

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: § 72 Abs. I ArbGG

Leitsätze:

k e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 621/56

Beschluß des BAG vom 15. März 1957 LAG Berlin



4 AZR 621/56
7 Sa 353/56 (Berlin)

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 15.März 1957 beschlossen:

Die Revision der Streithelferin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 29.Oktober 1956
- 7 Sa 353/56 - wird auf ihre Kosten als unzulässig
verworfen.



G r ü n d e :

Der am 6. Januar 1891 geborene Kläger war vom 15. November 1923 bis zum 1. Juli 1949 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Er schied aus dem Dienstverhältnis aus, weil die Beklagte ihr Personal einschränken musste und deshalb dem Kläger kündigte. Im Jahre 1934 hatte die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, daß ihm eine Anwartschaft auf Versorgung gemäß ihren Richtlinien für die Versorgung ihrer Angestellten bei Dienstunfähigkeit bewilligt worden sei. In diesen Richtlinien ist bestimmt, daß die Anwartschaft auf Versorgung im Falle des Ausscheidens aus dem Dienst der Beklagten durch Kündigung erlischt. Am 1. August 1954 wurde der Kläger arbeitsunfähig.

Der Kläger fordert von der Beklagten Ruhegehalt gemäß ihren Richtlinien abzüglich der ihm aus der Angestelltenversicherung und einer Gefolgschaftsversicherung zufließenden Beträge. Mit der Klage hat er für die Zeit vom 1. August 1954 bis zum 30. April 1956 einen Teilbetrag von 3.000,-- DM geltend gemacht. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Der Streitwert ist auf 3.000,-- DM festgesetzt; die Revision ist vom Landesarbeitsgericht nicht zugelassen.

Die Streitgehilfin der Beklagten hat gegen das Berufungsurteil Revision eingelegt und stützt deren Zulässigkeit auf Divergenz des angefochtenen Urteils von dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Juli 1956 - 1 AZR 492/54 - (AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegeld = NJW 1956, S. 1732).

Eine den Revisionsweg eröffnende Abweichung der angefochtenen Entscheidung von der genannten Entscheidung liegt jedoch entgegen der Ansicht der Revision nicht vor.

Die Revision sieht eine Abweichung darin, daß nach der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ein Ruhegeldanspruch nur dann zur Entstehung gelange, wenn das Arbeitsverhältnis bei Erreichung der Altersgrenze noch bestehe, und etwas Gegenteiliges nur gelten könne, wenn es vereinbart sei. Von dieser Rechtsauffassung weicht das angefochtene Urteil nicht grundsätzlich ab. Das angefochtene Urteil vertritt



die gleiche Rechtsansicht; denn es führt aus, daß der Pensionsanspruch grundsätzlich nach der wirksamen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr entstehen könne.

Das angefochtene Urteil fährt allerdings fort, daß dieser Grundsatz in der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, der es sich anschliesse, eine Ausnahme in den Fällen erfahre, in denen es die Fürsorgepflicht wegen Vorliegens besonderer Umstände dem Arbeitgeber nach § 242 BGB gebiete, dem Arbeitnehmer das Ruhegehalt auch dann zu gewähren, wenn der Versorgungsfall nach Aufhebung des Arbeitsverhältnisses eingetreten sei. Wohl beruht hierauf die angefochtene Entscheidung; sie weicht aber auch insoweit nicht von den tragenden Gründen der bezeichneten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ab. Das Bundesarbeitsgericht führt zwar aus, daß die Grundsätze, nach denen der Urlaubsanspruch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers folge, nicht auf das Ruhegeld ausgedehnt werden dürften; vielmehr bedürfe ein Ruhegeldanspruch nach geltendem Recht einer besonderen rechtlichen Grundlage. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts schliesst es aber nicht schlechthin aus, daß ein Ruhegeldanspruch aus Billigkeitserwägungen hergeleitet werden könne. Denn es sagt nur, daß reine Billigkeitserwägungen in aller Regel, wenn eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht vorliege, keine selbständige Grundlage eines Ruhegeldanspruches sein könnten. Das Urteil sieht auch nicht etwa die erwähnte Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes als alleinige Ausnahme von der Regel an. Das kann schon deshalb nicht so gemeint sein, weil es sich bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht um reine Billigkeitserwägungen handelt. Insbesondere ergibt sich das daraus, daß das Bundesarbeitsgericht in dem genannten Urteil selbst prüft, ob in dem von ihm zu entscheidenden Fall Billigkeitserwägungen Platz zu greifen hätten. Es verneint das, weil es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten sei, nach einer Vertragsdauer von nur 4 1/2 Jahren eine Ruhegeldversorgung zu leisten, die unter Umständen erst mehr als 20 Jahre nach der endgültigen Trennung der Parteien einsetzen würde; ein solches Ansinnen könne nicht aus Billigkeitserwägungen hergeleitet werden. Von der hierin zum Ausdruck

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



kommenden Rechtsauffassung weicht das angefochtene Urteil nicht grundsätzlich ab, wenn es, insbesondere mit Rücksicht auf die vom Kläger bei der Beklagten abgeleistete Dienstzeit von mehr als 25 Jahren, einen Ruhegeldanspruch aus § 242 BGB als gegeben ansieht.

Hiernach war die Revision als unzulässig zu verwerfen, weil sie nicht statthaft ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr.Poelmann

Dr.Martel

Dr.Pecher

