

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

31

Gesetz: BGB §§ 119, 123; § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
SchwBeschG §§ 14 - 19; ZPO §§ 139, 320

Leitsätze:

- 1) Auch mit einem Schwerbeschädigten kann ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrages für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben.
- 2) Die §§ 14 ff. SchwBeschG gewähren dem Schwerbeschädigten einen besonderen Schutz nur gegen eine Kündigung. Ist ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Schwerbeschädigten gegeben und nicht nur vorgeschoben, kann sich der Arbeitgeber unter Rücksicht auf die für ihn günstigeren rechtlichen Konsequenzen auch für das befristete Arbeitsverhältnis entscheiden.
- 3) § 19 Abs. 4 SchwBeschG steht dem Abschluß eines auf mehr als drei Monate befristeten Probearbeitsvertrages mit einem Schwerbeschädigten nicht entgegen. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist zu seiner mit Ablauf der vereinbarten Frist eintretenden Beendigung nicht erforderlich.

Aktenzeichen: 2 AZR 345/62

Urteil des BAG vom 28. Februar 1963

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
Februar 1963

Im Namen des Volkes!

o. Damm,
gestellte
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Februar 1963 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und von Lossau für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 6. Kammer, vom 19. April 1962 - 6 Sa 563/61 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand:

Der im Jahre 1922 in Mecklenburg geborene Kläger ist nach einem 1936 in der Landwirtschaft seiner Eltern erlittenen Unfall Beinamputierter und als Schwerbeschädigter mit 60 % Minderung seiner Erwerbsfähigkeit anerkannt. Von 1938 bis 1953 war er bei verschiedenen Behörden in Mecklenburg zunächst als Verwaltungslehrling und später als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Nach seiner Übersiedlung in die Bundesrepublik arbeitete er vorübergehend als kaufmännischer Angestellter und ab 1956 als Verwaltungsangestellter bei der Allgemeinen Ortskrankenkasse in V . Seit dem 1. Dezember 1959 war er erwerbslos.

Am 15. Februar 1960 bewarb sich der Kläger bei dem zum Verwaltungsbereich des beklagten Landschaftsverbandes gehöri-
gen neu einzurichtenden R H L
in S . Mit Schreiben vom 16. Mai 1960 erklärte sich der beklagte Landschaftsverband bereit, den Kläger ab 1. Juni 1960 zunächst probeweise auf die Dauer von vier Monaten als Verwaltungsangestellten mit Dienstbezügen nach der VergGr. VIII 10.A einzustellen und mit ihm bei Dienstantritt einen entsprechenden Dienstvertrag abzuschließen. Durch Schreiben vom 24. Mai 1960 erklärte sich der Kläger mit den angebotenen Beschäftigungsbedingungen einverstanden und nahm am 1. Juni 1960 seinen Dienst im Landesjugendheim in S auf. Unter dem 29. Juni 1960 unterzeichneten beide Parteien einen formularmäßigen Dienstvertrag. Darin heißt es, der Kläger werde ab 1. Juni 1960 auf unbestimmte Zeit als Verwaltungsangestellter nach der VergGr. VIII 10.A eingestellt, wobei die Zeit vom 1. Juni bis 30. September 1960 als Probezeit gelte.

Am 4. August 1960 erstattete der Direktor des Landesjugendheims dem Direktor des beklagten Landschaftsverbandes den ersten Leistungsbericht über den Kläger. Darin führte er aus, der Kläger habe sich zwar bemüht, die ihm übertragenen Arbeiten pünktlich und gewissenhaft zu erledigen; es falle ihm aber offensichtlich schwer, sich zu konzentrieren; in seiner Gesamthaltung wirke er etwas schwerfällig. Der Kläger habe jedoch in



dem für ihn vorgesehenen Tätigkeitsbereich noch nicht eingesetzt werden können, weil der Erziehungsleiter voraussichtlich erst am 15. August 1960 eintreffen werde und erst danach für den Kläger einschlägige Arbeiten anfielen. Eine abschließende Beurteilung sei deshalb noch nicht möglich. Es bestehe aber die begründete Hoffnung, daß seine Leistungen steigerungsfähig seien, wenn er im Erziehungsbüro eine fest umrissene Aufgabe habe.

Der Kläger wurde auch persönlich davon unterrichtet, daß seine endgültige Beurteilung noch nicht möglich sei. Mit Schreiben vom 11. August 1960 teilte ihm der beklagte Landschaftsverband mit, sein Dienstverhältnis ende mit dem 31. August 1960, er sei jedoch bereit, ihn für die Zeit vom 1. September bis zum 31. Dezember 1960 weiter zu beschäftigen. Dementsprechend unterschrieb der Kläger einen neuen, vom 31. August 1960 datierten formularmäßigen Dienstvertrag, in dem die vorgedruckten Worte "auf unbestimmte Zeit" gestrichen waren und als Beschäftigungsdauer die Zeit vom 1. September bis 31. Dezember 1960 angegeben war. Hierzu ist in den Personalakten des Klägers vermerkt, der Abschluß eines Zeitvertrages sei der Verlängerung der Probezeit vorzuziehen, "um im Falle der Nichteignung das Dienstverhältnis ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle (siehe SchwBeschG) beenden zu können."

Am 6. Dezember 1960 berichtete der Direktor des Landesjugendheims dem Direktor des beklagten Landschaftsverbandes nochmals, daß sich die Inbetriebnahme des Jugendheims verzögert und daher auch keine Möglichkeit bestanden habe, den Kläger in den für ihn vorgesehenen Arbeiten zu erproben. Nachdem festgestellt worden war, daß das Landesjugendheim voraussichtlich im Januar 1961 belegt werden könnte, schlug der Direktor des beklagten Landschaftsverbandes dem Kläger vor, zur Vermeidung der Beendigung des Dienstverhältnisses am 31. Dezember 1960 einen neuen Dienstvertrag für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1961 abzuschließen. Damit erklärte sich der Kläger einverstanden. Ein entsprechender Dienstvertrag, der das Datum vom 5. Januar 1961 trägt, wurde von beiden Parteien unterzeichnet.



Als der Direktor des Landesjugendheims in einem abschließenden Leistungsbericht vom 27. Mai 1961 feststellte, der Kläger sei den Anforderungen eines Sachbearbeiters im Erziehungsbüro nicht gewachsen, teilte der beklagte Landschaftsverband dem Kläger unter dem 12. Juni 1961 mit, eine Verlängerung seines Dienstverhältnisses über den 30. Juni 1961 hinaus sei nicht beabsichtigt. Dementsprechend schied der Kläger an diesem Tage aus dem Dienst beim Beklagten aus.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1961 hinaus fortbesteht. Er hat hierzu vorgetragen, er habe die befristeten Dienstverträge vom 31. August 1960 und vom 5. Januar 1961 wegen arglistiger Täuschung und wegen Irrtums wirksam angefochten. Außerdem entbehre die Befristung der Dienstverträge eines sachlichen Grundes, so daß sein Dienstverhältnis als ein nur durch Kündigung auflösbares unbefristetes Arbeitsverhältnis anzusehen sei. Für eine Kündigung fehle es aber an der dazu erforderlichen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Ohne Rechtsirrtum ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß für die Rechtsbeziehungen der Parteien zuletzt nur der am 5. Januar 1961 unterzeichnete Dienstvertrag maßgebend war. Diesen Vertrag hat es als einen bis zum 30. Juni 1961 wirksam befristeten Probearbeitsvertrag angesehen, der durch Zeitablauf sein Ende gefunden habe, ohne daß es hierzu einer Kündigung und der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedurft hätte. Dem ist zuzustimmen.

1) Die Parteien haben zwar unter dem 29. Juni 1960 zunächst einen schriftlichen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, wobei die ersten vier Monate als Probezeit gelten



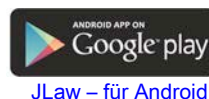
sollten. Ein solcher Arbeitsvertrag endet nicht ohne weiteres mit Ablauf der Probezeit, sondern, wenn nicht durch eine neue Vereinbarung, nur durch wirksame Kündigung. Dieser unbefristete Arbeitsvertrag wurde jedoch schon durch den von beiden Parteien unterzeichneten Dienstvertrag vom 31. August 1960 abgelöst. In dem dazu verwendeten Dienstvertragsformular, das im übrigen einen umfassenden Arbeitsvertrag beinhaltet, ist als Beschäftigungsdauer die Zeit vom 1. September bis zum 31. Dezember 1960 angegeben; die vorgedruckten Worte "auf unbestimmte Zeit" sind gestrichen. Demnach handelt es sich hier eindeutig um einen bis zum 31. Dezember 1960 befristeten Arbeitsvertrag und nicht - wie die Revision meint - um eine lediglich die Probezeit verlängernde Abänderung des sonst unberührt gebliebenen unbefristeten Dienstvertrages vom 29. Juni 1960. Der befristete Vertrag vom 31. August 1960 ist vielmehr in vollem Umfang an die Stelle des zunächst abgeschlossenen unbefristeten Dienstvertrages getreten. Nach dem Ablauf der darin vorgesehenen Beschäftigungszeit haben die Parteien dann am 5. Januar 1961 erneut einen bis zum 30. Juni 1961 befristeten, im übrigen wieder eingehend geregelten, Dienstvertrag unterzeichnet, der zuletzt die rechtliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses des Klägers bildete.

2) Der ursprünglich abgeschlossene unbefristete Arbeitsvertrag ist auch nicht deshalb weiterhin in Kraft geblieben, weil die späteren befristeten Arbeitsverträge durch wirksame Anfechtungserklärungen ungültig geworden wären. Der Kläger hat zur Anfechtung geltend gemacht, der Beklagte habe ihm am 11. August 1960, ohne die viermonatige Probezeit abzuwarten und ohne eine fristgemäße Kündigung auszusprechen, fälschlich mitgeteilt, sein Dienstverhältnis ende mit dem 31. August 1960. Die dann abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge seien unter dieser Täuschung zustande gekommen. Er habe nämlich nicht beabsichtigt, einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit durch einen befristeten Vertrag zu ersetzen, sondern lediglich angenommen, daß durch die folgenden Arbeitsverträge nur die Probezeit innerhalb des unbefristeten Arbeitsverhältnisses verlängert werden sollte. Spätestens durch die Erhebung der vorliegenden



Klage seien deshalb die beiden befristeten Arbeitsverträge als angefochten zu betrachten.

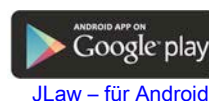
Das Landesarbeitsgericht unterstellt, daß der Kläger irgendwann einmal innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen Erklärungen abgegeben hat, die als Anfechtung ausgelegt werden könnten. Es verneint eine wirksame Anfechtung aber, weil der Kläger beim Abschluß der befristeten Arbeitsverträge weder getäuscht worden sei noch sich in einem Irrtum über den Inhalt der Verträge befunden habe. Hierzu führt es aus, der Kläger stehe seit Jahren im öffentlichen Dienst als Verwaltungsangestellter. Sein Schreiben vom 24. Mai 1960, worin er sich mit den ihm angebotenen Beschäftigungsbedingungen einverstanden erklärte, zeige, daß er Dienstverträge zu lesen und sich auch in rechtlichen Kategorien auszudrücken verstehe. Ihm sei jeweils ein Exemplar der von ihm unterzeichneten Dienstvertragsurkunden ausgehändigt worden. Unter diesen Umständen könne es ihm nicht entgangen sein, daß die in der Verwaltung des beklagten Landschaftsverbandes üblichen Dienstvertragsvordrucke ausdrücklich die Alternative offen ließen, einen Dienstvertrag auf unbestimmte Zeit oder für eine fest begrenzte Dauer, also befristet, abzuschließen. Es müsse vielmehr davon ausgegangen werden, daß sich der Kläger nach so langer Verwaltungspraxis des Unterschiedes in der rechtlichen Ausgestaltung des ersten und der beiden später von ihm unterzeichneten Dienstverträge bewußt gewesen sei. Diese entscheidend auf tatsächlichem Gebiet liegende Würdigung läßt einen Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze nicht erkennen. Daß der Kläger nach dem Bericht des Landesjugendheimes S den Anforderungen eines Sachbearbeiters im Erziehungsbüro nicht gewachsen sein soll und daß er in seiner Gesamthaltung etwas schwerfällig wirke, schließt nicht aus, daß er allgemeine Fragen des Personalvertragswesens hinreichend überblickt. Prozessuale Rügen hat die Revision nicht erhoben. Somit ist davon auszugehen, daß die befristeten Arbeitsverträge insoweit rechtswirksam zustande gekommen sind.



3) Bedenken gegen die Wirksamkeit der Befristung der hier in Rede stehenden Arbeitsverträge bestehen auch nicht im Hinblick auf die Grundsätze, die der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65) hierzu aufgestellt hat. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich rechtswirksam, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrages für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben. In diesem Falle kann sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht auf die Befristung berufen, wenn dem Arbeitnehmer dadurch der Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen entzogen wird.

Das Landesarbeitsgericht hat einen sachlichen Grund für die hier vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses darin gesehen, daß der Kläger erst auf seine Eignung für die zu übernehmenden Arbeiten geprüft werden sollte. Eine Befristung des Arbeitsvertrages aus Gründen der Erprobung ist im allgemeinen sachlich gerechtfertigt. Sie kann jedoch eines sachlichen Grundes entbehren, wenn der Arbeitnehmer bereits während einer für die Beurteilung seiner Fähigkeiten ausreichenden Zeit bei dem Arbeitgeber beschäftigt war, so daß es für eine Verlängerung der Probezeit durch einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag an einem vernünftigen Grund fehlt.

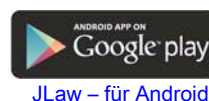
Im vorliegenden Falle war nun der Kläger schon ein halbes Jahr lang bei dem Beklagten tätig, als der letzte befristete Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Er konnte aber unstreitig während dieser Zeit noch nicht in dem für ihn vorgesehenen Tätigkeitsbereich im Erziehungsbüro des Landesjugendheims erprobt werden, weil das Heim sich erst im Aufbau befand und noch nicht mit Jugendlichen belegt war. Der Kläger mußte deshalb zunächst mit anderen Aufgaben beschäftigt werden. In dem ihm zugedachten Tätigkeitsbereich im Erziehungsbüro konnte der Kläger erst eingesetzt werden, als im Januar 1961 die ersten Jugendlichen in das Landesjugendheim aufgenommen wurden. Unter diesen Umständen war - wie das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen hat - der Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 1961



zum Zwecke der weiteren Erprobung des Klägers sachlich durchaus gerechtfertigt. Dieser Vertrag lag auch im wohlverstandenen Interesse des Klägers.

Das Fehlen eines die Befristung tragenden sachlichen Grundes läßt sich entgegen der Ansicht der Revision nicht daraus herleiten, daß der Beklagte anfangs einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Kläger abgeschlossen hat und erst später zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge übergegangen ist. Auch der erste auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Dienstvertrag enthielt eine Probezeitklausel. Nach dem vor der Einstellung des Klägers zwischen den Parteien geführten Schriftwechsel war ursprünglich sogar von vornherein der Abschluß eines auf die Probezeit befristeten Dienstvertrages vorgesehen. Unter diesen Umständen kann nicht angenommen werden, der Beklagte habe in Wirklichkeit auf eine Erprobung der Fähigkeiten und Leistungen des Klägers keinen entscheidenden Wert gelegt und den Erprobungszweck erst später beim Abschluß der befristeten Arbeitsverträge nur vorgeschoben, um die Befristung zu rechtfertigen. Der sachlich gerechtfertigte Erprobungszweck läßt auch die Befristung der späteren Verträge selbst wirksam sein.

Ebensowenig läßt sich ein sachlicher Grund für die Befristung deshalb verneinen, weil der Beklagte in einem in den Personalakten des Klägers niedergelegten Vermerk vom 11. August 1960 zum Ausdruck gebracht hat, der Abschluß eines Zeitvertrages sei der Verlängerung der Probezeit vorzuziehen, um im Falle der Nichteignung das Dienstverhältnis ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle beenden zu können. Allerdings würde die nur zur Vermeidung des besonderen Kündigungsschutzes für Schwerbeschädigte vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages wegen der damit zu Tage tretenden objektiven Funktionswidrigkeit eines solchen Zeitvertrages unwirksam sein. Denn wenn auch der dem Schwerbeschädigten nach den §§ 14 ff. SchwBeschG gewährte besondere Schutz – wie unten noch näher dargelegt wird – nur gegenüber Kündigungen und nicht gegenüber einer auf andere Weise, etwa durch Zeitablauf, eintretenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, so darf bei der Bedeutung des gesetzlichen Schwerbeschädigten-



schutzes eine diesen Schutz ausschließende Befristung des Arbeitsvertrages doch nicht willkürlich vereinbart werden. Vielmehr muß sie ihre sachliche Berechtigung in sich tragen, so daß der Vertrag mit Recht und aus gutem Grund von den Kündigungsschutzbestimmungen des Schwerbeschädigtengesetzes ausgenommen ist. Die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei müssen gegenüber dem Gewicht der Arbeitsplatzsicherung für Schwerbeschädigte durch die kündigungsrechtlichen Vorschriften des Schwerbeschädigtengesetzes für den befristeten Vertrag sprechen (vgl. BAG 10, 65 [70 ff.], Großer Senat). Ist aber ein solcher sachlicher Grund wirklich gegeben und nicht nur vorgeschoben, dann besteht für den Arbeitgeber außer dem Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages auch die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Zwischen diesen beiden ihm von der Rechtsordnung gebotenen Gestaltungsmöglichkeiten kann er frei wählen und darf sich hierbei auch überlegen, welche dieser Gestaltungsmöglichkeiten mit Rücksicht auf die jeweiligen rechtlichen Konsequenzen für ihn am günstigsten ist. Wählt er dann den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages, um auf diese Weise im Falle der Nichteignung des schwerbeschädigten Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle beenden zu können, so entfällt dadurch nicht der die Befristung tragende sachliche Grund, nämlich der Erprobungszweck. Er trägt den Vertrag. Die in dem erwähnten Aktenvermerk des Beklagten vom 11. August 1960 gerade im Hinblick auf die noch notwendige Erprobung des Klägers angestellte Überlegung ist deshalb legitim und läßt die Befristung der mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsverträge nicht als ungerechtfertigt erscheinen.

4) Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend erkannt, daß auch die Vorschrift des § 19 Abs. 4 SchwBeschG dem Abschluß eines auf mehr als drei Monate befristeten Arbeitsvertrages nicht entgegensteht und die Beendigung eines solchen Zeitvertrages nach dieser Bestimmung auch nicht der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf. Die gegenteilige Ansicht der Revision, die auch von Rewolle (Handkommentar zum SchwBeschG,



Anm. III 3 zu § 14) vertreten wird, findet im Gesetz keine Stütze.

Nach § 19 Abs. 4 SchwBeschG ist die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht erforderlich, wenn der Schwerbeschädigte ausdrücklich nur zur vorübergehenden Aushilfe, auf Probe oder für einen vorübergehenden Zweck eingestellt worden ist, es sei denn, daß das Arbeitsverhältnis über drei Monate hinaus fortbesteht. Die Vorschrift gilt jedoch nur für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. Das ergibt sich eindeutig aus der Systematik des Gesetzes. Die Bestimmung findet sich in dem den Kündigungsschutz des Schwerbeschädigten regelnden vierten Abschnitt des Schwerbeschädigtengesetzes. Die den Abschnitt einleitende Bestimmung des § 14 stellt den Grundsatz auf, daß die Kündigung gegenüber einem Schwerbeschädigten der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf. § 15 behandelt die Kündigungsfrist. In den §§ 16 - 18 ist ebenfalls nur von der Zustimmung zur Kündigung die Rede. § 19 normiert dann einige Ausnahmen von dem in § 14 aufgestellten Grundsatz. Wenn es in diesem Zusammenhang in § 19 Abs. 4 SchwBeschG heißt, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle sei unter den dort näher bezeichneten Voraussetzungen nicht erforderlich, so kann es sich ebenfalls nur um die Zustimmung zu einer Kündigung handeln. Das befristete Arbeitsverhältnis endet aber ohne Kündigung von selbst mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit. Deshalb gilt § 19 Abs. 4 SchwBeschG in erster Linie für unbefristete Arbeitsverhältnisse (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsr., 6. Aufl., Bd. I, S. 717 Fußn. 27; Nikisch, Arbeitsr., 3. Aufl., Bd. I, § 52 III 7 b, S. 834; Becker, Komm. z. SchwBeschG, 2. Aufl., Anm. 80 zu § 19; Wilrodt-Gotzen, Komm. z. SchwBeschG, Anm. 17 zu § 19; Zigan, Komm. z. SchwBeschG, Anm. 28 zu § 19). Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kommt die Vorschrift nur dann zum Zuge, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch Kündigung aufgelöst werden soll (Gröninger, Kommentar zum SchwBeschG in der Fassung vom 14. August 1961, Anm. 6 zu § 19). Eine Ausdehnung des Schwerbeschädigtenschutzes auf befristete Arbeitsverhältnisse ist nach



der Systematik und dem Zweck des Gesetzes nicht angängig. Es wäre eine Überspannung des Schutzgedankens des Schwerbeschädigtengesetzes, wollte man ihn auf einen Fall ausdehnen, in dem, anders als bei der einseitigen Auflösungserklärung durch Kündigung des Arbeitgebers, der Schwerbeschädigte selbst von vornherein sein Einverständnis geben muß und so für sich selbst sorgen kann. Deshalb muß angenommen werden, daß der Schwerbeschädigte den besonderen gesetzlichen Schutz nur bei Kündigungen genießt und nicht auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf (BAG AP Nr. 12 zu § 14 SchwBeschG, mit zustimmender Anmerkung von Gotzen). Der auf den 30. Juni 1961 befristete Arbeitsvertrag des Klägers hat daher an diesem Tage auch ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle sein Ende gefunden.

II. An diesem Ergebnis ändert sich auch nichts durch die von der Revision noch erhobene Verfahrensrüge. Die Revision trägt hierzu vor, das am 19. April 1962 verkündete angefochtene Urteil sei dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers erst am 18. Juli 1962, also einen Tag vor Ablauf der Dreimonatsfrist, innerhalb deren nach § 320 Abs. 2 ZPO noch ein Tatbestandsberichtigungsantrag möglich gewesen wäre, in vollständiger Form zugestellt worden. Hätte der Kläger die ihm bei rechtzeitiger Zustellung nach § 320 Abs. 1 ZPO zustehende einwöchige Antragsfrist ausnutzen können, dann hätte er noch eine Tatbestandsberichtigung beantragt.

Wie das Bundesarbeitsgericht in BAG 4, 81 entschieden hat, kann die Tatsache, daß das Berufungsurteil erst mehr als drei Monate nach seiner Verkündung in vollständiger Form zugestellt worden ist, einen zur Aufhebung des Urteils führenden Revisionsgrund abgeben. Dies gilt aber nur dann, wenn der Revisionskläger Überzeugend darlegt, daß er einen Tatbestandsberichtigungsantrag gestellt hätte, und wenn das Urteil auf dem Satze, dessen Berichtigung beantragt wäre, beruht. Ob Gleiches auch für den Fall anzunehmen ist, daß das angefochtene Urteil einen Tag vor Ablauf der Dreimonatsfrist zugestellt worden ist, kann hier unentschieden bleiben. Denn die von der Revision im Tatbestand



des angefochtenen Urteils vermißten tatsächlichen Angaben sind für die Entscheidung des Rechtsstreits ohne Bedeutung. Ob der Kläger sich während seiner Beschäftigungszeit nicht immer in bester gesundheitlicher Verfassung befunden hat, ist unerheblich. Ebensowenig kommt es darauf an, ob der Erziehungsleiter des Landesjugendheims bei einer Aussprache am 27. Mai 1961 wegen der Tätigkeit des Klägers keine Beanstandungen erhoben und ihm bestätigt hat, daß er die ihm übertragenen Aufgaben ohne Einschränkung erfüllt habe, und ob der Kläger entgegen dem Vortrag des Beklagten seine Arbeiten ohne Unterstützung der Stenotypistin erledigt hat. Denn selbst wenn sich der Kläger während der Probezeit bewährt haben sollte, könnte dies nicht bedeuten, daß beim Abschluß des Arbeitsvertrages am 5. Januar 1961 die Befristung zu Probezwecken eines sachlichen Grundes entbehrt hätte. Auch auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Bewährung innerhalb der Probezeit keinen Einfluß. Denn sie führt weder zu einem nachträglichen Wegfall der Befristung des Arbeitsvertrages noch verpflichtet sie den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer über die Probezeit hinaus zu behalten (BAG AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das gilt auch im Falle des Schwerbeschädigten, dem die Rechtsordnung nur einen besonderen Kündigungsschutz gewährt, der eben nicht eingreift, wenn aus sachlichen Gründen ein befristeter Arbeitsvertrag vereinbart ist. Damit ist die Verfahrensrüge auch insoweit unbegründet, als sie hilfsweise auf eine Verletzung der Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO gestützt ist.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Wilh. Petersen

v. Lossau



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

