

Für das Nachschlagewerk! 3. Sep 1963

Für die Fachpresse! Ja } Auszugsweise
Für die amtliche Sammlung! Ja }

Gesetz: BGB § 611 Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Leitsätze:

1. Auf Grund einer Entlassungsanordnung der Militärregierung im Jahre 1945 hatte der Arbeitgeber die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu kündigen oder zu suspendieren.
2. Widerspricht ein Arbeitnehmer der Suspendierung nicht, so wird dadurch das Arbeitsverhältnis einverständlich in ein ruhendes Arbeitsverhältnis umgestaltet.
3. Das ruhende Arbeitsverhältnis verwandelt sich nach Wegfall des Suspendierungsgrundes nicht automatisch wieder in ein voll wirksames Arbeitsverhältnis.
4. Das ruhende Arbeitsverhältnis kann auch nicht einseitig vom Arbeitnehmer in ein aktives verwandelt werden. Hierzu bedarf es einer Einigung der Arbeitsvertragsparteien (im Anschluß an BAG 7, 211).
5. Der Arbeitgeber hat im Interesse seines beurlaubten Arbeitnehmers aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis die Fürsorgepflicht, alles ihm Zumutbare zu tun, das Arbeitsverhältnis möglichst bald wieder zu einem aktiven umzugestalten.

Aktenzeichen: 3 AZR 115/62

Urteil des BAG vom 3. September 1963

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilsformel
zugestellt
am 3. September 1963

Im Namen des Volkes!

gez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. August 1963 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Helmschrott und Engel für Recht erkannt:

- 2 -



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



Auf die Revision des Streithelfers des Beklagten werden die Urteile der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 1. Dezember 1961 - 4 Sa 137/61 - und des Arbeitsgerichts in Frankfurt/Main vom 15. März 1961 - 6 Ca 83/60 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, nach Maßgabe des § 5 des Dienstvertrages vom 11. Juli 1927 dem Kläger nach Eintritt des Versorgungsfalles Altersversorgung und seinen Hinterbliebenen Hinterbliebenenversorgung zu zahlen, und zwar in Höhe derjenigen Bezüge, die der Kläger am 20. September 1945 erdient hatte.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die weitergehende Revision des Streithelfers des Beklagten und die Revision des Klägers werden zurückgewiesen.

Die Kosten des ersten und zweiten Rechtszuges werden dem Kläger und dem Beklagten je zur Hälfte auferlegt. Die in diesen Instanzen durch die Streithilfe verursachten Kosten haben der Kläger und der Streithelfer des Beklagten je zur Hälfte zu tragen.

Die Kosten des Revisionsrechtszuges und die in dieser Instanz durch die Streithilfe verursachten Kosten fallen dem Kläger und dem Streithelfer des Beklagten je zur Hälfte zur Last.

V o n R e c h t s w e g e n !



Tatbestand:

Der am 7. Mai 1897 geborene Kläger wurde am 15. August 1927 von dem Dampfkesselüberwachungsverein Kassel als Revisionsingenieur eingestellt. Am 11. Juli 1927 schloß der Kläger mit dem Dampfkesselüberwachungsverein Kassel einen Dienstvertrag, der unter anderem folgende Bestimmungen enthielt:

"§ 1.

.....

§ 2.

Die Besoldung des Herrn H erfolgt nach den Sätzen der Gehaltsklasse X für unmittelbare Staatsbeamte.

Als Anstellungstag gilt der 1. April 1926. Das Gehalt ist am Schlusse jeden Kalendermonats von der Vereinskasse zu zahlen.

§ 5.

Dem Herrn H wird ein Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenrente nach den für die unmittelbaren Staatsbeamten geltenden Grundsätzen zugesichert. Zu diesem Zweck wird Herr H der Ruhegehaltskasse und der Witwen- und Waisenkasse für die Kommunalbeamten des Regierungsbezirks Kassel angeschlossen. Die Beiträge für die Pensionskasse gehen zu Lasten des Vereins.

§ 6.

.....

§ 7.

Der Dienstvertrag darf von seiten des Vorstandes des Vereins nur aus einem wichtigen Grunde gelöst werden. Ob ein solcher vorliegt, darüber entscheidet im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragschließenden endgültig der Regierungspräsident in Kassel. Als Kündigungsfrist gilt die gesetzliche Kündigungszeit."

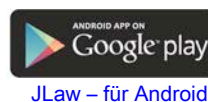
Im Zuge einer organisatorischen Neuordnung des Überwachungswesens erließ auf Grund einer Neufassung der Gewerbeordnung vom 30. August 1937 (RGBl. I S. 918) der Reichswirtschaftsminister die Verordnung über die technische Überwachung der Dampfkessel und der sonstigen Überwachungspflichtigen Anlagen vom 19. März 1938 (RGBl. I S. 297), wonach das Reichsgebiet in 14 Überwachungsbezirke eingeteilt wurde. Durch Erlaß des Reichswirtschaftsministers vom 19. März 1938 (MinBl.

Wi. S. 42) wurde der Zusammenschluß der innerhalb der einzelnen Bezirke bis dahin bestehenden Träger der technischen Überwachung - der Dampfkessel-Überwachungsvereine - und die Bildung eines einheitlichen "Technischen Überwachungsvereins" für jeden Überwachungsbezirk angeordnet. Durch eine weitere Andordnung des Reichswirtschaftsministers vom 22. November 1938 (MinBl. Wi. S. 281) wurde die Zwangsmitgliedschaft aller Besitzer überwachungspflichtiger Anlagen bei diesen Vereinen eingeführt; gleichzeitig wurde eine Mustersatzung verkündet, die für alle Vereine verbindlich war und insbesondere das "Führerprinzip" einführte. Die Leiter der technischen Überwachung in den einzelnen Bezirken - die Vereinsvorsitzer - wurden für jeweils drei Jahre vom Reichswirtschaftsminister bestimmt.

Aus den Dampfkessel-Überwachungsvereinen Frankfurt am Main und Kassel wurde der Technische Überwachungsverein Frankfurt am Main gebildet. Diesem wurde der Überwachungsbezirk 5 zugeteilt, der außer dem bisherigen Geschäftsgebiet der TÜV Frankfurt am Main und Kassel, das damalige Land Hessen (Darmstadt), die Rheinpfalz und das Saargebiet umfaßte. Der TÜV Frankfurt/Main erließ die vorgeschriebene Mustersatzung. Da die ministerielle Anordnung vom 5. Oktober 1939 (MinBl. Wi. S. 412) den Technischen Überwachungsvereinen die Stellung rechtsfähiger Vereine verlieh, wurde die Eintragung des TÜV Frankfurt/Main im Vereinsregister am 11. März 1941 gelöscht.

Der Kläger trat nach der Umgestaltung des Überwachungswesens in die Dienste des Beklagten. Der Beklagte trat in die Rechte und Pflichten aus dem zwischen dem Kläger und dem Dampfkessel-Überwachungsverein Kassel geschlossenen Dienstvertrag vom 11. Juli 1927 ein. Durch einen Nachtragsvertrag vom 1. Mai 1940 wurde dem Kläger die Leitung der Dienststelle Kassel des TÜV Frankfurt/Main übertragen. Er erhielt die Dienstbezeichnung Oberingenieur (§ 1). Mit Wirkung vom 1. Mai 1940 wurde er in die Gehaltsgruppe A 1 a Stufe 1 eingestuft (§ 2). Seine Stelle als Leiter der Dienststelle Kassel des Beklagten hatte der Kläger bis zum Sommer 1945 inne. Dann mußte er seinen Dienst unterbrechen, bis seine Fragebogen von den zuständigen Stellen geprüft waren.

Mit Schreiben vom 11. September 1945 teilte der Oberregierungsrat G dem Kläger mit, daß die Militär-



regierung gegen seine Weiterbeschäftigung voraussichtlich nichts einzuwenden habe. Daraufhin nahm der Kläger seinen Dienst wieder auf. In einem Schreiben vom 19. September 1945 an den Beklagten übermittelte der Ober- und Regierungspräsident der Provinz Kurhessen durch den Regierungsdirektor R eine Anordnung der Militärregierung, nach der der Kläger entlassen werden sollte. Dieses Schreiben hat der Kläger in seiner Eigenschaft als Leiter der Dienststelle Kassel in Empfang genommen. Er blieb daraufhin vom Dienst fern, ohne daß eine Kündigung durch den Vorstand des Beklagten erfolgte. Am 8. Oktober 1945 erhielt der Kläger eine Bescheinigung der amerikanischen Militärregierung, daß Einwände gegen seine Beschäftigung nicht vorlägen. Mit dem Hinweis darauf, daß zur Zeit keine freie Stelle im zivilen Regierungsbereich vorhanden sei, wurde er aufgefordert, sich um eine andere Beschäftigung zu bewerben.

Inzwischen hatte die Provinzialregierung Starkenburg durch Verordnung vom 7. September 1945 die Übernahme aller Aufgaben des Beklagten durch eine inzwischen neu geschaffene hessische Dampfkesselinspektion in Darmstadt angeordnet. In Ausführung dieser Verordnung bestellte die Regierung am 18. Oktober 1945 für den Beklagten einen kommissarischen Leiter in der Person des Obergewerberates A , nachdem der Vorsitzende des Vorstandes verhaftet und der Geschäftsführer durch den Regierungspräsidenten in Wiesbaden entlassen worden war.

Infolge der durch diese Ereignisse entstandenen Ungewißheit über den Fortbestand des Beklagten suchte sich der Kläger eine andere Beschäftigung. Seit dem 19. November 1945 steht er in den Diensten des jetzigen Bundesschleppbetriebes auf den westdeutschen Kanälen.

Mit Schreiben vom 24. Februar 1946 unterrichtete der Kläger den Beklagten von seiner Entlassung durch die Militärregierung, über die Anordnung der Militärregierung vom 8. Oktober 1945, daß er seinen Dienst bei dem Beklagten wieder aufnehmen könne und davon, daß er eine vorläufige Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle angenommen habe. Der Kläger wies ausdrücklich darauf hin, daß er seine in



20jähriger Tätigkeit entstandene Bindung zum Beklagten nicht aufgeben könne und bat um eine Erörterung des Falles.

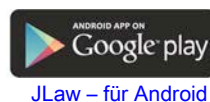
Hierauf antwortete der Beklagte durch seinen Vorstand mit Schreiben vom 8. März 1946:

"Herr Dipl.-Ing. A hat mir Ihr Schreiben vom 24.2.1946 wunschgemäß übergeben. Nach Durchsicht der Akten stelle ich fest, daß der Ober- und Regierungspräsident der Provinz Kurhessen mit Schreiben vom 29.10.45 uns auf unseren Antrag betr. Ihrer Wiedereinstellung den Bescheid gegeben hat, daß die Militärregierung es abgelehnt habe, den Wiedereinstellungsantrag zu bearbeiten, weil die Voraussetzungen für eine Wiedereinstellung nicht gegeben sind. Ich bedauere daher, Ihrem Wunsche zur Wiederaufnahme der Überprüfung nicht entsprechen zu können.

Es bleibt Ihnen unbenommen, von sich aus persönlich, vielleicht unter Hinweis auf das neue Gesetz vom 5. März ds. Js., direkt an die Landesregierung oder die Militärregierung einen Antrag zu stellen.

Die von Ihnen eingereichten Unterlagen reichen wir Ihnen anbei zurück."

Der Tätigkeitsbereich des TÜV Frankfurt/Main wurde im Jahr 1945 zunächst einmal räumlich beschnitten. Die technische Überwachung in Gebieten außerhalb des heutigen Landes Hessen war ihm nicht mehr möglich und ging auf andere Träger über. Aber auch sachlich waren die Zuständigkeiten des TÜV eingeschränkt. Nach der Bildung des heutigen Landes Hessen erließ dessen Minister für Wirtschaft und Verkehr am 27. September 1946 eine Anordnung über die Neuordnung der technischen Überwachung. Darin wurden, auch für den Bereich der früher preussischen Regierungsbezirke, die dem Beklagten übertragenen Überwachungsbefugnisse auf staatliche Technische Überwachungsämter übertragen. Der Minister behielt sich die Entscheidung über die Auflösung des Beklagten und über die damit verbundenen vermögensrechtlichen Fragen vor. Dem Beklagten sollte ab 1. November 1946 bis zu seiner Auflösung lediglich die Verwaltung seines Vermögens und die Abwicklung seiner Vereinsangelegenheiten unter der Aufsicht des leitenden Gewerbeaufsichtsbeamten beim Regierungspräsidenten verbleiben. Die Übernahme des Personals des Beklagten auf die staatlichen Technischen Überwachungsämter wurde einer besonderen gesetzlichen Regelung vorbehalten.



Am 1. November 1946 nahmen die Technischen Überwachungsämter Hessens ihre Tätigkeit auf. Am 19. August 1947 erging sodann das hessische Gesetz über die Neuordnung der Technischen Überwachung (GVBl. 1947, S. 78). Dieses Gesetz untermauerte die durch ministerielle Anordnung bereits geschaffene Lage, indem es die auf dem Gebiet des Dampfkesselwesens, der Überwachungspflichtigen Anlagen sowie der Überwachung der Kraftfahrzeuge und der Prüfung der Kraftfahrzeugführer bisher den Technischen Überwachungsvereinen übertragenen Aufgaben ausschließlich staatlichen Technischen Überwachungsämtern zuwies. Die Bestimmungen dieses Gesetzes wurden jedoch auf die Verfassungsklage von 51 Mitgliedern des TÜV Frankfurt/Main und 9 Landtagsabgeordneten durch Urteil des Hessischen Staatsgerichtshofs vom 7. Oktober 1949 - PSt 15 - insoweit für ungültig erklärt, als darin die Zwangsauflösung des Beklagten angeordnet worden war. Soweit das Gesetz dem Beklagten Aufgaben genommen und diese auf staatliche Überwachungsämter übertragen hatte, wurde die Verfassungsmäßigkeit anerkannt.

Auf Grund dieses Urteils des Hessischen Staatsgerichtshofs begann der TÜV Frankfurt/Main, dem die staatlichen Technischen Überwachungsämter in der Zwischenzeit ein Weiterarbeiten unmöglich gemacht hatten, wieder sich zu regen. Im Oktober 1949 wurde ein Ersatzvorstand bestellt. Im Dezember wurde in einer außerordentlichen Mitgliederversammlung eine neue Satzung beschlossen und ein neuer Vorstand gewählt. Am 25. Mai 1950 wurde der Beklagte als Technischer Überwachungsverein Frankfurt am Main e.V. wieder ins Vereinsregister eingetragen. Der Beklagte fing auf dem ihm verbliebenen Arbeitsgebiet wieder zu arbeiten an. Dieses umfaßt eine beratende, planerische, gutachtliche Tätigkeit im Dampfkesselwesen, Apparate- und Rohrleitungsbau, in der Elektrotechnik und im Aufzugswesen, beim Bau und Betrieb von Wärme- und Kraftanlagen, in der Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechnik, in Korrosionsschutzfragen, ferner die zur Beratung und Begutachtung erforderlichen Untersuchungen technischer Anlagen sowie Werkstoffprüfungen, Wasseranalysen und Heizwertuntersuchungen an Brennstoffen. Schließlich gehören da-

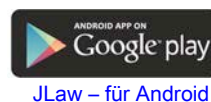


zu Untersuchungen der Betriebsfähigkeit, Betriebssicherheit und Wirtschaftlichkeit technischer Anlagen auf den genannten Gebieten, soweit sie nicht den staatlichen Ämtern vorbehalten sind. Der Beklagte beschäftigte für diese Aufgaben zunächst wieder fünf Ingenieure und zwei Angestellte gegenüber einem Personalbestand von 20 Ingenieuren und 30 Angestellten vor der Neuregelung der technischen Überwachung im Jahre 1946 in Hessen.

Nach Erlaß des Urteils des Hessischen Staatsgerichtshofs stellte der Obergeringenieur V des Beklagten dem Kläger mit Schreiben vom 25. November 1949 anheim, sich an den Vorsitzenden des Beklagten zu wenden und um Weiterbeschäftigung und Zahlung des ihm nach seinem Dienstvertrag zustehenden Gehalts zu bitten. Mit Schreiben vom 1. Dezember 1949 bot der Kläger daraufhin dem Beklagten seine Mitarbeit unter Beibehaltung des ihm nach seinem Dienstvertrag zustehenden Gehalts an. Darauf antwortete der Vorsitzende des Beklagten durch Schreiben vom 20. Dezember 1949. Er teilte dem Kläger mit, daß über seine Wiedereinstellung erst nach Abschluß der Verhandlungen mit der hessischen Staatsregierung entschieden werden könne. Wegen der Unsicherheit des Ausgangs der Verhandlungen wurde dem Kläger dringend angeraten, sein jetziges Dienstverhältnis vorläufig beizubehalten. Durch Wilschreiben vom 14. März 1950 kündigte dann der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers. Der Beklagte wies darauf hin, daß er sich nach dem Entzug seines früheren Arbeitsgebietes durch das Land Hessen erst wieder einen neuen Tätigkeitsbereich erschließen müsse, und daß die Tätigkeit eines Dienststellenleiters in Kassel einen so geringen Umfang habe, daß dafür nur ein Gehalt geboten werden könne, das weder mit dem früheren noch mit dem jetzigen Einkommen des Klägers verglichen werden könne. Abschließend heißt es wörtlich:

"Unter den gegebenen objektiven Verhältnissen sieht sich der Verein daher leider gezwungen, Ihren Dienstvertrag vom 11.7.1927 mit Nachtrag vom 1.5.1940 zu lösen und kündigt Ihnen gemäß § 626 in Verbindung mit § 7 Ihres Vertrages aus wichtigem Grunde."

Gegen diese Kündigung erhob der Kläger mit Einschreiben vom 19. März 1950 Einspruch bei dem Vorsitzenden des

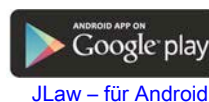


112

Beklagten. Eine Einigung über die Weiterbeschäftigung des Klägers kam zwischen den Parteien nicht zustande.

Am 28. März 1951 erhob der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht in Frankfurt/Main, mit der er in erster Linie die Feststellung begehrte, daß die Kündigung vom 14. März 1950 unwirksam sei; hilfsweise beantragte er die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten, ihm den Differenzbetrag zwischen dem ihm vom Beklagten auf Grund des Dienstvertrages geschuldeten Gehalt und Ruhegehalt und seinem anderweitigen Einkommen zu zahlen.

Durch Schriftsatz vom 21. Mai 1951 verkündete der Beklagte dem Land Hessen den Streit. Das Land Hessen trat dem Rechtsstreit zunächst jedoch nicht bei. Im Juli 1951 wurde das Ruhen des Verfahrens angeordnet. Die Veranlassung hierfür war, daß die Parteien den Ausgang eines bei dem Landgericht in Frankfurt/Main anhängigen Entschädigungsprozesses des Beklagten als Kläger gegen das Land Hessen als Beklagten abwarten wollten (2/4.0.499/50 LG Frankfurt/Main). In diesem Rechtsstreit macht der Beklagte u.a. Ersatzansprüche wegen seiner verfassungswidrigen Auflösung auf Grund des Gesetzes vom 19. August 1947 und wegen des Entzugs seiner früher in staatlichem Auftrag ausgeführten Überwachungsaufgaben geltend. In der Revisionsinstanz dieses Verfahrens vor dem Bundesgerichtshof (III ZR 261/54) stellte der TÜV u.a. den Antrag, "die Verpflichtung des beklagten Landes festzustellen, dem Kläger auch alle Aufwendungen zu ersetzen, die zur Erfüllung der mit seinen Angestellten und Pensionären in der Zeit vor dem 19. August 1947 geschlossenen Dienstverträgen entstanden seien und noch entstünden, abgesehen von solchen Aufwendungen, die er für die Aktivgehälter derjenigen vor dem 19. August 1947 eingestellten Angestellten gemacht habe und noch mache, die er nach der Wiederaufnahme seiner gutachtlichen Tätigkeit nach dem Erlaß des Urteils des Staatsgerichtshofs weiter beschäftigt habe." Hinsichtlich dieses Antrags hat der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 30. September 1957 entschieden, daß das Land Hessen verpflichtet ist, einen angemessenen, billigen Ausgleich für den Personalaufwand zu leisten, wie ihn der TÜV bei seinem Feststellungs-



antrag im Auge habe. Als ausgleichspflichtiger Personalaufwand kommen nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs in Betracht: "Zahlungen, die der Kläger (TÜV) als Gehalt und Ruhegehalt an solche Bedienstete leisten muß, die er vor Erlass des Gesetzes vom 19. August 1947 im Hinblick auf sein großes Arbeitsgebiet eingestellt hat, seitdem aber infolge der Beschränkung des Arbeitsgebietes nicht mehr beschäftigen kann." Weiter führt der Bundesgerichtshof noch aus:

"Die Ausgleichspflicht des beklagten Landes würde sich jedoch im Rahmen des die Entschädigung bestimmenden Angemessenen insofern mindern können, als der Kläger nach den zwischen ihm und seinen Bediensteten bestehenden Rechtsbeziehungen befugt ist, seine Verpflichtungen gegenüber dem bezeichneten Personenkreis aufzuheben oder zu kürzen. Ebenso müßte es sich zu Ungunsten des Klägers auswirken, wenn er neue Bedienstete eingestellt hat anstatt, obwohl ihm dies möglich gewesen wäre, früheres und nicht mehr beschäftigtes Personal wieder zu beschäftigen."

Auch um weitere tatsächliche Feststellungen in diesem Punkte zu treffen, hat der Bundesgerichtshof den Rechtsstreit zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an das Oberlandesgericht Frankfurt/Main zurückverwiesen. Eine rechtskräftige Entscheidung ist bisher nicht ergangen.

Durch Schriftsatz vom 12. Oktober 1959 hat der Kläger den seit dem Juli 1951 ruhenden Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht wieder aufgenommen. Er hält die Kündigung vom 14. März 1950 für unwirksam und ist der Meinung, daß auf Grund des § 7 seines Dienstvertrages eine Entlassung aus wichtigem Grund nur dann möglich gewesen sei, wenn der wichtige Grund in seiner Person vorgelegen hätte. Der Kläger hält den Beklagten für verpflichtet, ihm eine Altersversorgung zu gewähren und an ihn die Differenz zwischen seinem jetzigen Gehalt und dem Gehalt, das er bei dem Beklagten erhalten hätte, zu zahlen. Die Differenz beziffert der Kläger für die Zeit vom 1. November 1945 bis zum 31. Mai 1960 unter Berücksichtigung der Geldentwertung durch die Währungsreform im Jahre 1948 auf insgesamt 80.301,37 DM.

Der Kläger hat beantragt,

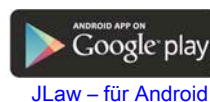
1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn
80.301,37 DM zu zahlen,



2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet sei, für die Zeit ab 1. Juni 1960 bis zur Pensionierung des Klägers an diesen das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 16 zuzüglich des dem Kläger zustehenden Wohnungsgeldes nach Tarifklasse I b, gekürzt um den Verdienst des Klägers aus seiner jeweiligen Tätigkeit einschließlich der Nebenbezüge zu zahlen,
3. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet sei, die nach § 5 des Dienstvertrages vom 11. Juli 1927 dem Kläger bzw. seinen Hinterbliebenen zustehende Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Eintritt der entsprechenden Voraussetzungen zu zahlen, abzüglich der Versorgungsansprüche, die der Kläger aus seinem derzeitigen Arbeitsverhältnis erworben haben wird.

Der Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. hilfsweise,
 - ein gegen ihn ergehendes Urteil nur gegen Sicherheitsleistung durch den Kläger für vorläufig vollstreckbar zu erklären,
3. hilfsweise,
 - ihm nachzulassen, die Vollstreckung aus einem gegen ihn ergehenden Urteil durch Sicherheitsleistung, die auch in einer Bürgschaft der Dresdner Bank AG, Frankfurt/Main bestehen kann, abzuwenden,
4. hilfsweise,
 - festzustellen, daß der Beklagte zu Zahlungen an den Kläger auf Grund eines gegen ihn ergehenden Urteils nur verpflichtet sei, sofern das Land Hessen ihm vollen Ausgleich hierfür geleistet haben wird,
5. hilfsweise,
 - festzustellen, daß der Beklagte zu Zahlungen an den Kläger auf Grund eines gegen ihn ergehenden Urteils nur verpflichtet sei, so-



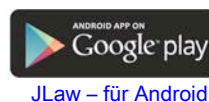
bald das Land Hessen ihm den Ausgleich hierfür in dem Umfang geleistet haben wird, zu dem in dem Rechtsstreit des Beklagten gegen dieses Land - 2/40.499/50 LG Frankfurt/Main - verurteilt werden wird,

6. hilfsweise,

festzustellen, daß eine Geltendmachung der Rechte aus einem gegen ihn ergehenden Urteil solange eine unzulässige Rechtsausübung darstelle, bis das Land Hessen den Beklagten von seinen Verbindlichkeiten gegenüber dem Kläger, die sich aus diesem Urteil ergeben, freigestellt hat.

Der Beklagte ist der Ansicht, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers bereits im Herbst 1945 durch die Maßnahmen der Militärregierung aufgelöst worden ist. Mindestens ist es nach Auffassung des Beklagten aber durch die Kündigung vom 14. März 1950 beendet worden. Außerdem sei das Arbeitsverhältnis auch durch die Macht der Tatsachen beendet worden. Der Beklagte ist der Meinung, daß er auch aus betriebsbedingten wichtigen Gründen habe kündigen können. Solche Gründe seien darin zu sehen, daß ihm durch die gesetzlichen Maßnahmen des Landes Hessen sein Wirkungsbereich erheblich eingeschränkt worden sei. Die Hilfsanträge hat der Beklagte damit begründet, daß im Falle einer Verurteilung seine Existenz aufs äußerste bedroht sei.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 15. März 1961 den Beklagten verurteilt, an den Kläger 10.217,63 DM zu zahlen. In Höhe von 119,18 DM hat es die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat ferner festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, für die Zeit ab 1. Juni 1960 bis zur Pensionierung des Klägers an diesen Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 16 zuzüglich des zustehenden Wohnungsgeldes, gekürzt um den Verdienst des Klägers aus seiner jeweiligen Tätigkeit einschließlich Nebenbezüge, zu zahlen und daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren, abzüglich der entsprechenden Ansprüche, die der Kläger aus seinem derzeitigen Arbeitsverhältnis erworben haben wird. Die Hilfsanträge des Beklag-



ten hat das Arbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit Schriftsatz vom 25. April 1961 ist das Land Hessen dem Rechtsstreit in der Berufungsinstanz als Nebenintervenant auf Seiten des Beklagten beigetreten.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das erstinstanzliche Teilurteil vom 15. März 1961 aufgehoben. Es hat den Beklagten verurteilt, an den Kläger 3.804,59 DM zu zahlen und festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger bzw. seinen Hinterbliebenen von dessen Pensionierung an die Differenz zwischen dem Ruhegehalt aus seinem derzeitigen Beamtenverhältnis und 65 v.H. des Gehalts zu zahlen, das er bei seiner Weiterbeschäftigung beim Beklagten erhalten hätte. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die weitergehende Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während das Land Hessen als Streithelfer des Beklagten mit seiner Revision Klagabweisung in vollem Umfang weiter erstrebt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet, die Revision des Streithelfers des Beklagten hingegen teilweise begründet.

I. Das Arbeitsgericht Frankfurt/Main hat bereits rechtskräftig festgestellt, daß dem Kläger keine Gehaltsansprüche für die Zeit von Ende September 1945 bis Ende Februar 1946 zustehen. Aber auch über diesen Zeitpunkt hinaus kann der Kläger vom Beklagten keine Gehaltszahlung mehr fordern.

Es kann hier dahingestellt bleiben, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Beklagten bereits durch die Entlassungsanordnungen der Militärregierung im Jahre 1945 oder davon unabhängig durch die "Macht der Tatsachen", wie der Streithelfer des Beklagten meint, beendet worden ist. Auch wenn mit dem Landesarbeitsgericht zugunsten des Klägers davon ausgegangen wird, daß sein Arbeitsverhältnis seit dem 20. September 1945 auf Grund der Entlassungsanordnung der Militärregierung nur suspendiert war, stehen ihm keinerlei

Gehaltsansprüche mehr zu.

Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, vom 1. März 1946 bis zum 30. September 1947 und vom 1. Dezember 1949 bis 30. Juni 1950 habe der Kläger deshalb Gehaltsnachzahlungsansprüche, weil er für diesen Zeitraum den Beklagten wirksam in Annahmeverzug versetzt habe. Die Ausführungen des Berufungsgerichts lassen insoweit erkennen, daß es der Ansicht ist, ein suspendiertes Arbeitsverhältnis verwandele sich wieder automatisch in ein voll wirksames aktives Arbeitsverhältnis, wenn der Suspendierungsgrund weggefallen ist. Diese Rechtsauffassung ist unzutreffend.

Der Beklagte hatte auf Grund der Entlassungsanordnung der Militärregierung im Jahre 1945 die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu kündigen oder zu suspendieren (BAG 7, 207 [210 f.]). Man kann zugunsten des Klägers davon ausgehen, daß der Beklagte nicht die Kündigung, sondern die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses gewählt hat. Der Kläger hat, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, dem nicht widersprochen. Damit ist das Arbeitsverhältnis einverständlich umgestaltet worden. Es ist zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis, d.h. zu einem Vertragsverhältnis eigener Art geworden (BAG 7, 211). Ein so gestaltetes Vertragsverhältnis kann nicht, jedenfalls nicht vom Kläger, einseitig wieder zu einem voll wirksamen Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. Hierzu ist eine Einigung beider Vertragsparteien notwendig (BAG, aaO.). Der vom Berufungsgericht festgestellte Sachverhalt ergibt aber, daß bis zur Kündigungserklärung des Beklagten am 14. März 1950 zu keinem Zeitpunkt eine Willensübereinstimmung der Parteien bestanden hat, das ruhende Arbeitsverhältnis wieder in ein aktives zu verwandeln. Das Arbeitsverhältnis ist also im Zustand der Suspendierung geblieben. Da beim suspendierten Arbeitsverhältnis die Hauptpflichten (Arbeitsleistung und Gehaltszahlung) ruhen (vgl. BAG 7, 197 ff.; 210, 211), kann der Kläger vom Beklagten kein Gehalt mehr fordern. Er kann dies auch nicht etwa im Wege des Schadenersatzes, weil der Beklagte schuldhafterweise den Kläger nicht wieder eingestellt hat. Zwar ist nicht zu verkennen, daß der Beklagte auf Grund des ruhenden Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Kläger eine Fürsorgepflicht dahin



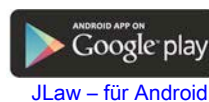
hatte, alles ihm, dem Beklagten, Zumutbare zu tun, um ⁱⁿ im Interesse seines beurlaubten Arbeitnehmers, des Klägers, das Arbeitsverhältnis möglichst bald wieder zu einem aktiven umzugestalten und damit dem Kläger Arbeit und Gehalt zu gewähren (BAG 7, 211). Der Beklagte hat jedoch diese Fürsorgepflicht zu keinem Zeitpunkt schuldhaft verletzt.

Richtig ist zwar, daß der Beklagte durch das Schreiben des Klägers vom 24. Februar 1946 davon erfuhr, daß die Militärregierung am 8. Oktober 1945 dem Kläger eine Bescheinigung dahin ausgestellt hatte, daß Einwände gegen seine Beschäftigung nicht mehr vorlägen, eine freie Stelle zur Zeit im zivilen Regierungsbereich nicht vorhanden sei und der Kläger aufgefordert worden war, sich um eine andere Beschäftigung zu bewerben. Der Beklagte hat aber daraufhin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mit Schreiben vom 8. März 1946 dem Kläger mitgeteilt, daß sich bei seinen Akten ein Bescheid des Ober- und Regierungspräsidenten vom 29. Oktober 1945 befinde, wonach die Militärregierung es abgelehnt habe, den Wiedereinstellungsantrag zu bearbeiten. Bei dieser Sachlage kann keine Rede davon sein, daß es der Beklagte schuldhafterweise unterlassen habe, den Kläger wieder zu beschäftigen. Der Beklagte konnte ohne Verschulden davon ausgehen, daß die dem Kläger persönlich mitgeteilte Auffassung der Militärregierung in dem Schreiben vom 8. Oktober 1945 durch die ihr auf ihren Wiederbeschäftigungsantrag zugegangene Mitteilung vom 29. Oktober 1945 überholt sei. Da der Kläger selbst bis zu seinem Schreiben vom 1. Dezember 1949 seine Dienste dem Beklagten nicht wieder angeboten und auch der Mitteilung vom 8. März 1946 nicht widersprochen hat, konnte der Beklagte annehmen, daß der Suspendierungsgrund (Beschäftigungsverbot der Militärregierung) noch nicht beseitigt und der Kläger im übrigen auch mit einer weiteren Suspendierung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war. Schon aus diesem Grund kann der Kläger vom Beklagten bis zum 30. November 1949 sein Gehalt auch nicht im Wege des Schadenersatzes fordern.

Dem Kläger steht auch nicht deshalb ein Zahlungsanspruch ab 1. Dezember 1949 zu, weil er seitdem schuldhaft vom Beklagten nicht wieder beschäftigt worden wäre.



Der Kläger hat zwar auf Anraten des Obergeringenieurs
V am 1. Dezember 1949 dem Beklagten seine Mitarbeit unter Beibehaltung des ihm nach seinem Dienstvertrag zustehenden Gehaltes angeboten. Dennoch ergibt sich aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Schriftwechsel zwischen den Parteien nach dem 1. Dezember 1949, daß der Beklagte es nicht schuldhaft unterlassen hat, den Kläger wieder zu beschäftigen oder das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Unter dem 20. Dezember 1949 ist dem Kläger auf sein Schreiben vom 1. Dezember 1949 vom Beklagten bereits mitgeteilt worden, daß dieser die Angelegenheit prüfe, der Vorstand jedoch den Dienstvertrag des Klägers nicht kenne und ihm nicht einmal bekannt sei, ob von seiten des Beklagten dem Kläger jemals auf Grund der politischen Verhältnisse ein Kündigungsschreiben zugegangen sei. Der Kläger wird vom Beklagten im Schreiben vom 20. Dezember 1949 ausdrücklich gebeten, seine Unterlagen zur Verfügung zu stellen und es wird zugesagt, die Frage der Wiederbeschäftigung Mitte Januar 1950 erneut zu prüfen. Ausdrücklich hat in diesem Schreiben der Beklagte den Kläger auf den Entzug des größten Teils der Aufgaben durch das Land Hessen hingewiesen und davor gewarnt, seine derzeitige Position im Hinblick auf eine mögliche Wiederbeschäftigung beim Beklagten aufzugeben. Aus dem Verhalten des Klägers auf das Schreiben des Beklagten vom 20. Dezember 1949 muß geschlossen werden, daß zwischen den Parteien Einverständnis dahin bestand, die Suspendierung des Klägers bis zum Abschluß der Verhandlungen mit dem Land Hessen über die Frage der Rückübertragung der Überwachungsfunktionen an den Beklagten aufrechtzuerhalten. Das ergibt sich daraus, daß der Kläger dem Inhalt des Schreibens des Beklagten vom 20. Dezember 1949 nicht widersprochen hat. Die Verhandlungen mit dem Land Hessen zeigten, daß der Beklagte sein ursprüngliches Arbeitsgebiet nicht wiederbekam. Der Kläger war andererseits nur bereit, gegen das ihm nach seinem bisherigen Dienstvertrag zustehende Gehalt beim Beklagten weiterzuarbeiten. Daraufhin hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Einschreiben vom 14. März 1950 unter genauer Darlegung der Situation aus wichtigem Grunde zum 30. Juni 1950 gekündigt. Bis zu diesem Zeitpunkt kann deshalb keine Rede davon



sein, daß der Beklagte seine Fürsorgepflicht aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis, den Kläger möglichst bald wieder zu beschäftigen, schuldhaft verletzt habe und deshalb schadenersatzpflichtig sei. Es ist deshalb davon auszugehen, daß das Ruhen des Arbeitsverhältnisses des Klägers bis zum 30. Juni 1950 fortbestanden hat.

Nach dem 30. Juni 1950 stehen dem Kläger deshalb keinerlei Gehaltsansprüche mehr zu, weil durch die Kündigungs-erklärung des Beklagten vom 14. März 1950 das Arbeitsverhältnis mit Wirkung vom 30. Juni 1950 beendet worden ist.

Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, daß im Zeitpunkt der Kündigung am 14. März 1950 die Voraussetzungen für eine Kündigung aus wichtigem Grund vorgelegen hätten. Das Berufungsgericht hat im einzelnen dazu ausgeführt: § 626 BGB enthalte zwingendes Recht. Auch wenn die Parteien für bestimmte Gründe eine Kündigung aus wichtigem Grund abgeschlossen hätten, so könnte das jedenfalls die Kündigung nicht generell beseitigen. Eine solche Vereinbarung sei nur Indiz für die Wichtigkeit eines Kündigungsgrundes. Das Arbeitsverhältnis des Klägers richte sich nicht, wie der Kläger meine, ausschließlich nach den Grundsätzen des Beamtenrechts. Auch wenn nach dem Anstellungsvertrag der Anspruch auf Gehalt, Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach den Grundsätzen für unmittelbare Staatsbeamte geregelt worden sei (§§ 2 und 5 des Vertrages vom 11. Juli 1927), so bedeute das nicht, daß der Kläger generell einem Beamten gleichgestellt sei. Es sei deshalb eine Kündigung des Klägers nicht nur aus einem in seiner Person liegenden wichtigen Grund möglich gewesen, sondern bei Vorliegen jedes Umstandes, der unter dem Begriff des wichtigen Grundes gemäß § 626 BGB falle. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Reichsgerichts (vgl. RAG ARS 12, 308; 25, 52; 31, 212; 32, 19) führt das Landesarbeitsgericht aus, daß der Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen aus wichtigem Grunde nur dann angenommen werden könne, wenn der Dienstvertrag selbst im Hinblick auf die Kündigung eine Bestimmung enthalte, daß die Entlassung des Arbeitnehmers nur nach den Grundsätzen des Beamtenrechts möglich sei oder für eine Kündigung besonders auf die Vor-



schriften der Disziplinarordnung für Beamte verwiesen würde. Das Berufungsgericht hat sich dann weiter eingehend mit der Auslegung des Dienstvertrages insgesamt, insbesondere auch mit den Gründen befaßt, die den Beklagten bewogen haben, überhaupt in den Dienstvertrag in bestimmtem Umfang beamtenrechtliche Grundsätze zu übernehmen. Das Landesarbeitsgericht ist bei dieser Auslegung zu dem Ergebnis gekommen, daß auch bei Würdigung aller Umstände die Gesamtheit der Bestimmungen des Dienstvertrages des Klägers nicht dahin ausgelegt werden könnten, daß auch für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beamtenrechtliche Grundsätze anzuwenden seien. Es wird vom Berufungsgericht in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß der Beklagte und seine Rechtsvorgänger ursprünglich überhaupt keine Dienstverträge mit ihren Angestellten nach beamtenrechtlichen Grundsätzen abgeschlossen hätten und es erst der Androhung des Entzugs der Überwachungsfunktionen durch den Staat bedurft hätte, um den Beklagten und seine Rechtsvorgänger zu bewegen, wenigstens hinsichtlich der Bezahlung, des Ruhegehalts und der Hinterbliebenenversorgung beamtenrechtliche Grundsätze in den Dienstverträgen zu verankern. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es auf die Kündigung auch ohne Einfluß, daß der Regierungspräsident in Kassel keine Entscheidung über das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 7 des Dienstvertrages des Klägers getroffen hat. Diese Bestimmung sei nach dem wirksamen Entzug der Überwachungsfunktionen durch den Staat hinfällig geworden. Aber auch dann, so führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, wenn man in der Entscheidungsbefugnis des Regierungspräsidenten bei Meinungsverschiedenheiten über das Vorliegen eines wichtigen Grundes eine Schiedsvereinbarung sehe, werde die Wirksamkeit der Kündigung dadurch nicht berührt. Voraussetzung für eine wirksame Schiedsvereinbarung sei, daß die Entscheidung einem Schiedsgericht im Sinne des § 101 ff. ArbGG übertragen worden sei. Diese Voraussetzung sei hier nicht gegeben. Im übrigen sei es auch die Aufgabe des Klägers gewesen, sich nach der Kündigung an den Regierungspräsidenten zu wenden, um eine Entscheidung herbeizuführen. Da der Kläger nicht einmal versucht habe, sich zu seinen Gunsten auf die entsprechende Bestimmung des § 7



seines Dienstvertrages zu berufen, könne er heute aus dieser Vorschrift keinen Rechtsvorteil mehr herleiten. Auch die Nichtanhörung des Betriebsrates, die evtl. unterblieben sei, könne an der Lage nichts ändern. Denn die Wirksamkeit einer Kündigung aus wichtigem Grunde sei nicht von der Anhörung des Betriebsrates abhängig. Auch stehe die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht entgegen, wonach die Nichtanhörung des Betriebsrates zur Folge haben könne, daß der Begriff des wichtigen Grundes vom Arbeitgeber verkannt worden sei. Denn die Lage des Beklagten im Zeitpunkt der Kündigung im Jahre 1950 gebe keine Anhaltspunkte dafür, daß die Anhörung des Betriebsrates zu einer anderen Würdigung des vorliegenden Falles hätte führen können. Das Landesarbeitsgericht führt dann weiter aus, daß § 626 BGB eine Kündigung aus wichtigem Grund nicht nur aus Gründen gestatte, die in der Person eines Arbeitnehmers liege, sondern auch aus betriebsbedingten Gründen. Solche Gründe hätten bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger vorgelegen. Denn das Hessische Gesetz vom 19. August 1947 habe dem Beklagten den wesentlichen Teil seiner Aufgaben, die Überwachung im staatlichen Auftrag, die früher über 90 % seiner gesamten Tätigkeit ausgemacht habe, rechtmäßig entzogen, wie es sich ausdrücklich auch aus dem rechtskräftigen Urteil des Hessischen Staatsgerichtshofes vom 7. Oktober 1949 ergebe. Auch räumlich sei das Tätigkeitsgebiet des Beklagten zusammengeschumpft. Die Dienststelle Kassel, die der Kläger früher leitete, habe der Beklagte zunächst überhaupt nicht wieder aufbauen können. Erst nach Kündigung des Klägers sei der Beklagte in bescheidenem Umfang auch wieder im früheren Arbeitsgebiet des Klägers tätig geworden. Der Beklagte habe 1950 nicht die Möglichkeit gehabt, den Kläger unter den alten Voraussetzungen weiter zu beschäftigen. Dem Beklagten sei daher nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten gewesen. Es komme bei der Beantwortung dieser Fragen nur auf den Zeitpunkt der Kündigung im Jahre 1950 an. Die spätere Entwicklung und die heutigen betrieblichen Verhältnisse des Beklagten könnten nicht berücksichtigt werden. Der Kläger habe auch nicht anderweitig beschäftigt werden können, da auch die Dienststelle in Frank-



furt/Main bis auf einen geringfügigen Umfang zusammengeschrumpft gewesen sei. Der Kläger habe aber dagegen Wert darauf gelegt, zu den alten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden. Da er sich nicht bereit erklärt habe, unter den geänderten Umständen für ein erheblich geringeres Gehalt bei dem Beklagten zu arbeiten, die Übernahme des Klägers zu den alten Arbeitsbedingungen aber existenzgefährdend für den Beklagten gewesen sei, habe dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht zugemutet werden können.

Hiergegen wendet sich vor allem die Revision des Klägers. Er führt dazu aus:

Bei der Feststellung des wichtigen Grundes habe das Berufungsgericht nicht alle Umstände für die Frage berücksichtigt, ob es dem Beklagten zuzumuten gewesen sei, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nach 1950 fortzusetzen. Der Kläger rügt insoweit die Verletzung formellen Rechts (§ 286 ZPO). Er meint, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß der Streithelfer des Beklagten dem Beklagten die Beträge ersetzen müsse, die der Beklagte als Gehalt an den Kläger zu zahlen habe. Die Ersatzpflicht des Streithelfers habe aber schon zur Zeit der Kündigung am 14. März 1950 bestanden. Sie sei daher in den Kreis aller Umstände, die bei der Frage der Zumutbarkeit abzuwägen seien, mit einzubeziehen gewesen. Darüber hinaus ist der Kläger der Auffassung, das Landesarbeitsgericht habe auch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes übersehen, daß nach dem Inhalt des Vertrages nur solche Gründe anzuerkennen seien, die in der Person des Klägers liegen. Der Kläger meint, das Landesarbeitsgericht habe den Dienstvertrag nicht richtig ausgelegt, weil es auch hierbei nicht alle Umstände beachtet habe und weil es einzelne Momente nicht in ihrem Zusammenhang richtig erkannt und gewürdigt habe. Aus dem Gesamtzusammenhang des Vertrages ergebe sich bei richtiger Würdigung aller Umstände, daß nur eine personenbedingte Kündigung aus wichtigem Grund noch statthaft gewesen sei. Vor allem habe das Berufungsgericht den Umstand werten müssen, daß im Vertrag nicht die Folgen geregelt sind, die eintreten, wenn der Kläger vorzeitig aus betriebsbedingten



Gründen ausscheidet. Dies spreche dafür, daß die Parteien an diese Möglichkeit überhaupt nicht gedacht hätten, weil sich die Auflösung des Vertrages nach Beamtenrecht richte.

Die Revisionsangriffe des Klägers gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 14. März 1950 wirksam aus wichtigem Grund beendet sei, sind unbegründet.

Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang eine Verfahrensrüge nach § 286 ZPO erheben will, ist diese unzulässig. Denn der Kläger hat nicht die formellen Voraussetzungen des § 554 Abs. III Ziff. 2 b ZPO erfüllt. Nach dieser Vorschrift sind im einzelnen die Tatsachen anzugeben, aus denen sich der Mangel ergeben soll. Vor allem müssen genau die Umstände, die nicht berücksichtigt sein sollen, im einzelnen unter Angabe des Schriftsatzes nach Datum und Seite genannt werden. Alles dies hat der Kläger nicht getan. Soweit der Kläger rügt, das Berufungsgericht habe den Begriff des wichtigen Grundes nach § 626 BGB verkannt und den Anstellungsvertrag vom 11. Juli 1927 unrichtig ausgelegt, sind seine Angriffe unbegründet.

Was zunächst die Auslegung des Vertrages anbelangt, so kann das Revisionsgericht das Berufungsurteil nur darauf prüfen, ob das Landesarbeitsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB), Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat (BAG 4, 360). Ein solcher Verstoß ist hier nicht festzustellen. Die vom Berufungsgericht getroffene Auslegung des § 7 des Anstellungsvertrages des Klägers ist nicht nur möglich, sondern auch zutreffend. Wenn auch der Kläger im Hinblick auf seinen Anspruch auf Gehalt, Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung ausdrücklich auf Grund des Anstellungsvertrages nach den Grundsätzen für unmittelbare Staatsbeamte zu behandeln war, so besagt dies nicht, daß eine Kündigung aus wichtigem Grunde nur noch dann in Betracht käme, wenn es sich um Gründe handelt, aus denen auch ein Beamter aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entlassen werden kann. Mit Recht hat insoweit schon das Landesarbeitsgericht auf die ständige Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts hingewiesen (RAG ARS 12, 308; 25, 52; 31, 212; 32, 19); danach kann der Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen aus wichtigem Grunde nur dann angenommen



werden, wenn der Dienstvertrag selbst eine Bestimmung enthält, daß die Entlassung des Arbeitnehmers nur nach den Grundsätzen des Beamtenrechts möglich ist oder daß für eine Kündigung die Vorschriften der Disziplinarordnung für Beamte anzuwenden sind.

Soweit der Kläger rügt, das Berufungsgericht habe bei der Prüfung der Voraussetzungen für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB nicht alle Umstände berücksichtigt, ist sein Revisionsangriff ebenfalls unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat den wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB nur dann rechtsfehlerhaft festgestellt, wenn es bei der Würdigung des Sachverhaltes gegen Rechtsvorschriften, allgemein anerkannte Bewertungsmaßstäbe, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat (BAG 2, 176 [181]; BAG AP Nr. 42 zu § 626 BGB). Der Begriff des wichtigen Grundes ist auch dann durch das Berufungsgericht verkannt oder nicht richtig angewendet worden, wenn das Gericht es unterlassen hat, die gesamten für oder gegen eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Umstände erschöpfend zu würdigen und gegeneinander abzuwägen (BAG AP Nr. 3 zu § 626 BGB; BAG 2, 214; 207; BAG AP Nr. 6 und 7 zu § 626 BGB). Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze läßt sich ein Rechtsfehler des Berufungsgerichts bei der Feststellung eines wichtigen Grundes hier nicht ermitteln. Das Landesarbeitsgericht hat im Berufungsurteil alle in Betracht kommenden Umstände eingehend gewürdigt und auch besonders die Frage der Zumutbarkeit nach allen Richtungen geprüft. Diese Erörterungen lassen keinen Mangel und keine Rechtsverletzungen erkennen. Das Revisionsgericht ist an die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht gebunden. Auf die gegensätzliche Deutung des Vertragsinhaltes durch den Kläger kommt es daher nicht an. Der Kläger rügt in diesem Zusammenhang auch lediglich, das Berufungsgericht habe es bei der Prüfung der Zumutbarkeit unterlassen, den Umstand zu berücksichtigen, daß der Streithelfer des Beklagten, das Land Hessen, dem Beklagten die Beträge ersetzen müsse, die der Beklagte als Gehalt an den Kläger zu zahlen habe. Diese Ersatzpflicht habe schon zur Zeit der Kündigung am 14. März 1950 bestanden und sei deshalb in den Kreis



aller Umstände, die bei Fragen der Zumutbarkeit abzuwägen seien, mit einzubeziehen gewesen. Die Ausführungen in der Revisionsbegründung des Klägers zu diesem Punkt sind widerspruchsvoll. Denn der Kläger weist selbst darauf hin, daß der Bundesgerichtshof im Urteil vom 30. September 1957 in Sachen des Beklagten gegen das Land Hessen ausdrücklich ausgeführt hat, daß der Personalaufwand des Beklagten nur dann zu entschädigen ist, wenn für den Beklagten die Befugnis nicht bestand, nach den zwischen ihm und seinen Bediensteten bestehenden Rechtsbeziehungen seine Verpflichtungen gegenüber dem bezeichneten Personenkreis aufzuheben und zu kürzen. Das ist aber gerade hier der Fall. Denn, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, hatte der Beklagte die Möglichkeit, den Kläger aus wichtigen betriebsbedingten Gründen zu kündigen.

Soweit der Kläger noch geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe auch die Einschaltung des Regierungspräsidenten nach § 7 des Dienstvertrages des Klägers falsch gedeutet, ist sein Angriff ebenfalls unbegründet. Mit Recht hat hier das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß der Kläger selbst nicht einmal zu seinen Gunsten den Regierungspräsidenten angerufen hat.

Dem Kläger stehen nach allem auch in der Zeit nach dem 30. Juni 1950 keinerlei Gehaltszahlungsansprüche mehr zu, da ab 30. Juni 1950 das bis dahin seit dem 20. September 1945 ruhende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 14. März 1950 aufgelöst worden ist.

II. Obwohl das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Beklagten am 30. Juni 1950 sein Ende fand, hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren.

Das Berufungsgericht ist der Ansicht, der Beklagte sei verpflichtet, dem Kläger bzw. seinen Hinterbliebenen von der Pensionierung des Klägers an die Differenz zwischen dem Ruhegehalt aus seinem derzeitigen Beamtenverhältnis und 65 % des Gehaltes zu zahlen, das er bei seiner Weiterbeschäftigung beim Beklagten erhalten hätte. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt: Auf Grund des § 5 des Dienstvertrages des



Klägers schulde der Beklagte diesem eine Pension nach den Grundsätzen für die unmittelbaren Staatsbeamten. Obwohl das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung vom 14. März 1950 beendet worden sei, stehe dem Kläger ein Ruhegeldanspruch gegen den Beklagten aus Gründen der Billigkeit und der nachwirkenden Fürsorgepflicht zu. Der Kläger habe fast 20 Jahre in den Diensten des Beklagten gestanden. Sein Arbeitsverhältnis sei nur aus wichtigem Grunde kündbar gewesen. Auch die allgemeinen Voraussetzungen zur Zahlung eines Ruhegehaltes hätten längst vorgelegen. Unter dem Gesichtspunkt der Billigkeit seien alle Umstände zu berücksichtigen, die nach Treu und Glauben die Zahlung eines Ruhegeldes rechtfertigen könnten. Es sei daher nicht nur auf den Zeitpunkt der Kündigung abzustellen. Vielmehr müsse auch berücksichtigt werden, daß der Beklagte durch die Wirtschaftskonjunktur wieder einen bedeutenden Aufschwung genommen und auch wirtschaftlich wieder eine gewisse Sicherheit erlangt habe. Auch der Umstand, daß das Land Hessen dem Beklagten den durch die Pensionszahlungen entstandenen Schaden ersetzen müsse, sei hier zu berücksichtigen. Das Bundesarbeitsgericht habe in seiner Rechtsprechung den Grundsatz aufgestellt, daß der Gedanke der Genugtuung zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Versorgung führen könne, wenn bei der Entlassung das Vorliegen von Umständen angenommen worden sei, die in Wirklichkeit nicht vorgelegen hätten. Das Landesarbeitsgericht verweist insbesondere auf das Urteil des erkennenden Senats vom 25. Februar 1960 - 3 AZR 446/57 - (BAG 9, 85). Es ist der Ansicht, daß die Grundsätze dieser Entscheidung auch im vorliegenden Fall anzuwenden seien und unter Berücksichtigung aller Interessen der Parteien den Anspruch des Klägers auf ein angemessenes Ruhegeld in Höhe von 65 % seines früheren Gehaltes vom Zeitpunkt der Pensionierung an rechtfertige.

Hiergegen wendet sich sowohl die Revision des Streithelfers des Beklagten als auch die des Klägers.

Der Kläger ist vor allem der Ansicht, daß es grob unbillig sei, wenn das Berufungsgericht ihm nur 65 % seines verdienten Ruhegehaltes zubilligen wolle.

Der Streithelfer des Beklagten rügt in seiner Revision, daß das Berufungsurteil bei der Feststellung eines Ruhege-



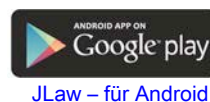
haltsanspruchs nicht frei von Widersprüchen und deshalb aufzuheben sei. Der Streithelfer meint, das Berufungsgericht habe zunächst verkannt, daß im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers beim Beklagten überhaupt noch kein Anspruch auf Ruhegeld entstanden sei, sondern nur eine Anwartschaft. Diese Anwartschaft erlösche aber grundsätzlich bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht den Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung auf Grund des Dienstvertrages des Klägers im Ergebnis bejaht. Allerdings kann dieser Anspruch nicht auf Billigkeitserwägungen gemäß § 242 BGB und auf die Grundsätze gestützt werden, die der Senat für die Voraussetzungen eines Versorgungsanspruchs aus nachwirkender Fürsorgepflicht im Urteil vom 25. Februar 1960 (BAG 9, 85 ff.) aufgestellt hat. Der Senat hat in dieser Entscheidung einen solchen Anspruch nur bei Arbeitnehmern angenommen, die wegen nomineller Parteizugehörigkeit vorzeitig entlassen worden sind. Der Kläger hat aber seinen Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen, nämlich wegen der rechtmäßigen Beschränkung des Aufgabengebiets des Beklagten durch das Land Hessen verloren. Deshalb können die Grundsätze des Urteils des Senats vom 25. Februar 1960 (BAG, aaO) auf ihn nicht angewendet werden. Richtig ist zwar, daß darüber hinaus in einzelnen Fällen auch die Rechtsprechung (vgl. RAG ARS 37, 71; 46, 397; BGHZ 8, 348; BB 1954, 321; 473) aus sogenannten Billigkeitsgründen gemäß § 242 BGB das Bestehenbleiben des Ruhegehaltsanspruches trotz Kündigung des Arbeitsverhältnisses angenommen hat. In diesen Fällen handelte es sich aber immer um Arbeitnehmer, die kurz vor dem Erwerb der Pensionsberechtigung den Arbeitsplatz verloren haben. Diese Gründe treffen jedoch für den Kläger nicht zu. Der Kläger war bei seinem Ausscheiden im Jahre 1950 erst 53 Jahre alt, also noch 12 Jahre von der Altersgrenze entfernt, so daß von einem nahen Bestehen der Pensionsberechtigung keine Rede sein konnte.

Dennoch ist ein vertraglicher Anspruch des Klägers auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung auf Grund ergänzender Auslegung des Dienstvertrages des Klägers (§ 157 BGB) gegeben.

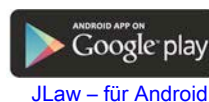
Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß der Dienstvertrag des Klägers vom 11. Juli 1927 eine Lücke enthält. Aus

den §§ 5 und 7 des Dienstvertrages ergibt sich, daß die Parteien eine umfassende Sicherung des Klägers gewollt haben. Denn er konnte gemäß § 7 des Dienstvertrages nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden und er sollte nach § 5 des Vertrages einen "Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenrente nach den für die unmittelbaren Staatsbeamten geltenden Grundsätzen" haben. Der Vertrag enthält indessen keine Regelung für den Fall, daß der Beklagte den Kläger entlassen muß, weil ihm durch eine völlige Neuordnung der technischen Überwachung durch den Staat nahezu sein gesamtes bisheriges Aufgabengebiet und damit seine wirtschaftliche Basis gegen angemessene Entschädigung genommen wird. Da dieser Fall im Jahre 1950 eingetreten ist und zur Kündigung des Klägers führte, muß ermittelt werden, wie die Parteien bei vernünftiger und billiger Berücksichtigung aller Umstände und der beiderseitigen Interessen den ungeregelten Punkt der Alters- und Hinterbliebenenversorgung geregelt haben würden, d.h. was im hier vorliegenden Fall unter Berücksichtigung der Grundsätze von Treu und Glauben und des im Vertrag zum Ausdruck gekommenen Willens der Parteien zweckmäßig, billig und gerecht ist (§ 157 BGB). Eine solche ergänzende Vertragsauslegung (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., 2. Bd., § 205 II 2 S. 1254; BGHZ 9, 278) führt hier zu dem Ergebnis, daß dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalles Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu zahlen ist. Aus der Tatsache, daß das Kündigungsrecht des Beklagten vertraglich auf das Vorliegen wichtiger Gründe im Sinne des § 626 BGB beschränkt und ihm ein Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach den Grundsätzen für die unmittelbaren Staatsbeamten zugesichert wurde, ergibt sich, daß mit einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses von seiten des Beklagten nicht gerechnet wurde. Gerade aus der Gewährung eines Anspruchs auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach den Grundsätzen für die unmittelbaren Staatsbeamten muß aber im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung auf den mutmaßlichen Willen der Parteien geschlossen werden, daß der Beklagte dem Kläger auch dann Versorgung gewähren wollte, wenn die Entlassung des Klägers deshalb notwendig werden sollte, weil der



Beklagte durch entschädigungspflichtigen Staatseingriff und Entzug seiner Aufgaben, ¹¹²erzungen würde, seinen Verein völlig umzubilden. Dies ist besonders deshalb anzunehmen, weil nach den bei Vertragsschluß am 11. Juli 1927 im Bereich des Rechtsvorgängers des Beklagten in Kassel geltenden Grundsätzen für die unmittelbaren Staatsbeamten auch diese einen Versorgungsanspruch bei Erreichen der Altersgrenze oder bei Dienstunfähigkeit hatten, wenn sie in der Staatsverwaltung infolge einer Umbildung der Staatsbehörden nicht weiter verwendet werden konnten (vgl. Preuß. VO betr. die einstweilige Versetzung der unmittelbaren Staatsbeamten in den Ruhestand vom 26. Februar 1919 - GS S. 33 - in Verbindung mit dem Preuß. Gesetz, betr. Einführung einer Altersgrenze vom 15. Dezember 1920 - GS S. 621 - ; §§ 24 ff. Reichsbeamtengesetz).

Die Höhe der Alters- und Hinterbliebenenversorgung des Klägers kann sich jedoch nicht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, nach den Bezügen richten, die dem Kläger bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1950 zugestanden hätten. Hierbei hat das Landesarbeitsgericht den Umstand unberücksichtigt gelassen, daß am 30. Juni 1950 der Kläger nicht mehr in einem aktiven Arbeitsverhältnis, sondern seit dem 20. September 1945 in einem ruhenden Arbeitsverhältnis zum Beklagten stand. Wie der Senat aber bereits in seinem Urteil vom 11. Juli 1961 - 3 AZR 479/60 (AP Nr. 79 zu § 242 BGB Ruhegehalt) ausgesprochen hat, sind Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis aus einem von keiner Partei zu vertretenden Grund geruht hat (Beurlaubungszeiten), grundsätzlich nicht als ruhegehaltssteigernd anzuerkennen, wenn das Ruhegehalt nach den zurückgelegten Dienstjahren bemessen wird und sich nicht etwas anderes aus den maßgeblichen Bestimmungen ergibt. Da das Ruhegehalt des Klägers nach den Grundsätzen für die unmittelbaren Staatsbeamten zu gewähren ist, muß es auch nach den zurückgelegten Dienstjahren bemessen werden (vgl. §§ 81 ff. DEG; §§ 106 ff. BBG). Auch nach den im Zeitpunkt der Suspendierung und Entlassung geltenden beamtenrechtlichen Grundsätzen hat die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn nicht die Berücksichtigung bei Erteilung, spätestens bei Beendigung eines den öffentlichen Belangen dienenden Urlaubs zugestanden ist, bei Errechnung der ruhegehaltsfähigen



Dienstzeit unberücksichtigt zu bleiben (vgl. § 81 Abs. 1 Ziff. 3 DBG; § 111 Abs. 1 Ziff. 3 BBG). Der Kläger hat somit bei Eintritt des Versorgungsfalles (Dienstunfähigkeit oder Erreichen der Altersgrenze) nur einen Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung, berechnet auf der Grundlage derjenigen Bezüge, die der Kläger am 20. September 1945, dem Beginn des Ruhens seines Arbeitsverhältnisses, beim Beklagten verdient hatte.

Nach allem mußte somit die Revision des Klägers in vollem Umfange und die Revision des Streithelfers des Beklagten teilweise zurückgewiesen werden.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 92 Abs. I, 101 Abs. I ZPO.

gez.: Dr. König

Dr. Simons

Hilger

Engel

Helmschrott



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)