

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

Gesetz: § 7 Abs.3 Satz 1 ATO

Leitsätze:

Ein Arbeitnehmer ist im Sinne von § 7 Abs.3 ATO trotz eigener Kündigung oder einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht "freiwillig ausgeschieden", wenn das Ausscheiden im Interesse des Arbeitgebers erfolgt ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 263/56

Urteil des BAG vom 16.Juli 1957 LAG Düsseldorf



AZR 263/56

Sa 45/56 (Düsseldorf)

teilstenor den
ozeßbevollmächtigten
r Parteien zugestellt
22.Juli 1957
z. Henkelmann,
Angestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 16.Juli 1957 gemäß § 128 Abs.2 ZPO durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Finke und Lutsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile der 3.Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.April 1956 - 3 Sa 45/56 - und des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 11.Januar 1956 - 4 Ca 676/55 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Es wird festgestellt, daß dem Kläger die Rechte aus § 52a des Regelungsgesetzes zustehen.
3. Im übrigen werden die Revision zurückgewiesen und die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des ersten Rechtszuges hat die Beklagte zu tragen. Von den Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens tragen der Kläger ein Zehntel und die Beklagte neun Zehntel.

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

Tatbestand

Der Kläger hat von 1912 bis Ende Mai 1945 als Verwaltungsangestellter im öffentlichen Dienst gestanden. Während dieser Zeit war er u.a. vom 1. Februar 1920 bis zum 30. Juni 1932 beim Amt E. beschäftigt. Vom 1. September 1932 bis zum 26. April 1934 war er Geschäftsführer bei der Provinzial-Feuer- und Lebensversicherungsanstalt der Rheinprovinz für den Amtsbezirk E, bei der er vorher schon nebenberuflich gearbeitet hatte. Vom 27. April 1934 bis zum 25. Mai 1936 war er wieder beim Amt E, und vom 27. Mai 1936 bis Ende Mai 1945 beim Arbeitsamt S. Dort wurde er wegen seiner Mitgliedschaft bei der NSDAP entlassen.

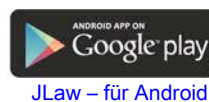
Seinen Antrag auf Wiedereinstellung lehnte der Präsident des Landesarbeitsamts Nordrhein-Westfalen durch Bescheid vom 2. Juni 1954 ab. Seine Beschwerde dagegen wurde vom Präsidenten der verklagten Bundesanstalt am 31. Januar 1955 zurückgewiesen.

Daraufhin hat der Kläger beim Bayerischen Verwaltungsgericht in Ansbach auf Aufhebung dieser beiden Bescheide geklagt. Das Verwaltungsgericht hat durch Urteil vom 19. September 1955 den Verwaltungsrechtsweg für unzulässig erklärt und die Sache an das Arbeitsgericht Düsseldorf verwiesen. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Klägers entsprechend festgestellt, daß dem Kläger als Dauerangestellten Rechte aus dem Regelungsgesetz zustehen. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Im Berufungsverfahren hat der Kläger seinen Antrag dahin

- 3 -



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



geändert, daß festgestellt werden solle, der Kläger sei nach dem Regelungsgesetz einem Beamten auf Lebenszeit gleichzustellen und habe Anspruch auf Übergangsgeld bzw. Versorgung. Diesem Antrag hat das Landesarbeitsgericht entsprochen. Im übrigen hat es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

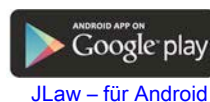
Mit ihrer Revision beantragt die Beklagte, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Klage abzuweisen. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. Außerdem stellt er den Hilfsantrag, festzustellen, daß ihm Rechte eines Dauerangestellten gemäß § 52a des Regelungsgesetzes zustehen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nur teilweise begründet.

I. Es ist mit dem angefochtenen Urteil davon auszugehen, daß der Kläger zum Kreis der von Art.131 GG und vom Regelungsgesetz erfaßten Personen gehört. Denn er hat am 8.Mai 1945 als Angestellter des Arbeitsamts S. im öffentlichen Dienst gestanden, ist dort aus anderen als tarifrechtlichen Gründen, nämlich wegen seiner Mitgliedschaft bei der NSDAP ausgeschieden und bisher nicht seiner früheren Stellung entsprechend wiederverwendet worden (Art.131 GG, § 63 Abs.1 Ziffer 1a Regelungsgesetz).

II. Das Landesarbeitsgericht hat nach dem im Berufungsverfahren geänderten Antrag des Klägers festgestellt, daß der Kläger nach dem Regelungsgesetz den Beamten auf Lebenszeit gleichzustellen sei und Anspruch auf Übergangsgeld oder Versorgung habe. Es hat diese Feststellung auf § 52 Regelungsgesetz gestützt, dabei aber anscheinend übersehen, daß § 52 einen am 8.Mai 1945 bestehenden vertraglichen Anspruch auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder auf Ruhe-lohn voraussetzt. Ein solcher Anspruch liegt nach § 1 der 3.DVO nur dann vor, wenn dem Angestellten durch Dienstordnung, Satzung oder Einzelvertrag eine Anwartschaft auf vom Dienstherrn zu gewährende lebenslängliche Versorgung bei Dienstunfähigkeit oder bei Erreichen einer Altersgren-



- 4 -

ze und auf Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstzeit zugesichert war. Eine derartige Anwartschaft hat aber der Kläger gar nicht für sich in Anspruch genommen, und er hat auch keine tatsächlichen Umstände behauptet, auf Grund deren sie ihm zustehen könnte. Auch das angefochtene Urteil hat solche Umstände nicht festgestellt. Den zutreffenden Darlegungen der Revision, eine Anwartschaft auf beamtenmäßige Versorgung stehe nur solchen Angestellten zu, die bei ihrer Übernahme in den Dienst der verklagten Bundesanstalt bereits über die Sozialversicherung hinaus versorgungsberechtigt waren, was aber beim Kläger nicht der Fall gewesen sei, hat der Kläger nicht widersprochen. Infolgedessen stehen ihm Rechte aus § 52 Regelungsgesetz nicht zu, und das angefochtene Urteil läßt sich in dieser Form nicht halten.

III. Jedoch hat der Kläger nach den insoweit zutreffenden Gründen des angefochtenen Urteils die etwas geringeren Rechte aus dem durch das Änderungsgesetz vom 19. August 1953 (BGBl. S. 980) eingefügten § 52a, der dem früheren § 52 Abs. 2 entspricht. Voraussetzung hierfür ist, daß der Kläger am 8. Mai 1945 nach den für ihn geltenden Vorschriften eine Dienstzeit von mindestens fünfundzwanzig Jahren erreicht hatte. Für die Berechnung der fünfundzwanzigjährigen Dienstzeit ist § 7 ATÖ maßgebend. Rechnet man alle vom Kläger im öffentlichen Dienst verbrachten Zeiten zusammen - und dazu gehören auch der Kriegsdienst und der Dienst bei der Provinzial-Feuer- und Lebensversicherungsanstalt - dann ergeben sich mehr als 25 Jahre. Läßt man jedoch, wie dies die Beklagte will, die Zeit vor seinem Ausscheiden beim Amt Eitorf am 30. Juni 1932 unberücksichtigt, dann werden die 25 Jahre nicht erreicht. Die Entscheidung hängt insoweit davon ab, ob der Kläger beim Amt E im Sinne von § 7 Abs. 3 TÖA "freiwillig" ausgeschieden ist. Das Landesarbeitsgericht verneint eine solche Freiwilligkeit. Es stellt auf Grund der Aussage des Zeugen K fest, daß das Amt damals von seinen fünf Dauerangestellten einen als überzählig ent-

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

- 5 -

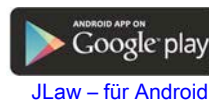


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

lassen wollte. Da alle übrigen unentbehrlich gewesen seien, sei nur der Kläger in Frage gekommen. Um der ihm drohenden, vielleicht sogar fristlosen Kündigung vorzubeugen, habe sich der Kläger auf Zureden des Bürgermeisters notgedrungen mit seinem Ausscheiden einverstanden erklärt und die sich ihm bietende Gelegenheit wahrgenommen, als Geschäftsführer in den Dienst der Provinzialversicherungsanstalt zu treten.

Dieser vom Landesarbeitsgericht bindend festgestellte Sachverhalt läßt in der Tat keinen Raum für die Annahme, der Kläger sei "freiwillig" ausgeschieden. Die Ansicht der Revision, ein Ausscheiden auf Grund eigenen Entschlusses und eigener Kündigung sei immer freiwillig, trifft den vorliegenden Fall insofern schon rein tatsächlich nicht, als der Kläger gar nicht gekündigt hat, sondern im Einverständnis mit seinem damaligen Arbeitgeber, also durch eine sein Arbeitsverhältnis beendende vertragliche Vereinbarung ausgeschieden ist. Davon abgesehen ist jene Ansicht der Revision aber auch rechtlich verfehlt. Nur dem ersten Anschein nach ist es ein Zeichen für freiwilliges Ausscheiden des Arbeitnehmers, wenn die Kündigung von ihm ausgeht. Der Gegenbeweis, daß er trotzdem auf Veranlassung des Arbeitgebers ausscheidet, etwa weil dieser ihm durch sein Verhalten einen wichtigen Grund zur Kündigung gegeben hat, ist niemals ausgeschlossen. Wenn aber der Arbeitnehmer nicht zufolge eigener Kündigung ausscheidet, sondern sich wie hier nur mit der ihm vom Arbeitgeber angesprochenen vertraglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt, kann erst recht von einem freiwilligen Ausscheiden nicht ohne weiteres die Rede sein. Vielmehr kommt es, und zwar in jedem Falle, entscheidend nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber oder beide gemeinsam es waren, die die das Arbeitsverhältnis förmlich beendende Willenserklärung abgegeben haben, sondern darauf, auf wessen Veranlassung und in wessen Interesse das Arbeitsverhältnis beendet wird. Nur eine solche auf die Willensbildung und ihre Beweggründe zurückgreifende Auslegung des Begriffes "freiwilliges Ausscheiden" wird dem



wahren Sinn des § 7 Abs.3 TO.A gerecht. Im vorliegenden Falle kann auf Grund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kein Zweifel daran sein, daß der Kläger nur unter dem von seinem damaligen Arbeitgeber ausgehenden Druck einer ihm sonst drohenden Kündigung mit der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses einverstanden war. Er hat zu dieser Auflösung keinen Anlaß gegeben, hatte auch von vornherein kein eigenes Interesse daran und ist mithin nicht "freiwillig" ausgeschieden. Deshalb steht dem Kläger ein Anspruch auf Anrechnung seiner vollen mehr als 25jährigen Dienstzeit zu. Ob er auch verlangen könnte, daß seine volle Dienstzeit gemäß § 7 Abs.3 Satz 3 ATO "nach billigem Ermessen" berücksichtigt wird, braucht nicht mehr erörtert zu werden.

An diesem Ergebnis ändert auch die Tatsache nichts, daß die Beklagte am 15. August 1938 das Dienstalter des Klägers auf den 3. Juni 1924 festgesetzt hat, wonach am Stichtag des 8. Mai 1945 allerdings noch keine 25 Dienstjahre abgeleistet wären. Denn eine solche Festsetzung des Dienstalters hat, wie vom erkennenden Senat bereits entschieden worden ist, keine konstitutive, sondern nur deklaratorische Bedeutung (Urteil vom 12. März 1957, 3 AZR 538/54).

IV. Hiernach ist der Hilfsantrag des Klägers begründet, der auf Feststellung seiner Rechte aus § 52a Regelungsgesetz gerichtet ist. Obwohl der Kläger einen solchen Antrag vor dem Landesarbeitsgericht nicht gestellt hat, sieht sich der Senat verfahrensrechtlich nicht gehindert, ihm zu entsprechen. Denn mit diesem Antrag verlangt der Kläger nicht etwas anderes, sondern etwas Minderes gegenüber seinem damaligen auf § 52 gestützten Antrag. Das ergibt sich insbesondere daraus, daß § 52 in Verbindung mit § 37 Regelungsgesetz u.a. eine Übergangsvergütung nach Maßgabe des am 8. Mai 1945 erdienten Ruhegehalts gewährt und § 52a nur eine Übergangsvergütung in Höhe der Hälfte des ungekürzten Arbeitseinkommens, was im Regelfall etwas weniger ausmacht.

Senatspräsident Dr. König
ist beurlaubt und verreist.

Dr. Meier-Scherling Schilgen

gez. Schilgen

Finke

Lutsch.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)