

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

41

Gesetz: BGB § 626; KSchG §§ 3, 4, 6, 11 Abs. 1 Satz 2;
BVerwGG § 81; BVerwGO § 41

Leitsätze:

1. Wird eine beim Verwaltungsgericht im Verwaltungsstreitverfahren erhobene Klage auf Aufhebung des Widerrufs eines Ausbildungsverhältnisses nach § 81 des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (jetzt § 41 Verwaltungsgerichtsordnung) zuständigkeitshalber an das Arbeitsgericht verwiesen, weil es sich nicht um ein öffentlich-rechtliches, sondern um ein arbeitsrechtliches Ausbildungsverhältnis handelt, so kann der Widerruf in eine außerordentliche Kündigung umgedeutet werden.
2. Infolge der Verweisung gilt die Klage beim Verwaltungsgericht rückwirkend als Feststellungsklage nach §§ 3, 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG.
3. Ist sie als solche trotz der Rückwirkung verspätet, so kann in ihr zugleich ein zulässiger Antrag aus § 4 KSchG gefunden werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 144/59

Urteil des BAG vom 9. Februar 1963

IAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. AZR 144/59
5 Sa 16/59 Berlin

Verkündet
am 9. Februar 1961
Herrn Dr. Hoffmann,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 1961 durch die
Bundesrichter Schilgen, Dr. Meier-Scherling und Dr. Jo-
achim sowie die Bundesarbeitsrichter Krebs und von Lossau
für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der
5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
17. März 1959 - 5 Sa 16/59 - einschließlich des
ihm zugrundeliegenden Verfahrens aufgehoben.

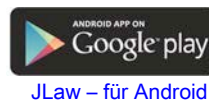
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Ent-
scheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1922 geborene Kläger ist Schwerbeschädigter aus dem Zweiten Weltkrieg. Er studierte in Ost-Berlin Schulmusik als Hauptfach und Deutsch als Nebenfach und bestand die Abschlußprüfung. Diese Prüfung erkannte die Beklagte für West-Berlin als erste Lehrerprüfung an und übernahm den Kläger durch Schreiben vom 23. Juni 1952 als Schulamtsbewerber in die Lehrerausbildung mit dem Vorbehalt des Widerrufs. Nach einjähriger Beschäftigung des Klägers an verschiedenen West-Berliner Schulen kam die Beklagte zu der Überzeugung, daß der Kläger für den Beruf eines Lehrers nicht geeignet sei, und widerrief deswegen das Ausbildungsverhältnis durch Schreiben des Senators für Volksbildung vom 22. Juli zum 31. Juli 1953. Dagegen beschwerte sich der Kläger mit Schreiben vom 29. Juli 1953. Die Beklagte teilte ihm jedoch unter dem 31. August 1953 mit, daß es bei dem Widerruf vom 22. Juli 1953 bleiben müsse.

Der Kläger klagte nunmehr am 11. September 1953 im Verwaltungsstreitverfahren beim Verwaltungsgericht Berlin auf Aufhebung der Verfügung vom 22. Juli 1953. Das Verwaltungsgericht wies die Klage ab, das Obergerverwaltungsgericht wies die Berufung des Klägers zurück. Das Bundesverwaltungsgericht hob beide Urteile auf und verwies die Sache zuständigkeitshalber an das Arbeitsgericht, weil das Ausbildungsverhältnis des Klägers wegen der besonderen Rechtslage in Berlin kein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, sondern ein arbeitsrechtliches Arbeitsverhältnis sei.

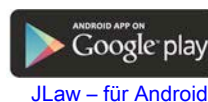
Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger im ersten Termin am 7. Mai 1958 die Feststellung beantragt, daß sein Arbeitsverhältnis durch den Widerruf nicht aufgelöst worden sei. Durch Schriftsatz vom 8. Mai 1958 hat er ferner beantragt, seine Klage gemäß § 4 KSchG nachträglich zuzulassen. Später hat er seine Klage erweitert und auch 6.100 DM als Schadenersatz wegen unberechtigten Abbruchs seiner Ausbildung begehrt.

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

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageansprüche weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, daß zwischen den Parteien ein dem Kündigungsschutzgesetz unterliegendes Arbeitsverhältnis, nämlich ein lehrlingsähnliches Ausbildungsverhältnis vorgelegen habe, und daß dieses auch durch das als außerordentliche Kündigung anzusehende Widerrufsschreiben vom 22. Juli 1953 gekündigt worden sei. Das Landesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt, daß diese Kündigung nicht sittenwidrig und auch nicht mangels Zustimmung der Hauptfürsorgestelle und des Betriebsrats unwirksam sei. Unter Anwendung des § 6 KSchG hat es die Kündigung als von Anfang an begründet angesehen, indem es angenommen hat, daß der Kläger die Fristen der §§ 3, 4 KSchG versäumt habe.

Diesen Ausführungen ist bis auf die zu §§ 6, 4 KSchG zuzustimmen.

I. Ohne Rechtsverstoß hat das Landesarbeitsgericht das Rechtsverhältnis der Parteien als ein arbeitsrechtliches lehrlingsähnliches Ausbildungsverhältnis angesehen.

Der Widerruf, den sich das beklagte Land im Einstellungsschreiben vom 23. Juni 1952 vorbehalten hat, deutet zwar darauf hin, daß ein Beamtenverhältnis auf Widerruf begründet werden sollte, wie es der früheren und der jetzigen Stellung der in der Ausbildung befindlichen Lehrer und der Studienreferendare allgemein entspricht.



- 4 -

Zur Zeit der Einstellung des Klägers galt aber noch die Anordnung des Magistrats der Stadt Berlin vom 8. Juni 1945 (Berliner VOB1. S. 29). Nach dieser Anordnung waren "alle bei der Stadtverwaltung Berlin beschäftigten Personen Verwaltungsangestellte". Die in dieser Anordnung enthaltene Abkehr vom Berufsbeamtentum mit seiner Kennzeichnung durch ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn war bis zum Inkrafttreten des Landesbeamtengesetzes vom 24. Juli 1952 (GVBl. S. 603) die Grundlage des Personalwesens im öffentlichen Dienst von Berlin (West). Sie hatte zur Folge, daß während jenes Zeitabschnittes im öffentlichen Dienst von Berlin (West) keine Beamten ernannt, sondern die Bediensteten nur als Angestellte beschäftigt wurden. Für die Dauer der durch die Anordnung vom 8. Juni 1945 geschaffenen Rechtslage war daher die Begründung eines Beamtenverhältnisses zugunsten des Klägers ausgeschlossen. Der Kläger war daher nicht Beamter auf Widerruf, sondern stand, wie bereits das Bundesverwaltungsgericht zutreffend erkannt hat, in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis.

Bei einem solchen konnte aber nicht, wie in der Anstellungsurkunde vorgesehen, für den Arbeitgeber ein freier Widerruf vorbehalten werden. Denn ein solcher einseitig nur dem Arbeitgeber eingeräumter Widerruf verstößt gegen den Grundsatz der Gleichheit der beiderseitigen Kündigungsbedingungen, gegen § 626 BGB sowie gegen das Kündigungsschutzgesetz.

Das Landesarbeitsgericht hat die somit unzulässige Widerrufsklausel dahin umgedeutet, daß das Ausbildungsverhältnis jederzeit durch eine außerordentliche Kündigung auflösbar sein sollte. Das ist nicht zu beanstanden, zumal auch ohne eine solche Vereinbarung das Arbeitsverhältnis jederzeit gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grunde auflösbar ist.

Ob das Landesarbeitsgericht zutreffend das Ausbildungsverhältnis der Parteien als ein befristetes Arbeits-

- 5 -



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



- 5 -

verhältnis angesehen hat oder ob - wie die Revision meint - es ein unbefristetes ist, bedurfte keiner Entscheidung. Denn sowohl das befristete wie das unbefristete Arbeitsverhältnis kann gemäss § 626 BGB durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde gelöst werden.

II. Eine solche außerordentliche Kündigung hat das Landesarbeitsgericht in dem Widerrufsschreiben der Beklagten vom 22. Juli 1953 gesehen.

An diese Auslegung des Schreibens als einer individuellen privaten Willenserklärung ist das Revisionsgericht gebunden, soweit nicht diese Auslegung gegen gesetzliche Auslegungsregeln verstösst oder sonst auf Rechtsirrtum beruht.

Ein solcher Verstoß liegt hier nicht vor. Zwar besteht zwischen der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund und dem Widerruf, wie er bei Widerrufsbeamten möglich ist, ein gewisser Unterschied. Für die außerordentliche Kündigung ist ein wichtiger Grund erforderlich; der Widerruf liegt im freien Ermessen der Behörde. Da diese jedoch ihr Widerrufsrecht willkürlich und mißbräuchlich ausüben würde, wenn sie für ihren Widerruf keine stichhaltigen Gründe hat (vgl. Fischbach, Bundesbeamten-gesetz, 2. Aufl., § 32 Anm. Ic), so verwischt sich der Unterschied, und es ist somit nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht in dem Schreiben vom 22. Juli 1953, das seinem Wortlaut nach einen unzulässigen Widerruf ausspricht, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde gesehen hat.

Daß die Beklagte mit diesem Schreiben nicht die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aussprach, sondern erst zum 31. Juli 1953, steht der Annahme einer außerordentlichen Kündigung nicht entgegen, da der Arbeitgeber, der zu fristloser Kündigung berechtigt ist, dem Arbeitnehmer aus Entgegenkommen noch eine Schonfrist einräumen darf, ohne damit sein Recht zur außerordent-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

lichen Kündigung zu beeinträchtigen (vgl. BAG AP Nr. 31 und 39 zu § 626 BGB).

III. Die somit im Schreiben vom 22. Juli 1953 ausgesprochene außerordentliche Kündigung ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, nicht etwa sittenwidrig (§ 138 BGB). Das beklagte Land hat, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, die außerordentliche Kündigung ausgesprochen, weil sich der Kläger trotz der ihm reichlich gegebenen Bewährungsmöglichkeit in der Ausbildungszeit als unzulänglich erwiesen habe. Damit ist die Beklagte bei der Kündigung nicht von sachfremden willkürlichen Gründen ausgegangen; die Kündigung ist somit nicht sittenwidrig.

Die Revision übersieht übrigens, daß das Landesarbeitsgericht sich nicht mit der Frage beschäftigt hat, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorlag, sondern nur mit der Frage einer Sittenwidrigkeit einer Kündigung, die es - zutreffend - verneint hat.

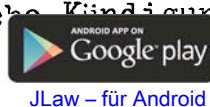
2. Die Kündigung war auch nicht etwa wegen fehlender Zustimmung des Betriebsrats unwirksam. Zwar war in der zwischen dem Magistrat von Berlin und den Gewerkschaften, darunter dem Verband der Lehrer und Erzieher, abgeschlossenen Vereinbarung über die Zusammenarbeit der Gebietskörperschaft Groß-Berlin mit den Betriebsräten vom 7./23. Juli 1947 (VOBl. S. 238) die Kündigung an die Zustimmung des Betriebsrats geknüpft. Das gilt jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht für die außerordentliche Kündigung, selbst wenn man eine Zustimmung auch für diese Kündigung hätte vorsehen wollen. Denn das im BGB gesetzlich verankerte Recht, den Arbeitsvertrag jederzeit aus wichtigem Grunde zu kündigen, kann nicht durch Betriebsvereinbarung eingeschränkt oder wesentlich erschwert werden (vgl. BAG AP Nr. 27 zu § 626 BGB).

3. Auch die Tatsache, daß die Hauptfürsorgestelle für Schwerbeschädigte der Kündigung nicht zugestimmt hat, steht der Wirksamkeit der Kündigung nicht im Wege. Denn hier hat das beklagte Land eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen.

- 7 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

sprochen und der Kündigungsgrund, nämlich mangelnde Eignung zum Lehrberuf, steht nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schwerbeschädigung des Klägers (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 19 SchwBeschG).

IV. Bis hierhin ist das angefochtene Urteil rechtlich nicht zu beanstanden. Nicht zugestimmt werden kann aber seinen weiteren Ausführungen, mit denen es eine rechtzeitige Klage gegen die Kündigung verneint und diese deshalb als wirksam geworden ansieht (§§ 3, 4, 6, 11 KSchG).

1. Das Landesarbeitsgericht hat dabei verkannt, daß infolge der Verweisungsvorschriften, wie sie zur Zeit der Verweisung des Rechtsstreits durch das Bundesverwaltungsgericht an das Arbeitsgericht galten - § 81 des Gesetzes über das Bundesverwaltungsgericht vom 23. September 1952 - und wie sie jetzt gelten - § 41 der Verwaltungsgerichtsordnung vom 21. Januar 1960 - die Klage hinsichtlich aller durch sie zu wahrenden Fristen als von Anfang an bei dem Arbeitsgericht anhängig gemacht anzusehen ist. Die Frage, ob hier das zur Zeit der Verweisung oder das zur Zeit der Entscheidung geltende Verfahrensgesetz anzuwenden ist, konnte unerörtert bleiben, da beide die durch Anrufung des falschen Gerichts eingetretene Wirkung der Rechtshängigkeit für das weitere vor dem zuständigen Gericht fortgesetzte Verfahren bestehen lassen wollen; nur ist die Regelung in der neuen Verwaltungsgerichtsordnung ausführlicher.

Zufolge der Verweisung des Prozesses an das Arbeitsgericht gilt also die Klage als bereits am 11. September 1953 beim Arbeitsgericht erhoben und damit als eine zu diesem Zeitpunkt erhobene Klage gegen die fristlose Kündigung mit dem Ziel der Feststellung, dass diese das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat.

2. Damals war allerdings - insoweit ist noch dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen - die Drei-Wochenfrist des § 3 KSchG bereits verstrichen, weil sich die Klage gegen die Kündigung vom 22. Juli 1953 und nicht gegen die am 31. August 1953 erfolgte Ablehnung ihrer Rücknahme richtet.

3. In der Klage beim Verwaltungsgericht war jedoch, wenn



JLaw - Gesetze und Urteile
(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Ar-
- 8 -

- 8 -

beitsgericht geboten ist, als Klage aus §§ 3, 11 KSchG auf-
faßt, zugleich der Antrag enthalten, die Klage trotz ihrer
Verspätung gemäss § 4 KSchG zuzulassen.

Einen ausdrücklich auf § 4 KSchG gestützten Antrag hat
der Kläger zwar innerhalb der absoluten Sechs-Monatsfrist
des § 4 Abs. 3 Satz 2 KSchG nicht gestellt. Ein solcher aus-
drücklicher Antrag war aber auch nicht unbedingt nötig
(vgl. Auffahrt-Müller, KSchG, § 4 Anm. 10). Der Antrag kann
sich auch aus den in der Klageschrift vorgetragenen, die Ver-
zögerung erklärenden Umständen als gestellt ergeben, wie auch
im ähnlichen Falle der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand
nach §§ 233 ff. ZPO der Wiedereinsetzungsantrag, dessen
Voraussetzungen aktenkundig sind, als mit der verspäteten
Prozeßhandlung gestellt angesehen werden kann (vgl. RG in
WarnRspr. 41, 287 [289] und RGZ 169, 196 [200]). Hier war
bereits in der durch Verweisung zu einer Kündigungsschutz-
klage gestalteten Klage beim Verwaltungsgericht die un-
streitige Tatsache vorgetragen, daß der Kläger vor Klage-
erhebung den damals von beiden Parteien für erforderlich ge-
haltenen Weg eines vorgeschalteten "Beschwerde"-Verfahrens
gegangen war. Darin liegt die Erklärung, warum die Klage
nicht gleich im Anschluss an die Kündigung eingelegt worden
ist, und die Bitte, sollte etwa dadurch die Klage verspätet
eingereicht sein, diese Verspätung dem Kläger nachzusehen
und sachlich über die Klage zu entscheiden. Deshalb ist
hier in der Klageschrift und ihrem Vortrag gleichzeitig ein
Antrag aus § 4 KSchG zu erblicken. Wollte man dem Kläger
eine solche wegen der durch die Verweisung des Prozesses
veränderten Verhältnisse seinem vermutlichen Willen ent-
sprechende Auslegung seiner Klage versagen, so würde man
das von ihm erstrittene Anhängigwerden des Prozesses beim
Arbeitsgericht nutzlos machen.

Über den hiernach bereits in der Klage vom 9. Septem-
ber 1953 liegenden Antrag aus § 4 KSchG ist noch nicht ent-
schieden worden. Infolgedessen durfte das Landesarbeits-
gericht auch nicht die Kündigung gemäss § 6 KSchG als
mangels einer rechtzeitig erhobenen Kündigungsschutzklage

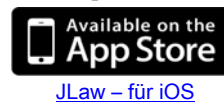
- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

für gerechtfertigt ansehen. Deshalb muss das Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Da der zur Aufhebung des Urteils führende Mangel ein Verfahrensmangel ist, muss sich die Aufhebung auch auf das dem Urteil zugrundeliegende Verfahren erstrecken (§ 564 Abs. 2 ZPO). Das Landesarbeitsgericht wird zunächst in dem vom Kündigungsschutzgesetz vorgesehenen Verfahren eine Entscheidung über den Antrag des Klägers auf Zulassung der verspäteten Klage herbeiführen und, falls diesem Antrage stattgegeben wird, sodann über die Frage entscheiden müssen, ob die Beklagte einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses hatte.

gez. Schilgen Dr. Meier-Scherling Dr. Joachim
Krebs von Lossau

