

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

7. MAI 1968

47
/

Gesetz: KSchG § 1; BGB § 620

Leitsätze:

Ein Arbeitnehmer, der auf unbestimmte Zeit eingestellt ist und der während der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Bedienung eines bestimmten Gerätes (hier Flugzeug) eingesetzt war, ohne daß sein Arbeitsverhältnis nur auf diese Aufgabe der Arbeit an diesem Gerät beschränkt war, kann jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an mit der Ersetzung des von dem Arbeitnehmer bedienten Gerätes durch ein anderes rechnete, wegen der Nichtmehrverwendung des von ihm bisher bedienten Gerätes nicht aus "betriebsbedingten Gründen" entlassen werden. Er hat, wenn für seinen Einsatz auf dem neuen Gerät eine Um- oder Einschulung erforderlich ist, einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine solche Um- oder Einschulung.

Aktenzeichen: 1 AZR 407/67

Urteil des BAG vom 7. Mai 1968 LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

gez. Henkelmann,

Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Mai 1968 durch die Bundesrichter Dr. Schröder und Wendel und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Wittholz für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 16. August 1967 - 2 Sa 164/67 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 22. Februar 1967 - 6 Ca 389/66 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Beklagte.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der am 20. Juli 1913 geborene Kläger ist seit dem 1. März 1957 bei der Beklagten als Flugkapitän beschäftigt. Er flog ausschließlich Fluggeräte des Typs Lockheed Super-Constellation. Sein Arbeitsvertrag war bis zum 29. Februar 1960 befristet. Mitte 1960 wurde der Vertrag bis zum 28. Februar 1963 verlängert. Im Februar 1962 bot die Beklagte dem Kläger eine Verlängerung seines Arbeitsvertrags bis zum 31. Dezember 1965 an und schickte in der Folgezeit dem Kläger mehrmals neue Vertragsentwürfe (datiert vom 19.7., 30.8.63 und 6.12.1963), deren Unterzeichnung der Kläger jedoch ablehnte. Am 5. November 1964 bot die Beklagte dem Kläger einen Arbeitsvertrag als Kapitän auf Flugzeugtyp Lockheed 1049 an ab 1. Januar 1965 unter Zugrundelegen der Bestimmungen ihres jeweils gültigen Haustarifs für Bodenpersonal. Der Kläger erklärte sich zu Vertragsverhandlungen bereit, sobald seine Umschulung auf den Flugzeugtyp Boeing 707 begonnen habe. Mit Schreiben vom 28. Dezember 1964 erwiderte die Beklagte, der zur Zeit bestehende Arbeitsvertrag des Klägers sei bis zum 31. Dezember 1965 befristet; um ihm seinen Arbeitsplatz zu erhalten, wiederhole sie ihr Angebot vom 5. November 1964. Gleichzeitig sprach die Beklagte von der Möglichkeit einer Umschulung des Klägers auf eine der Boeing-Typen, an deren Kosten sich der Kläger unter gewissen Voraussetzungen beteiligen müsse.

Mit Schreiben vom 17. Januar 1966 verlängerte die Beklagte "einen Dienstvertrag vom 6. Dezember 1963" bis zum 31. Dezember 1966 und mit ihrem Schreiben vom 13. Juni 1966 bis zum 31. März 1967. Beide Male bat die Beklagte um Bestätigung des Klägers. Im Schreiben vom 13. Juni 1966 forderte die Beklagte außerdem den Kläger auf, sein Arbeitsverhältnis mit ihr zu beenden, falls er ihr Angebot nicht annehme. Der Kläger tat keines von beiden, sondern teilte der Beklagten am 30. Juni 1966 mit, er meine, nach fast zehnjährigem Dienst Anspruch auf Beschäftigung bis zur Außerdienststellung des Typs Constellation zu haben; er wolle jedoch auch darüber hinaus gerne bei der Beklagten weiterarbeiten; kündigen könne er jedenfalls seinen Vertrag nicht. Er sei bereit, über jeden vernünftigen Vorschlag, der die Sache vorwärts bringen könne, zu diskutieren. Darauf teilte die Beklagte



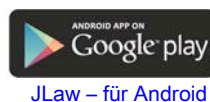
mit Schreiben vom 21. September 1966 mit, daß sein Vertrag vom 6. Dezember 1963 am 31. März 1967 ende, weil der Constellationstyp ausliefe und eine Umschulung des Klägers auf Boeing 707 oder 727 seines fortgeschrittenen Alters wegen nicht möglich sei. Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21. September 1966 nicht aufgelöst ist. Er ist der Ansicht, die Befristung des Arbeitsvertrags sei nicht zulässig. Er sei als Flugkapitän ohne Beschränkung auf einen bestimmten Flugzeugtyp eingestellt. Die Beklagte sei daher verpflichtet, ihn auf einen anderen Flugzeugtyp ein- oder umzuschulen. Arbeitsplätze für Flugkapitäne seien bei der Beklagten genügend vorhanden. Sie habe noch nach der Kündigung ausländische Flugkapitäne über die Jasko eingestellt. Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten. Sie ist der Ansicht, der Kläger sei nur als Kapitän einer Super-Constellation eingestellt worden. Dieser Flugzeugtyp sei außer Dienst gestellt worden. Damit sei der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen. Die Kündigung sei daher aus dringenden betrieblichen Erfordernissen begründet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klagantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes, dem Kündigungsschutzgesetz unterliegendes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Der zwischen den Parteien zunächst befristet abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 26. Januar 1957 ist zwar von der Beklagten im Laufe der zehnjährigen Dienstzeit des Klägers mehrfach, zuletzt bis zum 31. März 1967, jeweils stets nur befristet verlängert worden. Dem Landesarbeitsgericht ist aber darin beizutreten, daß die jeweils von der Beklagten bei den Verlängerungen vorgenommenen Befristungen unbeachtlich sind. Im Hinblick auf den, insbesondere durch das Kündigungsschutzgesetz verankerten, Bestandsschutz für Arbeitsverhältnisse ist die



- 4 -

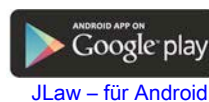
mehrfach aufeinanderfolgende Befristung von Arbeitsverhältnissen, die dem Arbeitnehmer den Bestandsschutz für sein Arbeitsverhältnis nehmen würde, nur dann möglich, wenn für eine solche mehrfache Befristung ein besonderer, sie rechtfertigender Anlaß gegeben ist. Ist das nicht der Fall, so wird das ursprünglich befristete, dann aber verlängerte Arbeitsverhältnis zu einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnis (vgl. BAG 1, 136 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 2, 6 = AP Nr. 2 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 13, 96 = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 1, 128 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG; BAG AP Nrn. 14 und 29 zu § 1 KSchG). Schon eine einmalige Befristung eines Arbeitsvertrages kann unzulässig sein, wenn ein verständiger Arbeitgeber bei verantwortungsbewußter Berücksichtigung der Belange seines Betriebes als auch des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag unbefristet abgeschlossen hätte. Jedenfalls ist die jeweils vorgenommene Befristung in mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen (Kettenarbeitsverträgen) in aller Regel unwirksam, es sei denn, daß ausnahmsweise für eine solche mehrfache Befristung ein sie rechtfertigender Grund gegeben ist.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrags im Jahre 1957 kein sachlicher Grund für eine Befristung vorlag. Es habe für die Beklagte kein Anlaß bestanden, die Arbeitsverhältnisse der für den Einsatz auf dem Fluggerät des Typs Lockheed Super-Constellation vorgesehenen Piloten zu befristen. Selbst wenn die Behauptung der Beklagten zutreffen sollte, sie habe ausländisches Personal für die damals auf langen Strecken eingesetzten Propellergeräte nur deshalb mit Sondervertrag eingestellt, um ihre Umschulungsprobleme lösen zu können, so könne sich hieraus eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Dem ist im Ergebnis beizutreten. Die Beklagte hatte den Kläger als Flugkapitän eingestellt, und zwar nicht nur für ein bestimmtes Fluggerät, sondern als Flugkapitän schlechthin. Für die Beklagte war auch vorausschbar, daß sie in naher oder fernerer Zukunft ihre Luftflotte durch modernes Gerät im Zuge der technischen Entwicklung

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ersetzen werde und dann auch für dieses Gerät fliegendes Personal einsetzen mußte. Es bestand daher kein gerechtfertigter Anlaß, das Arbeitsverhältnis deshalb zeitlich zu befristen, weil zunächst auf Langstrecken das Fluggerät eingesetzt wurde, das damals in der Luftflotte der Beklagten vorhanden war. Das danach auf unbestimmte Zeit bestehende Arbeitsverhältnis konnte sonach nur durch Kündigung beendet werden.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß das von der Beklagten zum 31. März 1967 angekündigte Auslaufen des nach ihrer Ansicht noch befristeten Arbeitsvertrags gleichzeitig als Kündigung des in Wahrheit unbefristet laufenden Arbeitsvertrags anzusehen ist. Denn aus der Erklärung vom 21. September 1966 ist als Wille der Beklagten eindeutig ersichtlich, daß sie ihre vertraglichen Beziehungen zum Kläger zum 31. März 1967 lösen wollte.

Die so von der Beklagten gewollte Beendigung des Arbeitsvertrags ist auch nicht dadurch hinfällig geworden, daß die Beklagte den Kläger über den 31. März 1967 hinaus weiterbeschäftigt hat. Durch diese Weiterbeschäftigung des Klägers ist das Arbeitsverhältnis nicht nach § 625 BGB über den 31. März 1967 hinaus auf unbestimmte Zeit verlängert worden. Diese Weiterbeschäftigung hat die Beklagte damit begründet, daß die Außerdienststellung der von dem Kläger geflogenen Super-Constellation sich ganz kurzfristig hinausgezögert habe, weil dieses Fluggerät vorübergehend noch weiter im Flugbetrieb eingesetzt werden mußte. Nur für die kurze Zeit bis zu dieser endgültigen Außerdienststellung wollte sonach die Beklagte den Kläger noch weiterbeschäftigen, nicht aber auf weitere unbestimmte Zeit. Die Beklagte hat unstreitig auch erklärt, daß sie die Kündigung zum 31. März 1967 aufrechterhalte. Somit ist davon auszugehen, daß die von der Beklagten zum 31. März 1967 ausgesprochene Kündigung durch die Weiterbeschäftigung des Klägers nicht gegenstandslos geworden ist.

3. Diese Kündigung des Arbeitsvertrags war jedoch nicht, wie die Beklagte behauptet, durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Sie ist daher unwirksam (§ 1 KSchG).



Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt gewesen sei (§ 1 Abs. 2 KSchG). Es hat ausgeführt, der Kläger habe unstreitig während der gesamten Dauer seiner Tätigkeit bei der Beklagten nur Flugzeuge des Typs Super-Constellation geflogen. Dieser Flugzeugtyp werde in Kürze außer Dienst gestellt, damit falle der bisherige Arbeitsplatz, auf dem allein sie den Kläger einsetzen könne, weg. Daher sei die ausgesprochene Kündigung betriebsbedingt im Sinne des § 1 KSchG. Der Kläger habe keinen Rechtsanspruch, auf andere Maschinen umgeschult zu werden. Er habe in seinem Schreiben vom 25. November 1964 es auch ausdrücklich abgelehnt, auf anderen Maschinen als die des Typs Boeing 707 oder 727 eingesetzt zu werden. Bei dieser Einstellung sei der Kläger auch in seinem Schreiben vom 30. Juni 1966 geblieben.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht frei von Rechtsirrtum.

Die Außerdienststellung der Super-Constellation allein rechtfertigt jedenfalls nicht die Kündigung des Klägers. Die Beklagte war auf Grund des Arbeitsvertrags vielmehr verpflichtet, den Kläger auf ein anderes Fluggerät einzusetzen. Nach dem Arbeitsvertrag war der Kläger - wie bereits hervorgehoben - als Flugkapitän schlechthin eingestellt, ohne daß seine Tätigkeit arbeitsvertraglich auf ein bestimmtes Fluggerät begrenzt worden wäre. Daraus, daß die Beklagte den Kläger auf das damals von ihr geflogene größte Fluggerät einsetzte, kann nicht hergeleitet werden, sie habe den Kläger ausschließlich nur für diesen bestimmten Arbeitsplatz eingestellt. Nach ihrem eigenen Vorbringen plante die Beklagte bereits damals, die von dem Kläger geflogene Super-Constellation durch andere Fluggeräte des Typs Boeing 707 und 727 zu ersetzen. Sie mußte also von Anfang an damit rechnen und rechnete auch damit, daß der (wegen der Unwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsverhältnisses) auf unbestimmte Zeit eingestellte Kläger als Flugkapitän nicht ausschließlich und für alle Zukunft auf der Super-Constellation eingesetzt werden konnte.

Aus dem ausschließlichen Einsatz des Klägers als Flugkapitän einer Super-Constellation folgt somit nicht, daß seine Arbeitspflicht von Anfang an dahin konkretisiert worden war, daß

er nur einen Anspruch auf Beschäftigung als Flugkapitän auf einer Super-Constellation hatte. Die Beklagte ist somit entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts schon nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet, den Kläger als Flugkapitän auf einem anderen Typ ihrer Flugzeuge einzusetzen und auch weiterzubeschäftigen, nachdem die Maschinen des Typs Super-Constellation aus dem Liniendienst herausgenommen waren. Hieraus ergab sich die weitere Pflicht, den Kläger rechtzeitig auf ein anderes Fluggerät um- oder einzuschulen, bevor die Maschinen des Typs Super-Constellation aus dem Verkehr gezogen wurden. Denn die Beklagte mußte im Hinblick auf die ihr gegenüber dem Kläger obliegende Fürsorge- und Treuepflicht alles ihr Zumutbare tun, um dem Kläger nach zehnjähriger Dienstzeit den Arbeitsplatz zu erhalten. Sie kann nicht damit gehört werden, sie habe wegen der Außerdienststellung der Super-Constellation keine Verwendung mehr für den Kläger. Die Beklagte trägt selbst vor, sie sei an dem Weggang von Flugzeugführern nicht interessiert, da international ein Mangel an Flugzeugführern bestehe. Daraus folgt, daß auch bei der Beklagten trotz der Außerdienststellung der Maschinen des Typs Super-Constellation noch Arbeitsplätze für Flugkapitäne wie den Kläger, allerdings nach Umschulung auf eine andere Maschinenart, vorhanden sind. Eine solche Ein- oder Umschulung der Flugkapitäne auf ein anderes Fluggerät ist im Hinblick auf den ständigen Fortschritt im Flugzeugbau auch nicht etwas Einmaliges oder Besonderes. Alle bei der Beklagten unbefristet eingestellten und beschäftigten Flugzeugführer müssen ein- oder umgeschult werden, wenn sie auf ein anderes Fluggerät eingesetzt werden sollen. Die Ein- oder Umschulung der auf unbestimmte Zeit eingestellten Flugkapitäne ergibt sich somit zwangsläufig aus dem betrieblichen Geschehensablauf bei der Beklagten. Die Beklagte bestreitet auch nicht, daß sie andere Flugkapitäne, die - wie der Kläger - bisher Maschinen des Typs Super-Constellation geflogen hatten, auf andere Maschinen umgeschult hat. Dann kann sie aber auch den Kläger nicht von einer solchen Umschulung ausschließen. Sie mußte vielmehr dem Kläger eine solche Umschulung anbieten. Daß sie das in wirksamer Weise getan hat, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, das Gegenteil ergibt sich vielmehr aus dem eigenen Vortrag der Beklagten.



4. Der Kläger hatte zwar keinen Anspruch auf einen bestimmten Flugzeugtyp, etwa der Boeing 707 oder Boeing 727, umgeschult zu werden. Die Beklagte ist nach dem Arbeitsvertrag lediglich verpflichtet, ihn als Flugkapitän einzusetzen. Sie konnte insbesondere die Umschulung auf Flugzeugtypen wie Boeing 707 und 727 davon abhängig machen, daß eine bestimmte Altersgrenze der Flugzeugführer nicht überschritten ist. Das Alter des Klägers stand jedoch einer Umschulung auf andere Fluggeräte nicht entgegen. Der Kläger hat unwidersprochen vorgetragen, daß andere bei der Beklagten beschäftigte und mit ihm gleichaltrige Flugkapitäne auf Kosten der Beklagten auf den Flugzeugtyp Viscount und Convair umgeschult worden sind.

Der Kläger hat auch nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, es trotz eines entsprechenden, ausreichenden Angebots der Beklagten abgelehnt, auf andere Fluggeräte wie Viscount oder Convair umgeschult zu werden. Das angefochtene Urteil folgert aus den Schreiben des Klägers an die Beklagte vom 29. November 1964 und vom 30. Juni 1966, der Kläger habe eine solche Umschulung abgelehnt. Mit Recht rügt die Revision, daß das Schreiben des Klägers vom 30. Juni 1966 unrichtig und unvollständig im Gesamtzusammenhang ausgelegt ist. Zwar hat der Kläger in seinem Schreiben vom 25. November 1964 weitere Verhandlungen über den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrags davon abhängig gemacht, daß seine Umschulung auf Boeing 707 begonnen habe. Dieses Schreiben steht jedoch in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit dem ein und einhalb Jahre später an die Beklagte gerichteten Brief vom 30. Juni 1966. In dem Schreiben vom 30. Juni 1966 wird auf das Schreiben vom 25. November 1964 nicht insgesamt Bezug genommen, sondern lediglich der letzte Absatz zitiert, in dem es heißt, er (der Kläger) möchte gerne die Tätigkeit in dieser Eigenschaft (als Flugkapitän) so lange fortsetzen, wie die Beklagte ihn benötige. Wenn es in dem Schreiben vom 30. Juni 1966 weiter heißt, der Kläger wolle jeden vernünftigen Vorschlag, den die Beklagte mache, diskutieren, um die Sache vorwärtszubringen, dann ergibt sich hieraus die Bereitschaft des Klägers, auch darüber zu sprechen, auf andere Fluggeräte umgeschult zu werden. Diese Bereitschaft hat der Kläger in seinem Schriftsatz vom 7. Dezember 1966 wiederholt, indem er darauf hinweist, daß



auch eine Umschulung auf ein anderes Fluggerät in Betracht komme. Die Beklagte hat es zwar von sich aus, wie sich aus ihrem Schriftsatz vom 16. Dezember 1966 ergibt, nicht grundsätzlich abgelehnt, den Kläger auf Viscount und Convair umzuschulen. Eine solche Umschulung des Klägers hat sie aber an die Bedingung geknüpft, daß er sich mit der Abänderung seines Linzelarbeitsvertrags in einen Vertrag unter Zugrundelegung der tariflichen Regelungen einverstanden erklären müsse. Damit hat sie die Frage der Umschulung des Klägers auf einen anderen Flugzeugtyp mit dem Verlangen der Aufgabe der dem Kläger vertraglich ausgesetzten Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht. Die Beklagte war jedoch nicht berechtigt, das Auslaufen der Super-Constellation allein zum Anlaß zu nehmen, die Arbeitsbedingungen des Klägers zu ändern. Sie hat jedenfalls nicht vorgetragen, daß ihr die Weiterbeschäftigung des Klägers unter den bisherigen Arbeitsbedingungen nach seiner Umschulung auf einen anderen Maschinentyp nicht möglich sei. Die Angleichung der Arbeitsbedingungen des Klägers an die tariflichen Bestimmungen war für sich allein kein dringendes betriebliches Erfordernis, das die Kündigung rechtfertigen konnte. In der Richtung, daß ihr die Weiterbeschäftigung des Klägers zu den bisherigen Bedingungen im Hinblick auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten nicht mehr möglich gewesen sei, hat die Beklagte nichts vorgetragen. Daß der Kläger ein ihm von der Beklagten gemachtes Angebot, nach der Umschulung zu anderen Arbeitsbedingungen zu arbeiten, in einer gegen Treu und Glauben verstoßenden Weise abgelehnt habe, hat die Beklagte ebenfalls nicht vorgetragen.

Unter diesen Umständen sind die Voraussetzungen einer betrieblich bedingten Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG von der Beklagten nicht in ausreichendem Maße dargetan und bewiesen. Die ausgesprochene Kündigung zum 31. März 1967 ist so nach nach § 1 KSchG rechtsunwirksam.

Soweit die Revision vorträgt, die Parteien hätten sich vergleichsweise dahin geeinigt, daß der Kläger zum 31. August 1967 ausscheide, mußte dieser Vortrag, der von dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers bestritten wurde, als neuer, in der Revisionsinstanz unzulässiger Tatsachenvortrag unberücksichtigt bleiben.



- 10 -

Das Arbeitsgericht hat bereits nach dem Klagantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Daraus ergab sich als Folge, daß der Senat das arbeitsgerichtliche Urteil durch Zurückweisung der dagegen eingelegten Berufung unter Aufhebung der landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung wieder herstellen mußte.

gez. Dr. Schröder

Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling befindet sich im Urlaub und ist ortsabwesend:

Wendel

Dr. Schröder

Dr. Gerland

Wittholz

