

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

Gesetz: § 77 Regel.Ges.

Leitsätze:

§ 77 Regel.Ges. ist in seiner Anwendung auf Angestellte
im öffentlichen Dienst nicht verfassungswidrig.

Aktenzeichen: 1 AZR 262/54

Urteil des BAG vom 12. April 1957

LAG Frankfurt



AZR. 262/54

V LA 83/54 (Frankfurt/M.)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 12. April 1957

Rechtsanw.
Herrn Mißler,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 12. April 1957 durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Wittholz und Dr. Winkler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt a.Main
vom 11. Mai 1954 - IV LA 83/54 - wird auf
Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Facharzt für Chirurgie. Durch Vertrag vom 16. Dezember 1939 wurde er von der Beklagten mit Wirkung vom 1. Juni 1939 als Chefarzt ihres städtischen Krankenhauses angestellt. Nach § 5 des Vertrages erfolgte die Anstellung auf die Dauer von acht Jahren. Wenn das Vertragsverhältnis nicht sechs Monate vor Ablauf dieser Zeit gekündigt wurde, verlängerte es sich um weitere fünf Jahre. Während des Laufens des Vertrages konnte eine Kündigung nur erfolgen, wenn ein wichtiger Grund vorlag. In diesem Fall betrug die Kündigungsfrist sechs Monate. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Auflösung des Vertragsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist blieben unberührt. Nach § 10 des Vertrages war die Beklagte verpflichtet, den Kläger bei der Ruhegehaltskasse in Wiesbaden anzumelden und die anfallenden Prämien unter Zugrundelegung eines Jahresgehalts von RM 8.000,-- während der Dauer des Vertragsverhältnisses zu tragen. Auf Grund dessen stand dem Kläger während der Dauer des Vertrages im Falle seiner dauernden Dienstunfähigkeit ein Anspruch auf Zahlung von Ruhegehalt und im Falle seines Todes seinen Hinterbliebenen ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung nach den Bestimmungen des Deutschen Beamtengesetzes zu. Ein Anspruch auf Gehalt stand dem Kläger nicht zu. Jedoch hatte er den Kranken gegenüber das Recht der Liquidation.

Der Kläger war seit 1933 Mitglied der SS, zuletzt im Range eines Untersturmführers, und seit dem 1. Mai 1937 Mitglied der NSDAP. Nach dem Zusammenbruch war er bis zum Jahre 1947 im Lager Hammelburg interniert. Am 10. Juni 1948 wurde er durch Bescheid des Entnazifizierungshauptausschusses Detmold in die Gruppe der "Entlasteten" eingereiht.

Mit Schreiben vom 15. Juni 1945 teilte der Bürgermeister der Beklagten dem Kläger mit, daß nach den Richtlinien des Oberbefehlshabers der Militärregierung alle aktiven und überzeugten Nationalsozialisten, darunter die Offiziere der SS, aus ihren Ämtern und Stellungen des öffentlichen

- 3 -



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



- 3 -

und privaten finanziellen Lebens zu entlassen seien. Da der Kläger diesem Personenkreis angehöre, erklärte der Bürgermeister den mit ihm abgeschlossenen Vertrag mit Ablauf des 31. März 1945 für beendet. Er wies ferner darauf hin, daß die Abmeldung des Klägers aus der Ruhegehalts-, Witwen- und Waisenkasse erfolgt sei.

Im Jahre 1949 stellte der Kläger der Beklagten seine Dienste zur Verfügung. Der Bürgermeister der Beklagten riet ihm, sich um die freie Stelle des Chefarztes in H

zu bewerben. Zu diesem Zwecke stellte er dem Kläger ein Schreiben aus, in dem es u.a. hieß, daß das Krankenhaus D unter der Leitung des Klägers erweitert worden sei, ein komplettes neues Instrumentarium sowie andere medizinische Einrichtungsgegenstände erhalten habe und ausserordentlich wirtschaftlich geführt worden sei. Die Bewerbung des Klägers blieb jedoch ohne Erfolg. Mit Schreiben vom 23. September 1951 stellte er der Beklagten erneut seine Dienste zur Verfügung. Die Beklagte lehnte die Weiterbeschäftigung jedoch mit Schreiben vom 9. November 1951 ab. Sie hat in den Jahren 1946 und 1947 einen anderen Chirurgen sowie einen Internisten als Chefarzt eingestellt; der Dienstvertrag des Chirurgen lief zunächst bis zum Jahre 1956, der des Internisten läuft bis zum Jahre 1958. Der Kläger ist zur Zeit als praktischer Arzt in Haiger tätig.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, durch das Schreiben der Beklagten vom 15. Juni 1945 sei sein Dienstverhältnis nicht beendet worden. Jedenfalls habe er einen Anspruch auf Wiedereinstellung. Er hat deshalb Klage erhoben und beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien am 16. Dezember 1939 vereinbarte Dienstverhältnis fortbesteht,
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, den Kläger entsprechend den Bedingungen des bisherigen Dienstverhältnisses (Vertrag vom 16. Dezember 1939) in den Betrieb des Städtischen Krankenhauses der Beklagten wieder einzustellen.

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

3. äußerstenfalls die Beklagte zu verurteilen, den Kläger nach Ablauf des zur Zeit mit dem gegenwärtig beim Städtischen Krankenhaus D tätigen Chefarzt laufenden Vertrags entsprechend den Bedingungen des bisherigen Dienstverhältnisses (Vertrag vom 16. Dezember 1939) in den Betrieb des Städtischen Krankenhauses wieder einzustellen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, das Dienstverhältnis sei auf Grund des Zusammenbruchs des "Dritten Reichs" erloschen. Jedenfalls sei dem Kläger durch das Schreiben vom 15. Juni 1945, spätestens aber durch das Schreiben vom 9. November 1951 wirksam gekündigt worden. Schließlich sei der Vertrag mit dem Kläger ohnehin spätestens im Juni 1947 abgelaufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, da in dem Schreiben der Beklagten vom 15. Juni 1945 eine wirksame Kündigungserklärung zu sehen sei, da der Wiedereinstellungsanspruch durch § 64 des Befreiungsgesetzes ausdrücklich ausgeschlossen sei und da im übrigen nach dem Regel.Ges. ein solcher Anspruch nicht bestehe. Ein Wiedereinstellungsanspruch ergebe sich auch nicht aus der Fürsorgepflicht.

Der Kläger hat Berufung eingelegt und den Klageantrag zu Ziffer 3 dahin berichtet,

daß die Wiedereinstellung begehrt werde nach Ablauf des zur Zeit mit dem Chefarzt laufenden Vertrages, d. h. im Jahre 1956.

Die Berufung ist gemäss dem Antrag der Beklagten zurückgewiesen, die Revision zugelassen worden.

Das Berufungsgericht hat die Ansicht vertreten, der Zusammenbruch des Reiches habe keine automatische Beendigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers bewirkt. Dieses sei auch nicht nach § 52 b Regel.Ges. am 8. Mai 1945 erloschen. Jedoch sei es auf Grund der Anweisung der Militärregierung, alle aktiven Mitglieder der NSDAP aus öffentlichen und halb-öffentlichen Ämtern zu entfernen, aufgelöst worden; denn die

- 5 -



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



Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Besatzungsmacht stelle eine endgültige Entlassung und keine Suspension dar. Auf jeden Fall sei das Dienstverhältnis des Klägers durch fristlose Kündigung am 15. Juni 1945, spätestens aber durch das Schreiben der Beklagten vom 9. November 1951 aufgelöst worden. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Wiedereinstellung. Dieser sei durch § 64 des Befreiungsgesetzes ausdrücklich ausgeschlossen, könne aber auch nicht aus dem Regel.Ges. oder einer fortwirkenden Fürsorgepflicht hergeleitet werden.

Mit der Revision, deren Zurückweisung die Beklagte beantragt, hält der Kläger seinen in der Berufungsinstantz gestellten Antrag aufrecht. Er bittet um Nachprüfung der Ansicht des Vorderrichters über die automatische Auflösung von Arbeitsverhältnissen infolge der Anweisung der Militärregierung. Er ist ferner der Ansicht, das Schreiben vom 15. Juni 1945 enthalte keine Kündigung, sondern stelle nur eine Wissensmitteilung dar. Im übrigen sei auch sein Anspruch auf Wiedereinstellung zu bejahen; denn § 77 Regel. Ges. betreffe nur diejenigen Ansprüche, die unmittelbar aus dem Dienstverhältnis folgten, nicht aber Ansprüche auf Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Dienstverhältnisses selbst. Außerdem sei § 77 Abs. 1 Regel. Ges. wegen Verstosses gegen Art. 3 Abs. 1, 14 GG nichtig.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig, aber nicht begründet. Zwar ist die Zulässigkeit der Klage zu bejahen; denn der Kläger hat ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens seines mit der Beklagten am 16. Dezember 1939 vereinbarten Dienstverhältnisses (§ 256 ZPO). Dieses Feststellungsinteresse wird nicht dadurch berührt, daß § 77 Regel.Ges. im Falle seiner Gültigkeit und Anwendbarkeit auf den vorliegenden Rechtsstreit einen Anspruch auf Feststellung des Fortbestehens des Dienstverhältnisses versagt; denn das kann



- 6 -

nur den Anspruch als solchen, nicht aber das Rechtsschutzinteresse beeinflussen.

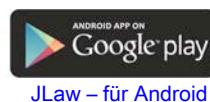
Entgegen der Ansicht des Klägers ist jedoch das durch Vertrag vom 16. Dezember 1939 begründete Dienstverhältnis erloschen, wie auch dem Kläger ein Wiedereinstellungsanspruch nicht zusteht.

Der Kläger gehört zu den Personen, deren Rechtsverhältnisse gemäß Art. 131 GG durch Bundesgesetz zu regeln waren; denn er stand am 8. Mai 1945 als Angestellter der Beklagten im öffentlichen Dienst, auch wenn er nicht mit der Erfüllung von Hoheitsaufgaben betraut war (vgl. BVerfG in NJW 57, 585; BAG 3, 124). Der Kläger ist weiter aus anderen als beamten- oder tarifrechtlichen (bei außertariflichen Angestellten: einzelvertragsrechtlichen) Gründen aus dem Dienst der Beklagten ausgeschieden. Zwar ist sein Dienstverhältnis nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf Grund des § 5 des Vertrages vom 16. Dezember 1939, somit also auf Grund Vertragsrechts, fristlos gekündigt worden. Jedoch bedeutet es ein Ausscheiden aus anderen als beamten- oder tarifrechtlichen Gründen im Sinne des Art. 131 GG, wenn der Kläger, wie es der Fall war, wegen formeller politischer Belastung auf Anweisung der Militärregierung aus dem Dienst entfernt worden ist. Denn hierbei handelte es sich um Gründe, die üblicherweise das Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht berühren (Anders, Gesetz zu Art. 131 GG, 3. Aufl., § 62 Anm. 4, § 1 Anm. 8). Schließlich ist die derzeitige Tätigkeit des Klägers als praktischer Arzt in Ha nach den Feststellungen des Vorderrichters nicht der früheren Stellung des Klägers entsprechend, so daß er auch im Sinne des Art. 131 GG nicht wiederverwendet wird.

Damit sind die Voraussetzungen des Art. 131 GG gegeben, so daß sich die Ansprüche des Klägers nach dem zu Art. 131 GG erlassenen Regel.Ges. richten. Für ihn gilt § 63 I 1 a; dort sind die für das Dienstverhältnis des Klägers in Betracht kommenden Bestimmungen des Regel.Ges. und des Bundesbeamtengesetzes im einzelnen aufgeführt. Weitergehende Ansprüche,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

als diese Bestimmungen gewähren, werden ausdrücklich durch § 77 Regel.Ges. im dort bezeichneten Umfang ausgeschlossen. § 77 entzieht deshalb dem Antrag des Klägers auf Feststellung des Fortbestehens seines Dienstverhältnisses zur Beklagten den Boden (vgl. Dritter Senat des BAG, Urteile vom 4. Dezember 1956 - 3 AZR 260/54 - und 29. Januar 1957 - 3 AZR 618/54 -). Auf Grund der Vorschrift des § 77 Regel.Ges. kann der Kläger aber auch mit seinen Wiedereinstellungsanträgen nicht durchdringen. Vielmehr schließt § 77 einen Wiedereinstellungsanspruch aus, auch soweit er auf eine sogenannte nachwirkende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gestützt wird (vgl. BAG 3, 124 1317; BGHZ 15, 84; BAG in AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht mit Anmerkung von Larenz; BAG Großer Senat in AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BGHZ 14, 138 1407).

Das Regelungsgesetz gewährt dem entlassenen Angestellten zur Wiederverwendung gemäß § 11 Abs. 1 in Verbindung mit § 63 lediglich das Vorrecht, daß die zuständigen Dienstherrn ihn nach den Vorschriften der §§ 12 bis 28 unterzubringen haben. Ein klagbares Recht auf Wiedereinstellung wird dadurch jedoch nicht begründet (vgl. BVerfGE 3, 187 1947). Daß der Kläger Angestellter zur Wiederverwendung ist, ist im vorliegenden Rechtsstreit nicht streitig; denn auch die Beklagte räumt ihm diese Stellung ein.

Der Ansicht des Klägers, daß § 77 Regel.Ges. seinen Ansprüchen deshalb nicht entgegenstehe, weil er wegen Verstoßes gegen das Grundgesetz nichtig wäre, kann nicht gefolgt werden; denn die auf den Fall des Klägers anwendbaren Bestimmungen des § 77 Regel.Ges. sind nicht verfassungswidrig.

Wenn auch mit der heute wohl herrschenden Meinung davon ausgegangen werden kann, daß dem Gesetzgeber durch Art. 131 GG die Ermächtigung erteilt wurde, die Rechtsverhältnisse des in dieser Bestimmung bezeichneten Personenkreises konstitutiv zu regeln (BVerfGE 3, 162 1817; BGHZ 11, Anhang 2 18 ff.), so mußte er andererseits doch bei dieser Neuregelung der Materie die ihm auch sonst durch das Grundgesetz gezogenen Schranken, d. h. vor allem die Grund-

rechte, beachten (BGH aaO). Gleichwohl führt die Prüfung der Frage nach der rechtlichen Wirksamkeit des § 77 Regel. Ges. zu der Feststellung, daß durch diese Vorschrift dem Kläger nicht irgendwelche Rechtsansprüche in unzulässiger Weise genommen worden sind.

Im hier zur Entscheidung stehenden Rechtsstreit ist eine Verfassungswidrigkeit des § 77 Abs. 1 Regel. Ges. weder aus einem Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG noch aus einem solchen gegen die Art. 35 Abs. 5, 14 oder 3 Abs. 1 herzuleiten.

Art. 19 Abs. 4 GG wäre nur dann verletzt, wenn § 77 den Rechtsweg ausschließen würde; denn Art. 19 Abs. 4 GG ist als selbständige Grundrechtsgarantie anzusehen, durch die der Rechtsweg gewährleistet wird (Hamann, GG Art. 19 Anm. A, C 14). Art. 19 Abs. 4 GG bindet auch den Gesetzgeber (Hamann, aaO Anm. C 11).

Ein Ausschluß des Rechtswegs ist jedoch durch § 77 nicht erfolgt. In der 131. Sitzung des Bundestages vom 6. April 1951 führte der damalige Innenminister Dr. Lehr zu § 77 aus (Verhandlungen des Deutschen Bundestages S. 5042):

"Der Rechtsweg ist durch diese Fassung in keiner Weise ausgeschlossen. Deshalb ist der Einwand, es handle sich um eine verfassungswidrige Regelung, nicht stichhaltig. Der Rechtsweg ist völlig offen geblieben. Auch soweit es sich nicht um Ansprüche nach dem Gesetz handelt, kann der Einwand der Verfassungswidrigkeit jeder Zeit vor der zuständigen Stelle gerichtlich geltend gemacht werden. Ich darf damit feststellen, daß keinerlei Beeinträchtigung der Rechte der Berufsbeamten vorliegt, selbstverständlich auch keinerlei Diskriminierung und selbstverständlich keine Verfassungswidrigkeit."

In derselben Sitzung des Bundestages führte der Abgeordnete Dr. Würmeling aus (aaO):

"Das Grundgesetz hat uns in Art. 131 den Auftrag gegeben, die Rechtsverhältnisse dieses Personenkreises zu regeln. Das ist ganz eindeutig ein Auftrag zu konstitutiver Gesetzgebung. Das war ein Auftrag, die Dinge so gerecht und sozial und angemessen zu regeln, wie es unter den heutigen Umständen möglich ist. Das haben wir mit unserem



Gesetz getan, und es ist eine Selbstverständlichkeit, im Gesetz zu sagen, daß dann, wenn diese Regelung erfolgt ist, den Berechtigten nicht irgendwelche weitergehenden Ansprüche zustehen. Das bedeutet keinerlei Ausschluß einer Klagmöglichkeit, denn jedem aus dem Personenkreis nach Art. 131 ist das Recht belassen, nicht etwa ausgeschlossen, sich an das Gericht zu wenden und höhere Leistungen mit der Begründung einzuklagen, dieser § 77 widerspreche dem Grundgesetz."

In der 132. Sitzung des Bundestages vom 10. April 1951 vertrat noch einmal der Innenminister Dr. Lehr den Standpunkt der Bundesregierung (Verhandlungen des Deutschen Bundestages S. 5108 f.) mit den Ausführungen:

"Ich kann nur noch einmal darauf verweisen, daß § 77 eine der grundlegenden Vorschriften des Gesetzentwurfs ist, der in keiner Weise verfassungswidrig ist und in keiner Weise den Rechtsweg gewaltsam ausschließt, sondern jedem den Weg offenläßt, den er nach seiner Überzeugung zu gehen hat, wenn er glaubt, seine Ansprüche bei irgendeinem Gericht geltend machen zu müssen."

Dieser Wille des Gesetzgebers kommt auch in § 77 deutlich zum Ausdruck; denn die Vorschrift spricht nur davon, daß den unter Art. 131 GG fallenden Personen außer den Ansprüchen nach dem Regel.Ges. keine weiteren Ansprüche gegen den Bund oder andere im Bundesgebiet befindlichen öffentlichrechtlichen Dienstherren zustehen. Damit ist jedoch nichts über den Ausschluß des Rechtsweges gesagt. § 77 ist daher als Vorschrift des materiellen Rechts und nicht des Prozeßrechts anzusehen. Damit ist ein Verstoß gegen Art. 19 Abs. 4 GG zu verneinen (BVerfGE 3, 58 1507; Anders aaO, § 77 Anm. 1; Röttgen-Lenz, Das Recht der unter Art. 131 GG fallenden Personen, 2. Aufl., 1954, § 77 Anm. 1; von Werder-Ortmann-Otto, Das Recht der aus dem öffentlichen Dienst Verdrängten, 1951, § 77 Anm. 3).

Ob ein Verstoß des § 77 Regel.Ges. gegen Art. 33 Abs. 5 GG, der eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums enthält (Hamann, aaO Art. 33 Anm. C 4), für Beamte zu bejahen ist (so Erster Zivilsenat des BGH, BGHZ 11, Anhang 2; Großer Zivilsenat des BGH, BGHZ 13, 314; anderer



Meinung der Dritte Zivilsenat des BGH, BGHZ 14, 138), kann hier dahingestellt bleiben, da § 77 Regel.Ges., soweit er Angestellte betrifft, schon deswegen nicht gegen Art. 33 Abs. 5 GG verstoßen kann, weil diese Vorschrift nur für Beamte und nicht für Angestellte gilt (BVerfGE 3, 162 [185 f.]; 3, 187 [208]; BAG 2, 81 [84]; Bonner Kommentar, Art. 33 Anm. II 5; von Mangoldt, Das Bonner Grundgesetz, Art. 33 Anm. 7; Hamann, aaO Art. 33 Anm. C 5).

Auch Art. 14 GG ist durch § 77 Regel.Ges. nicht verletzt. Unter Enteignung im Sinne des Art. 14 GG ist jeder staatliche Eingriff in das Eigentum zu verstehen, "der die betroffenen Einzelnen oder Gruppen im Vergleich zu anderen ungleich, besonders trifft und sie zu einem besonderen, den übrigen nicht zugemuteten Opfer für die Allgemeinheit zwingt, und zwar zu einem Opfer, das gerade nicht den Inhalt und die Grenzen der betroffenen Rechtsgattung allgemein und einheitlich festlegt, sondern das aus dem Kreis der Rechtsträger Einzelne oder Gruppen von ihnen unter Verletzung des Gleichheitssatzes besonders trifft" (BGHZ 6, 270 [280]). Dabei ist als "Eigentum" im Sinne des Art. 14 GG jedes vermögenswerte Recht anzusehen (BGHZ 6, 270 [278]; 11, Anhang 2 [33]; Hamann, aaO Art. 14 Anm. C 1). Der Entzug von Ansprüchen aus dem Beamten-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis durch die Vorschriften des § 77 Abs. 1 Regel.Ges. könnte daher an sich eine Enteignung darstellen und gegen Art. 14 GG verstoßen (vgl. BGHZ 11, Anhang 2 [33]).

Da eine Enteignung hiernach voraussetzt, daß ein enteignungsfähiges Recht beeinträchtigt wird, kommt eine solche aber nur dann in Frage, wenn dem Kläger zur Zeit des Inkrafttretens des Regel.Ges. am 1. April 1951 überhaupt noch Ansprüche aus dem Dienstverhältnis gegen die Beklagte zustanden. Das war jedoch nicht der Fall. Es kann dahingestellt bleiben, ob das Dienstverhältnis des Klägers mit dem 8. Mai 1945 durch den Zusammenbruch des nationalsozialistischen Staates beendet worden ist. Auch kann unerörtert bleiben, ob die Beendigung seines Dienstverhältnisses und damit der Untergang der ihm hieraus zustehenden Ansprüche dadurch eingetreten sind, daß der Kläger auf Anordnung der Militärregierung zu entlassen war;



denn jedenfalls hat das Dienstverhältnis des Klägers durch eine wirksame Kündigung am 15. Juni 1945 sein Ende gefunden.

Das Landesarbeitsgericht sieht in dem Schreiben der Beklagten vom 15. Juni 1945 eine fristlose Kündigung. An diese Auslegung ist der Senat im vorliegenden Fall gebunden.

Zwar sind die Ansichten über die Nachprüfbarkeit der Auslegung von Willenserklärungen geteilt. Stein-Jonas-Schönke sehen in der Auslegung von Willenserklärungen keine Tatsachenfeststellung, sondern eine der Subsumtion und damit der Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegende Denkoperation (ZPO, 18. Aufl., § 549 Anm. III B 4). Dagegen hat der BGH grundsätzlich die Auslegung einer Willenserklärung nur dann mit der Revision für angreifbar erklärt, wenn sie denkgesetzlich nicht möglich sei oder das Berufungsgericht gegen Auslegungsgrundsätze oder Verfahrensvorschriften verstoßen habe (LM, Nr. 1 zu § 133 (B) BGB; Baumbach-Lauterbach, Zivilprozessordnung, 23. Aufl., § 550 Anm. 2 B, D). Andererseits hat der BGH bejaht, daß das Revisionsgericht bei lückenhaften Gründen des Berufungsurteils nicht gehindert sei, Vertragsurkunden selbständig auszulegen (LM, Nr. 2 zu § 133 (A) BGB; BGHZ 15, 71 (747)). In Anlehnung an die letztgenannte Entscheidung des BGH hat der Zweite Senat des BAG sich für berechtigt gehalten, eine Willenserklärung selbständig auszulegen, weil die Würdigung des maßgeblichen Schreibens durch das Landesarbeitsgericht unzureichend und seine wirkliche Bedeutung zweifelsfrei gewesen sei (AP Nr. 1 zu § 620 BGB, Kündigungserklärung). Damit schränkt der Zweite Senat die zu Beginn seiner Entscheidung aufgestellte These (aaO Bl. 121 R 2. Abs.) wieder ein, daß es eine nachprüfbare Rechtsfrage sei, wie ein bestimmter tatsächlicher Vorgang rechtlich zu würdigen, insbesondere wie ein Schreiben auszulegen sei. Nach Auffassung des erkennenden Senats, der sich insoweit der Ansicht des Zweiten Senats anschließt, ist die Auslegung der in Urkunden enthaltenen Willenserklärungen insoweit nachprüfbar, wie sie gegen Denkgesetze oder Auslegungs- oder Verfahrensvorschriften verstößt. Auch muß das Revisionsgericht bei lückenhaften Gründen des Berufungsurteils die Vertragsurkunden selbständig auslegen.



Verstöße der genannten Art oder eine lückenhafte Auslegung des Schreibens der Beklagten vom 15. Juni 1945 durch das Berufungsgericht sind jedoch zu verneinen. Es geht mit Recht davon aus, daß gemäß § 5 des Vertrages vom 16. Dezember 1939 das Dienstverhältnis des Klägers kündbar war. Es ist auch rechtlich nicht zu beanstanden, daß das Berufungsgericht § 5 des Vertrages so auslegt, daß das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund einmal gemäß dem Vertrag mit 6-monatlicher Kündigungsfrist, zum anderen nach § 626 BGB fristlos gekündigt werden könne. Die Rechtsprechung hat anerkannt, daß an den "wichtigen Grund" im Sinne des Vertrages geringere Anforderungen zu stellen sind als an den "wichtigen Grund" im Sinne des § 626 BGB (vgl. RAG ARS 29, 14; 31, 307; 33, 97).

Dem Berufungsgericht ist ferner darin zuzustimmen, daß es in dem Schreiben vom 15. Juni 1945 eine unbedingte Kündigungserklärung im Sinne des § 626 BGB sieht. Wie der Zweite Senat des BAG bereits entschieden hat (AP Nr. 1 zu § 620 BGB, Kündigungserklärung), braucht der Kündigende zu einer wirksamen Kündigung nicht die Worte "kündigen" oder "Kündigung" zu wählen, sondern es genügt jedes Verhalten, durch das er dem anderen Teil eindeutig seinen Willen kundtut, das Arbeitsverhältnis zu lösen.

Wenn das Landesarbeitsgericht diesen Willen dem Schreiben vom 15. Juni 1945 entnimmt, so ist hierin kein Verstoß gegen die Denk- oder Auslegungsgrundsätze zu erkennen. Die Beklagte erklärte in diesem Schreiben ausdrücklich die Verträge vom 16. Dezember 1939 für beendet und wies darauf hin, daß sie den Kläger aus der Ruhegehalts-, Witwen- und Waisenkasse abgemeldet habe. Der Inhalt des Schreibens läßt daher durchaus den Schluß zu, daß die Beklagte das Dienstverhältnis mit dem Kläger mit allen sich daraus ergebenden Folgen fristlos beenden wollte. Das konnte der Kläger auch unter Würdigung der ihm bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte erkennen (vgl. das Urteil des Zweiten Senats aaO). Wie die Schreiben des Klägers in den im Berufungsurteil in Bezug genomme-



nen Personalakten ergeben, hat der Kläger das auch erkannt. Eine wirksame Kündigungserklärung im Sinne des § 626 BGB lag mithin vor.

Die fristlose Kündigung war auch berechtigt. In der Rechtsprechung ist wiederholt anerkannt worden, daß eine auf Anordnung der Militärregierung angeordnete Entlassung ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung ist (BVerfGE 3, 213 [222]; BGHZ 8, 348 [363]; 12, 337 [339]; BB 1957, 258; BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB, Fürsorgepflicht). Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehörte der Kläger dem Personenkreis an, der auf Anordnung der Militärregierung zu entlassen war. Damit bestand für die Beklagte die Pflicht, den Kläger zu entlassen. Diese Pflicht war zugleich für sie ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. Es kann daher dahinstehen, ob die Beklagte möglicherweise berechtigt gewesen wäre, den Kläger aus seiner Stellung nur tatsächlich zu entfernen und das Dienstverhältnis einstweilen ruhen zu lassen. Es ist ferner unerheblich, daß der Kläger später für entlastet erklärt wurde, weil die Kündigung als Gestaltungserklärung unmittelbar zur Beendigung des Dienstverhältnisses führte (vgl. BGHZ 8, 348 [363]). Das Landesarbeitsgericht führt allerdings mit Recht aus, daß die fristlose Kündigung das Dienstverhältnis des Klägers nicht - wie mit dem Schreiben vom 15. Juni 1945 beabsichtigt - rückwirkend zum 31. März 1945, sondern erst zum 15. Juni 1945 beendet hat. Das hat jedoch ihre Gestaltungswirkung nicht beeinträchtigt. Da somit das Dienstverhältnis des Klägers am 15. Juni 1945 sein Ende gefunden hat, kann weiter dahingestellt bleiben, ob auch in dem Schreiben der Beklagten vom 9. November 1951 eine Kündigung zu sehen ist.

Weil das Dienstverhältnis des Klägers vor Inkrafttreten des Regelungsgesetzes sein Ende gefunden hat, waren auch alle Ansprüche aus seinem Dienstverhältnis bereits vor diesem Zeitpunkt untergegangen. Eine Beeinträchtigung eines zur Zeit des Inkrafttretens bestehenden enteignungsfähigen Rechts des Klägers durch § 77 Regelungsgesetz kann daher nicht vorliegen. Diese Vorschrift verstößt mithin im konkreten Fall nicht gegen Art. 14 GG, und zwar auch nicht insoweit, als



durch sie dem Kläger etwa ein sogenannter Rehabilitierungsanspruch (vgl. BGH in AP Nr. 2 zu § 611 BGB, Fürsorgepflicht; BAG in AP Nr. 3 aaO) entzogen sein könnte. Ein solcher Anspruch ist durch das Regelungsgesetz für die Angestellten im öffentlichen Dienst schon dadurch verwirklicht worden, daß das Gesetz sie an der Unterbringung teilnehmen läßt.

Die in AP Nr. 2 und 3 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht ausgesprochenen Grundsätze können aber auch auf den vorliegenden Fall nicht angewendet werden; denn einmal ist die Kündigung vom 15. Juni 1945 auf die Tatsache gestützt worden, daß der Kläger "zu irgendeiner Zeit Offizier oder Unteroffizier der SS" war. Das Landesarbeitsgericht stellt jedoch fest, daß er Untersturmführer der SS war. Der Grund, auf den die Kündigung gestützt war, hat also tatsächlich vorgelegen. Zudem muß eine Wiedereinstellungspflicht jedenfalls dann verneint werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz des früheren Arbeitnehmers inzwischen wieder hat besetzen müssen (vgl. BAG aaO). Das aber war hier der Fall. Es ist nicht zumutbar, die Stelle eines Chefarztes und leitenden Chirurgen bei einem Krankenhaus jahrelang unbesetzt zu lassen. Das war, wie die Personalakten erweisen, während des Krieges auch die Ansicht des Klägers. Es ist aber auch nicht angängig, der Beklagten zuzumuten, diese Stelle nur interimistisch zu besetzen, bis der Kläger wieder zur Verfügung stand. Der Kläger war bis 1947 im Lager, wie der Vorderrichter feststellt. 1948 ist er entlastet worden. Erst 1949 hat er sich wieder zur Verfügung gestellt. Es ist nicht anzunehmen, daß die Beklagte einen zuverlässigen Chirurgen gefunden haben würde, der sich damit begnügt hätte, gleichsam nur als Lückenbüßer zu fungieren. Schließlich war es nach dem Vertrag auch Pflicht des Klägers, für seine Vertretung zu sorgen. Aus den Feststellungen der Vorinstanz ergibt sich nichts dafür, daß er zu irgendeiner Zeit auch nur den Versuch dazu unternommen hätte.

Eine Enteignung im Sinne des Art. 14 GG ist durch das Regelungsgesetz aber auch deshalb nicht vorgenommen worden, weil es an einem staatlichen Eingriff fehlt, der unter Verletzung des Gleichheitssatzes zustande gekommen wäre. Selbst



wenn es an einer die Rechte des Klägers aus seinem Dienstverhältnis vernichtenden wirksamen Kündigung fehlen würde, so würde ihm das Regelungsgesetz zwar diese Rechte genommen haben. Das genügt jedoch nicht, um den Enteignungsbegriff des Art. 14 GG zu erfüllen; denn das Vorliegen einer Enteignung nach Art. 14 GG setzt, wie oben ausgeführt, weiter die Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes voraus.

Wie jedes Angestelltenverhältnis, so war auch das des Klägers jederzeit aus wichtigem Grund kündbar. Die Möglichkeit einer solchen Kündigung kann nach einhelliger Ansicht nicht vertraglich ausgeschlossen werden. Selbst wenn ein Arbeitgeber von diesem seinem Recht zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch eine fristlose Kündigung nicht Gebrauch gemacht hätte, sondern eine Beschränkung der Rechte eines Angestellten aus seinem Dienstverhältnis durch einen Akt des Gesetzgebers, eben das Regelungsgesetz, herbeigeführt worden wäre, wäre das nicht an sich schon eine entschädigungslose Enteignung und damit ein Verfassungsverstoß.

Das Grundgesetz ermächtigte den Gesetzgeber zu einer konstitutiven Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Art. 131 GG fallenden Personen. Bei dieser Regelung war der Gesetzgeber auch an den in Art. 3 Abs. 1 GG normierten Gleichheitsgrundsatz gebunden. Daß er diesen bei der im Regelungsgesetz getroffenen Regelung verletzt hätte, ist entgegen der Ansicht der Revision zu verneinen; denn das Regelungsgesetz enthält für die Angestellten im öffentlichen Dienst insoweit eine gleiche Regelung, wie nicht der tatsächlich bestehende Unterschied zwischen den einzelnen Gruppen dieser Angestellten (Angestellte mit mehr als 25 Dienstjahren, Angestellte mit Versorgungsanspruch, sonstige Angestellte) eine unterschiedliche Behandlung dieser Gruppen als Gesamtheiten rechtfertigte.

Der Gleichheitsgrundsatz gebietet dem Gesetzgeber, Gleiches gleich, Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Dabei bleibt dem Gesetzgeber ein weiter Spielraum für sein Ermessen, da er sonst den vielfältigen Lebensverhältnissen nicht gerecht werden könnte.



Er muß daher eine einheitliche Regelung auch dann herbeiführen dürfen, wenn er dabei zwangsläufig gewisse tatsächliche Verschiedenheiten vernachlässigt. Es ist somit nicht Aufgabe der Rechtsprechung, die vom Gesetzgeber von mehreren Möglichkeiten gewählte Regelung auf ihre Zweckmäßigkeit nachzuprüfen. Vielmehr kann nur die Überschreitung gewisser äußerster Grenzen zur Unwirksamkeit eines Gesetzes führen. Das ist anzunehmen, wenn für die gesetzliche Regelung völlig sachfremde Erwägungen maßgebend wären, d. h. Willkür den Gesetzgeber geleitet hätte (BVerfG 3, 58 135 f.; 3, 162 182; 3, 288 337; BAG AP Nr. 13 zu Art. 3 GG; BGHZ 11, Anhang 2 27; 13, 312; 14, 144 f., 147).

Eine Verletzung des Gleichheitssatzes ist nicht darin zu sehen, daß ein Angestellter, der seinen Arbeitsplatz aus politischen Gründen verloren hat, durch § 77 Regelungsge-
setz gegenüber denjenigen Angestellten benachteiligt worden ist, die ihren Arbeitsplatz nicht verloren haben oder inzwischen wieder im öffentlichen Dienst verwendet worden sind. Insoweit liegen hier nämlich durchaus ungleiche Verhältnisse vor. Die Lage der Angestellten, die ihre Stellung verloren haben, ist nicht mit derjenigen der Angestellten zu vergleichen, die im Dienst geblieben oder später wieder eingestellt worden sind. Die Ungleichheit der tatsächlichen Situation zwischen im Amt gebliebenen und aus ihm entfernten Angestellten beruht auf den Maßnahmen der Militärregierung. Auf Grund der Entfernung blieb daher die Situation auch dann noch ungleich, nachdem die entfernten Angestellten erfolgreich entnazifiziert worden waren. Ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz liegt daher nicht vor (vgl. BVerfGE 3, 58 144 f.; 14, 147 f.).

Die im Beschluß des Ersten Zivilsenats des Bundesgerichtshofs (BGHZ 11, Anhang 2 26 ff.) für Beamtenverhältnisse vertretene gegenteilige Auffassung steht dem nicht entgegen, und sie hat für den vorliegenden Rechtsstreit keine Bedeutung; denn die Ansicht des Bundesgerichtshofs beruht auf dem Gedanken vom Fortbestand aller Beamtenverhältnisse und sieht eine nicht zu berücksichtigende Ungleichheit nur darin, daß die verdrängten, auf Lebenszeit angestellten Be-



amten tatsächlich seit Jahren nicht mehr beschäftigt worden sind. Anders ist es jedoch bei einem aus wichtigem Grund jederzeit fristlos kündbaren Angestellten, der aus dem Dienst entfernt worden war. Sowohl gegenüber den Lebenszeitbeamten wie auch den aus dem Dienst entfernten anderen Angestellten ist durchaus eine Ungleichheit zu bejahen, und sie dürfte vom Gesetzgeber auch berücksichtigt werden.

Ebensowenig ist darin eine gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßende Regelung zu sehen, daß durch § 77 Regelungsgesetz die ehemaligen Angestellten des öffentlichen Dienstes anders behandelt werden als die Angestellten der privaten Wirtschaft. Einmal sind die tatsächlichen Gegebenheiten verschieden, und zum anderen hat der Kläger diesen Angestellten gegenüber den Vorteil, daß er an der Unterbringung nach dem Regelungsgesetz teilnimmt. Ferner ist auch die unterschiedliche Behandlung des Klägers als eines Angestellten gegenüber den Beamten, weil eine echte Verschiedenheit der Verhältnisse vorliegt, gerechtfertigt. Das gilt schließlich auch für die unterschiedliche Behandlung der einzelnen Angestelltengruppen innerhalb des Regelungsgesetzes (BVerfGE 3, 162 (183 f.)). Damit ist ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG durch § 77 Regelungsgesetz für den vorliegenden Rechtsstreit zu verneinen.

Ist somit § 77 im zur Entscheidung stehenden Fall nicht verfassungswidrig (von der Rechtswirksamkeit des § 77 geht auch der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in mehreren Entscheidungen aus: BAG 3, 124; Urteile vom 4. Dezember 1956 - 3 AZR 260/54; vom 29. Januar 1957 - 3 AZR 618/54; AP Nr. 5 zu § 52 Regelungsgesetz; vgl. auch BGHZ 14, 138 = LM Nr. 3 zu § 77 Gesetz zu Art. 131 GG mit zustimmender Anmerkung von Pagendarm; BGH NJW 1954, 1807; BGHZ 15, 84; a. M. Großer Zivilsenat des BGH in BGHZ 13, 265 (311 ff.) "für einen extremen Sonderfall", so BGHZ 14, 145), so erweist sich die Rechtsansicht des Vorderrichters als rechtsirrtumsfrei, daß durch § 77 Regelungsgesetz die Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Dienstverhältnisses ausgeschlossen sei. Aber auch die Hilfsanträge des Klägers sind dann unbegründet, da dem Kläger ein Anspruch auf Wiedereinstellung nicht zusteht, er insbesondere gemäß § 76 Regelungs-



- 18 -

gesetz nicht verlangen kann, daß die Beklagte, um seinen früheren Arbeitsplatz freizumachen, die zwischenzeitlich eingestellten Ärzte entlässt. Die Revision des Klägers ist somit zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann

Wittholz

Dr. Winkler

