

57. 1. Ist eine Aktiengesellschaft nach der Verordnung zur Ausschaltung der Juden aus dem deutschen Wirtschaftsleben vom 12. November 1938 auch dann berechtigt, einem ausgeschiedenen jüdischen Vorstandsmitglied ein vereinbartes Ruhegehalt zu entziehen, wenn es nicht wegen seiner Rassezugehörigkeit im Zuge der politischen Entwicklung, sondern aus anderen Gründen aus dem Vorstand ausgeschieden ist?

BGB. § 315. Verordnung zur Ausschaltung der Juden aus dem deutschen Wirtschaftsleben vom 12. November 1938 (RGBl. I S. 1580). 7. Verordnung zum Reichsbürgergesetz vom 5. Dezember 1938 (RGBl. I S. 1751).

II. Zivilsenat. Urtr. v. 12. Juli 1939 i. S. N. UG. (Bekl.) w. C. (Rl.). II 195/38.

- I. Landgericht Köln.  
II. Oberlandesgericht daselbst.

Der etwa 65 Jahre alte Kläger ist seit dem Jahre 1888, zunächst mit Unterbrechungen und von 1897 an dauernd, in dem Unternehmen der Beklagten kaufmännisch tätig gewesen. Seit der Gründung der verklagten Aktiengesellschaft im Jahre 1916 hat er deren Vorstände bis zum 31. Mai 1932 angehört. Am 1. September 1923/14. Mai 1924 haben die Parteien einen schriftlichen Anstellungsvertrag geschlossen. Darin wurde der Kläger auf die Dauer von 20 Jahren mit einem Gehalt von 900 RM. im Monat zum Vorstandsmitgliede der Beklagten bestellt. Am 27. Juni 1932 schlossen die Parteien einen schriftlichen Vertrag, nach dem der Kläger mit dem 31. Mai 1932 aus dem Vorstände der Beklagten ausschied. Im § 2 dieses Vertrages ist für ihn bestimmt:

Mit dem genannten Tage (31. Mai 1932) erlöschen seine Bezüge. Es wird ihm fortan ein Ruhegehalt von 300 RM. monatlich gewährt, und zwar zunächst bis zum 31. Dezember 1934.

Ob und zu welchen Bedingungen dieser Pensionsvertrag über den 31. Dezember 1934 hinaus verlängert wird, steht im billigen Ermessen des Aufsichtsrats, der über diese Frage im Dezember 1934 unter Berücksichtigung der ganzen Sachlage und Situation der Gesellschaft entscheiden wird.

Die Beklagte bezahlte das Ruhegehalt über den 31. Dezember 1934 hinaus fort, ohne die in dem Vertrage vorgesehene Neuverfestzung vorzunehmen. Ende 1937 teilte der Direktor der Beklagten, F., dem Kläger mit, daß er fortan nur noch 200 RM. und für eine Übergangszeit von drei Monaten 250 RM. monatlich erhalten solle. Der Kläger schrieb darauf unter dem 24. Januar 1938 an die Beklagte, daß ihm eine solche Kürzung keine Lebensmöglichkeit mehr ließe, daß er aber mit einer Kürzung auf 250 RM. einverstanden sei, wenn die Frage damit ein für allemal ihre Erledigung finde. Die Beklagte lehnte aber in einem Schreiben vom 3. Juni 1938 die Fortsetzung „der bisher freiwillig geleisteten Zahlungen“ ab und stellte diese mit sofortiger Wirkung ein.

Der Kläger fordert mit der Klage von der Beklagten die Zahlung eines Ruhegehalts von 300 RM. im Monat, beginnend mit dem 30. Juni 1938, bis an sein Lebensende nebst 4 v. H. Zinsen seit den Fälligkeitstagen. Er hat geltend gemacht, ihm stehe nach dem Vertrage vom 27. Juni 1932 ein lebenslängliches Ruhegehalt in dieser Höhe zu. Die Beklagte habe von dem ihr vorbehaltenen Rechte, zum 31. Dezember 1934 über die Weitergewährung und die Höhe des Ruhegehalts zu befinden, keinen Gebrauch gemacht; die Entscheidung vom 3. Juni 1938 könne nicht als eine Regelung nach billigem Ermessen angesehen werden. Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt und ausgeführt, nach dem Vertrage vom 27. Juni 1932 sei die Weitergewährung des Ruhegehalts allein in ihr Ermessen gestellt. Sie hat sich auf § 78 des Aktiengesetzes berufen und geltend gemacht, sie habe mit Rücksicht auf das Wohl ihrer Gesellschaft das Recht und die Pflicht gehabt, die Zahlungen an den Kläger einzustellen, zumal da ihre Belegschaft es nicht verstanden habe, daß ohne einen Rechtstitel an einen Nichtarier ein Ruhegehalt gezahlt worden sei.

Das Landgericht hat dem Kläger bis an sein Lebensende ein Ruhegehalt von 250 RM., zahlbar monatlich vom 30. Juni 1938 an, nebst 4 v. H. Zinsen seit den Fälligkeitstagen zuerkannt und im übrigen die Klage abgewiesen. Das Berufungsgericht hat das Urteil des Landgerichts dahin geändert, daß das Ruhegehalt auf 225 RM. im Monat herabgesetzt und der Kläger mit seiner Mehrforderung abgewiesen worden ist. Die Revision der Beklagten und die Anschlußrevision des Klägers wurden zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Revision der Beklagten macht geltend:

Nach § 2 W.D. zur Ausschaltung der Juden aus dem deutschen Wirtschaftsleben v. 12. November 1938 seien denjenigen Juden, die am 12. November 1938 noch als leitende Angestellte im Dienst eines Unternehmens gestanden hätten, die Versorgungsbezüge aberkannt worden. Die Entziehung des Ruhegehalts müsse deshalb auch bei den Juden zulässig sein, die bereits vor 1938 aus dem Dienst ausgeschieden seien. Es könne nicht im Sinne des Gesetzes liegen, die schon früher ausgeschiedenen Juden in ihren Ruhegehaltsansprüchen besser zu stellen als die bis zum 12. November 1938 noch nicht ausgeschiedenen.

Die Juden, die sich am 12. November 1938 im deutschen Wirtschaftsleben noch in leitender Stellung befunden hätten, seien in der Regel Kriegsteilnehmer oder andere Persönlichkeiten gewesen, die man aus besonderen Gründen so lange in ihren Stellungen behalten habe. Damit würde es nicht verträglich sein, die Ruhegehaltsansprüche derjenigen Juden weiterbestehen zu lassen, bei denen diese Voraussetzungen nicht zuträfen. Daß die Verordnung vom 12. November 1938 erst nach dem Erlaß des Berufungsurteils ergangen sei, siehe ihrer Berücksichtigung in der Revisionsinstanz nicht entgegen. Auch wenn sie nicht unmittelbar auf den Kläger angewendet werden könne, so müsse sie doch bei der Beurteilung „der ganzen Sachlage und der Situation der Gesellschaft“ im Sinne des § 2 des Vertrages vom 27. Juni 1932 berücksichtigt werden. Dasselbe gelte von der 7. Verordnung zum Reichsbürgergesetz v. 5. Dezember 1938. Das müsse aber zur Ablehnung jedes Ruhegehaltsanspruches des Klägers führen; denn die Ansicht des Berufungsgerichts, daß in dem Vertrage vom 27. Juni 1932 die Zahlung eines lebenslänglichen Ruhegehalts vereinbart sei, beruhe auf Rechtsirrtum. Der Vertrag besage nicht, daß das Ruhegehalt bis an das Lebensende des Klägers zu zahlen sei, sondern daß nach dem 31. Dezember 1934 bestimmt werden solle, ob das Ruhegehalt weiter zu zahlen sei. Die Ansicht des Berufungsgerichts, daß das Ruhegehalt nur wegfalle, wenn das billige Ermessen das erfordere, sei rechtsirrig. Es sei vielmehr umgekehrt davon auszugehen, daß der Ruhegehhaltsanspruch nur so lange weiterlaufe, als dies nach billigem Ermessen geboten sei. Der Wortlaut des Vertrages vom 27. Juni 1932: „Ob und zu welchen Bedingungen dieser Pensionsvertrag über den 31. Dezember 1934 hinaus verlängert wird, steht im billigen Ermessen des Aufsichtsrats, der über diese Frage im Dezember 1934 unter Berücksichtigung der ganzen Sachlage und Situation der Gesellschaft entscheiden wird“, erfordere eine besondere Prüfung, ob die Weiterzahlung überhaupt gerechtfertigt sei. Dann könne aber schon mit Rücksicht auf die bezeichneten Verordnungen die Weiterzahlung des Ruhegehalts nicht als gerechtfertigt angesehen werden.

Zu diesen Revisionsangriffen ist zu bemerken:

Nach § 2 Abs. 1 B.D. zur Ausschaltung der Juden aus dem deutschen Wirtschaftsleben kann ein Jude vom 1. Januar 1939 an nicht mehr Betriebsführer im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der natio-

nalen Arbeit v. 20. Januar 1934 (RGBl. I S. 45) sein. Ist ein Jude als leitender Angestellter in einem Wirtschaftsunternehmen tätig, so kann ihm nach § 2 mit einer Frist von 6 Wochen gekündigt werden. Mit dem Ablaufe der Frist erlöschen alle Ansprüche des Dienstverpflichteten aus dem Vertrage, insbesondere auch Ansprüche auf Versorgungsbezüge und Abfindungen. Nach ihrem Wortlaut bietet die Verordnung nur die Möglichkeit, im Augenblick ihres Inkrafttretens noch im Dienst befindliche leitende jüdische Angestellte unter Wegfall der Ansprüche auf Versorgungsbezüge und Abfindungen auszuschalten (vgl. Freiherr von Scheurl in JW. 1939 S. 273). Auch nach Pfundtner-Neubert, Bem. 2, gilt § 2 Abs. 2 B.D. v. 12. November 1938 unmittelbar nur für die Fälle, in denen Verträge mit leitenden jüdischen Angestellten auf Grund dieser Verordnung gelöst werden. Die Vorschrift wird dort aber auch als auf solche Fälle anwendbar bezeichnet, in denen Juden bereits in früherer Zeit auf Grund der politischen Entwicklung aus leitenden Stellen in der Wirtschaft ausscheiden mußten und ihnen wegen der vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses besondere Versorgungsbezüge und Abfindungen gewährt wurden. Die Frage kann hier offen bleiben; denn diese Voraussetzungen treffen auf das bereits zum 31. Mai 1932 erfolgte Ausscheiden des Klägers nicht zu. Der zweite Absatz des § 2 B.D. zur Ausschaltung der Juden aus dem deutschen Wirtschaftsleben steht im Zusammenhange mit dem ersten Absätze. Da nach Absatz 1 Juden vom 1. Januar 1939 ab nicht mehr Betriebsführer sein dürfen und nach § 3 Abs. 1 Ges. zur Ordnung der nationalen Arbeit bei juristischen Personen und Personengesamtheiten die gesetzlichen Vertreter Führer des Betriebes sind, mußten die juristischen Personen und Personengesamtheiten Juden aus ihren Vertretungen ausschalten. Unter diesen Umständen würde es eine nicht zu rechtfertigende Härte bedeutet haben, sie an einer etwa eingegangenen Verpflichtung zur Zahlung von Versorgungsbezügen und Abfindungen festzuhalten. Dieser Grund fällt fort, wenn der jüdische leitende Angestellte schon vorher auf Grund einer Vereinbarung mit dem Inhaber des Unternehmens ausgeschieden ist, und ganz besonders dann, wenn, wie hier, für das Ausscheiden die politische Entwicklung nicht maßgebend war. Aus der Verordnung zur Ausschaltung der Juden aus der deutschen Wirtschaft läßt sich mithin der Wegfall der

Ruhegehaltsansprüche des Klägers unmittelbar und für sich allein nicht begründen.

Durch die 7. Verordnung zum Reichsbürgergesetz vom 5. Dezember 1938 ist die Bestimmung im § 4 der 1. VO. zum Reichsbürgergesetz v. 14. November 1935 (RGBl. I S. 1333), wonach jüdische Beamte, die Frontkämpfer waren, als Ruhegehalt die vollen zuletzt bezogenen ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge erhalten sollten, dahin geändert worden, daß das Ruhegehalt auf Grund der allgemeinen versorgungrechtlichen Vorschriften nach dem Stande vom 31. Dezember 1935 (oder vom 31. August 1937) neu festzusetzen und mit Wirkung vom 1. Januar 1939 ab an Stelle der bisher gewährten Bezüge zu zahlen ist. Da diese Verordnung den jüdischen Beamten, die Frontkämpfer waren, zwar die bevorzugte Behandlung nimmt, auf der anderen Seite aber ihnen das Ruhegehalt nach den allgemeinen versorgungrechtlichen Vorschriften beläßt, so kann daraus für sich allein ein Grund für den Wegfall oder auch nur für eine Kürzung des Ruhegehalts nicht hergeleitet werden.

In der 7. Verordnung zum Reichsbürgergesetz und ganz besonders in der Verordnung zur Ausschaltung der Juden aus der deutschen Wirtschaft kommt aber ebenso, wie in zahlreichen anderen rassenpolitischen Gesetzen, der allgemeine Grundgedanke zum Ausdruck, den als schädlich erkannten jüdischen Einfluß sowohl aus dem deutschen öffentlichen Leben wie aus der deutschen Privatwirtschaft möglichst vollständig auszuschalten. Hinter diesem von der deutschen Gesetzgebung zielbewußt verfolgten und bringlichen Zwecke müssen die Ansprüche des einzelnen Juden, und insbesondere auch seine Ruhegehaltsansprüche insoweit zurücktreten, als ihre Erfüllung dem Inhaber des verpflichteten Unternehmens in Verfolgung der Entjudung des Betriebes ein besonderes, nach Lage der Dinge nicht zumutbares Opfer auferlegen würde. Der allgemeine Grundgedanke der Ausschaltung der Juden aus dem deutschen Wirtschaftsleben ist danach für die Frage, ob die Zahlung eines vertraglich ausbedingenen Ruhegehalts an einen Juden verweigert oder ob wenigstens die Höhe des Ruhegehalts herabgesetzt werden kann, dann von Bedeutung, wenn die Verpflichtung zur Zahlung durch die Ausschaltung des jüdischen Ruhegehaltsberechtigten im Zuge der politischen Entwicklung aufgelöst worden ist. Der im § 2 Abs. 2 VO. v. 12. November 1938

zum Ausdruck gekommene Gedanke, daß es unbillig sein würde, den deutschen Unternehmer allein dadurch, daß ein Jude infolge seiner Rassezugehörigkeit aus dem Betrieb ausscheiden muß, mit Ruhegehaltsverpflichtungen zu belasten, trifft auch auf den Fall zu, daß der Jude vor dem 12. November 1938 wegen seiner Rassezugehörigkeit im Zuge der politischen Entwicklung ausgeschieden ist. Dieser Gedanke muß jedenfalls dann für die Beurteilung mit herangezogen werden, wenn, wie hier, nach dem Ruhegehaltsvertrag über die Weiterzahlung und die Höhe des Ruhegehalts unter Berücksichtigung der Gesamtumstände nach billigem Ermessen entschieden werden soll. Aber auch dann, wenn ein Jude, wie der Kläger, schon vor der nationalsozialistischen Erhebung aus dem Betrieb ausgeschieden ist, würde es sowohl den in der deutschen Gesetzgebung der letzten Jahre zum Ausdruck gebrachten Gedanken wie dem gesunden deutschen Volksempfinden widersprechen, wenn man einen Juden bei der Festsetzung seines Ruhegehalts nach billigem Ermessen an einer Aufwärtsentwicklung des verpflichteten Unternehmens teilnehmen lassen wollte, die nicht sein Verdienst, sondern eine Folge des allgemeinen, durch die nationalsozialistische Wirtschaftsführung hervorgerufenen Aufschwungs ist.

Die Anwendung dieser allgemeinen Gesichtspunkte auf den vorliegenden Fall ergibt folgendes: Nach dem Vertrage soll die Beklagte nach dem billigen Ermessen ihres Aufsichtsrates unter „Berücksichtigung der ganzen Sachlage und der Situation der Gesellschaft“ entscheiden, ob das Ruhegehalt überhaupt und gegebenenfalls in welcher Höhe es über den 31. Dezember 1934 hinaus weiterzuzahlen ist. Die Beklagte hat ihre Entscheidung dahin getroffen, daß die Weiterzahlung des Ruhegehalts einzustellen sei. Das Berufungsgericht hat gemäß § 315 Abs. 3 BGB. geprüft, ob diese Bestimmung der Billigkeit entspricht; es hat das verneint und, entsprechend der genannten Vorschrift, die Bestimmung seinerseits durch Urteil getroffen. Wegen dieses Vorgehen ist rechtlich nichts einzuwenden. Es fragt sich deshalb, ob das Berufungsgericht bei der Bestimmung der Leistung der Beklagten die beiden vorstehend aufgezeigten Gesichtspunkte berücksichtigen mußte, und, wenn das der Fall war, ob es sie berücksichtigt hat. Was den ersten Gesichtspunkt anlangt, so ist bereits darauf hingewiesen, daß der Kläger schon mit dem 31. Mai 1932 aus dem Vorstande der beklagten Aktiengesellschaft ausgeschieden ist,

mithin zu einer Zeit, zu der noch nicht die Notwendigkeit bestand, ihn wegen seiner Klassezugehörigkeit aus dem Betrieb auszuschalten. Die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung des Ruhegehalts ist somit nicht dadurch ausgelöst worden, daß der Kläger infolge seiner Klassezugehörigkeit im Zuge der politischen Entwicklung ausgeschaltet werden mußte. Dieser Gesichtspunkt kann daher für die Frage, ob die Beklagte zur Weiterzahlung eines Ruhegehalts überhaupt verpflichtet ist, für sich allein nicht ausschlaggebend sein. Zum zweiten Gesichtspunkte hat das Berufungsgericht ausgeführt, daß der wirtschaftliche Aufschwung der Beklagten und die Erhöhung der Gehälter ihrer Direktoren außer Betracht zu bleiben hätten, weil diese Vorgänge nicht auf den Verdiensten des Klägers, sondern auf den Leistungen des neuen Vorstandes und auf der allgemeinen, auf die Wirtschaftlenkung des Dritten Reiches zurückzuführenden Besserung der wirtschaftlichen Lage beruhten. Das Berufungsgericht hat den zweiten Gesichtspunkt mithin bei der Bestimmung über das Ruhegehalt des Klägers berücksichtigt. Die Angriffe der Revision der Beklagten sind danach nicht begründet.