

4. Aug. 1955

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

Gesetz: § 73 ArbGG; Ruhelohnordnung der Stadt Hannover;
§ 157 BGB; § 561 Abs. II ZPO

Leitsätze:

Die Ruhelohnordnung einer Stadtgemeinde besteht aus re=visiblem Recht.

Gewährt eine Ruhelohnordnung Ruhegeld dauernd und voll beschäftigten Arbeitnehmern, wenn nach 10-jähriger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses Arbeitsunfähigkeit eintritt, so muß das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers ein Dauerverhältnis, d.h. von vornherein und bis zuletzt unbefristet sein. Damit der Ruhegeldanspruch oder auch nur eine Anwartschaft darauf zur Entstehung kommt, muß der Arbeitnehmer ferner noch in dem Zeitpunkt in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, in dem er die 10-jährige Dienstzeit vollendet.

Ein Arbeitsvertrag, der von einer Stadtverwaltung im März 1945 mit einem bereits 68 Jahre alten Arbeitnehmer "bis auf weiteres" abgeschlossen wurde, kann bei den damals vorliegenden Umständen nur für eine kurze Zeit gedacht gewesen sein. Eine andere Auslegung widerspricht der Erfahrung.

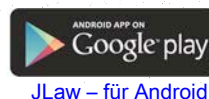
Aktenzeichen: 2 AZR 588/54

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4. August 1955

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 588/54
Sa 415/54 IAG Hannover

63

Im Namen des Volkes!

Verkündet
4. August 1955
z. Mißler,
gestellter
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. August 1955 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling und die Bundesarbeitsrichter Frey und Hering für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 14. Oktober 1954 (3 Sa 415/54) aufgehoben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil der 4. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover vom 1. Juli 1954 (Ca 461/54/4) zurückgewiesen. Die Kosten des Berufungsverfahrens und des Revisionsverfahrens hat der Kläger zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 18. Februar 1877 geborene Kläger wurde, nachdem er vorher jahrelang Wohlfahrtsunterstützung erhalten hatte und zu Notstandsarbeiten herangezogen worden war, am 15. Dezember 1934 aushilfsweise vorübergehend bis zum 31. Januar 1935 bei der Beklagten eingestellt. Dieses Arbeitsverhältnis wurde dreimal kurzfristig verlängert, zuletzt bis zum 31. August 1935. Dann schloß sich gemäß schriftlichem Vertrag vom 5. Oktober 1935 eine unbefristete Beschäftigung des Klägers an. Im Februar 1942 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein Dienstverhältnis ende, da er am 18. Februar 1942 sein 65. Lebensjahr vollenden werde, am 28. Februar 1942; unter Bezugnahme auf die ATO und die TO.A schloß sie mit ihm einen "Privat = dienstvertrag" für die Zeit vom 1. März 1942 bis zum 28. Februar 1943. Dieser Vertrag wurde zunächst um zwei Jahre bis zum 28. Februar 1945 und dann mit Schreiben der Beklagten vom 22. März 1945 "bis auf weiteres" verlängert. Am 9. Mai 1945 wurde der Kläger auf Anordnung der Besatzungsmacht entlassen.

Der Kläger, der von der Beklagten die Zahlung von Ruhegeld erstrebt, beruft sich auf den "Gemeindebeschuß vom 15. März 1904 betr. die Bewilligung von Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung für die ohne Pensionsberechtigung im Dienst der Stadt Hannover dauernd beschäftigten Personen" i.d.F. vom 21. Dezember 1943, insbesondere auf folgende Bestimmungen:

" § 1

Den ohne Pensionsberechtigung im Dienste der Stadt dauernd und voll beschäftigten Personen wird Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung gewährt. Für die nach dem 31. März 1938 in den Dienst der Stadtverwaltung eingetretenen nicht beamteten Gefolgschaftsmitglieder gilt die noch zu erlassende Dienstordnung.

§ 2

Das Ruhegeld wird gewährt, wenn nach zehnjähriger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses dauernde, nicht vorsätzlich herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit eintritt oder das Gefolgschaftsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat. Die Dienstzeit vor Vollendung des 18. Lebensjahres wird nicht berücksichtigt."

- 3 -



Er hat auf Zahlung von 300.- DM nebst 4 % Zinsen als Teilbetrag des Unterschiedes zwischen dem ihm danach angeblich zustehenden Ruhegeld und seiner Invalidenrente geklagt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, da der Kläger die vorgeschriebene zehnjährige Wartezeit nicht vor Vollendung seines 65. Lebensjahres beendet habe, was nach § 2 des Gemeindebeschlusses erforderlich sei.

Das Landesarbeitsgericht hingegen hat der Klage stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Da der Kläger weder von der Beklagten ein persönliches Ruhegehaltsversprechen erhalten hat noch zu einem Kreis von Personen gehört, die ohnehin gegenüber der Beklagten pensionsberechtigt sind, kann er seinen Klageanspruch nur auf den - im folgenden kurz Ruhelohnordnung genannten - Gemeindebeschuß vom 15. März 1904 i.d.F. vom 21. Dezember 1943 stützen. Hiervon geht in Übereinstimmung mit beiden Parteien auch das angefochtene Urteil aus.

Es verkennt auch nicht, daß aus dieser Ruhelohnordnung nur solche Personen Ansprüche herleiten können, die bei der Beklagten nicht nur voll, sondern auch "dauernd" zehn Jahre lang ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt waren. Diese Voraussetzung der Dauerbeschäftigung ergibt sich eindeutig aus der Überschrift und aus § 1 Satz 1 der Ruhelohnordnung. Das Landesarbeitsgericht meint aber, sie sei beim Kläger bereits dadurch erfüllt, daß er tatsächlich vom 15. Dezember 1934 bis zum 9. Mai 1945 bei der Beklagten gearbeitet habe, und zwar zuletzt auf Grund eines "bis auf weiteres", d.h. auf unbestimmte Zeit verlängerten Arbeitsvertrages. Diese Auffassung kann der nach § 73 ArbGG zulässigen rechtlichen Nachprüfung jedoch nicht standhalten. Die Ruhelohnordnung einer Stadtgemeinde selbst besteht aus

- 4 -

objektiven Rechtsnormen (Dersch-Volkmar, ArbGG, 6. Aufl. § 73 Anm. 16; Dietz-Nikisch, ArbGG § 73 Anm. 4).

Es genügt nämlich nicht für eine Dauerbeschäftigung im Sinne der Ruhelohnordnung, daß der betreffende Arbeitnehmer rein tatsächlich jahrelang bei der Beklagten voll beschäftigt war. Vielmehr muß hinzukommen, daß dieses Arbeitsverhältnis auch nach seiner Rechtsnatur ein Dauerverhältnis, d.h. von vornherein und bis zuletzt unbefristet war. Allein diese Auslegung der Ruhelohnordnung entspricht dem vermutlichen Willen der Beklagten, über den Kreis ihrer ohnehin Ruhegehaltsberechtigten Beamten und Angestellten hinaus nur solche Arbeitnehmer durch eine Altersversorgung zu begünstigen, zu denen sie ein so festes Verhältnis und eine so enge Bindung hatte, daß eine derartige Fürsorge aus sozialen Gründen angebracht erscheint. Aus diesen Gründen erklärt es sich auch, daß die Ruhelohnordnung nicht nur Dauerbeschäftigung, sondern Vollbeschäftigung als Voraussetzung für einen Ruhegehaltsanspruch verlangt. Die vom Landesarbeitsgericht vertretene gegenteilige Auffassung, daß eine rein tatsächlich langwährende Beschäftigung genüge, ist auch mit dem Text der Ruhelohnordnung insofern nicht vereinbar, als diese außer der in § 2 geforderten zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses in ihrem § 1 Satz 1 noch eine Dauerbeschäftigung verlangt; dieses weitere Verlangen wäre überflüssig, wenn es bereits durch die zehnjährige Vertragsdauer erfüllt wäre. Da der Kläger nur vom 1. September 1935 bis zum 28. Februar 1942, also weniger als zehn Jahre ununterbrochen einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatte, entfällt ein Ruhegehaltsanspruch schon aus diesem Grunde. An diesem Ergebnis würde sich auch dann nichts ändern, wenn die Beklagte aus Gründen ihrer Fürsorgepflicht oder einer etwaigen Verpflichtung zur Gleichbehandlung des Klägers mit anderen Angestellten gehalten wäre, dem Kläger die vorangegangene Zeit vom 15. Dezember 1934 bis zum 31. August 1935, während der er nur kurzfristige Arbeitsverträge hatte, nachträglich als

- 5 -



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

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

einen Teil seiner Dauerbeschäftigung anzurechnen.

Ferner müßte, damit ein Ruhegeldanspruch oder auch nur eine Anwartschaft darauf zur Entstehung gelangen könnte, der Kläger dann noch in einem dauernden, d.h. unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden haben, als er eine zehnjährige Dienstzeit vollendete. Anzunehmen, daß das enge Verhältnis des Arbeitnehmers zu dem Dienstherrn bei Erfüllung dieser ausdrücklich vorgesehenen Zeitspanne nicht mehr zu bestehen brauchte, wäre nicht sinnvoll. Geht man vom 1. September 1935 aus, so ist es nun zu einer solchen Vollendung überhaupt nicht gekommen, weil der Kläger am 1. September 1945 schon entlassen war. Geht man zu Gunsten des Klägers bereits vom 15. Dezember 1934, dem Tage seiner ersten Anstellung aus, dann fällt die Vollendung der zehn Jahre auf den 15. Dezember 1944, also auf einen Zeitpunkt, in dem der Kläger keinen Dauervertrag, sondern einen bis zum 28. Februar 1945 befristeten Vertrag hatte. In beiden Fällen wäre also ein Ruhegehaltsanspruch auch aus diesem Grunde nicht gegeben.

Selbst wenn man aber mit dem Landesarbeitsgericht in Betracht zieht, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers, nachdem er nach Erreichung seines 65. Lebensjahres vom 1. März 1942 bis zum 28. Februar 1945 nur noch befristete Arbeitsverträge hatte, durch das Schreiben der Beklagten vom 22. März 1945 wieder "bis auf weiteres", d.h. auf unbestimmte Zeit verlängert worden ist, so ändert sich auch dadurch am Ergebnis nichts. Denn diese Verlängerung beseitigt die Unterbrechung des dauernden Arbeitsverhältnisses nicht, die vorher durch die beiden befristeten Verträge für die Zeit vom 1. März 1942 bis zum 28. Februar 1945 eingetreten war, und die die nach § 2 der Ruhelohnordnung erforderliche "ununterbrochene" zehnjährige Dauer des Dienstverhältnisses ausschließt. Diese Unterbrechung kann auch nicht etwa dadurch überbrückt werden, daß man die beiden befristeten Verträge als unzulässige Kettenverträge im Sinne von BAG 1, 128 beurteilen und sie als Fortsetzung des vorher unbefristeten Arbeitsverhältnisses ansehen wollte



- 6 -

Denn dazu fehlt es an jeder tatsächlichen Grundlage. Als der Kläger im Februar 1942 sein 65. Lebensjahr vollendete, wäre er normalerweise wegen Erreichung dieser Altersgrenze entlassen worden. Wenn die Beklagte ihn stattdessen durch einen sogenannten Privatsdienstvertrag weiterbeschäftigt hat, dann ist dies offenbar nur mit Rücksicht auf die Kriegsverhältnisse und den dadurch bedingten Mangel an geeigneten Arbeitskräften geschehen. Dabei hat sie mit dem Kläger nur einen befristeten Vertrag geschlossen, weil sie sich nicht auf unabsehbare Zeit binden wollte. Dies war im Hinblick auf die damalige Unvorhersehbarkeit der Kriegsdauer sowie auf das vorgerückte Alter des Klägers in keiner Weise zu mißbilligen. Die beiden befristeten Verträge können daher nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgedeutet werden.

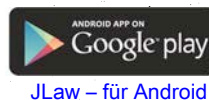
Übrigens kann dem angefochtenen Urteil auch nicht darin beigetreten werden, daß die von der Beklagten dem Kläger am 22. März 1945 gewährte Verlängerung des Arbeitsverhältnisses "bis auf weiteres" eine solche auf längere Dauer, d.h. eine Dauerbeschäftigung im Sinne von § 1 der Ruhelohnordnung sein sollte. Diese Auslegung übersieht, daß der Kläger damals bereits 68 Jahre alt war, und daß das bevorstehende Kriegsende sich deutlich abzeichnete. Unter diesen Umständen hatte die Beklagte noch viel weniger Anlaß als im Jahre 1942, sich erneut auf unabsehbare Zeit zu binden. Die Verlängerung des vorher nur befristeten Arbeitsvertrages "bis auf weiteres" kann daher nicht für eine besonders lange Zeit, sondern muß notwendigerweise nur für kurze Zeit gedacht gewesen sein, was auch zu ihrem Wortlaut nicht in Widerspruch steht. Eine andere Auslegung steht eindeutig im Gegensatz zu den damaligen Verhältnissen und widerspricht damit jeder Erfahrung.

Aus diesen Gründen sind die Voraussetzungen für einen Pensionsanspruch des Klägers nach der Ruhelohnordnung nicht erfüllt. Das angefochtene Urteil muß deshalb aufgehoben und die Berufung des Klägers gegen das

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts muß zurückgewiesen werden, ohne daß noch zu untersuchen wäre, ob der Klageanspruch auch daran scheitert, daß der Kläger die zehnjährige Wartezeit gemäß § 2 Satz 1 der Ruheordnungsordnung erst nach Vollendung seines 65. Lebensjahres hinter sich gebracht hat.

gez. Dr. Müller,
zugleich für die in Urlaub
befindliche Bundesrichterin
Dr. Meier-Scherling

Schilgen

Frey

Hering

