

28. Sep. 1961

148

Für das Nachschlagewerk!	Ja	} aber nur hinsichtlich Abschn. I der Entschei- dungsgründe
Für die Fachpresse!	Ja	
Für die amtliche Sammlung!	Ja	

Gesetz: ZPO § 551 Nr. 1; GG Art. 101 Abs. 1 Satz 2;
SchutzVO vom 1. September 1939 § 1; ZPO
§§ 286, 402; KräftebedarfsVO vom 13. Februar 1939
§ 1, § 2 Abs. 1; ArbeitsplatzwechselVO vom
1. September 1939 §§ 1, 8, 6; BGB § 242
Rechtsmißbrauch; ZPO § 253 Abs. 2 Ziff. 2;
BGB § 157

Leitsatz:

Ob das Berufungsgericht vorschriftsmäßig
besetzt war, hat das Revisionsgericht nicht
von Amts wegen, sondern nur auf entsprechende
Verfahrensrüge zu prüfen.

Aktenzeichen: 2 AZR 32/60

Urteil des BAG vom 28. September 1961

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 28 September 1961

gez Damm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und Dr. Jüttner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen in Hannover vom 7. Dezember 1959 - 3 Sa 327/59 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)



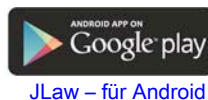
[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

1) Der im Jahre 1888 geborene Kläger ist Fachmann für das Eisenhüttenwesen. Er war leitender Angestellter bei der F. AG und in M beschäftigt. Seine Altersversorgung war dort durch Anmeldung zur Pensions-einrichtung des Essener Verbandes der Hütten- und Walzwerkberufsgenossenschaft geregelt. Nachdem er zu Beginn des Krieges vom Chef der Zivilverwaltung Oberschlesien für die B AG im ehemals tschechischen, dann polnischen, dann von den deutschen Truppen besetzten Olsa-Gebiet angefordert worden war, schloß er am 18. Oktober 1939 mit der Beklagten, die damals "R AG für Erzbergbau und Eisenhütten H B", abgekürzt R -Erzbergbau, hieß, einen Anstellungsvertrag als leitender Angestellter. Die R -Erzbergbau sollte die Erzvorkommen in den eroberten Gebieten ausbeuten. Nach § 8 des Vertrages war das Anstellungsverhältnis des Klägers bis zum 30. September 1944 fest abgeschlossen und bedurfte der Kündigung ein Jahr vor Ablauf. Das Jahresgehalt des Klägers betrug zunächst 30.000 RM, von Mitte 1940 an 38.400 RM. § 7 des Vertrages bestimmt:

"Die H -Werke stellen Herrn Dr. H so, als ob seine Anmeldung beim Essener Pensionsverband bei der Hütten- und Walzwerk Berufsgenossenschaft in Essen weiterhin bestehen geblieben wäre."

2) Im Jahre 1941 wurde die R -Erzbergbau zusammen mit anderen Gesellschaften als Tochtergesellschaft in die neu gegründeten "R AG für Bergbau und Hüttenbetriebe H B", abgekürzt R -Betriebe, als Holding-Gesellschaft eingegliedert. Der Kläger, der seit Anfang 1941 nicht mehr im Osten, sondern bei der Hüttenverwaltung W in L tätig war und in H in L saß, erhielt im September 1941 von der R -Betriebe den Auftrag, über den Stand der eisenschaffenden



Industrie in den besetzten Gebieten der Ukraine zu berichten. Im Zusammenhang damit kam es zu Spannungen zwischen dem Generaldirektor der R - Betriebe, P , und dem Kläger. Diese Spannungen führten dazu, daß der Kläger sich um eine andere Stellung bemühte. P stimmte dem zu. Der Kläger wurde unter Fortzahlung seines Gehaltes einstweilen beurlaubt. Während dieses Urlaubs ging er einen neuen Vertrag mit einem in Luxemburg gelegenen Unternehmen ein. Ehe er jedoch die neue Tätigkeit aufnehmen konnte, erhielt er mit Schreiben vom 16. April 1942 des Wehrbezirkskommandos D , das für den zeitweiligen Wohnsitz des Klägers in H zuständig war, einen "Einberufungsbefehl", nach Vortrag des Klägers zum Heereswaffenamt. Das Schreiben bezeichnete den Kläger, der ehemaliger österreichischer Offizier war, als "Oberleutnant d.R.a.D.". Vom Heereswaffenamt erhielt der Kläger am 2. Mai 1942 bis auf weiteres Arbeitsurlaub nach seinem Hauptwohnsitz in ~~Bremen, Bremen~~. Dort erreichte ihn eine Mitteilung des Wehrbezirkskommandos D vom 30. Mai 1942, daß er mit dem 26. Mai 1942 als Wehrpflichtiger des Beurlaubten-Standes zur Verfügung des Heeres gestellt worden sei und als "Oberleutnant d.R.z.V." der allgemeinen Melde- und Gestellungspflicht unterliege.

Während des Arbeitsurlaubs wurde der Kläger zu dem Reichsbeauftragten für Eisen und Stahl in den besetzten Gebieten, H R , gerufen, mit dem er schon einige Zeit in Verbindung stand. Mit Wirkung vom 1. Juli 1942 setzte R den Kläger als seinen Stellvertreter für Belgien und Nordfrankreich mit dem Sitz in Brüssel ein. Diese Tätigkeit übte der Kläger ununterbrochen bis Ende 1944 aus. R teilte dem Generaldirektor P der R - Betriebe mit Schreiben vom 8. Juli 1942 die neue Tätigkeit des Klägers mit und bat, den Kläger hierfür bis auf weiteres zur Verfügung zu stellen.

Dieses Schreiben versah P mit dem handschriftlichen Vermerk:

"Vertrag H lösen."



Der Kläger teilte mit Schreiben vom 9. Juli 1942 dem Generalsekretariat der R...-Betriebe seine neue Tätigkeit mit und wies darauf hin, daß er "Angestellter" der "H...-Werke" bleibe und von dort seine vollen Bezüge weiter zu erhalten habe. Mit Wirkung vom 1. Januar 1943 teilte die Dienststelle R... der "Hüttenverwaltung W... der Reichswerke H... in, H...-W..." mit, daß das Gehalt des Klägers nunmehr von Belgien aus gezahlt werde und die Gehaltszahlung durch die H...-Werke nunmehr einzustellen sei. In diesem Schreiben heißt es weiter:

"Diese Änderung der Gehaltszahlung löst das Angestelltenverhältnis zwischen Ihrer Firma und Herrn Dr. H... nicht. Ebenfalls werden alle Sonderabmachungen, wie Pensions-, Reichsversicherungs- und Krankenkassengelder hierdurch nicht betroffen."

Nachdem sich der Kläger in militärischer Hinsicht bei der Außenstelle des Wehrbezirkskommandos Ausland/Berlin gemeldet hatte, erhielt er, seinem eigenen Vortrag zufolge, von dort am 10. August 1942 die Nachricht, daß sein Arbeitsurlaub von B...-B... nach Brüssel überschrieben worden sei. Gleichzeitig wurde ihm mitgeteilt, daß er für die Dauer seines Aufenthalts im Bereich des Militärbefehlshabers Belgien und Nordfrankreich in militärischer Hinsicht der Außenstelle Brüssel des Wehrbezirkskommandos Ausland/Berlin unterstehe, daß daneben die Wehrüberwachung durch sein Heimatwehrbezirkskommando bestehen bleibe, und daß er einem Einberufungsbefehl der Außenstelle Brüssel Folge zu leisten habe.

In einer von der "Deutschen Dienststelle für die Benachrichtigung der Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen Deutschen Wehrmacht Berlin" erteilten auszugsweisen beglaubigten Abschrift aus dem Erkennungsmarkenverzeichnis der ersten wehrwirtschaftlichen Ersatzabteilung Berlin-Spandau vom 10. Oktober 1942 erscheint der Kläger am 29. August 1942 als zugegangen und am 3. Oktober 1942 als "entlassen". Unter dem 11. November 1942 erhielt der



Kläger vom Wehrbezirkskommando D
paßnotiz S":

folgende "Wehr-

"Sie stehen der Bedarfsstelle, für die Sie unabkömmlich sind, zur Verfügung und dürfen die Arbeit bei dieser Bedarfsstelle nicht ohne Einverständnis des zuständigen Arbeitsamtes aufgeben.

Die fristgemäße als auch die vorzeitige Beendigung Ihrer UK.-Stellung haben Sie dem unterzeichneten WWK persönlich oder schriftlich zu melden.

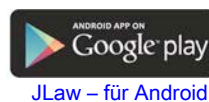
Diese Wehrpa notiz ist sicher aufzubewahren und dem Wehrpa  beizufügen.

Bei Übersendung eines "Bereitstellungsscheines" oder einer anderen Wehrpa notiz ist diese Wehrpa notiz dem unterzeichneten WWK zur Verfügung zu stellen."

Der Kläger behauptet, nie im Besitze eines Wehrpasses gewesen zu sein.

3) Mit Schreiben vom 21. Januar 1943 kündigten die R - Betriebe dem Kläger zum 31. März 1944. Der Kläger wies diese Kündigung mit Schreiben vom 1. Februar 1943 zurück. Er machte geltend, daß ihm nach seinem Vertrage frühestens zum 30. September 1944 gekündigt werden könne und daß er als zu ziviler Dienstleistung Kommandierter Kündigungsschutz genieße. Hierauf geschah zunächst nichts.

Mit Schreiben vom 3. September 1943 baten die R - Betriebe das Arbeitsamt Berlin um Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger zum n chstzul ssigen Termin. Diesem Schreiben war, so behauptet der Kläger, ein Formularantrag der R. -Erzbergbau mit Datum vom 6. September 1943 beigelegt. Mit Schreiben ebenfalls vom 6. September 1943 fragte die R. -Erzbergbau beim Kläger an, ob er mit der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1944 einverstanden sei; sonst solle er den beigelegten Vordruck für das Arbeitsamt ausf llen. Diese Anfrage nebst dem nicht ausgef llten Vordruck sandte der Kläger an den Staatsrat M als Vorstandsmitglied der R. -Betriebe unter Hinweis auf sein Schreiben vom 1. Februar 1943 zurück. Nunmehr kündigte die R. -Erzbergbau dem Kläger mit folgendem Schreiben zum 15. September 1943:



"Im Einverständnis mit dem Arbeitsamt kündigen wir hiermit den zwischen Ihnen und uns am 18. Oktober 1939 geschlossenen Dienstvertrag zum 30. September 1944."

Der Kläger antwortete, daß er die Kündigung nicht annehme und die Sache an R weitergeleitet habe, der dem R -Erzbergbau entsprechend nähertreten werde. Mit Schreiben vom 3. November 1943 forderte das Arbeitsamt Berlin von der R -Erzbergbau den Arbeitsvertrag des Klägers an, der daraufhin nachgereicht wurde. Das Arbeitsamt gabe nunmehr der R -Betriebe am 13. November 1943 folgenden Bescheid:

"Ich stimme hiermit Ihrem Antrag vom 3. September 1943 auf Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses mit Herrn Dr. H zum nächst zulässigen Termin nachträglich zu. Diese Entscheidung erfolgt lediglich aus arbeitseinsatzmäßigen Gründen. Über die Berechtigung der Kündigung an sich wird dadurch nicht entschieden."

Der Kläger bot erstmals am 23. Oktober 1944 der R -Betriebe seine Dienste ab 1. Januar 1945 an, da er zu diesem Zeitpunkt mit dem Ende seiner Tätigkeit in Brüssel rechnete.

4) Der Kläger ist der Ansicht, daß die Kündigung vom 15. September 1943, deren Wirksamkeit er bekämpft, aus drei Gründen nicht rechtsbeständig sei:

Erstens meint er, daß er damals als zu einer Wehrdienstleistung Einberufener vor einer Kündigung geschützt gewesen sei (§ 2 Satz 2 der Schutzverordnung vom 1. September 1939, RGBl. I, S. 1683).

Zweitens sei sein Vertragsverhältnis auch deshalb unkündbar gewesen, weil seine damalige vom Reichsbeauftragten für Eisen und Stahl verlangte Tätigkeit in Brüssel einer Dienstverpflichtung im Sinne der Kräftebedarfsverordnung vom 13. Februar 1939 (RGBl. S. 206) gleichzusetzen sei und daher die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gehindert habe.

Drittens sei die nach der Arbeitsplatzwechselerordnung vom 1. September 1939 (RGBl. S. 1685) erteilte Zustimmung des Arbeitsamts Berlin zur Kündigung in mehrfacher Hinsicht unwirksam.



Er klagte auf Zahlung von Gehalt, hilfsweise von Pension für die Zeit bis Ende 1951. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung des Klägers durch Urteil vom 14. September 1953 zurück.

Gegen dieses Urteil erhob der Kläger, weil er nachträglich zwei wesentliche Urkunden aufgefunden zu haben behauptete, die Restitutionsklage aus § 580 Ziff. 7 ZPO. Das Landesarbeitsgericht wies die Restitutionsklage zurück. Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision des Klägers durch Urteil vom 20. März 1958 zurück (2 AZR 60/55).

Während des Restitutionsprozesses hat der Kläger in mehreren jeweils auf ein Jahr abgestellten Klagen auf Zahlung von monatlich 3.200 DM Gehalt, hilfsweise 2.500 DM Pension für die Zeit vom 1. Januar 1952 bis 31. Dezember 1955 geklagt. Die Klagen sind miteinander verbunden worden. Der Kläger verlangt im ganzen 153.600 DM Gehalt, hilfsweise 120.000 DM Pension, beides nebst Zinsen seit Fälligkeit. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und mit ihrer Widerklage die Feststellung beantragt, daß der zwischen den Parteien ~~1944~~ geschlossene Dienstvertrag am 30. September 1944 beendet worden sei und dem Kläger aus dem Vertrag vom 18. Oktober 1939 kein Anspruch auf Ruhegehalt zustehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Der Kläger hat Berufung eingelegt und seine Klage durch folgende Feststellungsanträge erweitert:

- 1 Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger bis zur Rechtsunwirksamkeit ihrer Kündigung den Betrag von 3.200 DM monatlich zu zahlen.
- 2 Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger vom Zeitpunkt der Wirksamkeit einer Kündigung ab 2.500 DM monatlich zu zahlen.
- 3 Hilfsweise:
Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger den Betrag von 2.500 DM monatlich zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

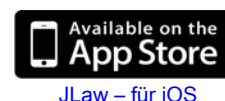


Mit der Revision verfolgt der Kläger seine im Berufungsverfahren zuletzt gestellten Anträge weiter. In seiner Revisionsbegründung rügt er die Verletzung materiellen Rechts und des § 286 ZPO. In seinem nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist eingegangenen Schriftsatz vom 15. April 1960 macht er außerdem den absoluten Revisionsgrund geltend, das Landesarbeitsgericht sei beim angefochtenen Urteil nicht vorschriftsmäßig besetzt gewesen, weil der Vorsitzende, Landesarbeitsgerichtsdirektor R , Zeitungsmeldungen zufolge, nicht die zweite juristische Staatsprüfung abgelegt und deshalb nicht die Fähigkeit zum Richteramt gehabt habe. Der Senat hat dem Kläger auf seinen Antrag für diese Rüge durch Beschluß vom 4. Mai 1960 Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt. In der Revisionsverhandlung hat der Kläger die Rüge fallen gelassen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I Nachdem der Kläger seine Revisionsrüge aus § 551 Nr. 1 ZPO fallen gelassen hat, braucht nicht über sie entschieden zu werden. Ohne diese Rüge darf der Senat nicht prüfen, ob das Landesarbeitsgericht bei Erlaß des angefochtenen Urteils vorschriftsmäßig besetzt war. Von Amts wegen nachzuprüfen ist vom Revisionsgericht vielmehr nur das Vorliegen der unverzichtbaren Prozeßvoraussetzungen und der Prozeßfortsetzungsvoraussetzungen wie Zulässigkeit des Rechtsweges, Rechtsschutzbedürfnis, Zulässigkeit des Rechtsmittels. Vorschriftsmäßige Besetzung des erkennenden Gerichts ist keine Prozeßvoraussetzung und keine Prozeßfortsetzungsvoraussetzung (vgl. RGZ 121, 5; BGH in LM Nr. 10 zu § 551 Ziff. 1 ZPO; BSG vom 28. Juli 1961, 8 RV 145/59; Heußner, NJW 61, 1189). Wenn das erkennende Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt ist, wird dadurch nicht die Zulässigkeit des eingeleiteten Verfahrens im ganzen oder für einen Teilabschnitt, sondern nur die Rechtmäßigkeit der ergangenen gerichtlichen Entscheidung und des Verfahrens vor dem betreffenden Gericht betroffen.



Es würde zu einer den allgemeinen Interessen zuwiderlaufenden Belastung des Revisionsgerichtes führen, wenn es von sich aus die ordnungsgemäße Besetzung des Vordergerichtes nachzuprüfen hätte (BGH in LM Nr. 10 zu § 551 Ziff. 1 ZPO).

Allerdings könnte gefragt werden, ob nicht das Revisionsgericht von Amts wegen auch eine Verletzung der Vorschrift des Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG zu prüfen hat, wonach niemand seinem gesetzlichen Richter entzogen werden darf. Diese Vorschrift hat immerhin den Charakter eines Grundrechts (Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Grundrecht III/2 (1959) Seite 556). Im vorliegenden Falle braucht dieses Problem aber nicht näher untersucht zu werden, da nach den hier vorliegenden Anhaltspunkten ein Verstoß gegen Art. 101 GG ausscheidet. Damit dem Rechtssuchenden sein Anspruch auf den gesetzlichen Richter gegeben sei, ist es nämlich nur notwendig, daß der für seine Sache im einzelnen Fall zuständige Richter im voraus und allgemein objektiv bestimmbar ist (BVerfG 3, 359 [364]; 4, 412 [417]; Arndt DRiZ 59, 171; Bettermann-Nipperdey-Scheuner, III/2 S. 561 ff.). Das allein ist, bei der ganzen Entwicklung des Begriffes des gesetzlichen Richters seit dem 18. Jahrhundert bis heute, die Frage. Demgemäß handelt es sich nicht um einen Fall der Ungesetzlichkeit des Richters im Sinne von Art. 101 GG, wenn ein Berufsrichter des erkennenden Gerichts die Voraussetzungen nicht erfüllt, um als Berufsrichter berufen werden zu können. Wenn auch ein solcher Richter gerichtsverfassungsrechtlich nicht berufen werden durfte, so ist er doch gesetzlicher Richter im Sinne von Art. 101 GG, sofern nur seine sachliche Zuständigkeit durch Gesetz und Geschäftsverteilung normativ vorbestimmt ist und nicht von einem im Einzelfall auszuübenden Ermessen abhängig gemacht werden kann (Arndt, aaO).

II. Seinen Gehaltsanspruch stützt der Kläger darauf, daß die ihm gegenüber erklärte Kündigung vom 15. September 1943 zum 30. September 1944 aus mehreren Gründen unwirksam sei. Das Landesarbeitsgericht will keinen dieser Gründe gelten lassen. Seine Ausführungen halten bis auf einen Punkt der Revision stand.

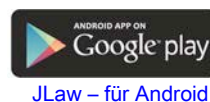


a) In erster Linie hat der Kläger in den Vorinstanzen, wie schon im Vorprozeß geltend gemacht, die Kündigung sei deshalb unwirksam, weil er damals im Wehrdienst gestanden habe und deshalb durch § 2 Satz 2 der Schutzverordnung vor Kündigungen geschützt gewesen sei. Diesen Schutz hat ihm das angefochtene Urteil versagt. Es geht zwar davon aus, daß der Kläger durch seine Einberufung im April 1942 Soldat geworden sei, meint aber, daß er diese Eigenschaft durch Entlassung am 3. Oktober 1942 verloren habe.

Mit dieser Entlassung, die das Landesarbeitsgericht durch die Auskunft der Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht und durch die Wehrpaßnotiz vom 11. November 1942 als bewiesen ansieht, hat es eine Tatsache festgestellt, an die der Senat des Revisionsgerichts grundsätzlich gebunden ist. Die Entlassung oder Nichtentlassung eines Soldaten aus der Wehrmacht ist nämlich zunächst einmal eine Tatsache. Das verkennt auch die Revision nicht.

Die Revision erhebt allerdings Verfahrensrügen. Sie rügt nämlich als Verletzung des § 286 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe, bevor es zu seiner Feststellung gelangen durfte, das vom Kläger verlangte Sachverständigengutachten darüber einholen müssen, daß die angebliche Entlassung aus dem Wehrdienst in Wirklichkeit nur eine Entlassung aus der Wehrwirtschaftersatzabteilung IV gewesen sei, daß eine sogenannte UK-Stellung (Unabkömmlichkeits-Stellung) nicht immer eine Entlassung aus dem Wehrdienst bedeute und daß Wehrwirtschaftsabteilungen keine Wehrmachts-einheiten, sondern nur Hilfsorganisationen des Heeres und Waffenamtes und daher zur Entlassung von Wehrmachtsangehörigen nicht befugt gewesen seien.

Diese Verfahrensrügen greifen nicht durch. Das Landesarbeitsgericht brauchte keinen Sachverständigen zu hören. Es durfte es sogar nicht, soweit es sich bei den an den Sachverständigen zu stellenden Fragen nicht um tatsächliche, sondern um reine Rechtsfragen nach damals geltendem gesetztem Recht handelte (vgl. § 293 ZPO). Sofern im Zusammenhang damit



Tatsachenfragen eine Rolle spielen, lag es im pflichtgemäßen, im Revisionsverfahren grundsätzlich nicht nachprüf-
baren Ermessen des Landesarbeitsgerichts, ob es einen Sach-
verständigen hören wollte. Nur wenn es sich um besonders
schwierige Fachfragen, vor allem solche medizinischer oder
technischer Art handelt, zu deren Beantwortung dem Gericht
die notwendige Sachkunde fehlt, kann die Heranziehung eines
Sachverständigen geboten und seine Nichtanhörung unter Um-
ständen ein Verfahrensmangel sein (BAG vom 24. März 1961,
1 AZR 222/60, zur Aufnahme in das Nachschlagewerk des Ge-
richts bestimmt). Ein solcher Ausnahmefall ist hier nicht ge-
geben, da kein zwingender Grund ersichtlich ist, daß das
Landesarbeitsgericht sich nicht selbst die notwendige Sach-
kunde zur Beantwortung der betreffenden Fragen zutrauen
konnte.

Die Ansicht des Klägers, daß er nicht aus dem Wehr-
dienst entlassen worden, sondern im Wehrdienst geblieben
sei, steht auch jedenfalls in einem gewissen Widerspruch
zu der unstreitigen Tatsache, daß er vom 1. Juli 1942 bis Ende
1944 ununterbrochen als Vertreter des Reichsbeauftragten für
Eisen und Stahl für die besetzten Gebiete (R), also
einer zivilen Stelle des Reichs, in Brüssel gearbeitet hat,
ohne jemals von der Wehrmacht in Anspruch genommen zu
werden.

b) An diese Tatsache knüpft der Kläger seinen zweiten Ein-
wand gegen die Wirksamkeit der Kündigung. Er meint, seine
Verpflichtung durch den Reichsbeauftragten R komme
einer Dienstverpflichtung nach § 1 Kräftebedarfsverordnung
gleich und schütze ihn daher gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 dieser
Verordnung vor einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses bei
der Beklagten.

Das angefochtene Urteil führt (auf Seite 25 bis 28)
hierzu aus, R sei nicht befugt gewesen, dem Kläger
nach der genannten Verordnung zur Dienstleistung zu ver-
pflichten. Das habe nur das Arbeitsamt gekonnt. Die Ver-
pflichtung des Klägers für R beruhe nicht auf der
Kräftebedarfsverordnung, sondern auf § 9 Abs. 3 der



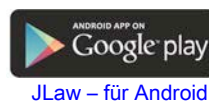
Satzung der Reichsvereinigung Eisen und Stahl, deren Mitglied die Beklagte gewesen sei. Eine Dienstverpflichtung nach der Kräftebedarfsverordnung habe R also gar nicht nötig gehabt, um den Kläger in seinen Dienst zu nehmen

Die Revision hält an einer unmittelbaren Anwendung der Kräftebedarfsverordnung fest; mindestens sei aber eine analoge Anwendung dieser Verordnung hier geboten. Beidem kann jedoch nicht gefolgt werden.

1. Die Kräftebedarfsverordnung war nach ihrem Vorspruch und ihrem § 1 geschaffen "für Aufgaben, die der Beauftragte für den Vierjahresplan als besonders bedeutsam und unaufschiebbar bezeichnet" hatte. Zu diesem Zweck konnte nach der Verordnung das Arbeitsamt Bewohner des Reichsgebietes zu Dienstleistungen verpflichten, und es konnte privaten und öffentlichen Betrieben vom Arbeitsamt auferlegt werden, Arbeitskräfte abzugeben. In der Ersten Durchführungsverordnung vom 2. März 1939 (RGBl. S. 403 zur Kräftebedarfsverordnung wird wiederum hervorgehoben, daß es eines Verpflichtungsbescheids des Arbeitsamts (§ 5 DVO) bedurfte, der dem Verpflichteten zuzustellen war (§ 6).

Hiernach scheitert eine unmittelbare Anwendung dieses Kündigungsschutzes auf den Kläger schon daran, daß er nach seiner eigenen Darstellung nicht vom Arbeitsamt, sondern von dem Sondertreuhänder für Eisen und Stahl in seiner Eigenschaft als Reichsbeauftragter für Eisen und Stahl "dienstverpflichtet" worden ist.

2. Aber auch eine analoge Anwendung oder ergänzende Auslegung (Ausfüllung einer Lücke) des Kündigungsschutzes der Kräftebedarfsverordnung kommt nicht in Betracht. Denn die Kräftebedarfsverordnung und ihre Durchführungsverordnung hatten ihrer Regelung nach ausschließlich die in ihnen genau und eingehend geregelte Dienstverpflichtung durch das Arbeitsamt zum Gegenstand. Allein schon an diesem Sinn der Regelungen scheitert jede Erstreckung ihres Kündigungsschutzes. Der Kündigungsschutz für die zeitlich begrenzte



Dienstverpflichtung - als zeitlich begrenzt wurde auch eine Verpflichtung für die Dauer des Krieges angesehen - stand auch in unmittelbarem Zusammenhang mit der Dienstverpflichtung gerade durch das Arbeitsamt. Wenn das Arbeitsamt jemanden zeitlich verpflichtete, so daß der Verpflichtete aus seinem früheren Arbeitsverhältnis als beurlaubt galt und ihm dieses frühere Beschäftigungsverhältnis während der Beurlaubung nicht gekündigt werden durfte (§ 2 Abs. 1 Satz 1, 2 der Kräftebedarfsverordnung), so trat das Arbeitsamt als hoheitliche Arbeitseinsatzstelle in Erscheinung. Das Arbeitsamt kannte die Arbeitsmarktlage. In Kenntnis derselben entschied es, ob eine Verpflichtung von unbeschränkter Dauer oder auf Zeit erfolgte. Welche dieser beiden Verpflichtungsarten zum Zuge kam, hatte das Arbeitsamt zu bestimmen (§§ 1, 2 Abs. 1, Abs. 2 der Kräftebedarfsverordnung). Das angefochtene Urteil weist ferner mit Recht darauf hin, daß für die vom Kläger gewünschte extensive Auslegung des Kündigungsschutzes der Kräftebedarfsverordnung deswegen auch keine Möglichkeit bestand, weil einerseits dem vom Arbeitsamt Dienstverpflichteten in besonderen Fällen mit Zustimmung des Arbeitsamts gekündigt werden durfte (§ 8 Satz 2 DVO), andererseits jedem wegen einer etwaigen Dienstverpflichtung Beurlaubten ebenfalls nicht ohne diese Zustimmung gekündigt werden konnte (§ 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung). Beides zusammen genommen macht deutlich, daß der vom Kläger gewünschten entsprechenden Anwendung der Kräftebedarfsverordnung im Zeitpunkt seiner Kündigung eine insgesamt geschlossene Regelung entgegenstand.

Davon abgesehen dürfte die Verwendung des Klägers durch den Sondertreuhänder R als Reichsbeauftragten auch sonst wesentlich anders liegen als eine Dienstverpflichtung durch das Arbeitsamt auf begrenzte Zeit. Die Ähnlichkeit besteht, wenn man den Behauptungen des Klägers folgt, darin, daß der Kläger zu der neuen Tätigkeit verpflichtet war und daß sein altes Arbeitsverhältnis trotzdem fortbestand. Ein wesentlicher Unterschied liegt aber darin, daß der Kläger nicht erst infolge seiner Heranziehung beurlaubt worden ist,



sondern schon vorher mit seinem Einverständnis beurlaubt worden war, weil er mit dem Generaldirektor P der R. -Betriebe Differenzen hatte und sich eine neue Tätigkeit suchen wollte. Diese Tätigkeit hat er dann bei R gefunden und bis Ende 1944 behalten. Während eine Dienstverpflichtung nach der Verordnung vom 13. Februar 1939 für den davon Betroffenen in der Regel eine unerwünschte Zwangsmaßnahme war und ihn deshalb schutzbedürftig machte, war die "Dienstverpflichtung" des Klägers bei R für ihn mindestens ein annehmbarer Ausweg aus seiner unbefriedigenden Situation. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob diese "Dienstverpflichtung" nicht sogar von ihm durch eine Vereinbarung mit R herbeigeführt worden und nur nach außen hin in die Form der Unfreiwilligkeit gebracht worden ist, wofür nämlich in gewissem Umfang die Zeugenaussage R vom 16. September 1952 im Vorprozeß spricht, die auch im gegenwärtigen Prozeß Gegenstand der Verhandlung war. Ferner ist zu bedenken, daß die Dienstpflichtverordnung und der in ihr enthaltene Kündigungsschutz auf die Masse der dienstverpflichteten Arbeiter, insbesondere Bauarbeiter und kleinen Angestellten zugeschnitten war und angewandt worden ist, während es sich bei dem Kläger um einen leitenden Angestellten mit hohem Gehalt und entsprechenden Beziehungen handelte, der eines Kündigungsschutzes weit weniger bedurfte. Das alles könnte den Gedanken nahelegen, daß die Berufung des Klägers auf die Kräftebedarfsverordnung vielleicht rechtsmißbräuchlich wäre.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger mit Recht den Kündigungsschutz der Kräftebedarfsverordnung aus allgemeinen Erwägungen versagt. Auf die Einzelheiten der Inanspruchnahme des Klägers durch R und auf die von der Revision in diesem Zusammenhang vorgebrachten Verfahrensrügen aus § 286 ZPO kommt es dann nicht mehr an.

c) Der Kläger hat die Wirksamkeit der Kündigung vom 15. September 1943 ferner mit der Begründung angegriffen, daß die nach § 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung erforderliche Zustimmung des Arbeitsamts zu der Kündigung unwirksam



gewesen sei. Er hat gemeint, daß die am 16. November 1943 vom Arbeitsamt Berlin erteilte Zustimmung zu der von der Beklagten am 15. September 1943 zum 30. September 1944 erklärten Kündigung aus vielen Gründen einen nichtigen Verwaltungsakt darstellt.

Das Landesarbeitsgericht ist dem nicht gefolgt. Es hält all diese Gründe nicht für durchschlagend. In einem Punkt ist ihm aber nicht zuzustimmen.

1. Nach § 8 Abs. 1 der Arbeitsplatzwechselverordnung ist der Antrag auf Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses von dem Vertragsteil, der die Lösung beabsichtigt, bei dem zuständigen Arbeitsamt zu stellen. Hier ist der an das Arbeitsamt Berlin gerichtete Antrag vom 3. September 1943 auf Zustimmung zur Kündigung gegenüber dem Kläger nicht von der R -Erzbergbau, als der Arbeitgeberin des Klägers, sondern von der Holding-Gesellschaft R -Betriebe gestellt worden. Das hat das Landesarbeitsgericht als unschädlich angesehen. Es hat hierzu (auf Seite 32) des angefochtenen Urteils ausgeführt:

Der Kläger sei leitender Angestellter der R -Erzbergbau gewesen und von dieser Anfang 1941 bei den neu erworbenen Werken in L eingesetzt worden, die in der rechtlich selbständigen Hüttenverwaltung W zusammengefaßt waren. Es möge zweifelhaft sein, ob die R -Erzbergbau oder die Hüttenverwaltung W im Zeitpunkt der Kündigung Arbeitgeberin des beurlaubten Klägers gewesen war. Diese Frage könne jedoch dahingestellt bleiben, weil sich aus dem Aufbau und aus dem Aufgabengebiet der Abteilung Personalien der Hauptverwaltung des Montanblocks ergebe, daß diese Abteilung die Personalien aller Vorstandsmitglieder und aller leitenden Herren der ansässigen Tochtergesellschaften führte. Hieraus folge, daß die Holding-Gesellschaft berechtigt gewesen sei, den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu stellen. Die Holding-Gesellschaft sei auch, wie sich aus dem Zusammenhang und insbesondere aus dem Arbeitsvertrag ergebe und wie auch für das Arbeitsamt erkennbar gewesen sei, als bevollmächtigte Vertreterin der R -Erzbergbau aufgetreten.



Es ist davon auszugehen, daß das Fehlen eines Antrags des wirklichen Arbeitgebers die sonst einwandfreie Zuständigkeit des Arbeitsamts zu einer Kündigung unwirksam macht. Denn dieser Antrag ist die Grundlage für die Einleitung des Zustimmungsverfahrens überhaupt. Ist er nicht vorhanden, so ist nicht nur das Verfahren, sondern auch die darauf ergangene Verwaltungsentscheidung des Arbeitsamts mit einem so schwerwiegenden Mangel behaftet, daß sie nichtig war (vgl. Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, Wien-Leipzig 1942, § 8 Anm. 64 S. 378).

Rechtlich möglich ist es allerdings, daß der Antrag von einem Bevollmächtigten des Arbeitgebers gestellt wurde und daß sich die Vollmacht sowohl auf die Willensbildung als auch auf die Willenserklärung erstreckt (Bulla, aaO, Anm. 8 zu § 8, Seite 353). Dem Bevollmächtigten hatte der Arbeitgeber insoweit seine Befugnisse übertragen. Das angefochtene Urteil stellt nun zwar fest, daß die R.-Betriebe von der R.-Erzbergbau (oder den Hüttenwerken W.) bevollmächtigt waren, den Antrag zu stellen, und daß die R.-Betriebe bei dem Antrag auch erkennbar als Bevollmächtigte aufgetreten seien. Diese Feststellungen greift die Revision aber mit einer Rüge aus § 286 ZPO unter dem Hinweis darauf an, das Landesarbeitsgericht habe den Organisationsplan der Montanunion unberücksichtigt gelassen, und diese Rüge ist begründet.

Bei dem genannten Organisationsplan handelt es sich um die von dem Abteilungsleiter G. unterschriebene Niederschrift über "Aufbau und Aufgabengebiete der Abteilung Personalien und Hauptverwaltung des Montanblocks" nebst 4 Anlagen. Das Landesarbeitsgericht hat diese Niederschrift verwertet. Denn seine Feststellung, daß die genannte Abteilung auch die Personalien aller Vorstandsmitglieder und aller leitenden Herren der angeschlossenen Tochtergesellschaften führte, stimmt wörtlich mit dem Text von Buchst. i auf Seite 2 des Plans überein, was die Revision anscheinend übersehen hat. Auf jenen Satz des Planes stützt sich die Feststellung des Landesarbeitsgerichts. Es ist aber nicht sicher, ob es außer diesem zutreffenden Zitat auch berücksichtigt hat, daß nach

dem genannten Organisationsplan einleitend unter II gesagt ist, der Personalabteilung obliege hinsichtlich der Tochtergesellschaften nur die Ausarbeitung einheitlicher Richtlinien für die Bearbeitung und Behandlung aller Personalangelegenheiten und daß anschließend als Ausnahme hiervon nur drei polnische Werke genannt sind, bei denen die Personalabteilung der Hauptverwaltung für die Einstellung und Betreuung der gesamten deutschen Gefolgschaft zuständig sein sollte. Deswegen ist es nicht ausgeschlossen, daß ein beachtlicher Teil des Tatsachenstoffes nicht in die Betrachtung des Gerichts einbezogen wurde. Um dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, den Organisationsplan als Ganzes und im Zusammenhang seiner einzelnen Teile zu würdigen, erforderlichenfalls auch um zu prüfen, ob nach dem gesamten Prozeßstoff eine Vollmacht der R -Betriebe zu dem Antrag an das Arbeitsamt etwa noch aus anderen Umständen herzuleiten ist, muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen werden. Der Senat sieht sich insoweit zu einer eigenen Entscheidung nicht in der Lage, weil dazu Erörterungen notwendig sind, die auf tatsächlichem Gebiete liegen.

2. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht ohne erkennbaren Rechtsirrtum angenommen, daß der Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Arbeitsamts Berlin vom 16. November 1943 zu der Kündigung vom 3. September 1943 keine weiteren Hindernisse entgegenstehen.

aa) Die Zustimmung des Arbeitsamts Berlin zur Kündigung ist nicht wegen örtlicher Unzuständigkeit dieses Arbeitsamts nichtig

Es ist der Revision zwar zuzugeben, daß nicht nur die sachliche, sondern auch die örtliche Unzuständigkeit einer Verwaltungsbehörde den Verwaltungsakt grundsätzlich nichtig macht. Das mußte trotz der Formlosigkeit dieses Verfahrens grundsätzlich auch für die Arbeitsämter bei ihren Entscheidungen über die Zustimmung zu einer Kündigung gelten (vgl. Bulla, aaO, Anm. 3 bis 6 zu § 7 S. 319 ff.). Nur so konnte vermieden werden, daß einander widersprechende wirksame Entscheidungen verschiedener Arbeitsämter in ein und derselben Sache ergingen.



Nach § 7 der Arbeitsplatzwechselverordnung war für die Zustimmung zur Lösung eines Arbeitsverhältnisses das Arbeitsamt zuständig, in dessen Bezirk die letzte Arbeitsstätte des Arbeitnehmers lag, dem gekündigt werden sollte. Das war hier das Arbeitsamt D , in dessen Bezirk H lag, in welchem Ort der Kläger zuletzt bei der Beklagten beschäftigt war. Elsaß Lothringen galt im Jahre 1942 als Gebiet des damaligen Deutschen Reiches. Der Ansicht des angefochtenen Urteils, das Arbeitsamt Berlin sei als "Auslands-Arbeitsamt" deshalb zuständig gewesen, weil der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung bereits für R in Brüssel, also im Ausland tätig gewesen sei, kann nicht beigeprpflichtet werden. Die Revision verkennt, daß es bei § 7 der Arbeitsplatzwechselverordnung darauf ankommt, welches "die letzte Arbeitsstätte" des Klägers bei der Beklagten war. Es ging um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zur Beklagten.

Indessen war die Zustimmung des Arbeitsamts Berlin unter den besonderen Umständen des Falles auch dann nicht nichtig, wenn eigentlich das Arbeitsamt D zuständig gewesen wäre. Denn es muß berücksichtigt werden, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers starke sachliche Beziehungen zu Berlin hatte, wo der Sitz der R -Erzbergbau war. Auf dieses Unternehmen bezog sich der Arbeitsvertrag des Klägers. Auch das Arbeitsamt D hätte sich in entsprechender Anwendung des Erlasses des Reichsarbeitsministers vom 15. April 1940 (Reichsarbeitsblatt I 400, abgedruckt bei Bulla S. 456) an das Arbeitsamt Berlin wenden und dessen Auffassung seiner Entscheidung zu Grunde legen müssen, so daß also praktisch die Entscheidung doch in Berlin lag. Jedenfalls schon aus dem zuerst genannten Grunde war der vom Kläger an sich mit Recht gerügte Zuständigkeitsmangel hier nicht so schwer, daß er die Nichtigkeit der Zustimmung des Arbeitsamts Berlin zur Folge hatte (siehe auch Mansfeld in Anm. zu einer die gegenteilige Ansicht vertretenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Leipzig, ARS 41, 97 [100]; Bulla, Anm. 3 - 6, 11, 11a zu § 7 S. 319 ff., insbes. 326, 327).

bb) Der Kläger brauchte zu dem Antrag des Arbeitgebers nicht gehört zu werden. Seine Anhörung war in der Arbeitsplatzwechselverordnung nicht vorgeschrieben, und sie war auch nach dem Sinn und Zweck dieser Verordnung nicht notwendig. Die Verordnung ist unter den Gesichtspunkten des Arbeitseinsatzes zu sehen. Die Belange der Persönlichkeit des Arbeitnehmers blieben dabei aber in ihrem Kerne gewahrt. Wurde die Kündigung ausgesprochen, konnte der Arbeitnehmer alle Rechtsbehelfe gegen sie geltend machen, und zwar auch die Berufung darauf, daß die Zustimmung des Arbeitsamtes nicht vorhanden oder nicht wirksam war. Der Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 19. April 1940 (RABl. 1940 I S. 251, abgedruckt bei Bulla S. 457), der selbst keine die Gerichte bindende Rechtsnorm war, sondern nur Weisungen an die Arbeitsämter enthielt, hält übrigens die Anhörung des anderen Teils für entbehrlich, wenn die Sache hinreichend geklärt war. Ob dies der Fall war oder nicht, unterlag dem grundsätzlich nicht nachprüfbaren Ermessen der Arbeitsämter.

Aus ähnlichen Erwägungen war eine schriftliche Begründung des Zustimmungsbescheides nicht notwendig. Auch sie war in der Arbeitsplatzwechselverordnung nicht vorgeschrieben. In dem die Gerichte ebenfalls nicht bindenden Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 19. August 1940 (abgedruckt bei Bulla S. 462 [464]) heißt es, daß die Ablehnung einer Zustimmung zur Kündigung in der Regel kurz zu begründen sei. Von einer Nichtigkeit des Zustimmungsbescheides wegen fehlender Begründung kann nicht die Rede sein.

Ebensowenig bedurfte der Bescheid, um wirksam zu werden, der Mitteilung an den Kläger. Der Kläger wurde durch die Kündigung betroffen. Dabei hat im Streitfall der Arbeitgeber das Vorliegen der Zustimmungsvoraussetzung zu beweisen, da es um die Beständigkeit eines Rechtsaktes geht, der aus seiner Sphäre heraus gesetzt wurde. Der Rechtsgedanke des § 282 BGB ist zu beachten.

cc) Nach § 1 Abs. 2 der Arbeitsplatzwechselverordnung konnte das Arbeitsamt in besonderen Ausnahmefällen einer Kündigung auch nachträglich zustimmen. Das hat es hier getan. Ob ein be-



sonderer Ausnahmefall wirklich vorlag, hat das Arbeitsamt nach seinem verwaltungsmäßigen Ermessen zu entscheiden. Seine Entscheidung kann auch insoweit gerichtlich nicht nachgeprüft werden (Bulla, aaO, Anm. 206 zu § 1 S. 139, mit Entscheidungen) Der laufende Arbeitseinsatz wäre sonst zum Nachteil aller Beteiligten erschwert worden. Jedenfalls aber lag kein Ermessensmißbrauch vor. Das Arbeitsamt konnte einen besonderen Ausnahmefall schon deshalb annehmen, weil der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung bereits zwölf Tage vor der Kündigung gestellt und bis zu dieser noch nicht beschieden worden war.

Daß die Zustimmung nach § 1 Abs. 2 der Arbeitsplatzwechselerordnung erst nach dem Ausspruch der Kündigung erteilt wurde, stellt ihre Wirksamkeit nicht in Frage. Die Ordnung des Arbeitsmarktes konnte die nachträgliche Zustimmung erforderlich machen oder sie doch angebracht erscheinen lassen. Der Kläger selbst behielt doch alle Möglichkeiten, sich gegen die Kündigung zu wehren einschließlich einer Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung. Als das Arbeitsamt der Kündigung zustimmte, lief die Kündigungsfrist übrigens noch über zehn Monate.

dd) Den Einwand, daß das Arbeitsamt bei seiner Entscheidung das Interesse des Klägers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes nicht berücksichtigt habe, hat das angefochtene Urteil (S. 32) nicht gelten lassen. Die Revision ist auf diesen Einwand nicht zurückgekommen. Was das Arbeitsamt bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen hatte, ist in § 6 der Arbeitsplatzwechselerordnung gesagt. Dazu gehören allerdings auch soziale Gesichtspunkte und solche der beruflichen Entwicklung der Arbeiter und Angestellten. Gleich wie es hier mit der gerichtlichen Nachprüfbarkeit steht, daß das Arbeitsamt diese Gesichtspunkte nicht berücksichtigt hat, kann nicht festgestellt werden. Man muß davon ausgehen, daß die Behörde das Gesetz beachtete. Deswegen ist anzunehmen, daß das Arbeitsamt die letzteren Momente gesehen, aber gegenüber den staatspolitischen und arbeitseinsatzpolitischen Gründen nicht für ausschlaggebend erachtet hat. Im übrigen ist der Begriff der beruflichen Entwicklung der



Arbeiter und Angestellten nicht eindeutig. Es ist nicht unbedingt gesagt, daß hiermit individuelle Umstände des einzelnen Arbeitnehmers allein oder doch wenigstens in erster Linie angesprochen wurden.

III. Bestehen somit gegen die Annahme der Rechtswirksamkeit des Zustimmungsbescheides und der Kündigung überhaupt außer dem oben unter II(c) 1) S. 15 ff. Erörterten keine weiteren rechtlichen Bedenken, so bleibt gleichwohl zu prüfen, ob ausnahmsweise Gründe vorhanden sind, die es der Beklagten nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verbieten, sich auf die Kündigung zu berufen, und die deshalb ihre Rechtsverteidigung im gegenwärtigen Prozeß insoweit rechtsmißbräuchlich und mithin unzulässig machen. Einschlägige Umstände liegen aber nicht vor.

Soweit die Revision meint, die Beklagte könne sich schon deshalb nicht auf die Zustimmung des Arbeitsamts berufen, weil sie es in Verletzung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger schuldhaft unterlassen habe, dem Arbeitsamt die ablehnende Stellungnahme des Klägers vom 1. Februar 1943 zu der Kündigung vom 21. Januar 1943 mitzuteilen, ist dem entgegenzuhalten, daß der Kläger daraus keinen Rechtsmißbrauch der Beklagten herleiten kann. Er hat es selbst unterlassen, das ihm am 6. September 1943 übersandte Formblatt auszufüllen und damit eine Gelegenheit versäumt, seinem Widerspruch gegen eine Kündigung Nachdruck zu verleihen. Hiernach kann eine etwaige Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten, wenn sie überhaupt gegeben ist, jedenfalls nicht so schwer wiegen, daß sie die Benutzung des sonst einwandfreien Zustimmungsbescheides als Rechtsmißbrauch erscheinen läßt.

Von einer rechtsmißbräuchlichen Benutzung des Bescheides könnte nur dann die Rede sein, wenn die Beklagte den Kläger in einer besonders vorwerfbaren Weise daran gehindert hätte, selbst beim Arbeitsamt gegen die Kündigung vorsteillich zu werden. In dieser Beziehung verweist die Revision darauf, daß die Beklagte in ihrem Schreiben an den Kläger vom 15. März 1943 "im Einverständnis mit dem Arbeitsamt" gekündigt hatte. Das war allerdings unrichtig, weil die Zustimmung des Arbeits-



amts zur Kündigung in Wirklichkeit noch gar nicht vorlag, sondern nur beantragt war. Das Verschweigen dieser Tatsache in dem Kündigungsschreiben und die zur Irreführung des Klägers geeignete Behauptung, das Arbeitsamt sei mit der Kündigung einverstanden, reicht jedoch nicht aus, um den Vorwurf einer besonders vorwerfbaren Täuschung des Klägers gegen die Beklagte zu rechtfertigen. Denn nach dem festgestellten Sachverhalt ist nicht zu widerlegen, daß die Beklagte, nachdem der Antrag auf Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung bereits am 3. September 1943 gestellt worden war, mit dieser Zustimmung, die nachher ja auch rückwirkend erteilt worden ist, bereits sicher gerechnet hat und auch rechnen konnte. Die beanstandete Wendung des Kündigungsschreibers zwingt hiernach noch nicht zu der Annahme, daß damit die Beklagte den Kläger davon abhalten wollte, jetzt schon beim Arbeitsamt gegen die beabsichtigte Kündigung vorzugehen. Die gegenteilige Ansicht des Klägers beruht auf seiner irrigen Meinung, er sei an dem Zustimmungsverfahren beteiligt gewesen und habe gehört werden müssen. Die beanstandete Wendung im Kündigungsschreiben selbst hinderte den Kläger bei seiner Intelligenz und Geschäftsgewandtheit nicht, gleichwohl beim Arbeitsamt Vorstellungen gegen die Kündigung zu erheben, ja sie mußte ihn von seinem Standpunkt aus sogar eher dazu anregen.

Nach alledem wiegt auch der erwähnte, an sich freilich bedenkliche Mangel des Kündigungsschreibens nicht so schwer, daß er die Berufung auf eine sonst einwandfreie Zustimmung des Arbeitsamtes zur unzulässigen Rechtsausübung macht.

IV Bei seiner nach dem oben erörterten Grunde notwendigen neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht gegebenenfalls auch folgendes zu berücksichtigen haben:

Der Kläger hatte im Termin vor dem Landesarbeitsgericht am 7. Dezember 1952 (Band II Bl. 547 VA) seine Klage, die bis dahin nur eine Zahlungsklage war, durch drei positive Feststellungsanträge erweitert. Er hat oben nämlich "weiter" beantragt, festzustellen,



- 23 -

1. daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bis zur Rechtswirksamkeit einer Kündigung den Betrag von 3.200 DM monatlich zu zahlen,
2. daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger vom Zeitpunkt der Wirksamkeit einer Kündigung ab 2.500 DM monatlich zu zahlen,
3. hilfsweise: daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger den Betrag von 2.500 DM monatlich zu zahlen.

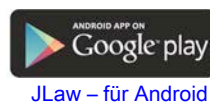
Diese Anträge hat das angefochtene Urteil (Seite 22) als Hilfsanträge angesehen für den Fall, daß der Kläger mit seinen Zahlungsanträgen Erfolg hatte. Da dies nach dem angefochtenen Urteil nicht der Fall war, hat es über die Anträge sachlich nicht entschieden. Das rügt die Revision mit Recht. Denn die Anträge zu 1 und 2 sind so wie gestellt keine Hilfsanträge, sondern Hauptanträge, d.h. neben den Zahlungsanträgen gestellt. Dem Kläger geht es darum, über seine als Hauptantrag gestelltes Zahlungsbegehren hinausgehende Feststellungen zu erhalten. Nur der dritte Antrag ist ein Hilfsantrag, aber nach dem Zusammenhang, in dem er steht, nicht im Verhältnis zu den Zahlungsanträgen, sondern im Verhältnis zu den beiden ersten Feststellungsanträgen. Demnach hätte das Landesarbeitsgericht über die genannten positiven Feststellungsanträge sachlich entscheiden müssen. Die Entscheidung hatte sich danach zu richten, ob und inwieweit die auf Zahlung gerichteten Gehalts- und Pensionsansprüche des Klägers begründet sind. Denn das Feststellungsinteresse des Klägers hat das Landesarbeitsgericht mit Recht bejaht. Gegen die Zulässigkeit der neu erhobenen Feststellungsanträge des Klägers kann auch nicht eingewandt werden, daß sie dasselbe zum Gegenstand haben wie die schon vorher erhobene negative Feststellungswiderklage der Beklagten. Denn die Feststellungsklage des Klägers geht weiter als die negative Feststellungswiderklage der Beklagten. Wird diese abgewiesen, dann steht nur fest, daß der Kläger noch weitere Ansprüche hat. Es steht aber nicht fest, wie hoch diese Ansprüche sind. Deshalb hat der Kläger trotz der negativen Fest-

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

- 24 -



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

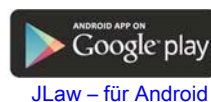


stellungsklage der Beklagten ein rechtliches Interesse an seiner positiven Feststellungsklage.

V Sollte das Landesarbeitsgericht nach erneuter Verhandlung wiederum zu dem Ergebnis kommen, daß die Kündigung vom 15. September 1943 wirksam war und die Gehaltsansprüche des Klägers sowie seine Feststellungsanträge zu 1 und 2 deshalb unbegründet sind, so wird es auch über die auf Pensionszahlungen gerichteten Hilfsanträge erneut befinden müssen. Denn die Gründe, mit denen das angefochtene Urteil (Seite 34 bis 37) auch sie abgewiesen hat, halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

Grundlage des Pensionsanspruchs des Klägers ist § 7. seines Anstellungsvertrages mit der Beklagten vom 18. Oktober 1939, wonach die Beklagte ihn so zu stellen hatte, als ob seine Anmeldung beim Essener Pensionsverband bei der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft in Essen weiterhin bestehen geblieben wäre. Nach § 6 der Richtlinien des Essener Verbandes bei der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft konnte für den Kläger ein Ruhegeld festgesetzt werden, wenn er bei seinem Ausscheiden entweder dienstunfähig war oder das 60. Lebensjahr vollendet hatte oder "bei Vorliegen eines wichtigen Grundes".

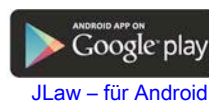
Daß beim Kläger keine der beiden ersten Voraussetzungen vorlag, ist unstreitig; denn der Kläger war am 30. September 1944 weder dienstunfähig noch 60 Jahre, sondern erst 56 Jahre und 3 Monate alt. Dem angefochtenen Urteil ist auch darin beizutreten, daß die Tatsache des immerhin schon vorgerückten Alters des Klägers, nämlich nur 3 Jahre und 9 Monate weniger als das Pensionsalter, für sich allein noch kein wichtiger Grund für die Gewährung der Pension sein konnte. Denn das würde eine verschleierte Herabsetzung des Pensionsalters bedeuten, das nun einmal auf 60 Jahre festgesetzt worden war. Aber auch der weitere Umstand, daß der Kläger in dem genannten Zeitpunkt schon 27 anrechnungsfähige Dienstjahre hatte, ist noch kein wichtiger Pensionierungsgrund im Sinne der Richtlinien. Denn eine solche Zahl von ruhegeldfähigen Dienstjahren ist bei einem



Lebensalter von 56 Jahren zwar hoch, aber bei einer in der Lebenswirklichkeit doch immer wieder vorkommenden ununterbrochenen gleichartigen Tätigkeit jedenfalls nicht besonders ungewöhnlich.

Es fragt sich aber, ob nicht weitere Umstände vorhanden waren und vom Kläger behauptet und unter Beweis gestellt sind, die allein oder in Verbindung mit den beiden schon erwähnten Umständen sowie nach dem sonstigen Sachverhalt einen wichtigen Grund im Sinne von Ziff. 6 c der Richtlinien abgeben können. Zur Beantwortung dieser Frage muß zunächst einmal tatsächlich und rechtlich geklärt werden, was denn überhaupt ein "wichtiger Grund" in diesem Sinne sein kann. Das Arbeitsgericht hat sich um eine solche grundsätzliche Klärung dieses Begriffs bemüht, das Landesarbeitsgericht jedoch nicht. Es wird dies erforderlichenfalls nachholen müssen. Dabei wird es insbesondere die Rechtsnatur dieser Richtlinien, die Vorstellungen derer, die sie gesetzt haben, die tatsächliche Handhabung im Laufe der Zeit (Gleichbehandlung!) und die Auffassung aller Beteiligten sowie schließlich auch die Gründe in Betracht zu ziehen haben, aus denen die Richtlinien später angeblich dahin geändert worden sind, daß ein Ruhegeld nunmehr "in Ausnahmefällen" auch ohne Dienstunfähigkeit und vor Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt werde.

Erst eine solche Klärung des Inhalts des Begriffs "wichtiger Grund" kann einen zuverlässigen Beurteilungsmaßstab ergeben. Der Kläger hat nämlich als wichtigen Grund für die Zuerkennung eines Ruhegeldes an ihn auch geltend gemacht, die Beklagte habe seine Einberufung zur Wehrmacht betrieben, er sei zur Bestreitung seines Lebensunterhalts auf ein Ruhegeld angewiesen und die Beklagte habe ihm mit Schreiben vom 21. Februar 1945 auf Anfrage mitgeteilt, daß er wegen seiner Einstufung in die Pensionskasse noch besondere Nachricht erhalten werde (vgl. insbesondere Berufungsbegründung des Klägers vom 25. September 1959, S. 25, 26). Auf diese möglicherweise bedeutsamen Umstände ist das angefochtene Urteil bei seiner Ver-



- 26 -

neinung eines wichtigen Grundes nicht eingegangen.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Joachim

Dr. Hans Jüttner

Wilh. Petersen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)