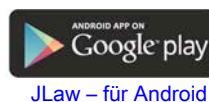


Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 242 BGB (Ruhegeld); §§ 4, 5 des Hamburgischen
Gesetzes zum Abschluß der Entnazifizierung vom
10. Mai 1950

Leitzsätze:

1. Dem Arbeitgeber war es in den ersten Jahren nach der bedingungslosen Kapitulation Deutschlands (8. Mai 1945) grundsätzlich nicht zuzumuten, mit Arbeitnehmern das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, deren sofortige Entlassung ihm von der Militärregierung befohlen worden war. Ein solcher Befehl ist als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung anzusehen.
2. Der sogenannte Berry- Erlaß des damaligen britischen Befehlshabers von Hamburg vom Jahre 1947 enthält keine materiell-rechtlichen Normen. Insbesondere gewährt dieser Erlaß Arbeitnehmern, die auf Grund Befehls der Militärregierung von ihrem Arbeitgeber fristlos entlassen worden waren, keinen materiell-rechtlichen Wiedereinstellungsanspruch.
3. Auch bei aufgelösten Arbeitsverhältnissen können sich aus der beiderseitigen Treuepflicht und vor allem aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, von denen das Arbeitsverhältnis beherrscht wird, in besonderen Fällen Nachwirkungen der vertraglichen Bindung ergeben. Insbesondere kann aus diesen Gründen ein Arbeitnehmer unter Umständen unter dem Gesichtspunkt der Rehabilitierung gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber einen Anspruch auf Wiedereinstellung haben.
4. Es ist gerechtfertigt und geboten, dem Arbeitgeber unter Umständen die Wiedereinstellung eines wegen angeblicher nationalsozialistischer Belastung entlassenen Arbeitnehmers, der im Entnazifizierungsverfahren



als nicht belastet erklärt worden ist und deswegen nicht zu den Betroffenen zählt, zuzumuten.

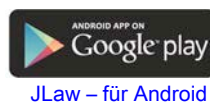
5. Auch beim Vorliegen eines schutzwerten Rehabilitierungsinteresses besteht der Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers keineswegs in jedem Fall und unter allen Umständen. Jeder einzelne Fall muss unter Beachtung der Grundsätze von Treu und Glauben, der Treue- und Fürsorgepflicht nach der jeweils gegebenen besonderen Sachlage entschieden werden. Dem berechtigten Rehabilitierungsinteresse des Arbeitnehmers kann insbesondere ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers gegenüberstehen, das im einzelnen Fall einen Wiedereinstellungsanspruch hinfällig machen kann.
6. Betroffen im Sinne des § 4 des Hamburgischen Gesetzes zum Abschluß der Entnazifizierung vom 10. Mai 1950 ist derjenige, der im Entnazifizierungsverfahren als belastet bezeichnet und in eine der dafür vorgesehenen Kategorien eingestuft ist.
7. Ein Arbeitnehmer, der nach Abschluß des Entnazifizierungsverfahrens auf Grund schutzwerten Rehabilitierungsinteresses einen Wiedereinstellungsanspruch hatte, ist ruhegehaltsrechtlich so zu stellen, wie er stehen würde, wenn er wiedereingestellt worden wäre.

Aktenzeichen: 1 AZR 29/55

Urteil des BAG vom 14. Dezember 1956 LAG Hamburg



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



1. AZR 29/55

3 Sa 144/53 (Hamburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 14. Dezember 1956
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1956 durch den Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Prof. Dr. Dr. Boldt und Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Gerland für Recht erkannt:

Auf die Revisionen beider Parteien werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. Oktober 1954 - 3 Sa 144/53 - und des Arbeitsgerichts Hamburg vom 22. Juli 1953 - 2 Ca 7762/53 - aufgehoben.

Der Klageantrag zu I 1 und 2 sowie der Hilfsantrag zu II werden abgewiesen.

Auf den Hilfsantrag des Klägers zu III wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung 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](#)

Tatbestand

Der im Jahre 1892 geborene Kläger trat im Oktober 1933 als Angestellter in die Dienste der Beklagten. Er war seit dem 1. Mai 1933 Mitglied der NSDAP und bekleidete in den Jahren 1934 bis 1937 das Amt eines "Blockwarts". Während des Krieges war der Kläger zum Wehrdienst eingezogen.

Im Herbst 1945 wollte er bei der Beklagten seinen Dienst wieder antreten. Die britische Militärregierung verlangte jedoch in einem an die Beklagte gerichteten Schreiben vom 13. Dezember 1945 die Entlassung des namentlich bezeichneten Klägers. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

" Notice of Removal"

" 1) You will remove the above named from the appointment indicated above.

2) The removal will be made effective forthwith."

Auf Grund dieser Anordnung der Militärregierung schrieb die Beklagte am 20. Dezember 1945 dem Kläger, er sei auf Befehl der Militärregierung mit sofortiger Wirkung entlassen. Im Januar 1946 erhielt der Kläger seine Arbeitspapiere zugesandt.

Nachdem der Kläger in das Land Niedersachsen verzo-gen war, wurde das dort laufende Entnazifizierungsverfahren durch Beschluss der Deutschen Entnazifizierungsbehörde in Stade vom 9. März 1949 eingestellt, da der Kläger nur als unbedeutend belastet erscheine und daher nicht zu den im Entnazifizierungsverfahren zu überprüfenden Personenkreis gehöre. Daraufhin bot der Kläger seine Dienste der Beklagten wieder an. Diese lehnte jedoch eine Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung des Klägers ab mit der Begründung, der Betriebsrat habe die nach § 4 des Hamburgischen Gesetzes zum Abschluß der Entnazifizierung vom 10. Mai 1950 erforderliche Genehmigung nicht erteilt.

Darauf beschritt der Kläger den Klageweg. In einem Vorprozeß (2 Ca 7684/51 des Arbeitsgerichts Hamburg, 20 Sa 306/51 des Landesarbeitsgerichts Hamburg) verlangte der Kläger zunächst Auskunftserteilung über die Höhe der ihm zustehenden aktiven sowie der Ruhegeldbezüge.



Ferner klagte er auf Zahlung eines Teilbetrages von 350,-- DM seines Gehaltes oder Ruhegeldes. Dabei stützte sich der Kläger hinsichtlich seines Anspruchs auf Ruhegeld auf eine betriebliche Übung bei der Beklagten. Hiernach erhalten alle Arbeitnehmer ein Ruhegeld, die eine Dienstzeit von 10 Jahren aufzuweisen haben und entweder arbeitsunfähig sind oder das 65. Lebensjahr vollendet haben. Unstreitig erfüllte der Kläger sowohl zur Zeit seiner Entlassung als auch heute noch nur die erstere Voraussetzung. Im übrigen ist die Zahlung von Ruhegeld an in den Ruhestand tretende Arbeitnehmer der Beklagten weder einzelvertraglich, noch durch Kollektivvereinbarungen geregelt.

Im Vorprozeß unterlag der Kläger, weil das Landesarbeitsgericht im Berufungsrechtszug seine Klage in vollem Umfang mit der Begründung abwies, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 20. Dezember 1945 rechtswirksam beendet worden; auch habe der Kläger nicht den Beweis für seine Behauptung erbringen können, ihm sei die Gewährung eines Ruhegeldes seinerzeit versprochen worden.

Im Mai 1953 klagte der Kläger erneut. Er beantragt nunmehr:

- 1) dem Kläger Auskunft darüber zu geben, wie hoch sich nach dem aktiven Gehalt des Klägers im Zeitpunkt seiner Entlassung sein Ruhegehaltsanspruch ab 1. Januar 1951 nach den bei der Beklagten geltenden Grundsätzen der Ruhegehaltgewährung und nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Angestellten belaufe,
- 2) an den Kläger einen Teilbetrag von 350,-- DM unter Verrechnung auf sein Ruhegehalt ab 1. Januar 1951 zu zahlen entsprechend dem Ergebnis der Auskunft nach Ziffer 1 des Antrages und unter Abzug von 81,57 DM, mit denen die Beklagte wegen einer Kostenforderung aufgerechnet habe,

hilfsweise:

- 3) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger für die Monate Januar und Februar 1951 dasjenige Ruhegehalt zu zahlen, das sich unter Anrechnung des Eigenverdienstes des Klägers in dem gleichen Zeitraum ergibt,



äusserstenfalls:

- 4) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger beim Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit oder der Vollendung des 65. Lebensjahres eine monatliche Unterstützung von 175,-- DM bis zu seinem Tode zu zahlen und zwar ohne Anrechnung der Angestelltenrente, jedoch unter Anrechnung eines eigenen Erwerbseinkommens, soweit dieses den Betrag von monatlich 175,-- DM übersteigt.

Hierzu hat der Kläger die Ansicht vertreten, die Beklagte habe ihn überhaupt nicht entlassen dürfen, wie der Ausgang des Entnazifizierungsverfahrens gezeigt habe. Wenn er sich auch nicht auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten berufe, so sei dieser Umstand doch auch für den Ruhegeldanspruch von Bedeutung. Die Fürsorgepflicht der Beklagten gebiete, ihm das Ruhegeld zuzuerkennen. Im übrigen habe der Zeuge ~~Schubert~~ anlässlich seiner Entlassung die Zusage gemacht, der Kläger solle ein Ruhegeld erhalten. Selbst wenn diese Zusage für die Beklagte nicht rechtsverbindlich sein würde, so sei doch dadurch eine Vertrauensgrundlage geschaffen worden, auf die sich der Kläger habe verlassen können. Der Kläger hat hierzu behauptet, der Verwaltungsrat der Beklagten habe nach 1933 ständig den Standpunkt vertreten, dass alle Angestellten mit einer Dienstzeit von mehr als 10 Jahren auch ohne Invalidität oder Erreichung der Altersgrenze einen unabdingbaren Anspruch auf Ruhegeld haben sollten, auch dann, wenn ihnen die Beklagte aus von dem Arbeitnehmer nicht verschuldeten Grunde gekündigt habe. Demgemäß sei auch immer verfahren worden. Die Zusage des Zeugen ~~Schubert~~ stelle daher nur die Anerkennung des Grundsatzes der Gleichbehandlung dar. Des weiteren hat der Kläger angeführt, die Beklagte habe es unterlassen, ihn entsprechend den Anordnungen des britischen Militärregierungs - Kommissars von Hamburg, nämlich dem sog. Berryerlass vom 28. März und 23. Juli 1947, für die bei der Entnazifizierung in Gruppe V eingestuften Personen wieder einzustellen. Wenn die Beklagte aber verpflichtet gewesen sei, ihn wieder einzustellen, so sei sie umsomehr verpflichtet, wenigstens ihm das Ruhegeld zu zahlen.

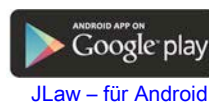


Die Beklagte hat gebeten,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Behauptungen des Klägers bestritten und vorge-
tragen, ihr Verwaltungsrat müsse in jedem Einzelfall selbst
das Ruhegeld bewilligen. Soweit dies geschehen sei, sei
Ruhegeld stets ohne Gewährung eines Rechtsanspruches zuge-
billigt worden. Ausserdem sei Voraussetzung gewesen eine
10-jährige Dienstzeit des Arbeitnehmers oder Erreichung des
65. Lebensjahres. Der Zeuge ~~S. 148~~ habe dem Kläger keine
verbindliche Zusage auf Zahlung eines Ruhegeldes gemacht.
Ganz abgesehen davon habe diesem Zeugen hierzu auch die Be-
rechtigung gefehlt. Auf die Anordnungen der britischen Mili-
tärregierung über die Wiedereinstellung von Angestellten im
öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft Hamburgs
könne, so hat die Beklagte ausgeführt, der Kläger sich des-
halb nicht berufen, weil diese Anordnungen durch das Ham-
burgische Entnazifizierungsabschlussgesetz überholt seien.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 22. Ju-
li 1953 wurde die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des
Klägers änderte das Landesarbeitsgericht Hamburg durch
Urteil vom 25. Oktober 1954 das arbeitsgerichtliche Urteil
insoweit ab, als es die Beklagte verurteilte, an den Kläger
von der Vollendung seines 65. Lebensjahres oder von Ein-
tritt seiner Arbeitsunfähigkeit ab eine monatliche Rente
von 100,-- DM netto zu zahlen. Diese Verpflichtung der Be-
klagten solle entfallen, solange der Kläger ein Arbeitsein-
kommen von mehr als 100,-- DM monatlich bezieht. Im übrigen
wurde unter Zulassung der Revision die Berufung des Klägers
zurückgewiesen.

Das Urteil wurde den Parteien am 22. Dezember 1954
zugestellt. Der Kläger legte hiergegen am 17. Januar 1955,
die Beklagte am 20. Januar 1955 Revision ein. Die Beklagte
begründete ihre Revision am 21. Februar 1955 (Montag), der
Kläger die seine am 16. März 1955, nachdem die Revisionsbe-
gründungsfrist bis zum 17. März 1955 einschliesslich ver-
längert worden war.



Der Kläger beantragt,

- I. 1) Dem Kläger Auskunft darüber zu erteilen, wie hoch sich auf der Grundlage seines aktiven Gehaltes im Zeitpunkte seiner Entlassung vom 20.12.1945 sein Ruhegehaltsanspruch ab 1. Januar 1951 nach den Grundsätzen der Ruhegehaltsgewährung bei der Beklagten und nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Angestellten stellt,
- 2) an den Kläger einen Betrag von 350,-- DM zu zahlen auf sein Ruhegehalt ab 1. Jan. 1951, zu verrechnen auf das ihm zustehende monatliche Ruhegehalt entsprechend dem Ergebnis der Auskunft der Beklagten auf Grund des Antrages I. 1.) der Klage,
- II. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für die Monate Januar und Februar 1951 dasjenige Ruhegehalt zu zahlen, das sich ergibt, wenn das auf der üblichen Grundlage berechnete Ruhegehalt per 31. Dez. 1950 vermindert wird um denjenigen Betrag, den der Kläger in den gleichen Monaten anderweit verdient hat,
- III. in zweiter Linie hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger bei Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit oder bei Nachweis der Vollendung seines 65. Lebensjahres monatlich eine Unterstützung von DM 175,-- von diesem Zeitpunkte bis zum Tode des Klägers zu zahlen und zwar ohne Anrechnung seiner Angestelltenrente, jedoch unter Anrechnung eines eigenen Erwerbseinkommens trotz Arbeitsunfähigkeit und trotz Vollendung seines 65. Lebensjahres, soweit dieses etwaige eigene Arbeitseinkommen den Betrag von monatlich DM 175,-- übersteigt.

Die Beklagte bittet,

die Revision zurückzuweisen
und beantragt ihrerseits,
das angefochtene Urteil aufzuheben und die
Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Beide Parteien rügen Verletzung des § 242 BGB durch das angefochtene Urteil.



Entscheidungsgründe:

Auf die zulässigen Revisionen beider Parteien mussten das angefochtene Urteil sowie das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 22. Juli 1953 aufgehoben werden.

Das Berufungsurteil ist nicht frei von Rechtsirrtum. Zwar kann der Kläger die Rechtswirksamkeit der seinerzeit auf Befehl der Militärregierung ausgesprochenen fristlosen Entlassung nicht mit Erfolg angreifen. Nach der ständigen Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen waren Entlassungsbefehle der Militärregierung zur damaligen Zeit ein wichtiger Grund, Arbeitnehmern fristlos zu kündigen. Denn es war dem Arbeitgeber angesichts eines Befehls der Militärregierung grundsätzlich nicht zuzumuten, mit Arbeitnehmern, die durch einen solchen Befehl betroffen wurden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist also erloschen. Daraus folgt, dass der Kläger keine Ruhegeldansprüche für die Zeit seit seiner Einreihung in die Gruppe der im Sinne des Entnazifizierungsrechts Nichtbetroffenen erheben kann. Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 13. Juli 1956 - 1 AZR 492/54 (AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt) ausgeführt hat, muss ein Ruhegeldanspruch im Gegensatz zum Urlaubsanspruch auf einer besonderen rechtlichen Grundlage beruhen, die nicht in reinen Billigkeitserwägungen gesehen werden kann. Dem Kläger ist aber weder einzelvertraglich ein Ruhegeldanspruch zugesagt worden, noch besteht bei der Beklagten, wie sich aus den Feststellungen des angefochtenen Urteils ergibt, eine kollektive Vereinbarung, aus der heraus der Kläger Ansprüche herleiten könnte. Der Kläger kann sich für die genannte Zeit auch nicht auf die bei der Beklagten bestehende betriebliche Übung berufen, nach der unter gewissen Voraussetzungen ihre Arbeitnehmer ein Ruhegeld erhalten. Denn zur damaligen Zeit waren diese Voraussetzungen nicht gegeben. Der Kläger war zwar über 10 Jahre bei der Beklagten beschäftigt, aber er hatte weder das 65. Lebensjahr vollendet, noch war er arbeitsunfähig. Des weiteren kann sich der Kläger für die in Frage kommende Zeit auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Grundsatz



der Gleichbehandlung berufen. Denn das Berufungsgericht hat festgestellt, dass es sich nur um Einzelfälle besonderer Art gehandelt hat, in denen die Beklagte von den normalen auf betrieblicher Übung beruhenden Voraussetzungen der Ruhegeldgewährung abgesehen hat. Ein Anspruch auf Ruhegeld für die fragliche Zeit würde nur dann in Frage kommen, wenn die Beklagte wider Treu und Glauben den Eintritt der Voraussetzungen für die Ruhegeldberechtigung des Klägers vereitelt hätte (§ 162 BGB). Dafür fehlt es jedoch an jeglichem Anhaltspunkt.

Daher musste auf die Revision der Beklagten der Klageantrag des Klägers, mit dem er Auskunft darüber verlangt, wie sich nach dem bei der Beklagten geltenden Grundsatz der Ruhegehaltsgewährung und nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung sein Ruhegehaltsanspruch ab 1. Januar 1951 beläuft, abgewiesen werden. Desgleichen mussten der Klageantrag zu I 2 und der Hilfsantrag zu II abgewiesen werden, weil der Kläger mit ihnen Ruhegeldansprüche für die Zeit geltend gemacht hat, in der die Voraussetzungen nach der Betriebsübung bei der Beklagten noch nicht vorhanden waren.

Ob der vom Kläger hilfsweise gestellte Klageantrag zu III begründet ist, hängt davon ab, ob und unter welchen Umständen die Beklagte nach rechtskräftigem Abschluß des Entnazifizierungsverfahrens im Jahre 1949 verpflichtet gewesen wäre, den Kläger wieder einzustellen.

Der Kläger kann sich zur Begründung seines Anspruchs auf Ruhegeld allerdings nicht auf den sogenannten Berry-Erlaß des damaligen britischen Befehlshabers von Hamburg vom Jahre 1947 berufen. Zwar sah dieser Erlass eine Wiedereinstellung von Arbeitnehmern vor, die wegen angeblicher nationalsozialistischer Belastung auf Anordnung der Militärregierung entlassen worden waren, und bei denen sich im Laufe des Entnazifizierungsverfahrens herausgestellt hatte, dass eine Belastung durch den Nationalsozialismus, wie sie ursprünglich angenommen worden war, nicht vorlag. Der Berry-Erlaß enthält jedoch keine materiellrechtlichen Normen derart,



dass die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, seinerzeit den Kläger auf Grund dieses Erlasses wieder einzustellen. Der Berry-Erlass ist niemals ordnungsgemäß in einem Gesetz- oder Verordnungsblatt, auch nicht im Amtsblatt der Militärregierung, verkündet worden. Auch sein Inhalt war bestenfalls eine Anweisung der Militärregierung an einen bestimmten Personenkreis. Eine solche Anweisung konnte aber keine unmittelbare normative Bedeutung für die Beziehungen der Parteien haben.

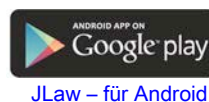
Hingegen kann ein Arbeitnehmer unter Umständen unter dem Gesichtspunkt der Rehabilitierung gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber einen Anspruch auf Wiedereinstellung haben. Denn auch bei aufgelösten Arbeitsverhältnissen können sich aus der beiderseitigen Treuepflicht und vor allem aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, von denen das Arbeitsverhältnis beherrscht ist, in besonderen Fällen Nachwirkungen der vertraglichen Bindung ergeben. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls verpflichtet sein, z.B. einen wegen Verdachts einer strafbaren Handlung zu Recht entlassenen Arbeitnehmer wieder einzustellen, wenn der gegen ihn sprechende Verdacht entkräftet oder gar die Unschuld des Arbeitnehmers nachgewiesen worden ist (vgl. BGH, Urt. v. 13.7.1956 in NJW 1956 S. 1513). Es würde, wie der BGH mit Recht ausgeführt hat, eine große Härte und Unbilligkeit bedeuten, in einem solchen Fall dem gänzlich unverschuldet entlassenen Arbeitnehmer stets die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung durch Wiedereinstellung zu versagen. Dieses vom Bundesgerichtshof im genannten Urteil vom 13. Juli 1956 entwickelte Prinzip muss auch auf Fälle der vorliegenden Art angewandt werden. Danach ist es gerechtfertigt und geboten, dem Arbeitgeber unter Umständen die Wiedereinstellung eines wegen angeblicher nationalsozialistischer Belastung entlassenen Arbeitnehmers, der, wie der Kläger, durch Beschluß des Entnazifizierungsausschusses in Stade vom 9. März 1949 als nicht zu dem zu überprüfenden Personenkreis gehörig erklärt worden ist und somit nicht zu den Betroffenen zählt, zuzumuten. Dem kann nicht entgegengehalten werden, der Kläger dürfe doch



nicht besser gestellt sein als ein anderer Arbeitnehmer, dem aus irgend einem anderen Grunde gekündigt wurde, und der dann ja auch mangels Vorliegens der allgemeinen betriebsüblichen Voraussetzungen kein Ruhegeld beanspruchen könne. Hier wird verkannt, dass im Falle des Klägers ein schutzwertes Rehabilitierungsinteresse vorliegt, das bei anderen von der Beklagten genannten normalen Kündigungen eben nicht in Frage kommt.

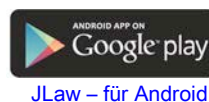
Allerdings besteht auch beim Vorliegen eines schutzwerten Rehabilitierungsinteresses ein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers keineswegs in jedem Fall und unter allen Umständen. Vielmehr muss jeder einzelne Fall unter Beachtung der Grundsätze von Treu und Glauben, der Treue- und Fürsorgepflicht nach der jeweils gegebenen besonderen Sachlage entschieden werden. Dabei ist eine erschöpfende Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände erforderlich. Es ist insbesondere zu prüfen, ob dem berechtigten Rehabilitierungsinteresse des Arbeitnehmers etwa ein besonders schutzwertes Interesse des Arbeitgebers gegenübersteht, das im einzelnen Falle einen Wiedereinstellungsanspruch hinfällig machen kann. Auf Seiten des ausgeschiedenen und Wiedereinstellung beanspruchenden Arbeitnehmers sind die Dauer des früheren Arbeitsverhältnisses, seine persönliche soziale Lage, seine beruflichen Leistungen sowie seine wirtschaftlichen Verhältnisse zu berücksichtigen, ausserdem die Möglichkeit und gegebenenfalls die Höhe eines anderweit zu erzielenden oder gar erzielten Verdienstes zu prüfen. Zu Gunsten des ehemaligen Arbeitgebers fällt in die Waagschale, ob er sich inzwischen anderweit vertraglich gebunden hat, und den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers besetzen musste. Im letzteren Falle kann es allerdings dem Arbeitgeber unter Umständen zugemutet werden, den Arbeitnehmer auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz des Betriebes zu verwenden.

Demgegenüber ist die Begründung des Berufungsurteils, die Beklagte habe den Kläger schon deswegen nicht wieder einstellen können, weil nach § 4 des Hamburgischen Gesetzes zum Abschluß der Entnazifizierung vom 10. Mai 1950 (GVBl. I S. 98) die Betroffenen in ihren früheren Betrieb



nur mit Zustimmung des Betriebsrats wieder eingestellt werden dürfen, diese Zustimmung aber im Falle des Klägers verweigert worden sei, nicht durchschlagend. Das Berufungsgericht verkennt die Bedeutung dieser Gesetzesvorschrift. Denn unter den Betroffenen sind nicht etwa allgemein Personen zu verstehen, für die überhaupt ein Entnazifizierungsverfahren in Frage kam, sondern nur diejenigen, die im Entnazifizierungsverfahren als belastet bezeichnet und in eine der dafür vorgesehenen Kategorien eingestuft worden sind. Dass der Begriff Betroffene im Sinne dieses Gesetzes nur so zu verstehen ist, ergibt sich auch aus § 5, wonach die Wiedereinstellung oder Wiederbeschäftigung eines Betroffenen in keinem Fall zur Entlassung oder Beeinträchtigung eines Nichtbetroffenen führen darf. Betroffener im Sinne des Hamburgischen Gesetzes zum Abschluß der Entnazifizierung ist also nur derjenige, der im Entnazifizierungsverfahren als belastet angesehen worden ist. Der Kläger ist aber, wie schon ausgeführt, gerade nicht als belastet bezeichnet worden und deshalb auch nicht Betroffener im Sinne des Hamburgischen Gesetzes zum Abschluß der Entnazifizierung. Unschädlich ist es, dass das Entnazifizierungsverfahren nicht in Hamburg, sondern im Lande Niedersachsen durchgeführt und abgeschlossen worden ist. Es besteht kein Grund, den Entnazifizierungsbeschluß der zuständigen Entnazifizierungsbehörde in Stade nicht auch für das Hamburgische Staatsgebiet gelten zu lassen, zumal sowohl Hamburg als auch Niedersachsen der britischen Zone angehörten, und in der Hauptsache für beide Gebiete im wesentlichen die gleichen Entnazifizierungsvorschriften bestanden.

Nach allem kommt es darauf an, ob unter Zugrundelegung der vom Senat aufgestellten Grundsätze die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, den Kläger nach rechtskräftigem Abschluß des Entnazifizierungsverfahrens als Nichtbetroffenen im Hinblick auf sein schutzwertes Rehabilitierungsinteresse wieder einzustellen. Wäre dies der Fall gewesen, so würde der Ruhegeldanspruch des Klägers, wie er ihn im Klageantrag zu III begehrt, begründet sein. Denn die Beklagte muss ihn dann jedenfalls ruhegehaltsrechtlich so stellen, wie er



stehen würde, wenn er seinerzeit wieder eingestellt worden wäre.

Deshalb mußte auf die Revision des Klägers das angefochtene Urteil aufgehoben und zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden. Das Berufungsgericht wird im Wege des § 139 ZPO die Parteien zu einem ergänzenden Sachvortrag aufzufordern haben und insbesondere prüfen müssen, ob die Versagung der Zustimmung des Betriebsrats der einzige stichhaltige Grund für die Beklagte war, den Kläger nicht wieder einzustellen. Das Berufungsgericht wird die schutzwerten Interessen beider Parteien gegeneinander abzuwägen haben, wobei allerdings die Beklagte nicht mehr mit Gründen gehört werden kann, die in dem etwaigen früheren politischen Verhalten des Klägers liegen. Sollte das Berufungsgericht sodann zu dem Ergebnis kommen, dass der Kläger seinerzeit wieder einzustellen war, so ist zu prüfen, ob und wann seit diesem Zeitpunkt die nach der Betriebsübung bei der Beklagten geltenden Voraussetzungen für die Entstehung des Ruhegeldanspruches eingetreten oder noch nicht eingetreten sind. Der Anspruch des Klägers ist alsdann insoweit berechtigt, als er von der Beklagten begehrt, dass sie an ihn beim Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit oder der Vollendung des 65. Lebensjahres bis zu seinem Tode ein monatliches Ruhegehalt in der nach der Betriebsübung bei der Beklagten maßgebenden Höhe zahlt. Auch die Frage einer etwaigen Anrechnung anderweiten Verdienstes muss sich dann gleichfalls nach der kraft Betriebsübung bei der Beklagten geltenden Ruhegeldordnung richten.

Der Ausspruch über die Kosten war der vom Berufungsgericht noch zu treffenden Endentscheidung vorzubehalten.

gez. Nipperdey

Dr. Boldt

Dr. Poelmann

Otto Krell

Dr. Gerland



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)