

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

Gesetz: BGB § 611; SchwBeschG § 14; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Ein seit 1944 nicht beschäftigter Arbeitnehmer, der nach der wirtschaftlichen Wiedererstarkung - etwa im Jahre 1950 - über zwei Jahre verstreichen läßt, ehe er mit seinem früheren Arbeitgeber Verbindung aufnimmt, hat damit zu erkennen gegeben, daß er in der Zwischenzeit sein Arbeitsverhältnis als gelöst betrachtet.
2. Dies gilt auch dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer Schwerbeschädigter ist.
3. Die Schutzbestimmungen des Schwerbeschädigtengesetzes sind nicht anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis durch Vertrag aufgelöst wird.

Aktenzeichen: 2 AZR 20/56

Urteil des BAG vom 27. März 1958

LAG Düsseldorf
2. Kammer Köln



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 20/56

2a Sa 238/55 Düsseldorf
(Kammer Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. März 1958

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1958 durch die
Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und
Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Sauerwein und
Mirkes für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf 2. Kammer
in Köln vom 17. November 1955 - 2a Sa 238/55 -
wird auf ihre Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der am 26. Mai 1957 verstorbene ursprüngliche Beklagte, der Ehemann der jetzigen Beklagten, war bei der Klägerin seit dem Jahre 1926 als Vertreter und als Leiter eines Ladengeschäftes tätig. Er war Schwerbeschädigter des ersten Weltkrieges. Im Jahre 1944 ist er mit Rücksicht auf seinen Gesundheitszustand von der Klägerin bis auf weiteres beurlaubt worden. Vom Zeitpunkt der Beurlaubung an ist er für die Klägerin nicht mehr tätig gewesen; auch hat er irgendwelche Bezüge mit Ausnahme einer Weihnachtsgratifikation im Dezember 1944 nicht mehr erhalten.

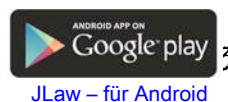
Nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 hat der ursprüngliche Beklagte verschiedentlich mit der Klägerin korrespondiert. Mit Schreiben vom 6. Januar 1947 erbat er die Ausstellung eines Führungszeugnisses sowie einer Arbeitsbescheinigung. In ihrer Antwort vom 20. Januar 1947 forderte die Klägerin von ihm nähere persönliche Angaben, da ihre Unterlagen vernichtet seien.

Der ursprüngliche Beklagte trat erst am 23. Dezember 1952 wieder mit der erneuten Bitte um Ausstellung eines Zeugnisses an die Klägerin heran. Unter dem 28. Juli 1953 übersandte ihm diese einen Zeugnisentwurf, den er aber nicht anerkannte, da in dem Entwurf die Beendigung seiner Tätigkeit bei der Klägerin zum Ausdruck gebracht worden war. Nachdem er sich in verschiedenen Schreiben an die Klägerin hiergegen gewehrt hatte, hat er im November 1953 gegen die jetzige Klägerin Klage auf Wiedereinstellung bzw. auf Zahlung einer angemessenen Abfindungssumme erhoben. Diese Klage ist in zweiter Instanz rechtskräftig abgewiesen worden. In einem weiteren Rechtsstreit ist die jetzige Klägerin in erster Instanz zur Zahlung von drei Monatsgehältern verurteilt worden; ihre Berufung ist aus prozessualen Gründen als unzulässig verworfen worden.

Im anhängigen Rechtsstreit begehrt die Klägerin nunmehr die Feststellung, daß ein Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem verstorbenen ursprünglichen Beklagten schon vor seinem Ableben nicht mehr bestanden hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und festgestellt, daß ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mehr besteht.

Mit der durch den erkennenden Senat für statthaft erklärten Revision begehrt die jetzige Beklagte – die Alleinerbin des verstorbenen ursprünglichen Beklagten – Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz oder Klageabweisung, während die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

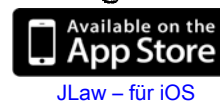
Entscheidungsgründe:

1. Zunächst ist dem angefochtenen Urteil darin zuzustimmen, daß die Klage als Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO zulässig ist. Der ursprüngliche Beklagte hatte in den Jahren 1953 und 1955 bereits zwei Klagen gegen die Klägerin erhoben mit dem Ziele, sie zur Wiedereinstellung bzw. zur Zahlung von Gehalt zu verurteilen. Unter diesen Umständen mußte die Klägerin mit der Geltendmachung weiterer Ansprüche rechnen. Ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem ursprünglichen Beklagten und der Klägerin war dieser daher zu seinen Lebzeiten nicht abzusprechen. Diese Rechtssituation wird auch durch sein während des Revisionsverfahrens erfolgtes Ableben nicht verändert. Wenn auch feststeht, daß das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall spätestens im Augenblick des Todes des ursprünglichen Beklagten beendet ist, so ist hierdurch nicht das Interesse der Klägerin an der Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses bereits vor dem Tode des ursprünglichen Beklagten entfallen; denn seine nunmehr beklagte Witwe, die zugleich seine alleinige Erbin ist, könnte aus einem Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und ihrem verstorbenen Manne jetzt noch und auch in Zukunft Rechtsfolgen ableiten (vgl. Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 256, Anm. II 4).

2. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis auch darin zu folgen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und

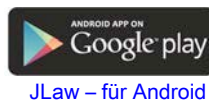


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



dem ursprünglichen Beklagten jedenfalls seit Ende 1952 nicht mehr besteht. Der Auffassung des Vorderrichters, auch das Verhalten des ursprünglichen Beklagten vor und in den ersten Jahren nach dem Zusammenbruch müsse zur Beurteilung der Frage, ob er die Arbeitsbeziehungen zu der Klägerin als nicht mehr bestehend angesehen habe, herangezogen werden, kann allerdings nicht zugestimmt werden. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt dabei nicht die besonderen Verhältnisse, die zum Schluß des Krieges und in der ersten Nachkriegszeit geherrscht haben. Einer Mitteilung der Klägerin vom November 1945 mußte der ursprüngliche Beklagte entnehmen, daß sie, wie so viele Unternehmen in der damaligen Zeit, ihre Produktion noch nicht wieder aufgenommen hatte. Unter diesen Umständen können weder aus dem damaligen passiven Verhalten des ursprünglichen Beklagten noch insbesondere aus seinem Schreiben vom 6. Januar 1947, mit dem er die Klägerin um Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung und eines Führungszeugnisses bat, rechtliche Schlüsse im Hinblick auf seinen Willen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezogen werden. Das Verhalten eines Arbeitnehmers in der damaligen Zeit darf nicht aus der heutigen Perspektive, sondern kann nur aus der seinerzeitigen besonderen Lage gesehen und beurteilt werden. Während der nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 herrschenden allgemeinen Existenznot konnte es keinem Arbeitnehmer eines zwar noch bestehenden, aber infolge der Ereignisse nicht mehr oder noch nicht wieder arbeitenden Unternehmens verdacht werden, wenn er von seinem Arbeitgeber Arbeitsbescheinigungen verlangte und sich eventuell sogar um eine andere Arbeitsmöglichkeit bemühte. Aus einem solchen Verhalten kann jedenfalls nicht der Schluß gezogen werden, daß der Arbeitnehmer den Willen hatte, sein bisheriges Arbeitsverhältnis zu beenden.

Anders muß hingegen das Verhalten des ursprünglichen Beklagten in der Zeit nach der allgemeinen wirtschaftlichen Erstarkung beurteilt werden. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist er nach dem Jahre 1947 erst am 23. Dezember 1952 wieder mit der Klägerin in Ver-



bindung getreten. Es mag dahingestellt bleiben, ob, wie in dem angefochtenen Urteil ausgeführt wird, die Anforderung eines Zeugnisses im Schreiben vom 23. Dezember 1952 bereits als Ausdruck seines Willens zu werten ist, er betrachte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin als beendet. Aus dieser Tatsache allein kann man einen derartigen rechtlichen Schluß nicht ziehen. Der Senat ist aber der Auffassung, daß der ursprüngliche Beklagte jedenfalls innerhalb zweier Jahre nach der die wirtschaftliche Wiedererstarkung und die Normalisierung der allgemeinen Verhältnisse einleitenden Währungsreform, also bis zur Mitte des Jahres 1950 an die Klägerin hätte herantreten und ihr gegenüber klar und eindeutig zum Ausdruck bringen müssen, er halte nach wie vor am Bestehen seines Arbeitsverhältnisses fest. Dies ist aber nach den tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Urteils nicht geschehen. Die Revision hat auch insoweit keine Rügen erhoben. Sie greift in diesem Zusammenhang lediglich die durch den Vorderrichter vorgenommene Würdigung der Vernehmung des Zeugen Ittenbach an. Hiermit kann sie jedoch nicht gehört werden. Das Revisionsgericht ist an die Beweiswürdigung der Tatsacheninstanz gebunden, soweit die gesetzlichen Grenzen und Voraussetzungen ihrer Anwendung gewahrt sind (Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 286 Anm. II 2). Dafür, daß diese verletzt seien, ist jedoch kein Anhaltspunkt ersichtlich. Daraus, daß der ursprüngliche Beklagte noch bis Ende Dezember 1952 gewartet hat, ehe er erneut an die Klägerin herantrat, ergibt sich somit, daß er sein Arbeitsverhältnis als gelöst betrachtete (vgl. auch die Entscheidung des erkennenden Senats in AP Nr. 1 zu § 242 BGB, Verwirkung).

Daß der ursprüngliche Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin als gelöst betrachtete, ist ferner auch aus seinem sonstigen Verhalten zu folgern. Wie sich aus dem durch das angefochtene Urteil in vollem Umfang in Bezug genommenen Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer Köln - 2 Sa 84/54 - vom 18. Mai 1954 ergibt, hat die Klägerin - die Beklagte des damaligen Rechtsstreits - unwidersprochen vorgetragen, daß der ursprüngliche Beklagte



nach dem Kriege in Köln ein Antiquitätengeschäft eröffnet hatte oder jedenfalls an einem solchen Geschäft beteiligt war. Auch hieraus geht hervor, daß er jedenfalls im Jahre 1950 an einer Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin nicht mehr interessiert war.

Da auch aus dem Gesamtverhalten der Klägerin nur der Schluß gezogen werden kann, daß diese den Arbeitsvertrag mit dem ursprünglichen Beklagten als beendet ansah, hat das Arbeitsverhältnis durch stillschweigenden Aufhebungsvertrag sein Ende gefunden.

3. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht ferner dargetan, daß eine andere rechtliche Beurteilung auch nicht um deswillen Platz greifen kann, weil der ursprüngliche Beklagte anerkannter Schwerbeschädigter des ersten Weltkrieges war. Die Schutzbestimmungen des Schwerbeschädigtengesetzes finden nur im Fall einer Kündigung seitens des Arbeitgebers Anwendung, nicht hingegen, wenn das Arbeitsverhältnis auf andere Weise, z.B. durch Fristablauf, oder, wie hier, durch Vertrag ^{endet} (vgl. § 14 ff SchwBeschG). Der gesetzlich garantierte Schwerbeschädigtenschutz dient der Erhaltung des Arbeitsplatzes oder der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß; er will nicht ein nachlässiges Verhalten des schwerbeschädigten Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, soweit es unabhängig von seiner Schwerbeschädigteneigenschaft ist, sanktionieren. Ein gegenteiliger Gedanke kommt auch in der Entscheidung des erkennenden Senats - BAG 2, 121 - nicht zum Ausdruck. Dieser lag ein völlig anders gelagerter Sachverhalt zugrunde. Bei dem dortigen Kläger stand die u.U. in Betracht kommende Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in unmittelbarem Zusammenhang mit seiner schweren Kriegsbeschädigung. Im Hinblick hierauf hatte seine Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung ausdrücklich abgelehnt. Darüber hinaus war der dortige Kläger wegen seiner Beschädigung gar nicht in der Lage, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen. Daß unter diesen Umständen an ein stillschweigendes Einverständnis des Schwerbeschädigten zu der Lösung seines Arbeitsverhältnisses strenge Anforderungen zu stellen sind, ergibt sich aus Sinn und Zweck des gesetzlich garantierten Schwerbeschädigtenschutzes. Folgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dagegen, wie in dem



hier zur Entscheidung stehenden Rechtsstreit, allein aus dem Verhalten des schwerbeschädigten Arbeitnehmers, so ist für die Anlegung besonders strenger Maßstäbe kein Raum.

Nach alledem konnte die Revision der Beklagten keinen Erfolg haben.

gez. Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Sauerwein

Mirkes

