu unveränderten Bedingungen fortzusetzen. Diese Auslegung ist nicht zu beanstanden. Die von der Beklagten erhobenen Rügen, das Landesarbeitsgericht habe die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB verletzt, sind nicht begründet.

1. Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe am reinen Wortlaut gehaftet, wenn es dem ersten Satz des Aushangs ("Im Zuge der Rationalisierung unserer beiden Werke wird die Firma C D . GmbH, H nach G verlegt und mit der Firma W GmbH, G , vereinigt") entnommen habe, damit sei eine Vereinigung der beiden Gesellschaften im handels- und gesellschaftsrechtlichen Sinne gemeint gewesen. Der wirkliche Wille könne bei Berücksichtigung des übrigen Inhalts des Aushangs auch dahin gegangen sein, nur die Betriebsstätten der beiden Gesellschaften räumlich zusammenzulegen.

Dieser Revisionsangriff geht schon deshalb fehl, weil das Landesarbeitsgericht nichts darüber gesagt hat, welcher Art die vorgesehene Vereinigung beider Unternehmen sein sollte. Im übrigen gibt die Auslegung des Landesarbeitsgerichts zu Beanstandungen keinen Anlaß. Sowohl der Wortlaut wie auch der Zusammenhang sprechen dafür, daß das in dem Aushang Erklärte nur in dem Sinne verstanden werden konnte, wie ihn das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts wäre selbst dann nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte nur die Produktion der Firma D . GmbH übernehmen sollte: Es bestand dann ebenfalls Anlaß, die für die Fortführung der Produktion benötigten Arbeitnehmer zu übernehmen und ihnen ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten. Es ist deshalb

- 6 -



- 6 -

entgegen der Ansicht der Beklagten auch unerheblich, ob es im Ergebnis zu der angekündigten Vereinigung der beiden Gesellschaften gekommen ist.

2. Die Beklagte meint, den Satz, daß die Betriebsangehörigen der Firma D . GmbH von der Beklagten mit gleichen Rechten und Pflichten aufgenommen würden, habe das Landesarbeitsgericht nicht dahin werten dürfen, daß damit die Übernahme der Betriebsangehörigen in die Dienste der Beklagten gemeint gewesen sei. Einer derartigen Auslegung stehe entgegen, daß am Ende des Aushangs auf die Verhältnisse hingewiesen worden sei, wie sie nach einem Brand bei der Beklagten im Jahre 1958 vorgelegen hätten; damals sei die Belegschaft der Beklagten im Betrieb der Firma D . GmbH nur gastweise aufgenommen und nicht in die Dienste dieser Firma übernommen worden.

Entgegen der Meinung der Revision hat das Landesarbeitsgericht jedoch nicht gegen Auslegungsregeln verstoßen. Bei der Maßnahme, die im Jahre 1963 getroffen wurde, handelte es sich um eine auf Dauer angelegte Änderung, weil, wie im Aushang ebenfalls bekanntgegeben war, die Firma D . GmbH mit der Beklagten vereinigt werden sollte und an eine Fortsetzung der Produktion in H nicht gedacht war, wie auch die Mitteilung über die Verpachtung der Produktionshallen und des Geländes an ein Großversandhaus zeigte.

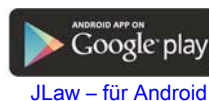
3. Die Revision hat geltend gemacht, für die Auslegung des Aushangs vom 6. September 1963 sei der in ihm enthaltene Satz erheblich, daß es wegen Vorliegens dringender Terminaufträge für alle Betriebsabteilungen der Firma D . GmbH für die ganze Winterzeit notwendig sei, daß der Anlauf in G kurzfristig erfolge..

Es ist nicht verständlich, was sich daraus für die Frage ergeben soll, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers von der Beklagten übernommen worden ist. Dem angeführten Satz läßt sich nur entnehmen, daß die in H stillgelegte Produktion bei der Beklagten möglichst schnell und reibungslos fortgesetzt werden sollte.

- 7



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



- 7 -

4. Die Beklagte hat noch darauf hingewiesen, daß für sie, da sie ihren Sitz in Bayern hat, andere Tarifverträge gegolten hätten als für den Betrieb der Firma D GmbH, der in Hessen lag. Dies habe das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung nicht beachtet.

Auch dieser Revisionsangriff ist nicht geeignet, um dem Landesarbeitsgericht einen Rechtsverstoß anzulasten. Das Landesarbeitsgericht brauchte in die Abwägung der für die Auslegung nach §§ 133, 157 BGB zu berücksichtigenden Umstände die Tatsache, daß für beide Unternehmen unterschiedliche Tarifverträge galten, schon deshalb nicht einzubeziehen, weil das von den Parteien nicht vorgetragen war. Von sich aus brauchte das Landesarbeitsgericht nicht nachzuforschen, ob Tarifverträge überhaupt für den Bereich der Beklagten und der Firma D GmbH bestanden (vgl. BAG 4, 37 / 39 = AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; BAG, Urteil vom 12. Juli 1972 - 1 AZR 445/71 - /demnächst/ AP Nr. 51 zu § 4 TVG Ausschlußfristen /zu II 2 der Gründe/ - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen -). Hinzukommt, daß die Revision weder aufgezeigt hat noch sonst ersichtlich ist, inwiefern die Geltung unterschiedlicher Tarifverträge für die Frage von Bedeutung ist, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers von der Beklagten übernommen worden ist oder nicht.

5. Die Beklagte hat schließlich unter Berufung auf die Entscheidung BAG AP Nr. 2 zu § 282 ZPO gerügt, das Landesarbeitsgericht habe die Beweislast für die Frage verkannt, ob sie das Arbeitsverhältnis des Klägers unverändert übernommen habe. Dies habe nach der genannten Entscheidung der Kläger darlegen und beweisen müssen.

Mit dieser Rüge kann die Beklagte ebenfalls keinen Erfolg haben. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung nicht auf die Frage der Beweislast abgestellt. Es hat vielmehr angenommen, daß der Kläger die Übernahme des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte bewiesen habe. Deshalb kam es nicht darauf an, welcher Partei die Beweislast obliege.

- 8 -



II. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger habe das in dem Aushang vom 6. September 1963 liegende Angebot der Beklagten dadurch angenommen, daß er am 1. November 1963 in ihre Dienste getreten sei.

1. Die Revision rügt in diesem Zusammenhang, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungs- und Hinweispflicht nach § 139 ZPO verletzt, wenn es angenommen habe, es sei Sache der Beklagten gewesen, näher darzulegen, daß der Kläger erst ab 1. Juli 1964 in ihre Dienste getreten sei; außerdem habe das Landesarbeitsgericht § 286 ZPO verletzt, weil es die zur Frage der Beschäftigung des Klägers für den früheren oder späteren Arbeitgeber vorgelegten Urkundenbeweise nicht erhoben habe.

2. Mit diesen, auf die Verletzung von Verfahrensvorschriften gestützten Rügen kann die Beklagte keinen Erfolg haben.

a) Soweit die Beklagte geltend macht, sie hätte bei entsprechender Ausübung des Fragerechts nach § 139 ZPO ihren Sachvortrag bezüglich der Übernahme des Klägers in ihre Dienste entsprechend ergänzt, genügt ihre Rüge nicht den nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO erforderlichen Anforderungen. Danach muß bei einer Rüge, § 139 ZPO sei verletzt, im einzelnen angegeben werden, welche Fragen das Berufungsgericht hätte stellen müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO [zu I der Gründe]; BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO; AP Nr. 10 zu § 565 ZPO [zu 1 a der Gründe]). Die Revisionsbegründung der Beklagten enthält keinerlei derartige Darlegungen.

b) Wenn man die weitere Rüge der Beklagten dahin versteht, aus den von ihr überreichten Urkunden hätte sich ergeben, daß der Kläger bis zum 30. Juni 1964 noch für die Firma D . GmbH tätig gewesen sei und auch zu dieser Firma in Vertragsbeziehung gestanden habe, so ergibt sich daraus doch nichts zugunsten der Beklagten für die Frage, ob sie die Pensionsverpflichtung der Firma D . GmbH übernommen hat: Selbst wenn der



- 9 -

Kläger erst am 1. Juli 1964 in die Dienste der Beklagten übernommen wurde, weil er etwa zuvor noch geschäftliche Angelegenheiten der Firma D . GmbH wahrnehmen und abwickeln mußte, so ändert dies nichts daran, daß Grundlage für seine Übernahme der Aushang der Beklagten vom 6. September 1963 war. Es ist nichts dafür festgestellt, daß der Kläger zu anderen Bedingungen als sie im Herbst 1963 angeboten worden waren, zu der Beklagten übergewechselt ist. Die Beklagte hat auch nicht verständlich machen können, weshalb der Kläger, der 1963 bereits 56 Jahre alt war und dem für seine langjährige Mitarbeit eine betriebliche Altersversorgung versprochen war, diese ohne jeglichen Ausgleich aufgeben haben sollte, zumal er seine Beschäftigung bei einem Unternehmen fortsetzte, welches die Aufgaben seiner früheren Arbeitgeberin weitgehend fortführte.

III. Aus dem Angebot der Beklagten und dessen Annahme durch den Kläger hat das Landesarbeitsgericht die zutreffend rechtliche Folgerung gezogen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers, wie es zu der Firma D . GmbH bestanden hat, auf die Beklagte im ganzen übertragen worden ist. Diese Möglichkeit ist in Rechtsprechung und Schrifttum weitgehend anerkannt, wobei lediglich konstruktive Einzelfragen dieser Rechtsfigur unterschiedlich beurteilt werden (vgl. dazu die Entscheidung des Senats - 3 AZR 102/72 - vom 24. Oktober 1972 [demnächst AP Nr. 31 zu § 74 HGB zu II 2 und 3 mit weiteren Nachweisen]). Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines dreiseitigen Vertrages eigener Art übertragen worden ist, und zwar zwischen dem ausscheidenden, dem eintretenden und dem verbleibenden Partner des Arbeitsverhältnisses. Dabei sind die vertraglichen Erklärungen für den früheren und den neuen Arbeitgeber gleichzeitig durch die identischen Geschäftsführer beider Gesellschaften abgegeben worden; der Kläger hat sich mit der Auswechselung seines Arbeitgebers dadurch einverstanden erklärt, daß er seine Tätigkeit für die Beklagte fortgesetzt hat.

- 10 -



