

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

Gesetz: BGB §§ 242, 611

Leitsätze:

1. Wenn ein Arbeitnehmer, der auf Grund seiner langen Betriebszugehörigkeit unkündbar geworden ist und eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erlangt hat, ohne daß ihn ein persönliches Verschulden trifft, wegen lediglich nomineller Parteizugehörigkeit vor Eintritt des Versorgungsfalles entlassen worden ist, kann der Arbeitgeber nach Lage des Falles verpflichtet sein, dem 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. Die Höhe des Versorgungsanspruchs richtet sich dann danach, was der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden verdient hatte.
2. a) Ein wegen angeblicher nationsozialistischer Belastung entlassener Arbeitnehmer, der jedoch von den Entnazifizierungsmaßnahmen nicht betroffen ist, kann nach dem Prinzip der Rehabilitierung einen Anspruch auf Wiedereinstellung bzw. auf Versorgung haben. Diesem vom Ersten Senat in BAG 3, 332 entwickelten Grundsatz schließt sich der Dritte Senat im Ergebnis an.
b) Der Gedanke der Rehabilitierung kann aber nur dann zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung oder auf volle Versorgung

- 2 -

führen, wenn die Kündigung sich nachträglich als ein Unrecht erweist; das kommt im Falle der Kündigung wegen nationalsozialistischer Belastung nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht belastet war.

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

Aktenzeichen: 3 AZR 446/57
Urteil des BAG vom 25. Februar 1960

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



3 AZR 446/57

5 Sa 90/57 Berlin

Verkündet
am 25. Februar 1960
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 1960 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Raabe und Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 2. Juli 1957 - 5 Sa 90/57 - aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin zurückverwiesen.

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

Die Beklagte versorgt die Stadt B..... mit Strom; sie hat die Rechtsform einer Aktiengesellschaft. Der Kläger, geboren am 6. März 1899, war seit dem 14. Juli 1913 als Angestellter bei der Beklagten, zuletzt als Kassierer, tätig und bezog ein Gehalt von brutto 600,-- RM. Am 12. Juli 1945 wurde er auf Grund des sogenannten Schukow-Befehls wegen Parteizugehörigkeit entlassen und war seither zum Teil erwerbslos, zum Teil als Arbeiter beschäftigt, zuletzt als Notstandsarbeiter. Am 20. Juni 1949 wurde der Kläger entnazifiziert. Durch Bescheid der Entnazifizierungskommission im Bezirk K..... wurde der Befehl der Besatzungsmacht, welcher die Entlassung des Klägers angeordnet hatte, zurückgezogen und der Kläger für rehabilitiert erklärt. In den Jahren 1948, 1949 und 1952 hat er sich bei der Beklagten erfolglos um Wiedereinstellung bemüht. Vom 1. Juli 1951 bis zum August 1953 hat er Bezüge als verdrängter Angehöriger des öffentlichen Dienstes erhalten; im August 1953 wurden diese Zahlungen eingestellt mit der Begründung, daß er bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen angestellt gewesen sei. Mit Rücksicht auf die Arbeitslosigkeit des Klägers zahlt die Beklagte ihm seit November 1953 eine freiwillige Zuwendung in Höhe von zunächst 25,-- DM, später 35,-- DM monatlich.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stünden Bezüge nach dem Regelungsgesetz zu. Hilfsweise hat der Kläger sich auf die Betriebsordnung in Verbindung mit der Ruhegeldordnung der Beklagten berufen.

Abschnitt 24 Nr. 5 und 6 der Betriebsordnung vom 29. September 1934 lauten:

- "5. Einem Gefolgsmann, der bei der B.... oder ihren Rechtsvorgängern eine Dienstzeit von mehr als 15 Jahren abgeleistet hat, kann das Dienstverhältnis nur aus einem wichtigen Grunde im Sinne der Bestimmungen in Ziffer 6 gekündigt werden,



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



- 3 -

sofern die Kündigung des Dienstverhältnisses nicht zum Zwecke der Vereinbarung anderer Arbeitsbedingungen erfolgt.
.....

Die B.... ist berechtigt, die Ruhestandsversetzung eines nach Abs. 1 geschützten Gefolgsmannes unter Anwendung der Bestimmungen in Abschnitt 26 der Betriebsordnung durch einseitige Willenserklärung vorzunehmen, ohne daß der betroffene Gefolgsmann dauernd dienstunfähig im Sinne der Versorgungsgrundsätze zu sein braucht, oder das 65. Lebensjahr vollendet haben muß.

.....

6. Außer den gesetzlich geregelten Fällen einer fristlosen Entlassung aus wichtigem Grunde ist die B.... berechtigt, bei einem groben Verstoß gegen die Bestimmungen der Betriebsordnung das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung zu lösen. Die fristlose Entlassung kann auch in den Fällen erfolgen, in denen ein Gefolgsmann trotz Erteilung eines schriftlichen Verweises erneut die Vorschriften der Betriebsordnung mißachtet."

Es folgen einzelne Tatbestände, die als grobe Verstöße gegen die Betriebsordnung anzusehen sind.

In Abschnitt 26 Nr. 2 der Betriebsordnung ist bestimmt, daß die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der vor dem 1. Oktober 1934 eingetretenen Gefolgschaftsmitglieder sich nach der Ruhegeldordnung der Beklagten vom 25. Oktober 1939/12 Juli 1944 richtet. Im einzelnen heißt es darin u.a.:

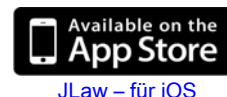
"§ 1

1. Ruhegeld wird gewährt, wenn Gefolgschaftsmitglieder nach Vollendung einer mindestens 10jährigen ununterbrochenen Dienstzeit nach Maßgabe des § 3 im Dienste der B.... dauernd dienstunfähig werden oder das 65. Lebensjahr vollenden.
2.

§ 2

Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung erhalten nicht:

[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



- 4 -

- a)
- b) Gefolgschaftsmitglieder, die das Arbeits-
verhältnis mit der B.... selbst gelöst
haben;
- c) Gefolgschaftsmitglieder, denen aus einem
wichtigen Grunde im Sinne des Abschnit-
tes 24 Ziffer 6 der Betriebsordnung ge-
kündigt worden ist;
- d)

§ 4

.....

- 4. Scheidet ein Gefolgschaftsmitglied un-
verschuldet aus der B.... aus und wird
es später wieder eingestellt, so wird die
frühere Dienstzeit bei der B.... der neu
begonnenen Dienstzeit bei der Berechnung
des Ruhegeldes hinzugezählt, falls die
Arbeitsunterbrechung nicht länger als
3 Jahre gedauert hat. Ob ein unverschul-
detes Ausscheiden vorliegt, entscheidet
die B.....

§ 10

- 1. Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung
werden nur dann gewährt, wenn im Zeit-
punkt der Beendigung des Arbeitsverhält-
nisses sämtliche Voraussetzungen der
Ruhegeldordnung erfüllt sind.
- 2. Die Erwerbung einer Ruhegeldanwartschaft
beseitigt für die Beteiligten nicht das
Recht, das Arbeitsverhältnis - unbe-
schadet der Bestimmungen in Abschnitt
24 Ziffer 5 Absatz 1 der Betriebsordnung -
mit den gesetzlichen oder vertraglichen
Kündigungsfristen zu lösen.

.....

§ 18

Ergeben sich bei Anwendung der Ruhegeldord-
nung im Einzelfalle offensichtliche Härten,
so ist die B.... berechtigt, eine von den
Bestimmungen der Ruhegeldordnung abweichende
Regelung zu treffen."

Der Kläger verlangt mit der Klage die Zahlung von
Versorgungsbezügen, und zwar entweder nach dem Regelungs-
gesetz oder auf Grund der Ruhegeldordnung. Er hat zunächst

einen Teilbetrag in Höhe von 500,-- DM netto eingeklagt.

Die Beklagte hat Abweisung der Klage begehrt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat die Anwendbarkeit des Regelungsgesetzes bejaht und hat dementsprechend dem Kläger einen Anspruch auf Zahlung von Übergangsbezügen bis zu seiner Wiederverwendung zuerkannt.

Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten stattgegeben und die Klage abgewiesen. Es hält das Regelungsgesetz nicht für anwendbar, weil die Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten kein "öffentlicher Dienst" im Sinne des Art. 131 des Grundgesetzes gewesen sei. Die Beklagte sei nicht als Eigengesellschaft des Landes B..... anzusehen, weil ihr eine satzungsmäßig verankerte überwiegende Kapitalbeteiligung der öffentlichen Hand sowie die absolute Bestimmungsgewalt des Landes B..... in den zu ihrer Vertretung und der Wahrnehmung ihrer Interessen berufenen Organen fehle. Auch einen Anspruch aus der Ruhegeldordnung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nicht anerkannt, weil dem Kläger ein Ruhegeld allenfalls dann zustehe, wenn er im Dienste der Beklagten dauernd dienstunfähig geworden sei oder das 65. Lebensjahr vollendet habe. Der Kläger erfülle aber keine dieser beiden Voraussetzungen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision mußte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits führen.

I.

Ansprüche aus dem Regelungsgesetz stehen dem Kläger nicht zu; denn der Kläger hat nicht im öffentlichen Dienst ge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

standen. Die Beklagte ist ein Versorgungsunternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft. In den Urteilen vom 29. Juli 1959 (3 AZR 210 und 653/57) hat der Senat unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden, daß Arbeitnehmer privatrechtlich selbständiger Gesellschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände nicht unter § 63 Abs. 1 des Regelungsgesetzes fallen, und zwar auch dann nicht, wenn die öffentliche Hand allein oder maßgeblich am Gesellschaftskapital beteiligt war. Die Rechtslage wäre auch keine andere, wenn auf den Kläger nicht Kapitel II, sondern Kapitel I des Regelungsgesetzes anwendbar wäre, weil seine frühere Beschäftigungsdienststelle ihren Zuständigkeitsbereich in Ostberlin hatte (vgl. 3 AZR 372/56, BAG 7, 93). Denn Kapitel I kann nicht angewendet werden, weil die Beklagte nicht in Anlage A zum Regelungsgesetz aufgenommen ist. Es kommt infolgedessen nicht darauf an, in welchem Umfang die Stadt B..... an dem Gesellschaftskapital der Beklagten beteiligt war und ist.

II.

Zu Unrecht greift der Kläger die Rechtswirksamkeit der fristlosen Kündigung an. Entlassungsbefehle der Besatzungsmacht konnten eine fristlose Entlassung rechtfertigen (vgl. 1 AZR 29/55 vom 14. Dezember 1956, BAG 3, 332). Das gilt auch dann, wenn der Befehl der Besatzungsmacht nicht die Entlassung bestimmter namentlich bezeichneter Arbeitnehmer forderte, sondern wenn er – wie hier der sogenannte Schukow-Befehl – generell die Entlassung aller ehemaligen Mitglieder der NSDAP anordnete. In der damaligen Situation war es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, diesen Befehl nicht zu beachten und das Arbeitsverhältnis mit den von einem solchen Entlassungsbefehl betroffenen Arbeitnehmern fortzusetzen.

Hieran ändert auch der Umstand nichts, daß der Kläger auf Grund seiner langen Dienstzeit nach Abschnitt 24 Nr. 5 der Betriebsordnung unkündbar geworden war. Der



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



Kläger ist nämlich durch eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde entlassen worden, die auch nach Abschnitt 24 Nr. 5 der Betriebsordnung zulässig bleibt. Nr. 5 der Betriebsordnung verweist hinsichtlich des wichtigen Grundes auf Nr. 6; diese Ziffer wiederum nennt die fristlose Kündigung in den Fällen eines groben Verstoßes gegen die Betriebsordnung und in den gesetzlich geregelten Fällen. Dem Kläger als Angestellten konnte gesetzlich aus jedem wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden. Die fristlose Kündigung auf Befehl der Militärregierung ist also durch die gesetzliche Generalklausel gedeckt und folglich auch nach Abschnitt 24 Nr. 5 der Betriebsordnung möglich.

III.

1. Auch aus der Ruhegeldordnung der Beklagten kann der Kläger Ansprüche nicht herleiten. § 1 Nr. 1 der Ruhegeldordnung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer nach zurückgelegter Wartezeit "im Dienste" der Beklagten dauernd dienstunfähig geworden ist oder das 65. Lebensjahr vollendet hat. Daraus ergibt sich, daß keine Versorgung erhalten soll, wer vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidet. Dieses Ergebnis wird bekräftigt durch § 10 der Ruhegeldordnung, der noch besonders betont, daß Altersversorgung nur gewährt wird, wenn sämtliche (das Wort ist im Druck der Ruhegeldordnung hervorgehoben) Voraussetzungen der Ruhegeldordnung erfüllt sind.

Etwas anderes kann auch aus § 2 Buchst. b und c der Ruhegeldordnung nicht gefolgert werden. § 2 ist nicht etwa so zu verstehen, daß Arbeitnehmer, die nach Ablauf der Wartezeit, aber vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Beklagten ausscheiden, ihre Versorgungsanwartschaft nur in den Fällen des § 2 Buchst. b und c. verlieren mit der Folge, daß sie - umgekehrt - ihre Anwartschaft dann behalten würden, wenn sie aus anderen Gründen ausscheiden, etwa wenn sie aus betrieblichen Gründen entlassen werden. Eine solche Auslegung des § 2 würde



dem klaren Wortlaut der §§ 1 und 10 widersprechen. §§ 1, 2 und 10 der Ruhegeldordnung haben vielmehr zusammengekommen folgenden Inhalt: Wer vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidet, geht seiner Anwartschaft auf Altersversorgung nach der Ruhegeldordnung verlustig; ihm kann allenfalls auf Grund der Härteklausel des § 18 geholfen werden. Auf keinen Fall sollen eine Versorgung solche Arbeitnehmer erhalten, die entweder das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten selbst gelöst haben (§ 2 Buchst. b) oder denen aus einem wichtigen Grunde im Sinne des Abschnittes 24 Nr. 6 der Betriebsordnung gekündigt worden ist (§ 2 Buchst. c). Daß diese beiden Tatbestände in § 2 der Ruhegeldordnung besonders hervorgehoben werden, wäre nach §§ 1 und 10 nicht erforderlich; es stellt aber klar, daß in diesen Fällen auch die Härteklausel nicht in Betracht kommt. Außerdem werden die Arbeitnehmer gewarnt, nicht unbedacht ihren Arbeitsplatz bei der Beklagten aufzugeben und sich keinen groben Verstoß gegen die Betriebsordnung (Abschnitt 24 Nr. 6 der Betriebsordnung) zuschulden kommen zu lassen. Darüber hinaus verlieren bei fristloser Entlassung nach § 2 Buchst. c der Ruhegeldordnung die Arbeitnehmer sogar dann ihren Versorgungsanspruch, wenn sie nach Eintritt des Versorgungsfalles, etwa über das 65. Lebensjahr hinaus, noch weitergearbeitet haben. § 2 der Ruhegeldordnung ist also auch bei der hier gegebenen Auslegung sinnvoll.

Daß Arbeitnehmer, die vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheiden, bis dahin etwa erworbene Anwartschaften nach der Ruhegeldordnung grundsätzlich verlieren, wird bestätigt durch § 4 Nr. 4. Dort ist bestimmt, daß solchen Arbeitnehmern, die zunächst aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden und später wieder eingestellt worden sind, die frühere Dienstzeit sogar im Fall unverschuldeten Ausscheidens nur dann angerechnet wird, wenn die Arbeitsunterbrechung nicht länger als drei Jahre gedauert hat. Es muß der Beklagten zugegeben werden, daß diese Bestimmung unverständlich wäre, wenn Arbeitnehmern,



die vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheiden, ihre Anwartschaft nur dann einbüßen sollten, wenn die besonderen Voraussetzungen des § 2 Buchst. b und c gegeben sind.

Infolgedessen kann der Kläger, der bei seiner Entlassung weder arbeitsunfähig war noch das 65. Lebensjahr vollendet hatte, keine Versorgung nach der Ruhegeldordnung der Beklagten beanspruchen. Der Kläger irrt, wenn er glaubt, sich gegen dieses Ergebnis auf die Urteile des erkennenden Senats vom 8. Mai und vom 13. November 1956 (3 AZR 65/54 und 3 AZR 363/56, AP Nr. 11 und 20 zu § 242 BGB Ruhegehalt) berufen zu können. Es trifft zwar zu, daß in den genannten Urteilen den Arbeitnehmern ein Ruhegeldanspruch nach dem Pensionsstatut der damaligen Beklagten zuerkannt worden ist, obgleich sie ihren Arbeitsplatz wegen Zugehörigkeit zur NSDAP verloren hatten. Nach dem dort maßgeblichen Pensionsstatut erhält aber Ruhegehalt, wer nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von zehn Jahren bei der Gesellschaft dauernd berufsunfähig geworden ist oder wem nach Ablauf dieser Dienstzeit gekündigt wird. Es kommt also nach diesem Pensionsstatut – anders als nach der Ruhegeldordnung der Beklagten – gar nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer bei seiner Entlassung bereits arbeitsunfähig war, sofern er nur die Wartezeit im Dienste der Gesellschaft zurückgelegt hat. Es ist verständlich, wenn es dem Kläger unbillig erscheint, daß seine Rechtsstellung ungünstiger sein soll. Da aber die Altersversorgung eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers ist, steht es diesem frei, die Voraussetzungen, unter denen er eine Versorgung gewähren will, nach seinem Ermessen festzulegen. Die Ruhegeldregelungen der einzelnen Unternehmen können deshalb durchaus voneinander abweichen.

2. Aus diesen Erwägungen folgt, daß unter den Bestimmungen der Ruhegeldordnung für den Fall des Klägers allenfalls die Härteklausel des § 18 paßt. Diese Härteklausel führt aber nicht zu dem vom Kläger erhobenen Rechtsanspruch auf ein Ruhegeld zum vollen nach der Ruhegeldord-



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



nung vorgesehen Betrag. Eine freiwillige Zuwendung in geringerer Höhe erhält der Kläger ohnehin.

3. Abschnitt 24 Nr. 5 Abs. 2 der Betriebsordnung gibt dem Kläger, jedenfalls unmittelbar, auch keinen Anspruch auf Ruhegeld. Nach dieser Bestimmung ist die Beklagte berechtigt, einen Arbeitnehmer, der nach 15jähriger Dienstzeit unkündbar geworden ist, vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen. Die Beklagte braucht also einen Arbeitnehmer, den sie nicht entlassen kann, weil er unkündbar ist und weil ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung nicht vorliegt, nicht unbedingt weiter zu beschäftigen, sondern sie kann das Arbeitsverhältnis durch vorzeitige Pensionierung lösen. Dagegen ergibt sich aus dieser Vorschrift der Betriebsordnung nicht unmittelbar eine Pflicht der Beklagten, einen Arbeitnehmer, den sie aus wichtigem Grunde entlassen darf, stattdessen zu pensionieren, auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer den Kündigungsgrund nicht verschuldet hat.

IV.

Der Kläger, der inzwischen arbeitsunfähig geworden ist, kann aber möglicherweise dennoch einen Anspruch auf Ruhegeld auf Grund nachwirkender Fürsorgepflicht haben. Es ist nämlich zu berücksichtigen, daß er auf Grund seiner langen Betriebszugehörigkeit nach Abschnitt 24 Nr. 5 der Betriebsordnung unkündbar geworden war. Unter normalen Verhältnissen brauchte er also, sofern er sich nichts zuschulden kommen ließ, den Verlust seines Arbeitsplatzes nicht zu befürchten; die Beklagte konnte ihn allenfalls nach Abs. 2 dieser Vorschrift vorzeitig pensionieren. Wenn nun ein solcher unkündbarer Arbeitnehmer, ohne daß ihn ein persönliches Verschulden trifft, wegen lediglich nomineller Parteizugehörigkeit vor Eintritt des Versorgungsfalles entlassen worden ist, kann der Arbeitgeber nach Lage des Falles verpflichtet sein, dem 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. Die Höhe des Versorgungsanspruchs richtet sich dann danach, was der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden bereits verdient hatte; d.h. der Arbeitnehmer kann bei Eintritt des Versorgungsfalles das Ruhegeld beanspruchen, das er auf Grund der im Betriebe geltenden Ruhegeldregelung erhalten hätte, wenn er zur Zeit seiner Entlassung wegen Arbeitsunfähigkeit ausgeschieden wäre.

Daß der Dienstherr gehalten sein kann, dem wegen Parteizugehörigkeit entlassenen Dienstverpflichteten die Versorgungsberechtigung zu erhalten, ist in der Rechtsprechung bereits mehrfach anerkannt worden. Der Bundesgerichtshof hat in derartigen Fällen einen Versorgungsanspruch aus "Billigkeitsgründen" gegeben (besonders BGHZ 8, 348; 12, 337; 22, 375 und 23, 282). Das Schrifttum hat diese Rechtsprechung zwar hinsichtlich der Begründung angegriffen, ist aber im Ergebnis dem Bundesgerichtshof gefolgt (vgl. Siebert, BB 1954 S. 658; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch I, 6. Aufl., S. 441 f.; siehe auch Staudinger-Nipperdey-Neumann, 11. Aufl., § 611 BGB, Anm. 209; Soergel-Siebert, 9. Aufl., § 242 BGB, Anm. 79). Dabei müssen allerdings die gesamten Umstände des Sachverhaltes mit berücksichtigt werden. Auf der Seite des Klägers werden neben der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit insbesondere seine für den früheren Arbeitgeber erbrachten Leistungen und seine wirtschaftliche Lage und in deren Zusammenhang seine sonstigen Altersbezüge von Bedeutung sein. Auf Seiten der Beklagten wird vor allem die durch die beanspruchte Versorgung entstehende Belastung ins Gewicht fallen, wobei die Zahl der Fälle eine Rolle spielen kann.

V.

Mehr als die Erhaltung der zur Zeit seiner Entlassung bereits erworbenen Anwartschaft kann der Kläger aber



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

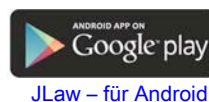
auf keinen Fall verlangen. Insbesondere kann der Kläger nicht daraus, daß er durch den Entnazifizierungsbescheid rehabilitiert worden ist, den Anspruch herleiten, vom Zeitpunkt der Entnazifizierung an in vollem Umfang in seine alten Rechte wieder eingesetzt zu werden, so daß die Zeit von der Rehabilitierung bis zum Eintritt des Versorgungsfalles bei der Berechnung des Ruhegeldes anzurechnen wäre.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat allerdings in dem zu II erwähnten Urteil BAG 3, 332 den Grundsatz aufgestellt, daß ein wegen Zugehörigkeit zur NSDAP entlassener Arbeitnehmer u.U. unter dem Gesichtspunkt der Rehabilitierung gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber einen Anspruch auf Wiedereinstellung und Versorgung haben könne. Der Erste Senat beruft sich dabei darauf, daß nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ein Arbeitgeber gegebenenfalls verpflichtet sei, einen wegen Verdachts einer strafbaren Handlung zu Recht entlassenen Arbeitnehmer wieder einzustellen, wenn der gegen diesen sprechende Verdacht entkräftet oder gar die Unschuld des Arbeitnehmers nachgewiesen worden ist (BGH, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Der Erste Senat schließt sich den Ausführungen des Bundesgerichtshofs an, daß es eine große Härte und Unbilligkeit bedeuten würde, in einem solchen Fall dem gänzlich unverschuldet entlassenen Arbeitnehmer stets die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung durch Wiedereinstellung zu versagen, und wendet diesen vom Bundesgerichtshof für den Tatbestand der Verdachtskündigung entwickelten Gedanken als ein allgemeines Prinzip auch auf solche Fälle an, in denen es sich um die Wiedereinstellung eines wegen angeblicher nationalsozialistischer Belastung entlassenen Arbeitnehmers handelt.

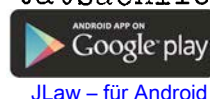
Dieser vom Ersten Senat herausgearbeitete Grundsatz, den der erkennende Senat im Ergebnis billigt, kann aber auf den Fall des Klägers nicht angewendet werden. Der Kern dieser Rechtsprechung des Ersten Senats und des



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



Bundesgerichtshofs ist der Gedanke, daß der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer durch die - wie sich später herausstellt, unberechtigte - Kündigung ein Unrecht zugefügt hat, auf Grund des zwischen beiden bestehenden vertraglichen Bandes verpflichtet ist, den nachträglich gerechtfertigten Arbeitnehmer auch seinerseits zu rehabilitieren, indem er ihm in den Grenzen des Zumutbaren und in einer nach den Umständen des jeweiligen Sachverhaltes angemessenen Form Genugtuung gewährt, und zwar in erster Linie durch Wiedereinstellung oder, nach Eintritt des Versorgungsfalles, durch Gewährung des vorgesehenen Ruhegeldes. Es handelt sich also um eine Pflicht des Arbeitgebers zur Wiedergutmachung der unwillentlich zugefügten Kränkung, eine Pflicht, die sich nach den Geboten von Treu und Glauben aus dem vorausgegangenen Tun des Arbeitgebers ergibt (siehe besonders Larenz, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; Hueck, Festschrift für Hedemann, 1958, S. 131 ff. [141 ff., 148]). Dieser Gedanke der Genugtuungspflicht kann aber nur dann zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung oder auf volle Versorgung führen, wenn die Kündigung sich wirklich als ein Unrecht, als ungerechtfertigte Kränkung erweist, und das ist nur dann der Fall, wenn sie zurückgeht auf ein Verhalten des Arbeitnehmers oder auf Umstände in dessen Person, die als Makel empfunden werden können, und wenn sich später erweist, daß dieses Verhalten oder diese Umstände in Wirklichkeit gar nicht vorlagen, sondern unrichtigerweise angenommen worden waren. Nur dann ist grundsätzlich ein schutzwertes Rehabilitierungsinteresse des Arbeitnehmers gegeben, wenn der Arbeitgeber, wäre bei Ausspruch der Kündigung der wahre Sachverhalt bekannt gewesen, nicht hätte kündigen dürfen. Das bedeutet praktisch, daß ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung oder auf Versorgung wegen Rehabilitierung im Falle der Verdachtskündigung nur dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer zu Unrecht verdächtigt worden war, und im Falle der Kündigung wegen politischer Belastung nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich gar nicht be-



- 14 -

lastet, wenn er also von den Entnazifizierungsmaßnahmen in Wahrheit gar nicht betroffen war.

Infolgedessen kann der Kläger Rechte nach dem Grundgedanken der Rehabilitierung nicht für sich in Anspruch nehmen; denn er war, wenn auch nur nominell, durch seine Parteizugehörigkeit belastet und kann daher nicht zu den Nichtbetroffenen gerechnet werden. Zwar gehörte der Kläger möglicherweise nicht zu denjenigen, die nach Teil I der Bestimmung Nr. 1 zur Berliner Anordnung der Alliierten Kommandantur über die Entnazifizierung vom 26. Februar 1946 (VOBl. S. 71) entlassen werden mußten; denn dort sind bloße Mitglieder der NSDAP nur insoweit erfaßt, wie sie der Partei beitraten, "bevor Mitgliedschaft der Partei im Jahre 1937 Zwang wurde" (zu 2 II b). Falls der Kläger erst nach dem 1. Mai 1937 Parteimitglied geworden ist, fiel er unter Teil II dieser Bestimmung und mußte sich lediglich einer Überprüfung seiner politischen Haltung unterziehen (Teil II zu VIII aa0). Das schließt aber nicht aus, daß er wegen seiner Parteizugehörigkeit von den Entnazifizierungsbestimmungen erfaßt wurde.

An diesem Ergebnis wird auch dadurch nichts geändert, daß der Kläger von der Entnazifizierungskommission im Bezirk K..... als "rehabilitiert" anerkannt worden ist. Ein rehabilitierter Betroffener im Sinne der Berliner Entnazifizierungsgesetzgebung ist nämlich nicht dasselbe wie ein Nichtbetroffener, der zu Unrecht entlassen worden war und dem deshalb ein Wiedereinstellungsanspruch nach Rehabilitierung im Sinne der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts zustehen kann. Die Berliner Entnazifizierungsbestimmungen bezeichnen mit "rehabilitiert" solche Personen, die zwar "Betroffene" sind, die aber entweder wegen nur nomineller Belastung diese Anerkennung durch die Spruchkammer ohne Sühne erhalten oder die eine ihnen auferlegte Sühne inzwischen verbüßt haben (vgl. Anordnung der Alliierten Kommandantur vom 16. Februar 1949, VOBl. S. 71). Diese Personen sollten nach ihrer "Rehabilitierung" für die Zukunft keinen Beschränkungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mehr unterworfen sein. Daß diese Gruppe nicht gleichgesetzt werden kann mit solchen, die entlassen worden sind, obgleich sie in Wahrheit gar nicht betroffen waren, liegt auf der Hand.

Daß dem Kläger als "rehabilitiertem Betroffenen" Ansprüche kraft Rehabilitierung nicht zustehen, ist auch nicht deshalb unbillig, weil er, wie aus dem Bescheid der Entnazifizierungskommission geschlossen werden darf, sich persönlich einwandfrei verhalten hat. Zwar wird er vielleicht deshalb seine Entlassung als "ungerechtfertigte Kränkung" empfinden. Doch wird er einsehen müssen, daß mit dieser Entlassung nicht – wie etwa im Fall des unschuldig Verdächtigten – der Arbeitgeber ihm irrtümlich Unrecht zugefügt hat, sondern daß diese Entlassung darauf beruht, daß das Regime, dem er, wenn auch nur nominell, gedient hat, ein ungerechtes war. Der Erste Senat hat allerdings in BAG 3, 332 einen Anspruch auf Rehabilitierung für möglich gehalten, obgleich der damalige Kläger als Parteimitglied und Blockwart belastet war, und zwar deshalb, weil das Entnazifizierungsverfahren dieses Klägers mit der Begründung eingestellt worden war, daß er nur als unbedeutend belastet erscheine und daher nicht zu dem zu überprüfenden Personenkreis gehöre. Doch braucht auf diesen Unterschied nicht näher eingegangen zu werden, weil es sich damals um eine Auslegung des Hamburgischen Gesetzes zum Abschluß der Entnazifizierung vom 10. Mai 1950 (GVBl. I S. 98) handelte, während hier die Berliner Entnazifizierungsgesetzgebung zugrunde liegt.

VI.

Aus den dargelegten Erwägungen ergibt sich, daß für den Kläger nur ein Versorgungsanspruch aus nachwirkender Fürsorgepflicht nach den zu IV entwickelten Grundsätzen und in den Grenzen, die sich aus diesen Grundsätzen ergeben, in Betracht kommt. Da das Landesarbeitsgericht keinen Anlaß hatte, die Voraussetzungen eines solchen Anspruchs im einzelnen zu prüfen, mußte das angefochtene



gez. Dr. König Dr. Simons Dr. Hilger
Raabe Dr. Hautmann

