

Dr. J. J. J. J. J.

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

80

Gesetz: BGB § 626; Dienst- und Disziplinarordnung für die
Angestellten und Arbeiter der Stadt Berlin

Leitsätze:

1. Auch eine außerordentliche Kündigung kann mit Frist erklärt werden und verliert durch die Fristgewährung nicht diesen Charakter als außerordentliche Kündigung, sofern dem Gekündigten klar erkennbar ist, daß aus wichtigem Grund gekündigt wird.
2. Die "Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung" im Sinne der Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin ist bei unkündbaren Angestellten eine außerordentliche Kündigung mit Frist.

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

Aktenzeichen: 1 AZR 193/57

Urteil des BAG vom 16. Juli 1959 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 193/57
Sa 438/56 Berlin

Im Namen des Volkes!

80

Verkündet
am 16. Juli 1959
Vizez. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 1959 durch den Präsidenten Professor Dr.Dr.Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Mellentin und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, 4. Kammer, vom 22. November 1956 - 4 Sa 438/56 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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:

Der Kläger ist ungarischer Staatsangehöriger. Er hielt sich bereits vor dem letzten Kriege in Berlin auf, wo er auch an der damaligen Technischen Hochschule studiert hatte. Nachdem er sich zwischenzeitlich wieder in Ungarn aufgehalten hatte, kehrte er im Jahre 1946 nach Berlin zurück. Er trat zunächst als Assistent, später als Oberingenieur in den Dienst der Technischen Universität Berlin. Im Winter 1948 auf 1949 wurde er Privatdozent, im März 1949 wurde er zum außerordentlichen Professor berufen. Am 1. Oktober 1951 wurde er durch den Senator für Volksbildung zum ordentlichen Professor ernannt und auf den Lehrstuhl für theoretische Elektrotechnik als Ordinarius berufen. Der Kläger ist politisch und rassistisch Verfolgter.

Im Jahre 1954 traten Mißhelligkeiten zwischen dem Kläger, den Professoren der Technischen Universität und der Stadt Berlin ein. Dem Kläger wurde vorgeworfen, daß er Aufsätze, die von einem seiner Mitarbeiter ausgearbeitet waren, ohne Namensnennung dieses Mitarbeiters als eigene Aufsätze in Fachzeitschriften veröffentlicht habe. Die Stadt Berlin versuchte daraufhin, sich zunächst mit der Begründung von dem Kläger zu lösen, daß er Ausländer sei und deshalb nicht, wie die anderen bisher auf Privatsdienstvertrag angestellten Professoren, in das Landesbeamtenverhältnis übernommen werden könne. Mit dieser Begründung sprach die Stadt Berlin Kündigungen zum 31. Dezember 1954 aus, die jedoch durch Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28. Januar 1955 rechtskräftig für unwirksam erklärt worden sind.

Bereits im April 1954 wurde der Kläger unter der Beschuldigung des wissenschaftlichen Plagiats mit der Ankündigung eines Disziplinarverfahrens vom Dienst suspendiert. Diese Suspension wurde auch in der Folgezeit aufrecht erhalten. Im Dezember 1954 wurde dann das förmliche Disziplinarverfahren gegen den Kläger eingeleitet, das mit einem Dienststrafbescheid vom 30. Dezember 1955 endete.

- 3 -



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



Dieser Dienststrafbescheid hat in seinem erkennenden Teil folgenden Wortlaut:

"Mit Zustimmung des Herrn Senator für Inneres setze ich gemäß § 8 der Betriebsvereinbarung über die Dienst- und Disziplinaordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin als Dienststrafe die Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung gegen Sie fest. Sie scheiden damit am 30. Juni 1956 aus den Diensten des Landes Berlin aus."

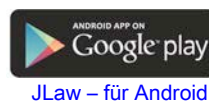
In den Gründen des Dienststrafbescheides wurde dem Kläger vorgeworfen, er habe in zwei Fällen Aufsätze seiner Mitarbeiter unter eigenem Namen veröffentlicht. Weiter habe er die ihm zur Verfügung gestellten Mittel für Forschungsvorhaben zweckentfremdend verwendet. Weiter habe er sich gegen die Mitglieder der Fakultät und gegenüber der Hochschule ungehörig verhalten.

Der Dienststrafbescheid schließt dann damit ab, daß der Kläger an sich die Dienststrafe der Dienstentlassung nach fristloser Kündigung verwirkt habe. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß der Kläger 53 Jahre alt sei und daß er politisch, rassisch oder religiös Verfolgter sei, sei jedoch die Dienstentlassung mit fristgemäßer Kündigung angemessen. Damit ende das Dienstverhältnis des Klägers am 30. Juni 1956.

Gegen die Dienstentlassung wendet sich der Kläger mit der vorliegenden Klage, in der er die Feststellung begehrt, daß die gegen ihn durch Dienststrafbescheid der Beklagten vom 30. Dezember 1955 verfügte Strafe der Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung unwirksam sei und daß sein Dienstverhältnis auch über den 30. Juni 1956 hinaus fortbestehe. Hilfsweise beantragt der Kläger, die gegen ihn verhängte Dienststrafe zu mildern.

Das beklagte Land bittet um Klageabweisung.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt, das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten hiergegen eingelegte Berufung durch das angefochtene Urteil zurückgewiesen.



Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts richtet sich die zugelassene Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt worden.

Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung führen.

I. Das Landesarbeitsgericht sieht in dem Dienststrafbescheid vom 30. Dezember 1955, durch den der Kläger mit der Dienststrafe "Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung" nach der Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin belegt worden ist, eine ordentliche fristgemäße Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses.

Eine solche ordentliche Kündigung hält das Landesarbeitsgericht nicht für zulässig, da der Kläger als ordentlicher Professor an der Technischen Universität Berlin und als Inhaber eines an dieser Universität bestehenden Lehrstuhles in einem Dauerdienstverhältnis besonderer Art, das auf Lebenszeit des Klägers eingegangen sei, zu der Beklagten stehe. Ein derartiges Dauerdienstverhältnis könne nur aus wichtigem Grund durch fristlose Kündigung gelöst werden. Eine solche Kündigung habe aber die Beklagte in dem Dienststrafbescheid nicht ausgesprochen, da sie sich auf die Entlassung nach fristgemäßer Kündigung beschränkt habe. Diese Entlassung nach fristgemäßer Kündigung sei ihrem Wesen nach eine ordentliche Kündigung und als solche dem Kläger als ordentlichem Professor und Lehrstuhlinhaber gegenüber unzulässig.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß das privatrechtliche Rechtsverhältnis zwischen den Parteien durch die besondere Stellung des Klägers als ordentlicher Professor und Inhaber eines Lehrstuhles an der Technischen



Universität zu Berlin und die damit ihm übertragenen Aufgaben an der Technischen Universität Berlin eine besondere Gestaltung erfahren hat.

Nach überkommenen Gepflogenheiten im deutschen Hochschulwesen sind ordentliche Professoren und Inhaber von Lehrstühlen Beamte und stehen als solche in einem Dauerrechtsverhältnis, und zwar in der Regel in einem öffentlichrechtlichen Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu der Universität bzw. der Körperschaft, die Trägerin der Universität ist. Wenn unter den besonderen Verhältnissen, die in der ersten Nachkriegszeit in Berlin herrschten, ordentliche Professoren und Inhaber von Lehrstühlen nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden konnten und deshalb mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, so ist doch im Hinblick auf die besondere Natur des ordentlichen Lehramtes an einer Universität davon auszugehen, daß dieses privatrechtliche Arbeitsverhältnis ein auf die Dauer, und zwar in der Regel auf die Lebenszeit des durch Arbeitsvertrag eingestellten ordentlichen Professors und Lehrstuhlinhabers gerichtetes Rechtsverhältnis ist. Als solches kann es grundsätzlich nicht im Wege einer ordentlichen Kündigung von dem Dienstberechtigten beendet werden. Insoweit ist dem Vorderrichter beizutreten.

Jedenfalls ist seine Auslegung des Einzelarbeitsvertrages dahin, daß es sich um einen auf Lebenszeit des Klägers geschlossenen Arbeitsvertrag handelt, der als solcher von der Beklagten nicht im Wege der ordentlichen Kündigung beendet werden konnte, möglich. Daß ein ordentlicher Professor und Lehrstuhlinhaber, der den Anschauungen im deutschen Hochschulwesen zuwider nur auf Privatsdienstvertrag angestellt ist, nicht im Wege einer ordentlichen Kündigung entlassen werden kann, folgt zwar (entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts) nicht aus Art. 5 Abs. 3 GG. Diese Vorschrift würde nur einer Kündigung entgegenstehen, die im Hinblick auf die von dem Dienstverpflichteten vertretenen Ansichten in Wissenschaft, Forschung und Lehre ausgesprochen wird, also auf eine Beschränkung der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre hinausliefe. Gleichwohl verstößt aber



- 6 -

die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, der Arbeitsvertrag des Klägers sei auf Lebenszeit geschlossen, nicht gegen die Denkgesetze oder gegen Erfahrungssätze und läßt auch nicht wesentlichen Auslegungsstoff außer acht. Sie rechtfertigt sich aus der Erwägung, daß der Dienstberechtigte, der einen Dienstverpflichteten zu Aufgaben einstellt, die nach allgemeinen Anschauungen nur einem auf Lebenszeit Eingestellten übertragen werden, damit zu erkennen gibt, daß er ein auf Lebenszeit gerichtetes Arbeitsverhältnis begründen will.

Es ist somit für die Revisionsinstanz davon auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht im Wege einer ordentlichen Kündigung beendet werden konnte. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Beklagte überhaupt wegen der dem Kläger zur Last gelegten Dienstvergehen eine solche ordentliche Kündigung aussprechen wollte oder ob sie nicht auch von sich aus der Tatsache, daß es sich bei dem Kläger um einen Hochschullehrer und Inhaber eines Lehrstuhles handelte, insofern Rechnung getragen hat, daß sie selbst eine ordentliche Kündigung auch bei Vorliegen eines Dienstvergehens nicht für zulässig ansah und deshalb auch eine ordentliche Kündigung nicht aussprechen wollte.

III. Das Landesarbeitsgericht hat, wie hervorgehoben, in der gegen den Kläger verhängten Dienststrafe "Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung" eine ordentliche Kündigung gesehen. Jedenfalls ist es aber der Ansicht, daß ein Arbeitsverhältnis auf Lebenszeit nur durch berechnigte fristlose Entlassung gelöst werden könne.

Diese rechtliche Wertung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch fehlsam, weil der Vorderrichter die Begriffe außerordentliche Kündigung und fristlose Kündigung zu Unrecht identifiziert hat.

Auszugehen ist davon, daß auch ein durch ordentliche Kündigung nicht kündbarer Arbeitnehmer bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB entlassen werden kann. Die beiden in dem Dienststrafenkatalog des § 8 der Berliner Dienst- und Disziplinarordnung erwähnten Dienststrafen "Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung" und

- 7 -



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

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

"Dienstentlassung nach fristloser Kündigung" setzen, inso-
weit übereinstimmend, das Vorliegen eines Dienstvergehens
und damit eines wichtigen, im Dienststrafverfahren festzu-
stellenden Grundes voraus, der dem Arbeitgeber die Fort-
setzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht. Es handelt
sich in beiden Fällen im arbeitsrechtlichen Sinne um außeror-
dentliche Kündigungen, um Kündigungen aus wichtigem Grund
im Sinne des § 626 BGB, die gerade mit dem Vorliegen eines
solchen wichtigen Grundes von dem Dienstherrn gerechtfertigt
werden. Der Unterschied zwischen beiden Fällen besteht le-
diglich darin, daß in dem einen Fall die außerordentliche
Kündigung mit sofortiger Wirkung ausgesprochen wird, während
in dem anderen Fall, sei es aus sozialen, sei es aus anderen
Gründen, dem Gekündigten noch eine gewisse Frist eingeräumt
wird.

Der Vorderrichter hat sonach bei der rechtlichen Wer-
tung des gegen den Kläger ergangenen Dienststrafbescheides
verkannt, daß die Begriffe außerordentliche Kündigung und
fristlose Kündigung, sowie ordentliche Kündigung und frist-
gemäße Kündigung sich nicht notwendig decken. Die außeror-
dentliche Kündigung ist eine Kündigung, die anders als die
ordentliche Kündigung nicht ohne das Vorliegen eines beson-
deren sie rechtfertigenden Anlasses, sondern nur aus ganz
bestimmten Gründen ausgesprochen werden darf. Sie ist zwar
in der Regel an keine Frist gebunden. Es entspricht aber
anerkannter Lehre und Rechtsprechung, daß auch eine außer-
ordentliche Kündigung mit einer Frist erklärt werden kann,
ohne daß durch diese Fristgewährung allein der Charakter
der Kündigung als einer außerordentlichen Kündigung verän-
dert wird (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts,
6. Aufl., Bd. 1, § 59). Wird eine Kündigung aus wichtigem
Grund mit einer Frist ausgesprochen, so bleibt sie gleich-
wohl außerordentliche Kündigung. Der Kündigungsberechtigte
kann also auch bei einer außerordentlichen Kündigung eine
Frist einhalten und damit die Wirkung der außerordentli-
chen Kündigung hinausschieben. Er kann die Frist auch grund-
sätzlich nach seinem Belieben bemessen, insbesondere auch



die Frist einräumen, die bei einer ordentlichen Kündigung einzuhalten wäre. Die außerordentliche befristete Kündigung verliert nur dann den Charakter einer außerordentlichen Kündigung, wenn dem Gekündigten nicht klar zu erkennen gegeben wird, daß es sich um eine außerordentliche Kündigung handelt, die im Hinblick auf das Vorliegen eines eine solche Maßnahme rechtfertigenden Anlasses ausgesprochen wird. Hier war für den Kläger nach dem Inhalt des Dienststrafbescheides klar erkennbar, daß es sich um eine außerordentliche Kündigung wegen der dem Kläger als Dienstvergehen zur Last gelegten Vorgänge handeln sollte. Es wurden dem Kläger konkrete Vorwürfe gemacht und es wurde ausdrücklich am Schluß des Dienststrafbescheides erwähnt, daß die Beklagte an sich zur Kündigung ohne Innehaltung einer Frist berechtigt sei, daß sie aber lediglich aus besonderen sozialen Gründen dem Kläger eine Übergangsfrist einräumen wolle. Damit war für den Kläger offensichtlich, daß nicht eine ordentliche Kündigung, sondern eine außerordentliche Kündigung gewollt und erklärt war. Insbesondere konnte der Kläger auch nicht davon ausgehen, daß die Beklagte durch die Einräumung der Frist auf das Recht zur außerordentlichen Kündigung, das ihr nach ihrer Ansicht im Hinblick auf die dem Kläger zur Last gelegten Dienstvergehen zustand, verzichten wollte. Dem steht der Inhalt des Dienststrafbescheides entgegen.

Sind aber beide Dienststrafen, die Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung und die Dienstentlassung nach fristloser Kündigung, ihrem Wesen nach außerordentliche Kündigungen und hat die Beklagte dadurch, daß sie die Dienstentlassung nach fristgemäßer Kündigung aussprach, ihr Recht zur außerordentlichen Kündigung geltend gemacht, so erweist sich die Wertung des Landesarbeitsgerichts als unzutreffend.

Von seinem unrichtigen Rechtsstandpunkt aus hat das Landesarbeitsgericht eine Nachprüfung der Vorwürfe, die die Beklagte dem Kläger gemacht hat, unterlassen. Es kommt für die Entscheidung des Rechtsstreits aber darauf an, ob die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe begründet sind und ob sie einen Grund zu einer außerordentlichen Kündigung



darstellen. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht eine Gesamtwürdigung aller Umstände vorzunehmen haben (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. 1, S. 532).

Sonach mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

gez. Nipperdey für den beurlaubten Dr. Schröder
 Bundesrichter Wichmann
 Nipperdey

Mellentin

Dr. Paetsch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)