

1. April 1958

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

Gesetz: Regelungsgesetz § 7

Leitsätze: Bei § 7 Regelungsgesetz kommt es nicht entscheidend darauf an, von welchen subjektiven Vorstellungen der Arbeitgeber bei der Anstellung des betreffenden Arbeitnehmers im einzelnen beherrscht war, sondern darauf, ob der Arbeitnehmer objektiv gesehen auch dann ohne sachliche Bedenken hätte angestellt werden können, wenn er keine enge Verbindung zum Nationalsozialismus gehabt hätte.

Aktenzeichen: 3 AZR 16/56

Urteil des BAG vom 1. April 1958

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 16/56

Sa 391/55 (Düsseldorf)

Verkündet

am 1. April 1958

Verz.: Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 1. April 1958 durch den
Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter
Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter
Finke und Dr. Dr. Schneider für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf vom 17. Oktober 1955 – 5 Sa 391/55 –
wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1887 geborene Kläger ist gelernter Dreher und hat, unterbrochen durch zwei Jahre aktiven Militärdienst (1907 - 1909) und zwei Jahre Wehrdienst im Ersten Weltkrieg, bis 1923 in verschiedenen Fabriken gearbeitet. Nach eineinhalbjähriger Tätigkeit als Registrator und Bote bei den Vereinigten Dochtfabriken wurde er selbständiger Lebensmittelhändler. Im Jahre 1928 verkaufte er sein Geschäft und arbeitete dann etwa ein Jahr als Bote bei der Firma G. [REDACTED]. Danach war er bis 1933 arbeitslos.

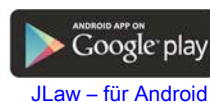
Am 1. April 1932 trat er der NSDAP und der SA als Mitglied bei. Am 22. Juni 1933 wurde er auf Vorschlag des Ortsgruppenleiters der NSDAP von der Beklagten auf Probe als Kassenbote und Krankenbesucher angestellt, nachdem unmittelbar vorher drei Angestellte der Beklagten, die der SPD und dem Zentrum angehört hatten, auf Betreiben der NSDAP entlassen worden waren. Durch Vertrag vom 18. Dezember 1933 wurde der Kläger als Beitragseinheber und Krankenbesucher gemäß § 351 Abs. 1 RVO mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten nach der Gruppe 8a der Reichsbesoldungsordnung dienstordnungsmäßig angestellt. Ab 18. Dezember 1938 galt diese Anstellung auf Lebenszeit. Am 13. Juni 1945 kündigte ihm die Beklagte mit folgendem Schreiben fristlos:

" Auf Anordnung der alliierten Militärregierung R. [REDACTED] werden Sie mit Wirkung vom heutigen Tage ohne weiteren Anspruch auf Gehalt und ohne Anspruch auf Ruhegehalt aus Ihrem Dienstverhältnis als Angestellter der Allgemeinen Ortskrankenkasse B. [REDACTED] entlassen, jedoch unbeschadet Ihrer Rechte auf Gewährung von Ruhegehalt und Hinterbliebenenbezüge, falls solche später gewährt werden sollten. Für die der Allgemeinen Ortskrankenkasse geleisteten treuen Dienste spreche ich Ihnen den Dank und die Anerkennung aus."

Bei seiner Entnazifizierung kam der Kläger 1948 in die Gruppe III der Minderbelasteten und 1950 in die Gruppe V der Entlasteten. Die Beklagte lehnte jedoch sowohl seine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wiedereinstellung als auch einen Anspruch auf Ruhegehalt ab, da der Kläger seine dienstordnungsmäßige Anstellung wegen seiner engen Verbindung zum Nationalsozialismus erlangt habe (§ 7 Regelungsgesetz). Auf Beschwerde des Klägers hat das Oberversicherungsamt Nordrhein-Westfalen am 1. Juli 1954 entschieden, daß die dienstordnungsmäßige Anstellung des Klägers nicht unter § 7 falle. Es hat aber diese Entscheidung später aufgehoben, weil es dafür nicht zuständig gewesen sei.

Der Kläger hat beim Arbeitsgericht auf Zahlung von 2.399,70 DM Übergangsgehalt für die Zeit vom 1. April 1951 bis zum 31. Oktober 1952, und von 6.504,29 DM rückständigem Ruhegehalt für die Zeit vom 1. November 1952 bis zum 31. Juli 1955 sowie auf Zahlung von monatlich 216,09 DM laufendem Ruhegehalt ab August 1955 geklagt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Mit Recht geht das angefochtene Urteil davon aus, daß der Kläger als früherer dienstordnungsmäßiger Angestellter der Beklagten, der seinen Arbeitsplatz im Jahre 1945 aus politischen Gründen verloren hat und nicht wieder eingestellt worden ist, zum Kreis der von Art. 131 GG und vom Regelungsgesetz (§ 63) erfaßten Personen gehört. Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsirrtum angenommen, daß dem Kläger nach diesem Gesetz, wenn man zunächst von der Sondervorschrift des § 7 absieht, bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres ein Anspruch auf Übergangsgehalt aus § 37 des Gesetzes und für die spätere Zeit ein Anspruch auf Ruhegehalt zusteht. Die für das Übergangsgehalt erforderliche Dienstzeit von zehn Jahren (§ 106 BBG) rechnet von der dienstordnungsmäßigen Anstellung am 18. Dezember 1933 an und war mithin im Jahre 1945 erfüllt. Demgegenüber ist



- 4 -

es ohne Bedeutung, daß es im Tatbestand des angefochtenen Urteils, - wahrscheinlich infolge eines Schreibfehlers -, widersprüchlich heißt, das ursprünglich auf den 1. Juli 1933 festgesetzte Besoldungs- und Pensionsdienstalter sei später auf den 1. Juni 1938 berichtigt worden. Aus einem Nachtrag zu dem in den Personalakten befindlichen Anstellungsvertrag des Klägers geht hervor und war unter den Parteien auch von vornherein unstreitig, daß das Besoldungsdienstalter auf den 1. Juni 1933 und das Ruhegehaltsfähige Dienstalter auf den 22. Juni 1933 festgesetzt worden ist, wie es der damaligen Dienstordnung der Beklagten entsprach.

Der erste Angriff der Revision richtet sich dagegen, daß das Landesarbeitsgericht über die Anwendbarkeit des § 7 Regelungsgesetz entschieden hat, obwohl die in § 7 Abs. 2 (in der bis zum 2. Änderungsgesetz vom 11. September 1957 geltenden Fassung) vorgesehene Vorentscheidung der zuständigen obersten Dienstbehörde nicht vorgelegen habe. Dieser Angriff geht fehl. Oberste Dienstbehörde der Beklagten war nicht, wie die Revision annimmt, das Oerversicherungsamt, das seine für den Kläger günstige Entscheidung zurückgenommen hat, sondern der Vorstand der Beklagten (BAG 3, 94 96, 977). Dieser hat bereits durch Bescheid an den Kläger vom 22. Oktober 1952 dessen Ansprüche aus dem Regelungsgesetz unter Hinweis auf § 7 abgelehnt und ist auch später vor und in dem Prozeß von dieser ablehnenden Haltung nicht abgegangen. Danach wäre es eine leere Form und eine bloße Verzögerung, einen ausdrücklichen und näher begründeten Vorstandsbeschuß als Voraussetzung der Klage beim Arbeitsgericht zu verlangen (vgl. BAG vom 9. April 1957, 3 AZR 153/56).

Somit unterliegt es keinen rechtlichen Bedenken, daß das angefochtene Urteil sachlich geprüft hat, ob die Ansprüche des Klägers aus den Gründen des § 7 entfallen. Soweit es dabei annimmt, die Beklagte könne sich gegenüber dem Ruhegehaltsanspruch nach Treu und Glauben schon deshalb nicht auf § 7 berufen, weil sie dem Kläger in ihrem Kündigungsschreiben vom 13. Juni 1945 seine Ansprüche auf Ruhegehalt ausdrücklich vorbehalten hat, kann dem aller-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dings nicht gefolgt werden. Der Vorbehalt enthält die Einschränkung, daß Rechte auf Ruhegehalt nur bestehen sollen, falls solche später gewährt werden sollten. Er hindert daher schon seinem Wortlaut nach nicht, daß die Beklagte sich gegen einen an sich gegebenen Ruhegehaltsanspruch auf § 7 beruft. Im übrigen aber steht der Auffassung des Klägers insoweit auch § 77 entgegen, wonach Ansprüche aus dem früheren Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschlossen sind. Dazu gehört auch eine etwa bei Auflösung des Dienstverhältnisses als dessen Nachwirkung getroffene Vereinbarung. Es kann daher auch nicht gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn sich die Beklagte jetzt auf die von ihr damals erklärte Einschränkung stützt.

Indessen ist das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gekommen, daß die Voraussetzungen des § 7 beim Kläger nicht gegeben sind. Nach der ersten Alternative des § 7 sollen solche Anstellungen unberücksichtigt bleiben, d.h. keine Rechte aus dem Regelungsgesetz gewähren, die in Widerspruch zu beamtenrechtlichen (hier: dienstordnungsrechtlichen) Vorschriften vorgenommen worden sind. Daß dies bei der dienstordnungsmäßigen Anstellung des Klägers im Dezember 1933 der Fall war, hat das Landesarbeitsgericht mit Recht verneint, und die Revision hat das nicht beanstandet. Da der Kläger im Außendienst beschäftigt war, konnte er ohne die sonst für seine Besoldungsgruppe in § 6 Abs.1 Nr.2 der Dienstordnung vorgeschriebene Prüfung planmäßig angestellt werden, nachdem er die in § 8 Abs.1 der Dienstordnung verlangte sechsmonatige Probearbeitszeit hinter sich gebracht hatte.

Es bleibt nur die Frage, ob die dienstordnungsmäßige Anstellung des Klägers "wegen enger Verbindung zum Nationalsozialismus vorgenommen worden" ist (zweite Alternative des § 7). Die Gründe, aus denen das angefochtene Urteil auch dies verneint hat, sind im Ergebnis zutreffend und werden durch die Angriffe der Revision nicht erschüttert. Eine enge Verbindung zum Nationalsozialismus lag allerdings beim Kläger nicht nur bei seiner Einstellung auf Probe im



Juni 1933, sondern auch noch fortwirkend bei seiner planmäßigen Anstellung mit Anwartschaft auf Altersversorgung (vgl. § 2 der 3.DVO zum Regelungsgesetz) vor. Denn der Kläger genoß damals als alter Parteigenosse und SA-Mann die tatkräftige Unterstützung des Ortsgruppenleiters Dölle, der ihn auf Anfrage der Beklagten zusammen mit zwei anderen Parteigenossen für die Besetzung der durch Entlassung von drei Gegnern des Nationalsozialismus freigewordenen Stellen vorgeschlagen hatte. Ohne diesen Vorschlag einer einflußreichen Parteistelle wäre der Kläger unter den damaligen Verhältnissen nach der Lebenserfahrung weder probeweise eingestellt noch sechs Monate später dienstplanmäßig angestellt worden. Er verdankt also seine Stellung bei der Beklagten seinen engen Beziehungen zur NSDAP.

Gleichwohl genügt ein solcher einfacher ursächlicher Zusammenhang nach der Rechtsprechung, die der Senat in wesentlicher Übereinstimmung mit dem Bundesverwaltungsgericht entwickelt hat, nicht, um den Tatbestand der zweiten Alternative des § 7 Regelungsgesetz zu erfüllen. Dazu ist vielmehr ein dem Sinn des § 7 entsprechend qualifizierter Kausalzusammenhang erforderlich. Denn der Zweck der genannten Bestimmung liegt – wie sich aus § 8 Regelungsgesetz ergibt – nicht darin, allen als Nationalsozialisten in eine Stellung gekommenen Personen durch eine Art zweiter Entnazifizierung ihre Rechte aus dem Regelungsgesetz zu entziehen, sondern er beschränkt sich im wesentlichen darauf, diejenigen treffen zu wollen, die wegen ihrer engen Verbindung zum Nationalsozialismus einen Posten erlangt haben, für den sie persönlich oder fachlich nicht hinreichend oder in offensichtlichem Maße weniger geeignet waren als andere vorhandene Bewerber. Der dem Sinne des § 7 entsprechend qualifizierte Kausalzusammenhang besteht daher darin, daß die enge Verbindung zum Nationalsozialismus bei objektiver Betrachtung die überwiegende Ursache für die Anstellung war (BAG 3,120 1237). Dabei kommt es im allgemeinen trotz des scheinbar andersdeutigen Gesetzeswortlauts nicht entscheidend darauf an, von welchen subjektiven Vorstellungen der Arbeitgeber bei der



Anstellung im einzelnen beherrscht war, sondern darauf, ob der betreffende Arbeitnehmer auch dann ohne sachliche Bedenken hätte angestellt werden können, wenn er keine enge Verbindung zum Nationalsozialismus gehabt hätte. § 7 soll also diejenigen früheren öffentlichen Bediensteten treffen, die ein verständiger Behördenvorstand nach Abwägung aller Umstände ersichtlich nicht hätte anstellen können, wenn der Arbeitnehmer nicht so enge Beziehungen zum Nationalsozialismus gehabt hätte. Nach dem Charakter des § 7 als einer Ausnahmegesetzvorschrift hat der Dienstherr zu beweisen, daß dies der Fall war.

Auf Grund des festgestellten Sachverhalts konnte das Landesarbeitsgericht, das sich in seinen Urteilsgründen an die vorstehenden Grundsätze gehalten hat, ohne Rechtsverstoß zu dem Ergebnis kommen, daß die Beklagte den ihr obliegenden Beweis nicht geführt hat und auch nicht führen kann. Dabei ist davon auszugehen, daß die Tätigkeit eines Beitragserhebers und Krankenbesuchers bei einer Ortskrankenkasse keine besonderen Anforderungen an die Fähigkeiten des Bewerbers stellt und keine besondere Vorbildung verlangt. Die nötige Lebenserfahrung besaß der Kläger als ein Mann in damals schon reiferem Lebensalter mit verschiedenartiger beruflicher Arbeitnehmer-Tätigkeit ohne weiteres. Hinzu kommt, daß die Beklagte seine dienstlichen Leistungen und seine Führung nicht beanstandet hat. Sie hat ihm sogar in dem Entlassungsschreiben Dank und Anerkennung für seine treuen Dienste ausgesprochen. Es kann also rückblickend gefolgert werden, daß der Kläger im Jahre 1933 auch dann hätte dienstordnungsmäßig angestellt werden können, wenn er keine Beziehungen zum Nationalsozialismus gehabt hätte.

Dem von der Beklagten besonders hervorgehobenen Umstand, daß der Kläger die Stelle eines unmittelbar vorher wegen Gegnerschaft zum Nationalsozialismus entlassenen Beitragserhebers eingenommen hat, kommt keine besondere Bedeutung zu. Denn die Beklagte hat nicht behauptet, daß der Kläger selbst seinen Vorgänger bewußt verdrängt habe,



gez.: Dr.König Dr.Simons Schilgen
Finke Dr.Schneider

