

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: ZPO § 551 Nr. 1; ArbGG i.d.F. vom 26. Juli 1957, § 18 Abs. 7, § 36 Abs. 2; BGB §§ 242 Ruhegehalt, 315; Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 683) - Änderungsverordnung - ; Verordnung über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bei Räumung oder Freimachung von gefährdeten Gebieten vom 9. April 1940 (RGBl. I S. 624) - Räumungsverordnung -

Leitsätze:

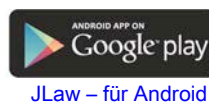
1. Die Verwendung von Hilfsrichtern ist auch außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle gerechtfertigt, wenn ein vorübergehendes Bedürfnis vorliegt. Der Begriff "vorübergehend" schließt eine Zeitbestimmung nicht notwendig ein; zu fordern ist nur, daß der spätere Wegfall des als vorübergehend gekennzeichneten Tatbestandes gewiß ist, mag auch der Zeitpunkt nicht bestimmt oder bestimmbar sein.
2. Unter außergewöhnlichen Verhältnissen kann ein Arbeitsverhältnis ausnahmsweise sein Ende finden, ohne daß eine besondere rechtsfeststellende oder rechtsgestaltende Erklärung abgegeben wird. Dies kann der Fall sein, wenn der ganze Vertrag gegenstandslos geworden ist, weil der Zweck des Arbeitsverhältnisses, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar, durch äußere Ereignisse endgültig oder doch für unabsehbare Zeit unerreichbar geworden ist. Der Arbeitnehmer kann sich dann auf das Fehlen einer Kündigungserklärung nicht berufen (Bestätigung von BAG AP Nr. 4 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage und dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 12. März 1963 - 3 AZR 60/62).
3. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund der Änderungsverordnung oder der Räumungsverordnung ruhte. Der durch diese Kriegsvorschriften gewährleistete Bestandschutz kann dann nicht durchgreifen, wenn die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses für dauernd gänzlich vernichtet sind.

Aktenzeichen: 3 AZR 138/62

Urteil des BAG vom 21. Mai 1963 LAG Niedersachsen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

erklärt
21. Mai 1963

z. Groll,

gierungsobersekretär
3 Urkundsbeamter
2 Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 1963 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Rastetter und Bernard für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, 3. Kammer, vom 11. Dezember 1961 – 3 Sa 66/60 – aufgehoben und die Sache zur anderweiten 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:

Der Kläger, geboren am 29. November 1891, war von 1923 bis zum 30. Juni 1942 bei verschiedenen Bergbauunternehmen angestellt, die dem "Bochumer Verband der Bergwerke in Westfalen, im Rheinland und im Saargebiet" angehörten. Zweck dieses Verbandes ist es, einheitliche Richtlinien festzusetzen, nach denen die Mitgliedswerke Ruhegeld an die von ihnen angemeldeten Beamten und nach deren Tode Hinterbliebenenversorgung an deren Hinterbliebene zahlen, sowie die Durchführung dieser Richtlinien zu überwachen (§ 1 Abs. 2 der Satzung des Bochumer Verbandes vom 14. Dezember 1936). Der Kläger war bei dem Bochumer Verband angemeldet.

Am 1. Juli 1942 trat der Kläger in die Dienste der Beklagten. Diese hatte das alleinige Recht und die Pflicht, die Gruben im damals besetzten russischen Gebiet zu betreiben. Im April 1944 wurde der Kläger dem Beauftragten für Kohle West (Beko-West) unterstellt und von diesem aus kriegsbedingten Gründen bis Ende des Jahres zur Abteilung D -Gruben der P B - und H -Aktiengesellschaft (P) in S abgestellt. Beko-West fügte dem Abstellungsschreiben an den Kläger einen Vertragsentwurf bei für den Fall, daß es mit der P zum Abschluß eines Dienstvertrages kommen sollte. Außerdem teilte Beko-West dem Kläger mit, seine Arbeitgeberin, die Beklagte, habe er benachrichtigt.

Am 1. Juni 1944 schrieb die Beklagte dem Kläger wie folgt:

"Pensionszusicherung.

Die B - und H O mbH erklärt sich bereit, Ihre, durch langjährige Tätigkeit bei einem dem Bochumer Verband angeschlossenen Betrieb erworbenen Rechte auf Pensionszahlung zu erhalten.

Auf Grund Ihrer Bescheinigung der Hoesch AG sind Sie für die Zeit Ihrer Tätigkeit bei der B. . . in Gruppe V der Reichswerkeunterstützungseinrichtung eingereiht worden, sowie ferner für Ihre frühere Tätigkeit ab 1.1.1923 in die Gruppen, in welche Sie zum Bochumer Verband gemeldet waren.

Die Festsetzung einer Unterstützungsrente erfolgt in gleicher Höhe und in gleicher Weise wie beim Bochumer Verband."



Nachdem der Kläger die Bestätigung der "Reichswerkeunterstützungseinrichtung", einem Zusammenschluß, der dem Bochumer Verband entsprach, angemahnt hatte, antwortete ihm die Beklagte am 2. September 1944:

"Unterstützungsverband der "Reichswerke Hermann Göring

Die Bescheinigung seitens der Reichswerke liegt noch nicht vor. Sofort nach Eingang werden wir Ihnen diese einsenden.

Einstweilen dürfte Ihnen unsere Pensionszusicherung vom 1.6.1944 genügen."

Diese Zusicherung wurde mit Schreiben vom 13. November 1944 wiederholt.

Am 21. November 1944 schrieb die Beklagte an den Kläger:

"Patenschaft.

Wir haben davon Kenntnis genommen, daß Sie bis zum Jahresende von der P zwecks Übernahme einer Grube in der Abteilung D in Patenschaft genommen sind. Ihr Dienstverhältnis wird dadurch nicht berührt."

Von der P erhielt der Kläger am 7. Oktober 1944 folgendes Schreiben:

"Unter Bezugnahme auf Ihre persönliche Vorsprache in unserer Direktion teilen wir Ihnen mit, daß wir Sie mit Wirkung vom 16.10.44 als Grubenbetriebsführer auf unserer Werksdirektion "Jupiter" in Wojkowice-Komorno einstellen, und zwar vorbehaltlich der Genehmigung des Reichstreuhänders der Arbeit mit folgenden Bezügen:

.....

Wir sind ferner bereit, Sie vorbehaltlich der Genehmigung unserer Generaldirektion in unsere Pensionsrichtlinien aufzunehmen, und zwar in die Gruppe 4 für Betriebsführer mit einer Endpension von 425,-- RM. Ihr Pensionsdienstalter beabsichtigen wir dabei auf den 1.1.1923 festzusetzen. Sofern Sie knappschaftlich versichert sind, sind Sie verpflichtet, diese Versicherung weiterzuführen. Die Prämie wird jedoch von uns getragen.

Für die Überweisung Ihres zuständigen Arbeitsamtes an das hiesige Arbeitsamt und die Zuweisung an uns wollen Sie selbst Sorge tragen.

Wir erwarten Sie, wie besprochen, zum Dienstantritt zum 16.10.44."



Sodann teilte die P am 17. Oktober 1944 ihrer Ab-
teilung D -Gruben in S vertraulich folgendes mit:

"Wir haben davon Kenntnis genommen, daß Herr H ab
16. d.M.ts. von Ihnen als Grubenbetriebsführer einge-
stellt worden ist und sind grundsätzlich mit seiner Ein-
reihung in Gruppe 4 unserer Pensionsrichtlinien vom
25.11.1927 einverstanden. Zur Festsetzung des Beginns
seiner ruhegehaltsfähigen Dienstzeit bitten wir Sie,
uns einen Lebenslauf einzusenden sowie eine Personal-
karte, nachdem der Herr Reichstreuhand der Arbeit die
für ihn vorgeschlagenen Bezüge genehmigt hat."

Am 20. Dezember 1944 schrieb die Werksdirektion "Jupiter"
der Abteilung D -Gruben, wo der Kläger von der P
beschäftigt wurde:

"Dienstvertrag: Herr O H, Oberberginspektor

Die Hauptverwaltung sieht sich zu ihrem Bedauern außer
Stande, in der augenblicklichen Lage einen Dienstvertrag
mit Ihnen abzuschließen.

Der von uns vorgelegte Entwurf zu einem Dienstvertrag
entfällt hiermit.

Wir bitten Sie, sich bei Ihrer Gesellschaft, der B
H O in B, zurückzumelden."

Die Beklagte richtete schließlich unter dem 2. Januar 1945
folgendes Schreiben an den Kläger:

"Einsatz Italien.

Wir bitten Sie, sich sofort zwecks Einsatzes in Italien
in Marsch zu setzen und sich in Berlin W 15, Oliverplatz
5 - 6 zu melden bei der Reichsvereinigung Kohle. Ihre per-
sonalpapiere sind dort."

Nach dem Kriege wandte sich der Kläger zunächst wegen seiner
Versorgung an die Reichswerke in S. Von dort wurde er an
die Beklagte verwiesen; auch bei dieser hatte er aber keinen
Erfolg.

Die Ruhrknappschaft in Bochum bewilligte dem Kläger durch
Bescheid vom 4. März 1947 Knappschaftsrente wegen dauernder Be-
rufsunfähigkeit, und zwar rückwirkend seit dem 1. Oktober 1946.

In einer ärztlichen Untersuchung vom 19. Dezember 1946
durch den praktischen Arzt Dr. R in Bad S
wurde der Kläger für eine Beschäftigung als Untertagearbeiter



für tauglich erklärt. Der Kläger arbeitete dann als Reviersteiger unter Tage bei der V K S in S vom 1. Januar bis 31. Dezember 1947. Seit 1. Dezember 1953 erhält der Kläger Knappschaftsvollrente.

Der Kläger ist der Ansicht, daß ihm die Beklagte nach der Vollendung seines 65. Lebensjahres Ruhegeld zu zahlen habe. Er hat demgemäß mit seiner am 19. Oktober 1959 vor dem Arbeitsgericht in Braunschweig erhobenen Klage beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm mit Wirkung vom 1. Dezember 1956 an Ruhegeld nach den Grundsätzen der Satzung des Bochumer Verbandes zu zahlen,

hilfsweise,

daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm mit Wirkung vom 1. Dezember 1956 an Ruhegeld nach den Richtlinien der Reichswerke-Unterstützungskasse zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, daß sie dem Kläger keine Versorgung schulde, weil der Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berufsunfähig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nach dem Streitwert zulässig; sie ist auch begründet.

I. Mit der Revision rügt der Kläger, die Richterbank des Landesarbeitsgerichts sei bei Erlaß des Berufungsurteils nicht vorschriftsmäßig besetzt gewesen (§ 551 Nr. 1 ZPO). Der Vor-



sitzende, der dem Landesarbeitsgericht im Jahre 1960 für den vom Dienst suspendierten Landesarbeitsgerichtsdirektor R als Hilfsrichter zugeteilt worden war, sei bei Erlaß des Berufungsurteils bereits über drei Monate Hilfsrichter beim Landesarbeitsgericht gewesen. Dadurch seien die §§ 36 Abs. 2, 18 Abs. 7 ArbGG verletzt. Diese Rüge der Revision ist nicht begründet.

§ 36 ArbGG (in der hier maßgeblichen, noch nicht durch § 88 des Deutschen Richtergesetzes geänderten Fassung) bestimmte in Abs. 2, daß zu Hilfsrichtern beim Landesarbeitsgericht nur auf Lebenszeit ernannte Richter berufen werden dürfen und daß § 18 Abs. 7 ArbGG entsprechend anzuwenden sei. § 18 Abs. 7 ArbGG (früherer Fassung) verwies für die Bestellung von Hilfsrichtern auf die Vorschriften des Gerichtsverfassungsgesetzes. Satz 2 von § 18 Abs. 7 ArbGG alter Fassung schrieb weiter vor: "Die Bestellung soll jedoch den Zeitraum von drei Monaten nicht überschreiten". Aus § 36 i.V. mit § 18 Abs. 7 ArbGG a.F. kann der Kläger aber nichts für sich herleiten. Der Vorsitzende der Kammer, die das angefochtene Urteil erlassen hat, Arbeitsgerichtsrat S, war Richter auf Lebenszeit, so daß der Forderung des § 36 Abs. 2 genügt ist. § 18 Abs. 7 Satz 2, der die Begrenzung auf drei Monate enthielt, war nur eine Soll-Vorschrift, keine Muß-Vorschrift. Grundsätzlich begründet die Verletzung von Soll-Vorschriften nicht die Revision (vgl. Baumbach-Lauterbach, ZPO, 26. Aufl., § 550 Anm. 2 Stichwort: Soll-Vorschrift; Rosenberg, Lehrb. des Deutschen Zivilprozeßrechts, 9. Aufl., § 7 Ziff. 3; ausdrücklich für den Fall des § 18 Abs. 7 Satz 2 ArbGG a.F.: Dietz-Nikisch, ArbGG, § 18 Anm. 32). Unvorschriftsmäßig wäre deshalb die Besetzung des Landesarbeitsgerichts nur dann, wenn die Beschäftigung des Arbeitsgerichtsrats S als Hilfsrichter beim Berufungsgericht hinsichtlich des Grundes oder der Länge der Zeit aus anderen Erwägungen Anlaß zu Bedenken gäbe. Das ist nicht der Fall.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zum Gerichtsverfassungsgesetz (vgl. BGHZ 12, 1 [3]; 20, 209 [210]; 20, 250 [251]; 22, 142 [145]) ist die Verwendung von



Hilfsrichtern auch außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle gerechtfertigt, wenn ein vorübergehendes Bedürfnis vorliegt (vgl. die Übersicht bei Wolfgang Müller, DRiZ 1963, 37 ff.). Beiordnungsgrund ist dabei nach der Rechtsprechung des BGH (vgl. BGHSt. 8, 159; 9, 107) insbesondere eine notwendige, d.h. eine im Wege der Geschäftsverteilung nicht zu regelnde, Vertretung bei Krankheit, Beurlaubung und vorübergehender Abordnung von planmäßigen Richtern. Um die Vertretung eines beurlaubten Richters handelte es sich hier. Landesarbeitsgerichtsdirektor R war bei Erlass des angefochtenen Urteils vorläufig vom Dienst beurlaubt, bis im Rahmen des gegen ihn eingeleiteten Disziplinarverfahrens entschieden würde, ob er den Dienst wieder aufnehmen könne oder aber aus seinem Richteramt als planmäßiger Richter auf Lebenszeit am Berufungsgericht ausscheiden müsse. Dem Grunde nach können deshalb Bedenken gegen die Bestellung des Arbeitsgerichtsrats S zum Hilfsrichter beim Landesarbeitsgericht nicht geltend gemacht werden.

Ein Revisionsgrund nach § 551 Nr. 1 ZPO ergibt sich auch nicht aus der Dauer der Hilfsrichterbestellung. Zwar ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs für die Bestellung von Hilfsrichtern ein vorübergehendes Bedürfnis vorauszusetzen und Arbeitsgerichtsrat S war ohne feste zeitliche Begrenzung berufen; er war auch unstreitig bei Erlass des Berufungsurteils schon über ein Jahr Hilfsrichter beim Landesarbeitsgericht. Der Begriff "vorübergehend" schließt jedoch eine Zeitbestimmung nicht notwendig ein; zu fordern ist nur, daß der spätere Wegfall des als vorübergehend gekennzeichneten Tatbestandes gewiß ist, mag auch der Zeitpunkt nicht bestimmt oder bestimmbar sein (W. Müller, DRiZ 1963, 43). So war es hier. Die Beurlaubung des Landesarbeitsgerichtsdirektors R, den Arbeitsgerichtsrat S vertrat, endet mit dem Abschluß des Disziplinarverfahrens, sei es, daß R dann in seine Planstelle zurückkehrt, sei es, daß er endgültig aus dem Dienst ausscheidet. Im letzteren Fall kann freilich ein weiteres vorübergehendes Bedürfnis für die Bestellung eines Hilfsrichters erwachsen, nämlich das Bedürfnis, eine freie Planstelle bis



zur Neubesetzung dieser Stelle verwalten zu lassen. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob die Verwendung eines Hilfsrichters dann gesetzwidrig wäre, wenn die Neubesetzung der Stelle noch längere Zeit hinausgezögert würde. Hier kommt nur der erste Peiorierungsgrund – Vertretung für die Dauer des Disziplinarverfahrens – in Betracht, und insoweit stand die Mitwirkung von Arbeitsgerichtsrat S als Hilfsrichter bei Erlass des angefochtenen Urteils im Einklang mit dem Gesetz. Die Lage war nicht anders als bei verstärktem Geschäftsanfall zur Durchführung eines Sonderprogramms der Gesetzgebung (Wiedergutmachung; Entschädigung). Auch da hat die Rechtsprechung es zugelassen, den Hilfsrichter zur Bewältigung des besonderen Geschäftsanfalls bestellt werden, da dieser Arbeitsanfall vorübergehender Natur sei, wenn auch der Endzeitpunkt noch nicht genau feststehe (vgl. BGH LM Nr. 3 zu § 373 ZPO; UVBl. 1961, 212; BGHSt. 14, 321 327 und W. Müller, aaO).

III. In materiellrechtlicher Hinsicht hält das Berufungsurteil einer Nachprüfung nicht stand.

Das Berufungsgericht hat unangefochten festgestellt, daß der Kläger von der Beklagten eine Versorgungszusage erhalten hat und daß die Richtlinien des Bochumer Verbandes zum Inhalt des Pensionsversprechens gemacht worden sind. Nach § 6 der Satzung des Bochumer Verbandes kann Ruhegeld bei dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienste festgesetzt werden:

1. Bei Dienstunfähigkeit. Als dienstunfähig gilt der Beamte, der dauernd außer Stand ist, eine seiner Vorbildung und seiner bisherigen Dienststellung entsprechende Tätigkeit auszuüben;
2. ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Betriebsdirektoren, Grubeninspektoren, Grubenbetriebsführern und sonstigen Unter-Tage-Beamten nach Vollendung des 60. Lebensjahres;
3. in Ausnahmefällen auch ohne die Voraussetzung zu 1 und 2."

Das Berufungsgericht meint, daß der Kläger Ruhegehalt nicht beanspruchen könne, weil er bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keine dieser Bedingungen erfüllt habe. Und zwar



hat das Landesarbeitsgericht in erster Linie angenommen, das Dienstverhältnis sei am 16. Oktober 1944 beendet worden, weil der Kläger damalsⁱⁿ ein festes Arbeitsverhältnis zur P übergewechselt sei. Die Angriffe der Revision gegen diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind begründet. Das Berufungsgericht setzt sich nur mit der Frage auseinander, ob auf Grund der Ergebnisse der Beweisaufnahme ein Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der P im Oktober 1944 zustande gekommen ist; diese Frage wird im angefochtenen Urteil, für die Revisionsinstanz bindend, bejaht. Sollte das Landesarbeitsgericht der Auffassung sein, hierdurch allein sei das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien beendet worden, so verstieße eine solche Folgerung gegen den allgemeinen Satz, daß ein Arbeitnehmer zu mehreren Arbeitgebern gleichzeitig in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen kann. Falls hingegen das Landesarbeitsgericht auf Grund des ermittelten Sachverhaltes die tatsächliche Feststellung treffen wollte, das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten sei im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden, als der Kläger im Oktober 1944 ein festes Arbeitsverhältnis zur P einging, so hätte es bei dieser Feststellung einen wesentlichen Umstand außer acht gelassen, nämlich das Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 21. November 1944. In diesem Schreiben, das also ein späteres Datum trägt als die im angefochtenen Urteil angenommene Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sieht die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zur P noch als eine "Patenschaft" ohne Wirkung auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien an. Da dieses Schreiben der Feststellung des Landesarbeitsgerichts widerspricht, mußte das Gericht sich damit auseinandersetzen und den Widerspruch aufklären.

III. Das angefochtene Urteil kann auch nicht mit seiner Hilfsbegründung aufrechterhalten bleiben.

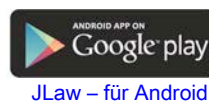
Hilfsweise hat das Berufungsgericht ausgeführt, wenn das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mit dessen Übertritt zur P beendet worden sei, so sei es doch am 30. Juni 1949 kraft Gesetzes erloschen. Die Beklagte falle nämlich unter die



sogenannte Räumungsverordnung (Verordnung über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bei Räumung oder Freimachung von gefährdeten Gebieten vom 9. April 1940, RGBl. I 624). Nach der Räumungsverordnung habe das Arbeitsverhältnis des Klägers für die Dauer der Nichtbeschäftigung wegen der kriegsbedingten Einstellung der Arbeit geruht. Es sei erst mit Wirkung vom 30. Juni 1949 beendet worden, und zwar durch das Gesetz des Wirtschaftsrats vom 20. April 1949 über die Bestimmung eines Zeitpunktes für das Erlöschen ruhender Arbeitsverhältnisse gemäß § 5 Abs. 2 der Räumungsverordnung (WiGBI. S. 64). Der Kläger habe auch in diesem Fall keinen Anspruch auf Ruhegehalt; denn er habe die erkennende Kammer nicht zur Überzeugung vermocht, daß er im Juni 1949 dienstunfähig im Sinne der Pensionsrichtlinien gewesen sei. Diese letztere Würdigung des Sachverhalts durch das Berufungsgericht hat die Revision angegriffen. Es kommt indessen auf die umstrittene Frage nach dem Beginn der Dienstunfähigkeit nicht an, weil das Arbeitsverhältnis spätestens mit dem Zusammenbruch im Mai 1945 geendet hat.

Mit der Kapitulation und mit dem endgültigen Verlust der von der deutschen Wehrmacht besetzten russischen Gebiete waren nämlich die tatsächlichen Grundlagen für das Arbeitsverhältnis des Klägers entfallen. Dies hätte der Beklagten das Recht gegeben, das Arbeitsverhältnis des Klägers aus wichtigem Grunde aufzukündigen.

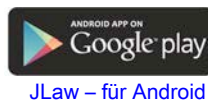
Das Berufungsgericht hat allerdings eine Kündigungserklärung der Beklagten nicht festgestellt. Der Kläger kann sich aber auf das Fehlen der Erklärung nicht berufen; denn es war für beide Parteien offensichtlich, daß das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden konnte. Kein vernünftiger Mensch konnte nach dem 8. Mai 1945 noch damit rechnen, daß die Beklagte jemals wieder die Möglichkeit haben würde, die russischen Gruben zu betreiben. Niemand hätte auch unter den damaligen Verhältnissen eine besondere Kündigungserklärung erwartet, zumal bei der Beklagten sämtliche Unterlagen durch die Kriegereignisse vernichtet waren. Der Kläger hat sich selbst nach Kriegsende nicht mehr als Arbeitnehmer der Beklagten betrachtet, wie sein Schreiben an



die Verwaltung der Reichswerke mbH vom 16. April 1946 und wie auch seine Angaben in den Knappschaftskarten erweisen. Unter solchen Voraussetzungen kann nach der Rechtsprechung des Senats ein Arbeitsverhältnis ausnahmsweise sein Ende finden, ohne daß eine besondere rechtsfeststellende oder rechtsgestaltende Erklärung abgegeben wird (BAG AP Nr. 4 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage und das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil vom 12. März 1963 - 3 AZR 60/62 -).

An diesem Ergebnis wird auch dann nichts geändert, wenn der Kläger am 8. Mai 1945 noch Soldat war. Zwar ruhten für die Dauer der Einberufung die Arbeitsverhältnisse der Soldaten, und der Arbeitgeber konnte in dieser Zeit ohne Genehmigung des Reichstreuhänders der Arbeit nicht kündigen (Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vom 1. September 1939, RGBL. I 1683). Der durch diese Kriegsvorschriften gewährleistete Bestandsschutz kann aber dann nicht durchgreifen, wenn die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses für dauernd gänzlich vernichtet sind. Sinn und Zweck der Bestimmung war es, einem zur Wehrmacht einberufenen Arbeitnehmer den Arbeitsplatz zu erhalten. Wenn dies dadurch unmöglich geworden war, daß die tatsächlichen Grundlagen für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers durch die außergewöhnlichen Verhältnisse des Zusammenbruchs von 1945 endgültig oder doch auf unabsehbare Zeit zerstört waren, wäre es sinnwidrig, das ruhende Arbeitsverhältnis weiterhin als bestehend anzusehen.

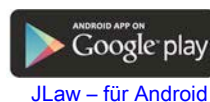
Ebensowenig konnte die sogenannte Räumungsverordnung vom 9. April 1940 bewirken, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers den Zusammenbruch überdauerte. Nach der Räumungsverordnung wurde das Arbeitsverhältnis von Gefolgschaftsmitgliedern eines Betriebes der privaten Wirtschaft, der von einer behördlich angeordneten Räumung oder Freimachung von gefährdeten Gebieten betroffen war (Räumungsbetrieb), durch eine durch die Räumung oder Freimachung bedingte Einstellung der Arbeit nicht gelöst. Die beiderseitigen Rechte und Pflichten ruhten für die Dauer der Nichtbeschäftigung im Räumungsbetrieb. Das ruhende Arbeitsverhältnis konnte ohne Ausnahmegewilligung des Reichstreuhänders



der Arbeit nicht gekündigt werden. Erst durch das Gesetz des Wirtschaftsrates vom 20. April 1949 ist dann bestimmt worden, daß die Arbeitsverhältnisse, die nach der Räumungsverordnung ruhten, mit Wirkung vom 30. Juni 1949 erloschen. Zunächst einmal ist sehr zweifelhaft, ob die Räumungsverordnung aus dem Jahre 1940 für Betriebe in den besetzten russischen Gebieten galt. Aber selbst, wenn man das annehmen wollte, so könnte doch für diese Gebiete aus der Räumungsverordnung ein Bestandschutz für die Zeit nach dem Zusammenbruch nicht hergeleitet werden. Nach der Präambel war Sinn und Zweck der Verordnung, den in Räumungsbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern die Rückkehr zum alten Arbeitsplatz zu sichern und dem Unternehmer die feste Gewißheit zu geben, daß er mit der Rückkehr seiner früheren Arbeitnehmer rechnen konnte, wenn er den Betrieb wieder aufnahm. Es wäre widersinnig, wollte man die Verordnung auch auf solche Fälle anwenden, in denen – wie hier – der Zweck der Regelung niemals mehr erfüllt werden kann. Für solche Tatbestände kann dem Gesetz des Wirtschaftsrates, das für die betroffenen Arbeitsverhältnisse den 30. Juni 1949 als Endigungsdatum bestimmt, nur deklaratorische Bedeutung zukommen. Es muß deshalb dabei verbleiben, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Kapitulation sein Ende gefunden hat, wenn es nicht schon im Oktober 1944 gelöst worden ist.

Im Mai 1945 war nun der Kläger nach seinem eigenen Vortrag noch nicht dienstunfähig, er macht vielmehr selbst Dienstunfähigkeit erst seit dem 1. Oktober 1946 geltend. Damit steht fest, daß dem Kläger ein Versorgungsanspruch aus § 6 Nr. 1 der Satzung des Bochumer Verbandes nicht zusteht.

IV. Der Kläger kann den geltend gemachten Versorgungsanspruch allenfalls auf die Billigkeitsklausel des § 6 Nr. 3 der Satzung stützen. Mit dieser Klausel hat sich das Berufungsgericht nicht näher befaßt. Im angefochtenen Urteil wird nur gesagt, die Ablehnung der ganz erheblichen Pensionslast durch die Beklagte erscheine nicht unbillig, da der Kläger für die Beklagte nur einige Monate Dienst getan habe. Mit dieser Würdigung wird das



Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht in erster Linie prüfen müssen, bis wann das Arbeitsverhältnis der Parteien bestanden hat. Stellt sich heraus, daß die Feststellungen in der Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts zutreffen, daß also das Arbeitsverhältnis der Parteien in der Tat bereits im Oktober 1944 gelöst worden ist, so wäre damit auch die Versorgungszusage der Beklagten gegenstandslos geworden. Etwaige Versorgungsansprüche könnte der Kläger dann nur an die P richten.

Ergibt sich hingegen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten entsprechend dem Schreiben der Beklagten vom 21. November 1944 durch die Begründung eines festen Arbeitsverhältnisses zur P nicht berührt worden ist, so hätte es - wie dargelegt - mit der Kapitulation sein Ende gefunden. Bei der dann zu treffenden Billigkeitsentscheidung gemäß § 315 Abs. 3 BGB wird das Landesarbeitsgericht alle Umstände gegeneinander abwägen müssen. Es kann nicht allein den Ausschlag geben, daß der Kläger nur wenige Monate für die Beklagte gearbeitet hat; denn die Beklagte hat sich verpflichtet, dem Kläger die Anwartschaften zu erhalten, die dieser in einem dem Bochumer Verband angeschlossenen Betrieb bereits erworben hatte. Die Beklagte muß sich also die entsprechenden Berufsjahre des Klägers zurechnen lassen. Diese verhältnismäßig langen Berufsjahre sowie das vorgerückte Alter des Klägers werden zu seinen Gunsten zu berücksichtigen sein. Das Landesarbeitsgericht wird aber auch alle anderen Umstände, auch solche, die gegen die Bewilligung eines Ruhegeldes sprechen können, feststellen und der Entscheidung nach § 315 Abs. 3 BGB zugrunde legen müssen.

gez. Dr. König

Herr Dr. Simons
ist beurlaubt.

Hilger

Dr. König

Bernard

Rastetter



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

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