

22. Dez. 1955

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

111

Gesetze: RegGes. zu Art. 131 GG § 63; § 48 Schleswig-Holstein'sches Gesetz zur Fortführung und zum Abschluss der Entnazifizierung vom 10. Februar 1948 (GVBl. 33)

Leitsätze:

- 1) Auch nach § 48 des Schleswig-Holstein'schen Gesetzes zur Fortführung und zum Abschluss der Entnazifizierung besteht für Arbeitnehmer kein klagbarer Anspruch auf Wiedereinstellung (vgl. BAG 1, 209; 2, 133).
- 2) Kündbare Angestellte haben nach dem Schleswig-Holstein'schen Gesetz nur einen Rechtsanspruch auf Zahlung eines Übergangsgeldes und zwar nach der ADO zu § 16 TO.A. Insofern ist diese Regelung im Sinne des § 63 Abs. 3 Satz 2 Regelungsgesetz günstiger als die des § 71 b Regelungsgesetz.

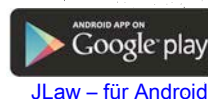
Aktenzeichen: 2 AZR 209/54

Urteil des BAG vom 22. Dezember 1955

LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

LR 209/54
Sa 192/53 (Kiel)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 22. Dezember 1955
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 22. Dezember 1955 durch den
Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Denecke
und Prof. Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter
Pfungsten und Riedel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Kiel
vom 7. April 1954 - 2 Sa 192/53 - aufgehoben
und die Sache zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten des Revi-
sionsverfahrens, an das Berufungsgericht zu-
rückverwiesen.

V o r 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der seit dem 1. Dezember 1933 als Ingenieur bei den Stadtwerken in Diensten der Beklagten stand, war seit 1940 Betriebsdirektor, seit Dezember 1943 Werksleiter und seit Februar 1944 erster Werksleiter der Stadtwerke. Auf Anordnung der Militärregierung wurde er am 9. Juni 1945 mit sofortiger Wirkung entlassen. Nachdem er durch Bescheid des Entnazifizierungsausschusses vom 10. Juli 1951 in die Gruppe der Entlasteten eingereiht worden war, stellte er am 14. Juli 1951 auf Grund des § 48 des Schleswig-Holstein'schen Gesetzes zur Fortführung und zum Abschluss der Entnazifizierung vom 10. Februar 1948 (GVBl. 33) den Antrag auf Wiedereinstellung, den er wiederholte, nachdem sein Nachfolger am 24. August 1951 tödlich verunglückt war. Weil er keinen endgültigen Bescheid erhielt, erhob der Kläger im November 1951 Klage. Da nach den Beschlüssen der Ratsversammlung vom 18. Oktober 1951 und 17. Januar 1952 künftig die Funktion des ersten Werksleiters der Stadtwerke von dem zuständigen Stadtrat ausgeübt werden sollte, hat die Beklagte die Wiedereinstellung endgültig abgelehnt.

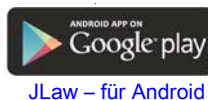
Der Kläger fordert mit der Klage Zahlung seines Gehaltes für den Monat September 1951, hilfsweise Feststellung, dass er unter das Regelungsgesetz zu Art. 131 GG (Regelungsgesetz) falle. Während das Arbeitsgericht diesem Feststellungsantrag stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung eines Übergangsgehaltes nach dessen Bestimmungen verurteilt hat, hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von 1.500,- DM für den Monat September 1951 abzüglich anderweitigen Verdienstes von 500,- DM verurteilt.

Mit der Revision begehrt die Beklagte Abweisung der Klage, während der Kläger Zurückweisung der Revision beantragt.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe:

I. Frei von Rechtsirrtum ist zunächst die Annahme des angefochtenen Urteils, dass der Kläger aus dem Regelungsgesetz keine Ansprüche auf Zahlung eines Übergangsgehaltes habe. Zwar gehört er an sich zu den unter dieses Gesetz fallenden Personen, da er am 8. Mai 1945 in Diensten der Beklagten stand und auf Anordnung der Militärregierung wegen seiner Zugehörigkeit zur NSDAP, also aus anderen als beamtenrechtlichen oder tarifrechtlichen Gründen, entlassen worden ist. Auch hat er unstreitig Anspruch auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen. Dagegen fehlt die weitere Voraussetzung für die Anwendung der §§ 63, 52 Regelungsgesetz, nämlich dass er nur aus wichtigem Grunde entlassen werden konnte (BAG 1, 205 [210/211]). Denn sein Dienstverhältnis war, wie unstreitig ist, mit einer Frist von 6 Monaten zum jeweiligen Jahresende kündbar. Eine Beschränkung dieser Kündigungsmöglichkeit ist auch nicht dadurch erfolgt, dass der Kläger die nach den Ruhegeldbestimmungen notwendige Wartefrist von 10 Jahren erfüllt hatte (BAG 1, 205 [212]). Rechtlich nicht zu beanstanden ist ferner die Feststellung, dass eine besondere Zusage der Unkündbarkeit nicht aus einer bei einer Besprechung mit dem Oberbürgermeister von dritter Seite geäußerten Ansicht, der Kläger sei Dauerangestellter, zu entnehmen ist. Da der Kläger am 31. März 1938 noch keine 10 Jahre in Diensten der Beklagten gestanden hat, ist auch eine Unkündbarkeit nicht etwa auf Grund der erst nach Erlass des angefochtenen Urteils in Kraft getretenen neuen Fassung der Dritten Durchführungsverordnung zum Regelungsgesetz vom 10. Juni 1955 als gegeben anzusehen. Auch auf § 37 a Regelungsgesetz lässt sich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, ein Anspruch des Klägers nicht stützen (BAG 1 205 [211/212]). Der Kläger stand also im Sinne des § 2 Ziff. der Dritten Durchführungsverordnung zum Regelungsgesetz nicht einem Beamten auf Lebenszeit, sondern nur einem Beamten auf Widerruf gleich. Gemäss § 52 b Regelungsgesetz ist sonach



sein Dienstverhältnis mit dem 8. Mai 1945 als beendet anzusehen. Demgemäss hat der Kläger auf Grund des Regelungsgesetzes keinen Anspruch auf Zahlung eines Übergangsgehaltes und noch weniger einen Anspruch auf Zahlung des früheren Gehaltes, sondern allenfalls nur einen Anspruch auf Zahlung eines Entlassungsgeldes gemäss §§ 71 b, 52 b Regelungsgesetz, soweit nicht etwa in dem Schleswig-Holstein'schen Gesetz vom 10. Februar 1948 eine günstigere Regelung enthalten ist.

II. Die Ausführungen des angefochtenen Urteils zur Anwendung des vorgenannten Gesetzes gemäss § 63 Abs. 3 Satz 2 Regelungsgesetz, die dies bejahen, sind indessen in mehrfacher Hinsicht zu beanstanden. Rechtsirrig ist zunächst die Ansicht, dass durch die Bestimmung des § 48 des Schleswig-Holstein'schen Gesetzes vom 10. Februar 1948 ein klagbarer Anspruch auf Wiedereinstellung gegeben worden sei.

Durch dieses Gesetz sollen, wie aus den Absätzen 3, 7, 8 und 9 des § 48 hervorgeht, allen entlasteten Beamten, Angestellten und Arbeitern möglichst die gleichen Rechte, nicht aber den Angestellten bessere Rechte als den Beamten gewährt werden (vgl. BAG 1, 205 [210/211]). Das wäre aber der Fall, wenn man ihnen einen klagbaren Anspruch auf Wiederverwendung geben würde. Denn nach feststehender Rechtsprechung haben die Beamten keinen Anspruch auf Anstellung und Einweisung in eine bestimmte Stelle oder bei einer bestimmten Behörde (RGZ 146, 374; Fischbach, DBG, 2. Aufl., S. 551). Demgemäss hat auch der Senat für die Anwendung des Regelungsgesetzes den Angestellten und Arbeitern einen klagbaren Anspruch auf Wiederverwendung versagt (BAG 1, 205 [209] ; 2, 131 [133]). Dass das vorgenannte Gesetz entgegen der herrschenden Anschauung allen entlasteten Beamten und Angestellten einen klagbaren Anspruch auf Wiederverwendung in ihrer alten Stellung geben wollte, ist aus seiner Fassung nicht



zu entnehmen. Dagegen spricht der Satz 2 des Absatzes 2 seines § 48, wonach die Beamten, so lange keine entsprechende oder freie Stelle vorhanden ist, auch in untergeordneten Stellungen - allerdings unter Fortzahlung ihres bisherigen Gehaltes - vorläufig beschäftigt oder unter Erweiterung der Voraussetzungen des § 43 DBG in den Wartestand versetzt werden können. Ferner kann auch im Hinblick darauf, dass nach Kriegsende die dem Staat und den Gemeinden obliegenden Aufgaben sich zum Teil grundlegend geändert haben, viele Aufgaben fortgefallen, neue Aufgaben hinzugekommen waren, die Verwaltungen ferner zum Teil ganz neu organisiert werden mussten und schliesslich der Abschluss der Entnazifizierungsverfahren und die Rückkehr der davon Betroffenen nicht abzusehen war, nicht angenommen werden, dass in Rede stehende Gesetz habe die Befugnis der Behörden, nach pflichtgemäßem Ermessen darüber zu entscheiden, wie sie ihre Dienststellen einrichten und besetzen wollen, beschränken und sie zwingen wollen, bestimmt Dienststellen aufrecht oder offen zu halten oder sie durch Entlassung oder Versetzung der inzwischen an diesen Stellen Beschäftigten freizumachen, damit die infolge der Entnazifizierungsmassnahmen ausgeschiedenen Bediensteten wieder auf ihrem alten Platz beschäftigt werden könnten. Dem Sinn und Zweck des Gesetzes, die durch die Entnazifizierungsmassnahmen einem Teil der öffentlich Bediensteten entstandenen Nachteile wieder auszugleichen, genügte es, wenn ebenso wie später in § 11 Regelungsgesetz den Behörden die allgemeine Pflicht zur Wiedereinstellung auferlegt wurde und, falls dies nicht geschieht, dem Betroffenen Versorgungsansprüche entsprechend seiner früheren Stellung gegeben werden. Das besagt aber nicht, dass das frühere Gehalt bis zur Wiederbeschäftigung fortgezahlt werden müsse. Das Gegenteil ergibt sich vielmehr aus § 48 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes, wonach entlastete Beamte, wenn für sie wegen fehlender freier Stellen zunächst keine Verwendungsmöglichkeit besteht, ggf. in den Wartestand versetzt werden können, was zur Folge hat, dass sie nur ein Wartegeld, d.h. etwa die Hälfte bis Dreiviertel



ihres früheren Gehalts, erhalten (§ 86 DBG und Ausf. Best.: Fischbach aaO 2, S. 851; ähnlich auch § 37 Abs. 2 Regelungsgesetz). Die sinngemässe Anwendung dieser Bestimmung auf Dauerangestellte muss dazu führen, dass sie einen Anspruch auf Fortzahlung ihres früheren Gehaltes nur dann haben, wenn sie irgendwie wieder verwendet werden, sonst ihnen aber lediglich ein dem Wartegeld entsprechendes Übergangsgeld laufend zu zahlen ist.

Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts kann eine ähnliche Regelung nicht auch für jederzeit kündbare Angestellte wie den Kläger gelten. Das ist zwar in dem Gesetz nicht ausdrücklich gesagt, folgt aber aus dem Zusammenhang der Bestimmungen und vor allem aus den allgemeinen Grundsätzen des Beamtenrechts, das scharf zwischen Beamten auf Lebenszeit und Beamten auf Widerruf unterscheidet und den letzteren keineswegs dieselbe Sicherung ihrer Lebensstellung gewährt; vielmehr sieht es ihr Dienstverhältnis als jederzeit lösbar an (§ 61 DBG) und billigt in einem derartigen Fall nur ein von der Dauer der Dienstleistung abhängiges Übergangsgeld zu (§ 62 DBG). Es kann nicht angenommen werden, dass das Schleswig-Holstein'sche Gesetz, das einer Behebung der aus der Entnazifizierung entstandenen Einbussen dienen soll, den Beamten und Angestellten mehr Rechte geben wollte als sie früher hatten. Sein § 48 Abs. 3 lässt auch die Bestimmung des Abs. 2 mit ihrer Regelung zur Rechtsstellung der entlasteten Beamten - die nach dem Gesagten nicht für Beamte auf Widerruf zu gelten hat - ausdrücklich nur auf Dauerangestellte Anwendung finden. Für kündbare Angestellte fehlt eine Übergangsregelung. Daraus folgt aber nicht etwa, wie der Kläger meint, dass sie ohne Rücksicht darauf, ob eine freie Stelle vorhanden ist, wieder einzustellen sind und ihnen ihr früheres Gehalt zu zahlen ist, bis ihr Dienstverhältnis durch Kündigung sein Ende gefunden



hat. Das würde, namentlich bei Angestellten mit langen vertraglichen Kündigungsfristen wie beim Kläger, zu einer durch nichts begründeten Bevorzugung gegenüber den Dauerangestellten führen, die nur einen Teil ihres früheren Gehaltes als Übergangsgehalt erhalten.

Für die kündbaren Angestellten und Arbeiter enthält das Gesetz nur die allgemeine Regelung des § 48 Abs. 4, die dem Wortlaut und dem Zusammenhang der Vorschrift nach, allen entlasteten Beamten und Arbeitnehmern, unabhängig von dem Entscheid über die Wiedereinstellung, alsbald, d.h. einen Monat nach der Meldung, die Auszahlung des ihnen zustehenden Wartegeldes oder Übergangsgeldes sichern soll. Das kündbaren Angestellten und Arbeitern beim Ausscheiden zu zahlende Übergangsgeld ist aber, was das angefochtene Urteil verkennt, kein Arbeitsentgelt, kein Lohn oder Ruhegehalt; es ist vielmehr eine Abfindung für den Verlust der bisherigen Arbeitsstelle. Es soll einen Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis erleichtern, ebenso wie das Übergangsgeld des § 42 DBG, die Abgangsentschädigung des § 87 BetrRG 1920, des § 58 AOG und jetzt des § 7 KSchG (vgl. RAG ARS 9, 421; Fischbach DBG S. 733; Herschel-Steinmann KSchG § 8 Anm. 5; Hueck KSchG § 8 Anm. 7). Auch das den kündbaren Angestellten nach dem Schleswig-Holstein'schen Gesetz zu zahlende Übergangsgeld ist also nur eine einmalige Zahlung, wenn es auch in Raten zu gewähren ist und sich unter Umständen verringert (ADO Nr. 1 Abs. 5), und es kann, wie die Art der Berechnung ebenfalls ergibt (nach § 62 DBG bis zum 6-fachen der monatlichen Bezüge, nach den hier in Frage kommenden Bestimmungen der TO.A bis zum 4-fachen) nicht laufend bis zur Wiedereinstellung oder einem sonstigen Zeitpunkt gewährt werden.

Aus dem Sinn und Zweck und dem erkennbaren schematischen Aufbau der Regelung des § 48 des Schleswig-Holstein'schen Gesetzes muss daher entnommen werden, dass kündbare Angestellte, die den Beamten auf Widerruf gleich stehen, nur Zahlung des einmaligen Übergangsgeldes verlangen können, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Antragstellung



wieder eingestellt sind. Mangels anderweitiger Bestimmung und da schlechthin von einem Übergangsgeld gesprochen wird, ist sein Betrag nach den für den öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen zu berechnen, d.h. nach der zu § 16 TO.A ergangenen Allgemeinen Dienstordnung. Nach Nr. 2 Abs. 2 derselben beträgt es für jedes volle Dienstjahr $\frac{1}{4}$ der letzten Monatsbezüge, höchstens das Vierfache. Für den Kläger würde also mit seinen 11 Dienstjahren der Höchstbetrag, nämlich das Vierfache des Monatsgehaltes, d.h. 6.000,- DM in Frage kommen, während das Entlassungsgeld nach § 71 b Regelungsgesetz nur 150,- DM betragen würde. Insofern ist also die Regelung des Schleswig-Holstein'schen Gesetzes im Sinne des § 63 Abs. 3 Regelungsgesetz günstiger.

III. Zu Unrecht glaubt das angefochtene Urteil den Anspruch des Klägers auf Zahlung seines Gehaltes von 1.500,- DM für den Monat September 1951 schliesslich daraus herleiten zu können, dass die Beklagte ihre Verpflichtung, den Kläger wieder einzustellen, schuldhaft verletzt und ihn daher so zu stellen habe, als wenn er wieder eingestellt wäre, d.h. dass sie ihm sein Gehalt zahlen müsse. Besteht, wie dargelegt, ein klagbarer Anspruch auf Wiederbeschäftigung auch nach dem Schleswig-Holstein'schen Gesetz vom 10. Februar 1948 nicht, ist vielmehr die Wiedereinstellung dem pflichtgemässen Ermessen der Beklagten überlassen, so kann nicht schon in der Unterlassung der Wiedereinstellung - ebenso wenig wie in der Unterlassung der Beförderung eines Beamten - eine zum Schadensersatz verpflichtende Verletzung der Fürsorgepflicht erblickt werden. Es müssen vielmehr besondere Gründe vorliegen, die die Massnahmen der Beklagten als willkürlich, als Ermessensmissbrauch erscheinen lassen (RGZ 145, 137; 146, 369). Das ist aber nicht schon der Fall, wenn die Beklagte entsprechend § 2 der Eigenbetriebs-Ordnung vom 21. November 1938 (RGBI. I, 1650) ein Mitglied des



Stadtrats zum ersten Werksleiter bestellt und deswegen den Kläger nicht wieder eingestellt hat. Dass dieser Beschluss nur deswegen gefasst wurde, um den Kläger zu benachteiligen, ist noch nicht einmal vorgetragen und erst recht nicht festgestellt.

IV. Die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des Gehaltes für den Monat September 1951 abzüglich des Verdienstes von 500,- DM lässt sich also nicht aufrecht erhalten. Der Kläger kann vielmehr als das in seinem Klageantrag liegende Weniger nur ein Übergangsgeld nach den Grundsätzen der ADO zu § 16 TO.A verlangen. Insoweit ist indessen die Sache noch nicht zur Entscheidung reif, da die tatsächlichen Grundlagen für die Berechnung des Übergangsgeldes nicht eindeutig festliegen.

gez. Dr. Müller

Denecke

Dr. Boldt

Pfingsten

Riedel

