

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

Gesetz: BGB § 620; KSchG § 1, § 3; TO.A § 16 Abs. 4
Satz 1 u. 2; BWGöD § 24; BEG § 80 ff.

Leitsätze:

1. Einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag infolge einer gültigen Befristung endet, steht ein Kündigungsschutz nicht zu.
2. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist auch dann unwirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer die tarifliche Unkündbarkeit nimmt und ein verständiger Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen hätte.
3. In Ermangelung besonderer Bestimmungen über die Wiedergutmachung im öffentlichen Dienst kann im Streitfalle darüber, ob einem verfolgten Behördenangestellten die Zeit, während deren er im Zuge der Verfolgung aus dem öffentlichen Dienst entfernt war, auf seine Dienstzeit anzurechnen ist, nur im Wiedergutmachungsverfahren und nicht einschlußweise durch die Gerichte für Arbeits-sachen entschieden werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 23/54

Urteil des BAG vom 12. Mai 1955

LAG Frankfurt/Main



2R 23/54
II LA 218/53 Frankfurt/Main

34

Im Namen des Volkes!

Verkündet
12. Mai 1955
rez. Mißler,
igestellter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil In Sachen

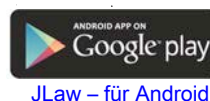
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts
in der Sitzung am 12. Mai 1955 unter Mitwir=
kung des Senatspräsidenten Dr. Müller, der
Bundesrichter Dr. Berger und Schilgen und der
Bundesarbeitsrichter Grote und Keller für
Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Bundes
wird das Urteil der II. Kammer des Landes=
arbeitsgerichts in Frankfurt/Main vom
2. Dezember 1953 - II LA 218/53 - aufge=
hoben. Die Sache wird zur anderweiten Ver=
handlung und Entscheidung, auch über die
Kosten der Revision, an das Landesarbeits=
gericht Frankfurt/Main 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 wurde am 16. Januar 1950 von dem Statistischen Amt für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet für die aus der landwirtschaftlichen Betriebszählung sich ergebenden Aufgaben befristet bis zum 31. März 1952 als Referent nach Gruppe III TO.A eingestellt. Das Statistische Amt für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet ist durch die Verordnung vom 8. September 1950 (BGBl. S. 678) mit Wirkung vom 1. April 1950 auf den beklagten Bund unter der Bezeichnung "Statistisches Bundesamt" übergegangen. Das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger verlängerte das Statistische Bundesamt am 31. März 1952 bis zum 31. März 1953 und teilte unter dem 4. März 1953 dem Kläger mit, daß er mit seiner Weiterbeschäftigung über den 31. März 1953 hinaus nicht rechnen könne.

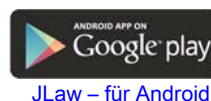
Der Kläger errechnet, daß er im öffentlichen Dienst 25 Jahre beschäftigt gewesen sei, hält sich deshalb nach § 16 Abs. 4 TO.A für unkündbar, die Kündigung jedenfalls für sozial ungerechtfertigt. Mit der am 1. April 1953 zur Niederschrift der Geschäftsstelle erklärten Klage hat er inhaltlich beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der beklagten Verwaltung nicht zum 31. März 1953 beendet ist.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben diesem Antrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hält die Frage, ob der Kläger unkündbar ist, für unerheblich, da der Kläger befristet angestellt sei; auch die wiederholte Befristung des Vertrages hält es im vorliegenden Falle für zulässig. Dagegen folgert es aus den Grundsätzen der Fürsorgepflicht und der Gleichbehandlung, daß der Arbeitgeber, der unter mehreren befristet angestellten Arbeitnehmern einen oder einige zum Ausscheiden (Nichtverlängerung) auswählt, die gleichen sozialen Gesichtspunkte zu beachten habe, die er bei der Entlassung von unbefristet angestellten Arbeitnehmern nach § 1 Abs. 3 KSchG zu beachten hat. Es mißbilligt die Auswahl des Klägers gegenüber vier anderen Referenten, die der beklagte Bund über den 31. März 1953 hinaus weiterbeschäftigt hat, und erkennt berechnete betriebliche

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Bedürfnisse zur Entlassung gerade des Klägers nicht an.

Mit der Revision erstrebt der beklagte Bund die Abweisung der Klage. Der Kläger bittet um die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

I. Wenn der vom Landesarbeitsgericht vertretenen rechtlichen Ansicht, daß im Falle des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer die gleichen Maßstäbe anzuwenden habe wie im Falle der Kündigung, beizutreten wäre, würde nur noch zu prüfen sein, ob die Revisionsrügen gegen die Mißbilligung der Auswahl des Klägers zum Ausscheiden begründet sind. Im Falle ihrer Unbegründetheit brauchte auf die vom Landesarbeitsgericht zu Gunsten des Revisionsklägers entschiedene Rechtsfrage nicht mehr eingegangen zu werden, ob die Befristung des Arbeitsvertrags des Klägers überhaupt gültig ist. Indes kann der anfangs bezeichneten Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts nicht beigetreten werden.

Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag abläuft, so endet damit das zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestehende rechtliche Band. Das Bestehen eines solchen rechtlichen Bandes ist aber die Voraussetzung sowohl für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes als auch für das Bestehen einer Fürsorgepflicht (siehe die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Januar 1955, Abschnitt III 2). Mit dem Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages ist demnach für den Gleichbehandlungsgrundsatz und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kein Raum mehr. Damit entfallen aber die rechtlichen Gesichtspunkte, auf die das Landesarbeitsgericht seine Rechtsansicht stützt, daß der Arbeitgeber unter mehreren befristet angestellten Arbeitnehmern den zu Entlassenden unter Berücksichtigung der sozialen Gedanken des § 1 Abs. 3 KSchG auswählen muß. Daß aber schon vor dem Ablauf



des befristeten Arbeitsvertrages der Arbeitgeber auf Grund seiner Pflicht zur Fürsorge und zur Gleichbehandlung gehalten sei, die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach dem Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags zu ermöglichen, widerspricht dem Wesen der Befristung, mit deren Eintritt der Arbeitsvertrag von selbst endet. Bei der Kündigung dagegen ist es erst die in der Kündigung liegende Entscheidung des Arbeitgebers, die den Vertrag zur Beendigung bringt; bei dieser Entscheidung trifft den Arbeitgeber die Pflicht der Unterlassung der ihm im Kündigungsschutzgesetz untersagten sozialwidrigen Kündigung.

Der Standpunkt des Landesarbeitsgerichts wird auch durch kein praktisches Bedürfnis gerechtfertigt. Dem Grundsatz der Sozialstaatlichkeit (Art. 20 Abs. 1 und Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG) und dem Bedürfnis des Bestandschutzes des Arbeitsplatzes des einzelnen Arbeitnehmers, wie er im Kündigungsschutzgesetz zum Ausdruck kommt, wird Genüge getan, wenn entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 1, 128-135) der Befristung eines Arbeitsvertrags dann die rechtliche Anerkennung versagt wird, sofern ein verständiger Arbeitgeber, der sich in gleicher Weise der Verantwortung für die Belange seines Betriebes oder seiner Behörde wie für die seiner Angestellten bewusst ist, bei der Prüfung aller Umstände den Arbeitsvertrag nicht befristet hätte. Ist der Arbeitsvertrag aber rechtswirksam befristet abgeschlossen, würde auf einem Umweg diese Befristung wieder in Frage gestellt, könnte eine zeitliche Ausdehnung des Vertrages verlangt werden. Die Belange des Arbeitnehmers sind bereits dadurch gewahrt, daß geprüft wird, ob überhaupt die Befristung anzuerkennen ist. Das Landesarbeitsgericht wird zu seiner Rechtsansicht auch lediglich dadurch gedrängt, daß es nur in dem Falle die Vereinbarung eines Fristablaufs für unzulässig hält, in dem der Arbeitgeber -subjektiv- die Absicht hatte, die Kündigungsschutzbeschränkungen auszuschalten, oder sonst gegen seine Fürsorgepflicht verstieß; es sieht, daß dann ein ausreichender Schutz dem Arbeitnehmer nicht gewährt wird. Nach der bezeichneten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts genügt es aber zur Ungültigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages schon, daß - objektiv- der Kündigungsschutz ausgeschaltet wird und ein verständiger Arbeitgeber die Befristung

Zudem würde der Standpunkt des Landesarbeitsgerichts auch zu unüberschbaren praktischen Folgerungen führen. Bei einer analogen Anwendung der Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes könnte es nicht ausbleiben, daß die Geltendmachung des Anspruchs des befristet beschäftigten Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung an eine Frist gemäß § 3 KSchG gebunden wäre; sonst würde er besser dastehen als der auf unbestimmte Zeit beschäftigte Arbeitnehmer, dem gekündigt ist und der seine Kündigungsschutzklage innerhalb der dort bezeichneten Frist erheben muß. Die Berechnung mindestens des Beginns dieser Frist würde aber völlig unklar bleiben. Zudem beschränkt das Landesarbeitsgericht die Auswahlmöglichkeit nach § 1 Abs. 3 KSchG auf die Zeitvertragsarbeitnehmer, deren Arbeitsverträge gleichzeitig durch Fristablauf enden. Für eine solche Beschränkung ist aber ein überzeugender Grund nicht recht zu finden. Der Grundsatz des Bestandschutzes, wie er in § 1 Abs. 3 KSchG zum Ausdruck kommt, würde den Vergleich mit der sozialen Lage aller im Betriebe Beschäftigten erfordern, also auch derjenigen, deren Arbeitsverträge überhaupt nicht befristet, sondern lediglich kündbar sind oder zu einer anderen Zeit durch Fristablauf enden. Schließlich würde auch nicht recht einzusehen sein, warum nicht auch die andern in § 1 Abs. 2 KSchG angeführten Umstände, die die Sozialwidrigkeit einer Kündigung bedingen, dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag durch Fristablauf endet, zugute kommen sollten.

II. Wie schon in anderem Zusammenhang bemerkt wurde, hat der Senat in seinem Urteil vom 21. Oktober 1954 (BAG 1, 128) ausgeführt, daß die Befristung von Arbeitsverträgen, durch die dem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genommen wird, unbeachtlich ist, wenn ein verständiger Behördenleiter, der sich in gleicher Weise der Verantwortung für die öffentlichen Belange seiner Behörde wie für die seiner Angestellten bewusst ist, bei der Prüfung aller Umstände einen sachlichen Grund zu der einmaligen oder gar mehrfachen Befristung des Arbeitsvertrages nicht hat. Der Arbeitsvertrag gilt dann als für unbestimmte Zeit geschlossen.

- 6 -

Hier liegt der Fall noch insofern besonders, als der Kläger in erster Linie nicht den Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz, sondern den in § 16 TOA bestimmten Ausschluß einer ordnungsmäßigen Kündigung in Anspruch nimmt. Für diesen Fall muß aber das Gleiche gelten.

Die Frage, ob im vorliegenden Falle ein verständiger Behördenleiter den Kläger in der geschehenen Weise befriestet angestellt haben würde, hat das Landesarbeitsgericht, das die Entscheidung auf die subjektive Absicht des Arbeitgebers, die Kündigungsschutzbestimmungen auszuschalten, und die Verletzung der Fürsorgepflicht abstellt, bisher nicht geprüft. Sie liegt im wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet.

Zu einer abschließenden Würdigung reichen die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aber nicht aus. Zwar ist auf den ersten Blick schon die Befristung des Arbeitsvertrages auf mehr als zwei Jahre, wie sie der ursprüngliche Vertrag vorsieht, eine Besonderheit. Wenn Arbeit für einen so langen Zeitraum vorliegt, wird in der Regel die ordnungsmäßige Kündigung genügen, um den Bellangen der Verwaltung gerecht zu werden. Es war aber auch offenbar von vornherein - im Januar 1950 - gar nicht mit einiger Bestimmtheit vorauszusehen, bis zu welchem Zeitpunkt die landwirtschaftliche Betriebszählung, für die der Kläger eingestellt war, mit dem vorhandenen Personalbestand aufgearbeitet sein würde; denn am Ende dieses Zeitraums, nämlich am 31. März 1952, wurde der Vertrag um ein weiteres Jahr verlängert. Während dieses Zeitraums wurde auch der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts teilweise nicht mit den Aufgaben der landwirtschaftlichen Betriebszählung beschäftigt. Schließlich waren ja auch beim endgültigen Ablauf des befristeten Vertrages, nämlich am 1. April 1953, dem Statistischen Bundesamt neue Verwaltungsaufgaben angefallen, zu deren Bewältigung andere, gleichfalls befristet beschäftigte Angestellte "in Planstellen" übernommen worden sind (vgl. BAG I, 128). Auf der anderen Seite ist es immerhin denkbar, daß beim Sta-

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

- 7 -



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

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

tistischen Bundesamt der Arbeitsanfall besonders hohen Schwankungen unterliegt. Die endgültige Prüfung, ob ein verständiger Behördenleiter bei Berücksichtigung der gesamten Umstände den Arbeitsvertrag befristet hätte, muß daher der Tatsacheninstanz vorbehalten bleiben.

III. Ergibt die weitere Erörterung durch das Landesarbeitsgericht die Gültigkeit der Befristung des Arbeitsvertrages, so ist die Klage ohne weiteres abzuweisen. Andernfalls wird das Landesarbeitsgericht auf die rechtlichen Gesichtspunkte, die der Wirksamkeit der Kündigung entgegenstehen, unter Berücksichtigung der Behauptungen und Ausführungen der Parteien einzugehen haben.

Der Wirksamkeit der Kündigung steht jedenfalls nicht, wie der Kläger in der Revisionsinstanz meint, die Bestimmung des § 66 Abs. 1 BetrVG entgegen. Denn dieses Gesetz erstreckt sich nach § 88 Abs. 1 BetrVG nicht auf den öffentlichen Dienst. Zudem steht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG I. 69) die Unterlassung der in § 66 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebenen Anhörung des Betriebsrats an sich der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen.

IV. Dagegen wird zu prüfen sein, ob der Kläger, wie er in der Revisionsinstanz vorträgt, Schwerbeschädigter ist und ob ihm daher nach § 14 SchwBeschG überhaupt nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden durfte.

V. Im Rahmen der Erörterung der Wirksamkeit der Kündigung wird das Landesarbeitsgericht weiterhin die von seinen bisherigen Standpunkt aus unerhebliche Frage zu prüfen haben, ob dem Kläger nach § 16 Abs. 4 Satz 1 TOA überhaupt ordentlich und nicht nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden durfte.

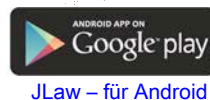
Ob der Kläger eine Dienstzeit im Sinne von § 7 ATO von 25 Jahren hat, ist bisher nicht geklärt.

1.) Wie die vom Landesarbeitsgericht angenommene Dienstzeit von 24 Jahren, 2 Monaten und 12 Tagen sich errechnet, sagt es im einzelnen nicht; dies wird es nachholen und sich dabei mit den Behauptungen und Ausführungen der Parteien auseinandersetzen müssen.

Es ist insbesondere nicht klargestellt, ob der Errechnung dieser Dienstzeit nicht die Ausnahme des § 7 Abs. 3 ATO entgegensteht; hierfür besteht insbesondere wegen des freiwilligen Ausscheidens des Klägers am 7. April 1948 aus dem Dienste des Statistischen Amtes der britischen Besatzungszone besonderer Anlaß. Daß die Zeit vom 1. Januar 1934 bis 9. August 1939 anrechnungsfähig ist, weil der Kläger am 31. Dezember 1933 auf Grund einer Durchführungsverordnung zum Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums entlassen worden war, ist nicht selbstverständlich. Die TO.A ist nicht durch besondere Wiedergutmachungsbestimmungen ergänzt. Als Rechtsgrund für die Anrechnung kommen nur § 5, § 6, § 9 Abs. 2, § 21 Abs. 2 des Gesetzes zur Regelung der Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes vom 11. Mai 1951 (BGBl. I S. 291) in der jetzt geltenden Fassung -BWGÖD- in Frage. Über diesen Rechtsgrund können aber nicht etwa einschlußweise die Gerichte für Arbeitssachen entscheiden, sondern es kann dieserhalb nur in dem in § 24 ff BWGÖD und nach § 80 ff des Bundesergänzungsgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung vom 18. September 1953 (BGBl. I S. 387) - BEG - bestimmten Verfahren entschieden werden; denn das Verfahren vor den Entschädigungsorganen ist ein ausschließliches (Blessin-Wilden, Bundesentschädigungsgesetze, § 80 Erl. 1).

VI. Schließlich wird das Landesarbeitsgericht auf die Kündigungsschutzklage, falls es auf sie noch ankommt, eingehen müssen.

1.) Ob sie innerhalb der in § 3 KSchG bestimmten Frist von 3 Wochen seit dem Zugang der Kündigung erhoben ist, ist bisher nicht aufgeklärt.



a) Als Kündigung kommt nur die Mitteilung vom 4. März 1953 in Frage. Sie ist allerdings zunächst nicht als Kündigung, d.h. als Willenserklärung des Inhalts gemeint, daß das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1953 zur Beendigung gebracht werde, sondern nur als einfache Benachrichtigung, daß der beklagte Bund von einer Verlängerung des Vertrages über den 31. März 1953 hinaus absehe. Immerhin wird diese Erklärung in eine Kündigung umgedeutet werden können; denn so hat der Kläger diese Erklärung aufgefasst. Die Umdeutung liegt auch im Interesse des beklagten Bundes, der vermutlich eine Kündigungserklärung abgegeben hätte, wenn die Ungültigkeit der Befristung von ihm erkannt worden wäre.

b) Wann die Mitteilung vom 4. März 1953 dem Kläger zugegangen ist, ergibt der Tatbestand nicht. Die Klage ist am 1. April 1953 zur Niederschrift der Geschäftsstelle erklärt, an diesem Tage, nicht erst am Tage der Zustellung, gilt sie nach § 46 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 496 Abs. 3 ZPO als erhoben. Nur wenn die Mitteilung vom 4. März dem Kläger nicht vor dem 11. März zugegangen ist, ist die Frist des § 3 KSchG gewahrt. Die Feststellung des Tages des Zuges ist aber nicht Sache der Revision, sondern Sache der Tatsacheninstanz.

2.) Wenn das Landesarbeitsgericht nach den von ihm zu treffenden Feststellungen die Rechtzeitigkeit der Kündigungsschutzklage bejaht, wird es zu deren sachlicher Begründetheit Stellung nehmen müssen. Dabei wird es bei der Frage, ob der beklagte Bund bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG), die sozialen Verhältnisse und Leistungen nicht nur, wie es bisher geschehen ist, derjenigen Angestellten, deren Arbeitsverträge äußerlich gleichzeitig mit dem des Klägers am 31. März 1953 abliefen, sondern aller beim Statistischen Bundesamt in einer mit dem Kläger vergleichbaren Stellung beschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigen müssen, sofern

- 10 -

der Kläger entsprechende Behauptungen aufstellt.

3.) Unter diesen Umständen erübrigt es sich, auf die weiteren formellen und materiellen Revisionsrügen, die der beklagte Bund zu dem vom Landesarbeitsgericht dem Kläger zugewilligten Kündigungsschutz macht, noch näher einzugehen.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Schilgen

Grote

Keller

