

10. Dez. 1965

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegeld, Betriebliche Übung, Gleichbehandlung,
Verwirkung, Wiedereinstellung, § 157, § 611 Fürsorge-
pflicht

Leitsätze:

1. Die aus der nachwirkenden Fürsorgepflicht abgeleitete Verpflichtung des privaten Arbeitgebers, einem 1945 auf Grund der Kriegs- und Kapitulationsfolgen ausgeschiedenen Arbeitnehmer die bis zum Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft zu erhalten (BAG 9, 85 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; Urteil vom 5. November 1965 - 3 AZR 381/64 [demnächst] - AP Nr. 103 zu § 242 BGB Ruhegehalt), setzt voraus, daß der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden rechtlich unkündbar war.
2. Die rechtliche Unkündbarkeit kann sich auch aus einer betrieblichen Übung ergeben.

Aktenzeichen: 3 AZR 204/65

Urteil des BAG vom 10. Dezember 1965

LAG Frankfurt/Main



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



Verkündet am
10. Dezember 1965

gez. 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 10. Dezember 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Donnig für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 1. Dezember 1964 - 5 Sa 583/63 - aufgehoben.

Die Sache wird 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
[\(mobile App\)](#)

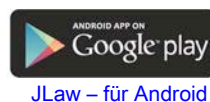


Tatbestand:

Der Kläger, der am 23. Juni 1901 geboren ist, stand von 1927 bis 1945 als Ingenieur in den Diensten der Beklagten. Mit der Klage verlangt er Ruhegeld.

Die Beklagte hatte im Jahre 1908 eine "Angestellten-Ruhegehalts-Einrichtung" geschaffen, die keine eigene Rechtspersönlichkeit besaß. Nach der Satzung dieser Einrichtung hatte der Kläger als Angestellter der Beklagten Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung. Die Satzung in der Fassung von 1929 (Bl. 112 VA) enthält u.a. folgende Bestimmungen:

- "1. Unter Angestellten im Sinne dieser Vorschrift werden alle bei der Gesellschaft mit monatlichem Gehalt und mindestens einmonatiger Kündigungsfrist angestellten und ständig beschäftigten Personen beiderlei Geschlechts verstanden.
2. Um Angestellten, die während ihrer Tätigkeit bei der Gesellschaft dienstunfähig werden, ein Ruhegehalt und den Witwen und minderjährigen Kindern der Angestellten ein Witwengeld und Erziehungsbeiträge zu sichern, verpflichtet sich die Gesellschaft zur Zahlung der in Ziffer 4 festgesetzten Ruhegehälter, Witwen- und Waisengelder.
-
4. a) Der Anspruch auf Ruhegehalt, Witwen- und Waisengeld entsteht im Falle der Dienstunfähigkeit oder des Todes eines im Dienst der Gesellschaft stehenden Angestellten mit mindestens zehnjähriger Zugehörigkeit zum Konzern.
- b) Das Ruhegehalt beträgt nach zehn Dienstjahren 15/120 des ruhegehaltsberechtigten Einkommens, das ist das Einkommen bis monatlich 2500,- RM, das der Angestellte während der letzten der Dienstunfähigkeit oder dem Tode vorausgegangenen zwölf Kalendermonate bezogen hat.
- Für jedes weitere Dienstjahr erhöht sich das Ruhegehalt um 1/120 bis zum Höchstbetrage von 45/120 nach Ablauf von vierzig Dienstjahren;
6. Zur Deckung der Ausgaben der Ruhegehalts-Einrichtung dienen die Zinsen und Erträgnisse des am 30. September 1929 mit rd. 5 250 000 RM festgestellten Kapitals sowie sonstige der Ruhegehalts-Einrichtung zufließende Einnahmen. Eine Beitrags-



- 5 -

Zahlung der Angestellten findet nicht statt.

7. Die Anwartschaft auf Ruhegehalt erlischt bei Beendigung des Dienstverhältnisses aus einem anderen Grunde als wegen Dienstunfähigkeit.

..... "

Die Satzungsänderungen der Jahre 1934 und 1945 betreffen die hier wiedergegebenen Bestimmungen nicht. Die Satzung war in Kraft bis 1951.

Der Kläger war zunächst etwa ein Jahr in der Kleinmotorenfabrik E tätig. Am 1. Oktober 1928 kam er zum Hauptbüro D. Hier wurde er 1936 Abteilungsleiter; am 1. Juli 1943 wurde er technischer Vorstandsmitglied des Hauptbüros D.

Im April 1945 verließ der Kläger, der seit 31. Mai 1933 Mitglied der NSDAP war, D. Nachdem er im Juni 1945 für einige Tage im A-Hauptbüro E gewesen war, kehrte er im Juli nach D zurück. Er wurde jedoch nicht wiederbeschäftigt. Der Betriebsrat bestätigte dem Kläger auf seinen Wunsch durch eine Bescheinigung vom 25. Juli 1945, daß dieser auf Grund der im Mai 1945 ergangenen Verordnung über Betriebsführerflucht und des Beschlusses des Betriebsrats der A D keine Möglichkeit mehr fand, seinen Posten wieder anzutreten.

Der Kläger ließ sich sodann als selbständiger Ingenieur in H nieder. Seit 1951 war er in Ostberlin in verschiedenen Stellungen tätig.

In den Jahren 1946 bis 1951 versuchte der Kläger mehrfach vergeblich, wieder in die Dienste der Beklagten zu kommen. In diesem Zusammenhang schrieb ihm das ordentliche Vorstandsmitglied der Beklagten, Dipl.-Ing. T, am 17. November 1950 u.a.: "Wir wissen alle, daß Sie ein tüchtiger Ingenieur sind. Über diese Tatsache hinaus habe ich aber kameradschaftliche Pluspunkte nicht feststellen können." Eine erneute ausführlich begründete Bitte auf Wiedereinstellung wurde durch ein Schreiben der Beklagten vom 14. Juli 1951 abgelehnt. Die Beklagte schrieb darin, die Situation des Klägers sei nochmals eingehend überprüft worden; die grundsätzlich übereinstimmenden

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



Außerungen der befragten Herren hätten aber zu dem Ergebnis geführt, daß seiner Rückkehr in ihren Dienst unüberwindliche Schwierigkeiten entgegenstünden. Mit Schreiben vom 15. Dezember 1958, 6. Januar 1960 und 13. Mai 1960 wiederholte der Kläger seine Bitte um Wiedereinstellung, wiederum ohne Erfolg. Am 21. Juni 1961 floh er in die Bundesrepublik. Auch in der anschließenden Zeit wurde seiner Bitte um Wiedereinstellung nicht entsprochen.

Durch Schreiben vom 7. März 1963 beantragte der Kläger die Gewährung von Ruhegeld mit der Begründung, daß er seit dem 2. Oktober 1962 arbeitsunfähig sei. Die Beklagte lehnte diesen Antrag mit Schreiben vom 5. April 1963 ab, weil ihrer Meinung nach nur solche Angestellte Ruhegeld beanspruchen können, die im Dienst der Beklagten dienstunfähig geworden sind oder das 65. Lebensjahr vollendet haben.

Der Kläger hat Ruhegeld für den Monat Mai 1963 eingeklagt und beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 420,-- DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. im Wege der Widerklage festzustellen, daß dem Kläger gegen sie weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft ein Anspruch auf Ruhegeld zustehe.

Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Den Streitwert hat es auf 12.748,-- DM festgesetzt.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen.

Mit der Revision bittet die Beklagte, die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

1. In der Vorinstanz war umstritten, wann das Arbeitsverhältnis der Parteien geendet hat. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger 1945 seinen Arbeitsplatz bei der Beklagten verloren hat. Insoweit sind Verfahrensrügen nicht erhoben worden. Damit steht für die Revisionsinstanz fest, daß das Arbeitsverhältnis 1945 beendet worden ist.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Ruhegeldanspruch des Klägers in ergänzender Auslegung aus der im Tatbestand wiedergegebenen Ruhegeldsatzung hergeleitet. Obgleich der Kläger vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden ist und obgleich das Landesarbeitsgericht den Nummern 2, 4 und Nummer 7 Abs. 1 der Satzung den Grundsatz entnommen hat, daß nur solche Angestellte ein Ruhegehalt bekommen sollten, die während ihrer Tätigkeit für die Beklagte dienstunfähig wurden, meint das Landesarbeitsgericht, eine nur am Wortlaut der Satzung haftende Auslegung sei nicht richtig. Als die Satzung im Jahr 1929 geschaffen wurde, habe man nicht voraussehen können, daß Deutschland einmal total zusammenbrechen, sich aber in einigen Jahren wieder weitgehend erholen würde. Hätte man daran gedacht, dann hätte man sicher bestimmt, daß ein auf höherer Gewalt beruhendes Ausscheiden den Wegfall der Ruhegehaltsanwartschaft nicht mit sich bringen würde.

Diese Auslegung ist rechtlich nicht zu halten. Es kommt zwar bei der ergänzenden Auslegung nicht nur darauf an, wie sich die jeweiligen Vertragsparteien bei Kenntnis aller Umstände vermutlich verhalten hätten. Vielmehr müssen die Parteien sich ihre Erklärungen so zurechnen lassen, wie sie als vernünftige, nach Treu und Glauben vorgehende, redliche Vertragspartner gehandelt hätten; es ist also auch bei der ergänzenden Auslegung zu fragen, wie ein redlicher Vertragspartner in Kenntnis der Umstände ge-

handelt hätte und nach Treu und Glauben hätte handeln müssen. Auch bei einer solchen nach dem objektiven Maßstab von Treu und Glauben bestimmten Lückenausfüllung ist aber die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Vertragsergänzung nicht gerechtfertigt. Man kann nicht schlechthin sagen, daß ein sozial denkender redlicher Arbeitgeber demjenigen Arbeitnehmer, der infolge des politischen und militärischen Zusammenbruchs seinen Arbeitsplatz verloren hat, nach Treu und Glauben die bis zum Ausscheiden erdiente Ruhegeldanwartschaft erhalten mußte. Dann kann man aber auch der Beklagten einen dahingehenden Parteiwillen nicht unterstellen. Damit würde man in unzulässiger Weise den Parteiwillen vernachlässigen und die vertraglichen Pflichten der Beklagten über den Vertragsinhalt hinaus erweitern.

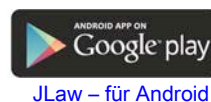
Es muß deshalb dabei bleiben, daß aus der Satzung allein der Klageanspruch sich nicht begründen läßt; denn Nr. 2 und Nr. 4 a) der Satzung sehen einen Ruhegeldanspruch nur unter der Voraussetzung vor, daß der Berechtigte bei Eintritt des Versorgungsfalles noch in den Diensten der Beklagten steht. 3. Das Berufungsgericht hält weiter den Klaganspruch aus nachwirkender Fürsorgepflicht für gerechtfertigt. Auch hierin vermochte der Senat ihm nicht ohne Einschränkung zu folgen.

a) Das Landesarbeitsgericht verweist zwar zu Recht auf das Urteil des erkennenden Senats vom 25. Februar 1960 (BAG 9, 85 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). In diesem Urteil ist ausgesprochen, daß ein Arbeitgeber unter Umständen aus nachwirkender Fürsorgepflicht gehalten sein kann, einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer die Anwartschaft, die dieser zur Zeit seines Ausscheidens erworben hatte, zu erhalten und Versorgung zu gewähren, sobald der Versorgungsfall (Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder im Falle der Hinterbliebenenversorgung Tod des Arbeitnehmers) eintritt. Dies kann nach dem Urteil vom 25. Februar 1960 insbesondere dann der Fall sein, wenn ein "unkündbarer" Arbeitnehmer, d.h. ein Arbeitnehmer, dem nur noch aus



wichtigem Grunde gekündigt werden durfte und der daher unter normalen Verhältnissen ohne persönliches Verschulden den Verlust seines Arbeitsplatzes nicht zu befürchten brauchte, wegen lediglich nomineller Parteizugehörigkeit vor Eintritt des Versorgungsfalles entlassen worden ist. Diesen Grundsatz hat der erkennende Senat in dem zur Veröffentlichung bestimmten und den Parteien zugänglich gemachten Urteil vom 5. November 1965 - 3 AZR 381/64 - [demnächst AP Nr. 103 zu § 242 BGB Ruhegehalt] für den Fall bestätigt, daß ein unkündbarer Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz unverschuldet vorzeitig verloren hat aus Gründen, die mit dem Kriegsende und dem Zusammenbruch des Deutschen Reiches im Jahre 1945 zusammenhängen. Die durch das Ende des nationalsozialistischen Regimes und die durch die Kapitulation bedingten Tatbestände können nicht unterschiedlich gewertet werden. Hieran wird festgehalten.

b) Das Bundesarbeitsgericht hat aber die Erhaltung der Anwartschaft in Fällen dieser Art nur unter der Voraussetzung anerkannt, daß der Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses "unkündbar" war, d.h., daß ihm nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden durfte (so auch in dem den Parteien bekanntgegebenen nicht veröffentlichten Urteil vom 6. November 1962 - 3 AZR 164/62, bei dem zudem die jetzige Beklagte ebenfalls verklagte Partei war). Diese Voraussetzung hat das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil nicht beachtet. Der "unkündbare" Arbeitnehmer hat eine Lebensstellung; er braucht nicht damit zu rechnen, daß er seinen Arbeitsplatz ohne eigenes Verschulden verliert. Der Arbeitgeber ist ihm gegenüber unter normalen Verhältnissen für die Dauer des ganzen Arbeitslebens gebunden. Wenn dann trotzdem außergewöhnliche und außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegende Verhältnisse ohne Verschulden des Arbeitnehmers zu einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses führen, so gebietet die Fürsorgepflicht dem Arbeitgeber eben wegen der eingegangenen festeren Bindung, dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer wenigstens die erdiente Anwartschaft zu erhalten, wenn dies



- 8 -

nach den jeweiligen Umständen zumutbar erscheint. Solange aber der Arbeitnehmer nicht "unkündbar" ist, liegt auch nach langer Betriebszugehörigkeit eine ordentliche Kündigung - mit oder ohne Verschulden des Arbeitnehmers - jederzeit im Bereich des Möglichen. Insbesondere ist in Rechtslehre und Rechtsprechung anerkannt, daß die Zusage eines Ruhegeldes die freie Kündbarkeit grundsätzlich nicht ausschließt (BAG 1, 205 [212] = AP Nr. 2 zu § 52 RegelungsG). Der nicht unkündbare Arbeitnehmer ist also nicht davor geschützt, daß er - auch ohne eigenes Verschulden - eine Ruhegeldanwartschaft verliert, wenn - wie hier - die Ruhegeldzusage unter der Bedingung steht, daß der Arbeitnehmer den Versorgungsfall in den Diensten des Arbeitgebers erlebt. Das Risiko liegt nach der vertraglichen Lage insoweit beim Arbeitnehmer. Dann kann aber der Arbeitgeber grundsätzlich auch nicht verpflichtet sein, dem vorzeitig ohne eigenes Verschulden ausgeschiedenen kündbaren Arbeitnehmer die Anwartschaft zu erhalten. Da das Landesarbeitsgericht diesen Grundsatz verkannt hat, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben werden.

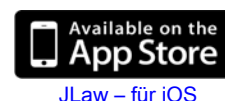
c) Trotzdem war die Klage nicht abzuweisen; denn es ist noch nicht geklärt, ob der Kläger "unkündbar" war.

Das Landesarbeitsgericht hat allerdings angenommen, der Kläger sei 1945 nicht unkündbar gewesen. Der Kläger hat geltend gemacht, es müsse mindestens eine "praktische Unkündbarkeit" angenommen werden. Es sei bei der Beklagten nicht üblich gewesen, Angestellte in vergleichbarer Stellung nach fast 18jähriger Betriebszugehörigkeit noch zu entlassen. Mit diesem Vortrag kann der Kläger keinen Erfolg haben. Eine "praktische Unkündbarkeit", die kaum mehr bedeuten kann als eine langjährige Betriebszugehörigkeit, reicht nicht aus, um im Sinne der erwähnten Rechtsprechung den Arbeitgeber zur Erhaltung der Anwartschaft für verpflichtet zu erachten. Eine solche "praktische Unkündbarkeit" würde einer dennoch ausgesprochenen ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers nicht im Wege stehen.

- 9 -



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



Das Risiko eines Anwartschaftsverlustes verbliebe folglich beim Arbeitnehmer. Ein aus der nachwirkenden Fürsorgepflicht des ehemaligen Arbeitgebers hergeleiteter Anspruch des Arbeitnehmers auf Erhaltung der bis zum Ausscheiden erdienten Versorgungsanwartschaft im Sinne der hier erörterten Rechtsprechung setzt deshalb "rechtliche Unkündbarkeit" voraus (ebenso das bereits erwähnte nicht veröffentlichte Urteil des erkennenden Senats vom 6. November 1962 - 3 AZR 164/62).

Sowohl die Parteien wie auch das Landesarbeitsgericht sind aber erkennbar in den Vorinstanzen davon ausgegangen, die rechtliche Unkündbarkeit könne nur auf einer ausdrücklichen individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung beruhen. Das ist zu eng. Auch aus einer betrieblichen Übung kann sich eine rechtliche Unkündbarkeit ergeben (so im Fall des bereits erwähnten Urteils vom 5. November 1965 - 3 AZR 381/64 - [demnächst] AP Nr. 103 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Für eine solche rechtliche Unkündbarkeit kraft betrieblicher Übung würde allerdings die Feststellung nicht ausreichen, daß lange Jahre hindurch in vergleichbaren Fällen keine Kündigung bekannt geworden ist. Von einer betrieblichen Übung mit rechtsgestaltender Kraft kann nur dann die Rede sein, wenn eine langdauernde tatsächliche Handhabung sich zu einem festen Brauch verdichtet hat. Für die Entstehung subjektiver Rechte des Arbeitnehmers - wie es die vom Kläger für sich beanspruchte Unkündbarkeit wäre - ist weiter erforderlich, daß der Arbeitgeber ein Verhalten an den Tag gelegt hat, das sein Einverständnis mit diesem Brauch und seinen Willen, danach zu verfahren, erkennen läßt. Dies gilt besonders dann, wenn es sich um eine Übung handelt, die - wie hier - nach außen nicht ohne weiteres sichtbar wird, weil sie in einem Unterlassen besteht. Die bloße Nichtausübung des Kündigungsrechtes könnte nicht zu einer Unkündbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer führen, ebenso wie ein in einer Ruhelohn-



bestimmung generell erklärter Widerrufsvorbehalt seine Wirksamkeit nicht dadurch verliert, daß er jahrelang nicht bedeutsam und daher auch nicht ausgeübt wird (BAG AP Nr. 54 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Da nicht auszuschließen ist, daß der Kläger im Jahre 1945 unkündbarkeit kraft betrieblicher Übung im dargelegten Sinne erreicht hatte, mußte der Rechtsstreit zur Klärung dieses Punktes zurückverwiesen werden.

d) Wenn das Landesarbeitsgericht nach erneuter Überprüfung feststellen sollte, daß der Kläger 1945 unkündbar war, wird es zur Höhe des dann zu zuerkennenden Versorgungsanspruchs noch folgendes beachten müssen: Nach geltendem Recht können Altpensionäre nicht - wie das Berufungsgericht annimmt - nach Treu und Glauben ganz allgemein eine Erhöhung ihrer Bezüge verlangen. Unser geltendes Währungsrecht (§ 3 Satz 2 WährungsG) geht aus von dem Grundsatz des "Nominalismus", nämlich von dem Rechtsgrundsatz, daß Geld weder der Wert von Gold noch der Wert einzelner anderer Güter oder Leistungen, sondern als Zahlungsmittel und allgemeiner Wertmesser ein Gut eigener Art und nur sich selbst gleich ist, abgekürzt: "D-Mark gleich D-Mark". Langfristige Vertragsverhältnisse sind deshalb grundsätzlich nicht kraft Gesetzes durch eine Aufwertung an die durch die Kaufkraftentwertung geschaffene Lage anzugleichen. Auch bei Versorgungszusagen haben Rechtsprechung und Lehre einen Aufwertungsanspruch bisher nicht zugebilligt (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte Urteil des erkennenden Senats vom 12. März 1965 - 3 AZR 516/63 - AP Nr. 99 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Ob und unter welchen Voraussetzungen ausnahmsweise eine Angleichung vertraglicher Ruhegeldzusagen an die Geldwertänderung in Betracht kommt, kann dahingestellt bleiben, da der Kläger keine Umstände vorgetragen hat, die Anlaß geben könnten, eine Aufwertung in Betracht zu ziehen.



4. Falls das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen sollte, daß der Kläger 1945 nicht unkündbar war, bleibt zu prüfen, ob der Kläger, wie er meint, von der Beklagten Wiedereinstellung hätte verlangen können. Ein etwaiger Wiedereinstellungsanspruch hätte sich nämlich mit Einsetzen der Arbeitsunfähigkeit in einen Versorgungsanspruch verwandelt und wäre folglich geeignet, das Klagebegehren zu begründen.

a) Ein Wiedereinstellungsanspruch ist vom Bundesarbeitsgericht ausnahmsweise für den Fall anerkannt worden, daß ein wegen angeblicher nationalsozialistischer Belastung entlassener Arbeitnehmer in Wahrheit von den Entnazifizierungsmaßnahmen nicht betroffen war (BAG 9, 85 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, im Anschluß an BAG 3, 332 = AP Nr. 3 aaO). Es kann dahingestellt bleiben, welche Rolle die Mitgliedschaft des Klägers in der ehemaligen NSDAP bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses gespielt hat. Denn der von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannte Wiedereinstellungsanspruch kann regelmäßig nicht auf ehemalige Parteimitglieder ausgedehnt werden, auch dann nicht, wenn es sich um eine bloß nominelle Mitgliedschaft handelte. Das Bundesarbeitsgericht hat den Wiedereinstellungsanspruch aus dem Gedanken der Rehabilitierung hergeleitet. Ausgangspunkt war die Rechtswirksamkeit der Kündigung eines politisch belasteten Arbeitnehmers auf Befehl der Besatzungsmacht (BAG 3, 332 [336] und BAG 9, 85 [89]). Eine solche Kündigung konnte dann als unverdiente Kränkung erscheinen, wenn sie einen Arbeitnehmer getroffen hatte, der entweder tatsächlich überhaupt nicht politisch belastet war und deshalb zu den "Nichtbetroffenen" im Sinne der Entnazifizierungsgesetze gehörte oder der trotz nomineller Belastung durch die dazu berufenen Stellen nachträglich für entlastet erklärt worden war. In solchen Fällen hat das Bundesarbeitsgericht deshalb aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dessen Verpflichtung abgeleitet, dieses dem Arbeitnehmer widerfahrene Unrecht wiedergutzumachen, indem er ihn wieder



einstellt, falls dies durchführbar ist, oder indem er ihm die vertraglich zugesicherte Versorgung gewährt. Alles dies paßt nicht für den Fall des Klägers, der Mitglied der NSDAP war und keine Umstände vorgetragen hat, die Anlaß geben könnten, ihn als Entlasteten anzusehen. Der Kläger kann sich deshalb auf diese Rechtsprechung nicht berufen.

b) Der Kläger hat weiter vorgetragen (Bl. 60, 71, 79 VA), die Beklagte habe alle anderen Bürochefs aus Mittel- und Ostdeutschland wieder beschäftigt, die teilweise ähnlich politisch belastet gewesen seien wie er. Falls es zutrifft, daß die Beklagte ihre früheren leitenden Angestellten in einer der des Klägers vergleichbaren Stellung wiedereingestellt hat, so könnte sie die Wiedereinstellung dem Kläger nur aus sachlich billigen Gründen verweigern. Eine Maßregelung des Klägers, den die Beklagte selbst als tüchtigen Ingenieur anerkannt hat, durch einen unbegründeten Ausschluß von der Wiedereinstellung wäre nicht zulässig. Denn die Beklagte ist gegenüber ihren früheren Arbeitnehmern, die 1945 ihren Arbeitsplatz verloren haben, kraft nachwirkender Fürsorgepflicht gehalten, den Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren. Dabei trägt der Kläger die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Beklagte seine früheren Kollegen allgemein wiedereingestellt hat; der Beklagten obliegt es, etwaige Gründe für den Ausschluß des Klägers darzulegen und zu beweisen.

5. Falls das Landesarbeitsgericht den Klageanspruch aus einem der dargelegten Gründe bejaht, wird es auch die Frage der Verwirkung erneut prüfen müssen. Es irrt, wenn es annimmt, beim Versorgungsanspruch unterlägen nur die Einzelansprüche, nicht aber das Stammrecht, der Verwirkung. Bei der Verwirkung kommt es entscheidend darauf an, ob der Gläubiger, hier also der Kläger, den ganzen Umständen nach beim Schuldner, hier der Beklagten, die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, er werde sein Gläubigerrecht endgültig nicht mehr geltend machen (BAG 6, 165 [168] = AP Nr. 9 zu § 242 BGB Verwirkung). Dieser



Tatbestand kann sich – je nach Lage des Falles – sowohl auf das Stammrecht wie auf die Einzelansprüche beziehen. (Zur Verwirkung des Versorgungsanspruchs vgl. auch das bereits erwähnte Urteil des Senats vom 5. November 1965 – 3 AZR 381/64 – [demnächst] AP Nr. 103 zu § 242 EGB Ruhegehalt.) Hierzu wird noch angemerkt, daß die Frage der Verwirkung möglicherweise hinsichtlich eines etwaigen Wiedereinstellungsanspruchs anders zu beurteilen sein wird als hinsichtlich eines Versorgungsanspruchs.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Dr. Schlick

Donnig



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)