

Aktenzeichen: 2 AZR 294/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 13. Dezember 1984

- 2 AZR 294/83 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 3. Februar 1982

- 11 Ca 592/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 28. April 1983

- 5 Sa 44/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

N

Entscheidungsstichwort:

Aufhebungsvertrag und bedingte Wiedereinstellungszusage

Gesetz: BGB § 620 Bedingung, §§ 158, 242, 305, 626; KSchG 1969 § 1

Leitsatz:

Eine einzelvertragliche Vereinbarung, nach welcher das Arbeitsverhältnis zum Urlaubsende aufgelöst, dem Arbeitnehmer jedoch gleichzeitig die Wiedereinstellung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen unter der Bedingung zugesagt wird, daß er dies spätestens an einem bestimmten, nach dem Urlaubsende liegenden Termin beantragt, ist wegen Umgehung zwingenden Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts unwirksam (im Anschluß an BAG 26, 417 = AP Nr. 3 zu § 620 BGB Bedingung)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 294/83

5 Sa 44/82 Nürnberg

Verkündet am
13. Dezember 1984
Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Brenne für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 28. April 1983 - 5 Sa 44/82 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 3. Februar 1982 - 11 Ca 592/81 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1933 geborene Kläger, ein türkischer Staatsangehöriger, war im Betonwerk O der Niederlassung Nürnberg des beklagten Bauunternehmens seit dem Jahre 1977 als Zimmermann gegen einen Stundenlohn von zuletzt 12,42 DM brutto beschäftigt. Am 24. Juli 1981 trafen die Parteien folgende in deutscher und türkischer Sprache abgefaßte schriftliche Vereinbarung:



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



"Auf Ihren Antrag erhalten Sie vom 27.7.81 bis 14.8.1981 (= 15 Arbeitstage) Ihren tariflichen Urlaub.

Ihrem weiteren Antrag auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Erledigung privater Angelegenheiten kann aus betrieblichen Gründen nicht entsprochen werden. Wir sind jedoch in Ihrem Interesse bereit, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit Wirkung vom 14.8.1981 aufzuheben. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit diesem Zeitpunkt.

Wir sind bereit, Sie wieder einzustellen, wenn Sie sich spätestens zum 31.8.1981 bei uns um Wiedereinstellung bewerben. Im Falle der Wiedereinstellung werden wir die bei uns früher zurückgelegten Dienstzeiten auf das neue Arbeitsverhältnis wieder anrechnen."

Der Kläger verbrachte seinen Tarifurlaub in der Türkei und kam am 2. September 1981 nach Deutschland zurück. Die Beklagte lehnte eine Wiedereinstellung ab.

Mit der am 8. September 1981 beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat der Kläger zunächst geltend gemacht, sein Arbeitsverhältnis sei von der Beklagten am 1. September 1981 widerrechtlich fristlos gekündigt worden. Er hat vorgetragen, er habe am 27. August 1981 die Rückreise angetreten, so daß er unter Berücksichtigung aller Umstände am 30. August 1981 in Nürnberg hätte eintreffen müssen. Durch einen in dieser Zeit nicht vor auszusehenden Verkehrsstau habe sich jedoch die Rückkehr bis 2. September verzögert. Durch die Vereinbarung vom 24. Juli 1981 sei das Arbeitsverhältnis de facto nicht beendet, sondern nur unterbrochen worden, um ihm, wie bei Gastarbeitern aus weit entfernten Heimatländern üblich, einen vierwöchigen Urlaub in seiner Heimat zu ermöglichen.



Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 1. September 1981 nicht aufgelöst worden ist. Hilfsweise hat er sinngemäß beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 14. August 1981 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, daß sie keine Kündigung ausgesprochen habe. Das Arbeitsverhältnis sei vielmehr durch die Vereinbarung vom 24. Juli 1981 rechtswirksam zum 14. August 1981 beendet worden.

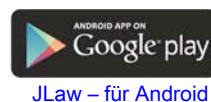
Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst sei, sondern fortbestehe. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Beklagte habe zwar keine Kündigung erklärt. Das Arbeitsverhältnis bestehe jedoch fort, weil der Aufhebungsvertrag vom 24. Juli 1981 wegen Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes nichtig sei.

In der Berufungsinstanz hat die Beklagte vorgetragen, die in dem Vertrag vom 24. Juli 1981 getroffene Vereinbarung über die unbedingte Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei wirksam. Sie widerspreche nicht der höchstrichterlichen Rechtsprechung über die Unwirksamkeit von Aufhebungsverträgen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall vereinbart werde, daß der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt, etwa nach Urlaubsende, die Arbeit nicht wieder rechtzeitig aufnehme.

Der Kläger hat erwidert, Ziel der umstrittenen Vereinbarung



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



-5-

sei es gewesen, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Sie sei deshalb einem bedingten Aufhebungsvertrag gleichzusetzen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Hilfsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Das Berufungsgericht hat den Vertrag vom 24. Juli 1981 als einen mit der Vereinbarung einer bedingten Wiedereinstellung verbundenen unbedingten Aufhebungsvertrag angesehen, durch den das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam zum 14. August 1981 beendet worden sei. Dieser Würdigung ist der Senat nicht gefolgt. Die Vereinbarung verstößt gegen allgemeine Grundsätze des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts und ist deshalb rechtsunwirksam.

II. In dem Vertrag vom 24. Juli 1981 haben die Parteien zwei Vereinbarungen getroffen, nämlich die (unbedingte) Aufhebung des Arbeitsvertrages zum 14. August 1981 und die Zusage der Beklagten, den Kläger unter Anrechnung der bisher verbrachten Dienstzeiten wieder einzustellen, falls er sich spätestens zum 31. August 1981 um Wiedereinstellung bewirbt. Die Vereinbarung enthält somit einen unbedingten Aufhebungsvertrag und eine damit



in unmittelbarem Zusammenhang stehende Wiedereinstellungszusage der Beklagten, die allein an die Bedingung geknüpft ist, daß der Kläger sich bis zu einem bestimmten Termin um Wiedereinstellung bewirbt. Von diesem Vertragsinhalt ist auch das Berufungsgericht ausgegangen. Es hat ferner zutreffend angenommen, daß die vertraglich vereinbarte Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich zulässig und nicht durch Kündigungs- oder Kündigungsschutzbestimmungen ausgeschlossen ist (vgl. das Senatsurteil BAG 26, 417 = AP Nr. 3 zu § 620 BGB Bedingung, zu B I der Gründe, m.w.N., mit zustimmender Anmerkung von Hueck).

III. Das Berufungsgericht hat ferner geprüft, ob durch die von den Parteien gewählte und nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit an sich zulässige Vertragsgestaltung zwingende Bestimmungen des Kündigungsrechts umgangen werden und die Vereinbarung aus diesem Grund unwirksam ist.

Hierbei ist es von dem richtigen Grundsatz ausgegangen, daß eine Gesetzesumgehung dann vorliegt, wenn der Zweck zwingender Rechtsnormen objektiv dadurch vereitelt wird, daß andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten mißbräuchlich verwendet werden (vgl. BAG Großer Senat, BAG 10, 65, 70 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe). In Übereinstimmung mit dem Senatsurteil vom 19. Dezember 1974 (BAG 26, 417 - zu B II 3 der Gründe) hat es ferner in § 626 BGB eine zwingende Vorschrift über die außerordentliche Kündigung gesehen, die Vereinbarungen entgegensteht, durch die der für die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung erforderliche wichtige Grund besei-



tigt oder eingeschränkt wird. Es hat ferner berücksichtigt, daß ganz allgemein auf den Kündigungsschutz im voraus, d.h. vor dem Ausspruch einer Kündigung, nicht wirksam verzichtet werden kann.

IV. Der Senat hat in dem Urteil BAG 26, 417 einen bedingten Aufhebungsvertrag, in dem die Arbeitsvertragsparteien vereinbart hatten, daß der ausländische Arbeitnehmer am Ende der gewährten Freizeit die Arbeit wieder aufnehmen und das Arbeitsverhältnis andernfalls ohne Rücksicht auf die Gründe des Fernbleibens enden solle, wegen Umgehung des § 626 BGB sowie des allgemeinen Kündigungsschutzes für unwirksam angesehen. Die Gründe hierfür waren im wesentlichen folgende:

1. Der bedingte Aufhebungsvertrag wird nicht geschlossen, weil das Arbeitsverhältnis - wie bei einer Befristung - von vornherein nur für eine bestimmte Zeit bestehen soll. Vielmehr soll der Arbeitnehmer veranlaßt werden, weiterzuarbeiten, nämlich pünktlich nach Beendigung seines Urlaubs die Arbeit wieder aufzunehmen. Nur bei verspäteter Rückkehr soll durch diese Vereinbarung eine Kündigung erspart werden, die nach dem Vertragsinhalt eine fristlose Kündigung sein müßte.

2. Im Zeitpunkt des Abschlusses des bedingten Aufhebungsvertrags kann der Arbeitnehmer noch nicht beurteilen, ob er die vereinbarte Bedingung erfüllen kann. Die verspätete Wiederaufnahme der Arbeit kann die verschiedensten Ursachen haben, insbesondere unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers, aber auch aufgrund solcher Umstände eintreten, die keinen wichtigen Grund zur außerordent-



lichen Kündigung abgeben. Der Arbeitnehmer nimmt zumindest die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen in Kauf, die den Arbeitgeber möglicherweise nicht zur fristlosen Kündigung berechtigen würden.

3. Hinzu kommt, daß der Arbeitgeber mit der Konstruktion des bedingten Aufhebungsvertrages ein nicht zu billiges Ziel verfolgt. Der Arbeitnehmer soll unter dem Druck, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, veranlaßt werden, pünktlich aus dem Urlaub zurückzukehren. Der grundsätzlich bestehende Anspruch des Arbeitgebers auf rechtzeitige Arbeitsaufnahme nach Urlaubsende kann aus den verschiedensten Gründen (z.B. Krankheit, Verkehrsstörungen) nicht gegeben sein. Durch die Vereinbarung, den Fall der Nichterfüllung dieses Anspruchs generell mit einer vertraglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verbinden, wird dem Arbeitnehmer jede Gegenwehr gegen eine sonst erforderliche und regelmäßig der gerichtlichen Nachprüfung unterliegende außerordentliche Kündigung genommen. Dies ist mit den unabdingbaren Grundsätzen des Rechts zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB sowie des allgemeinen Kündigungsschutzes unvereinbar.

V. Diese zu dem unter der Bedingung der verspäteten Rückkehr aus dem Urlaub stehenden Aufhebungsvertrag angestellten Überlegungen führen auch zur Unwirksamkeit der vorliegenden Vertragsgestaltung.

1. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts ging es den Parteien auch im vorliegenden Fall nicht in erster Linie um die



(endgültige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger sollte vielmehr durch die gleichzeitige Vereinbarung einer unbedingten Vertragsaufhebung und einer Wiedereinstellungszusage im Falle der Rückkehr zu dem im Vertrag festgelegten Termin wieder eingestellt werden. Wie sich aus der für den Fall der Wiedereinstellung weiter vereinbarten Anrechnung der bisher bei der Beklagten verbrachten Dienstzeiten auf das "neue" Arbeitsverhältnis ergibt, sollte der Kläger ferner durch die sich aus dem Vertrag ergebende rechtliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses keine Rechtsnachteile erleiden, die sich ohne eine solche Anrechnungsklausel bei einer Wiedereinstellung ergeben könnten, soweit die Entstehung oder der Umfang vertraglicher Rechte von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt. Dies gilt insbesondere auch für die zum Erwerb des allgemeinen Kündigungsschutzes nach § 1 Abs. 1 KSchG grundsätzlich zu erfüllende Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Die Arbeitsvertragsparteien können von dieser Regel zugunsten des Arbeitnehmers abweichen und auch Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses auf die gesetzliche Wartezeit anrechnen (vgl. Senatsurteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu II 1 der Gründe m.w.N.). Die Wiedereinstellung des Klägers und seine Weiterbeschäftigung zu den Bedingungen des früheren, formell durch den Aufhebungsvertrag beendeten Arbeitsverhältnisses war lediglich davon abhängig, daß er spätestens zu dem vertraglich festgelegten Termin für den Betrieb wieder verfügbar war; denn seine Bewerbung um Wiedereinstellung setzte nur die rechtzeitige Rückkehr von der Reise in seine Heimat voraus.



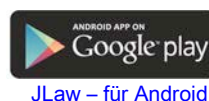
2. Das Berufungsgericht hat für seine Ansicht, durch die Vertragsgestaltung würden trotz dieses mit ihr verfolgten Zwecks anders als durch einen bedingten Aufhebungsvertrag zwingende Kündigungs- und Kündigungsschutzrechte nicht umgangen, im wesentlichen folgende Gründe angeführt:

Die rechtliche Konstruktion sei deshalb gewählt worden, weil die Beklagte, wie in der Vereinbarung niedergelegt, aus betrieblichen Gründen keinen unbezahlten Urlaub habe gewähren können. Die Beklagte sei nicht gehindert gewesen, eine unbedingte Vertragsaufhebung zu vereinbaren. Eine solche Handhabung entspreche dem berechtigten Interesse des Betriebes, eine fristgerechte Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Urlaub sicherzustellen und Schwierigkeiten durch das unberechtigte Ausbleiben von Arbeitnehmern zu verhindern. Der hierdurch eintretende Verlust der Rechte aus dem Kündigungsschutzgesetz sei eine offensichtliche Folge dieser Vereinbarung. Während durch den bedingten Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis durch den Eintritt der Bedingung statt durch Kündigung beendet werde, werde das Arbeitsverhältnis durch die vorliegende Vertragsgestaltung einvernehmlich aufgelöst. Zwar ließen beide Vertragsgestaltungen das Bestreben erkennen, den ausländischen Arbeitnehmer pünktlich zu seinem Arbeitsplatz zurückkehren zu lassen. Die vorliegende Vereinbarung sei jedoch durch die Besonderheit gekennzeichnet, daß über die Frage der Vertragsbeendigung kein Streit entstehen könne und deshalb auch keine Umgehung von Kündigungsrechten vorliege.

3. Diese Überlegungen überzeugen nicht.



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



a) Zwar ist in der Vereinbarung festgehalten, dem Kläger könne aus betrieblichen Gründen kein unbezahlter Urlaub zur Erledigung privater Angelegenheiten gewährt werden. Wie jedoch die weitere Ausgestaltung des Vertrages zeigt, handelt es sich hierbei lediglich um eine formale Feststellung und Vertragsgestaltung, die den tatsächlichen betrieblichen Verhältnissen nicht entsprach. Dem Kläger wurde nämlich für den Fall der Rückkehr zu dem auf zwei Wochen nach dem Urlaubsende festgelegten Termin die Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zugesagt. Da er somit bei Erfüllung dieser Bedingung einen Anspruch auf Wiedereinstellung hatte, stellt sich seine Abwesenheit zwischen dem mit dem Ende des Tarifurlaubs zusammenfallenden Ende des Arbeitsverhältnisses und der Wiedereinstellung in ihrer tatsächlichen Auswirkung als unbezahlter Urlaub dar. Aus der Verknüpfung der unbedingten Vertragsaufhebung mit der Vereinbarung der ausschließlich von der termingerechten Rückkehr abhängigen Wiedereinstellung des Klägers zu den bisherigen Bedingungen ergibt sich somit, daß in Wahrheit auch der Gewährung unbezahlten Urlaubs bei rechtlichem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses keine betrieblichen Gründe entgegengestanden hätten.

b) Entbehrt daher die Berufung der Beklagten auf betriebliche Gründe eines sachlichen Gehalts, so kann ihr Interesse, hierdurch eine fristgerechte Wiederaufnahme der Arbeit sicherzustellen und Schwierigkeiten durch das unberechtigte Ausbleiben von Arbeitnehmern zu verhindern, die gewählte Vertragsgestaltung ebenso wenig rechtfertigen wie einen bedingten Aufhebungsvertrag. Dies ergibt sich aus den in dem Senatsurteil BAG 26, 417 dargelegten



und vorstehend unter IV. wiedergegebenen Gründen. Die Beklagte verfolgt auch mit dieser Vertragsgestaltung das mit den unabdingbaren Grundsätzen des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts unvereinbare Ziel, den Kläger unter dem Druck, seinen Arbeitsplatz endgültig zu verlieren, zu einer pünktlichen Rückkehr aus dem Urlaub zu veranlassen und ihm die Möglichkeit zu nehmen, eine ohne diese Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderliche fristlose Kündigung gerichtlich auf ihre Rechtfertigung nachprüfen zu lassen.

c) Das Berufungsgericht meint zu Unrecht, die vorliegend gewählte Vertragsgestaltung unterscheide sich deswegen wesentlich von dem bedingten Aufhebungsvertrag, weil über die Frage der Vertragsbeendigung kein Streit entstehen könne. Auch wenn zur Verfolgung desselben Zwecks ein bedingter Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird, endet das Arbeitsverhältnis bei Eintritt der Bedingung, die allein im Verstreichen des Rückkehrtermins besteht, so daß auch insoweit "an sich" kein Streit über die dann eingetretene Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen kann.

Möglicherweise wollte das Berufungsgericht mit dem Hinweis auf die unstreitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch zum Ausdruck bringen, das rechtliche Band zwischen den Parteien sei zunächst einmal gelöst und deshalb könne sich die Frage einer Umgehung von Kündigungs- und Kündigungsschutzrechten nicht stellen. Formal bestand in der Tat, im Gegensatz zum bedingten Aufhebungsvertrag, wegen der unbedingten rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch der Beklagten auf rechtzeitige



Wiederaufnahme der Arbeit und keine entsprechende Verpflichtung des Arbeitnehmers, dessen Nichterfüllung einen Grund zur fristlosen Kündigung oder zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung hätte geben können. Hierin sieht auch die Beklagte das entscheidende Kriterium für eine unterschiedliche rechtliche Wertung beider Vertragsgestaltungen unter dem Gesichtspunkt der Gesetzesumgebung. Dieser Gesichtspunkt ist jedoch ebenso formal wie die Berufung auf die der Gewährung von unbezahltem Urlaub entgegenstehenden betrieblichen Gründe.

Im Falle des bedingten Aufhebungsvertrages besteht das rechtliche Band zwischen den Parteien zunächst fort. Es soll jedoch gelöst sein, wenn der Arbeitnehmer einen für seine Urlaubsrückkehr gesetzten Termin nicht einhält. Zweck des Vertrages ist es, einerseits den Arbeitnehmer zur Weiterarbeit zu veranlassen, andererseits bei verspäteter Wiederaufnahme der Arbeit das Arbeitsverhältnis zu beenden, ohne hierüber einen Kündigungsschutzprozeß führen zu müssen. Das Arbeitsverhältnis soll dann zwar erst mit dem Eintritt der Bedingung beendet werden. Trotzdem beruht auch diese Vertragsauflösung auf einer vertraglichen Übereinkunft der Parteien. Die Beklagte meint zu Unrecht, die Parteien hätten dann "lediglich" vereinbart, das Arbeitsverhältnis solle mit Eintritt der Bedingung enden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses werde jedoch durch den Eintritt der Bedingung und insoweit einer Kündigung vergleichbar "ohne gleichgerichtete rechtsgeschäftliche Erklärungen der Parteien" herbeigeführt. Das ist unrichtig, weil der Eintritt der Bedingung ohne die vertragliche Vereinbarung nicht zur Vertragsbeendigung führen



würde. Wie Hueck (aaO) zutreffend ausführt, ist maßgebender Gesichtspunkt für den kündigungsähnlichen Charakter des Auflösungs Vorgangs beim bedingten Aufhebungsvertrag der Umstand, daß beide Vertragsparteien grundsätzlich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit bereit sind und dessen Auflösung nur für den ungewissen Fall einer Urlaubsüberschreitung vereinbaren, so daß die Umgehung zwingenden Kündigungsrechts hier besonders augenfällig wird. Sie nimmt praktisch nur die Kündigung als die eigentliche dem Gesetz entsprechende Reaktion auf eine verspätete Rückkehr aus dem Urlaub vorweg ohne Rücksicht darauf, ob die Umstände eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung rechtfertigen.

Nicht anders ist jedoch die wirkliche Sachlage bei der vorliegend von den Parteien gewählten Vertragsgestaltung. Auch hier besteht die grundsätzliche beiderseitige Bereitschaft zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit. Die endgültige Trennung soll allein im Falle der verspäteten Rückkehr aus dem Urlaub eintreten. Die Kündigung wird hier durch die zunächst herbeigeführte unbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorweggenommen. Diese hat jedoch im Fall der beiderseitig angestrebten Wiederaufnahme der Vertragsbeziehungen lediglich formelle Bedeutung, weil dem Arbeitnehmer sämtliche Rechte aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis erhalten bleiben sollen und er deshalb bei termingerechter Rückkehr aus dem Urlaub dieselben Rechte hat wie im Falle eines bedingten Aufhebungsvertrages. Die rechtliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses würde im übrigen selbst ohne die vereinbarte Anrechnungsklausel im Falle der



-15-

Wiedereinstellung zur Anrechnung der früheren Dienstzeit auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG führen, weil zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang bestünde und die rechtliche Unterbrechung nur von verhältnismäßig kurzer Dauer wäre (vgl. Senatsurteil vom 18. Januar 1979, aaO, zu I 2 der Gründe). Die ausdrücklich vereinbarte Anrechnungsklausel macht nur vollends deutlich, daß die Parteien mit der gewählten Vertragsgestaltung dieselben Zwecke verfolgten wie mit einem bedingten Arbeitsvertrag.

Hillebrecht Triebfürst Dr. Weller

Dr. Hautmann Brenne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)