

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja (auszugsweise)
Für die amtliche Sammlung! Ja

4 *gr*

Gesetz: KSchG § 7 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Ein Arbeitsverhältnis kann nach § 7 KSchG auch dann noch aufgelöst werden, wenn es vor der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz bereits dadurch sein Ende gefunden hat, daß der Arbeitnehmer die tariflich vorgesehene Altersgrenze erreicht hat.

Aktenzeichen: 2 AZR 38/64

Urteil des BAG vom 21. Januar 1965

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
21. Januar 1965

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

4

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1964 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. h.c. Siobrecht und Mayr für Recht erkannt:

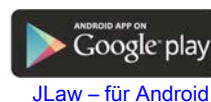
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 19. November 1963 - 3 Sa 126/63 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



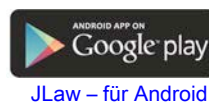
Tatbestand:

Der am 27. Oktober 1898 geborene Kläger bewarb sich aus ungekündigter Stellung im Jahre 1958 beim Wasser- und Schiffsahrtsamt K um eine Anstellung bei der Beklagten. Der Kläger begehrte eine Bezahlung nach der VergGr. II. Hierzu erklärten ihm bei seiner Vorstellung zwei bei der Beklagten bedienstete Bauräte, zu einer Einstellung nach Gruppe II sei die Zustimmung des Bundesverkehrsministeriums erforderlich, für deren Einholung sie sich aber einsetzen würden. Nach dem dann am 6. August 1958 abgeschlossenen Dienstvertrag sollte der Kläger "für die Dauer der besonderen Baumaßnahmen... unter Einreihung in die VergGr. III (drei) TO.A als technischer Angestellter (Dipl.Ingenieur)... beim Wasser- und Schiffsahrtsamt K beschäftigt" werden. Außerdem wurde die Geltung der jeweils für die Dienststelle maßgebenden Bestimmungen der Tarifverträge, Taif- und Dienstordnungen vereinbart.

Der Kläger übernahm bei der Hafenbauabteilung Ost des Wasser- und Schiffsahrtsamtes K die Stelle eines Hauptsachbearbeiters für Maschinenbau und Elektrotechnik. Als solcher führte er in K die Bauaufsicht über den maschinentechnischen Teil eines Prüfstandes für Schiffe der Bundeswehr im Werte von mehreren Millionen DM.

Am 26. Januar 1960 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 30. Juni 1960. In dem anschließenden Rechtsstreit schlossen die Parteien einen Vergleich. Darin einigten sie sich darüber, daß die Kündigung unwirksam sei, weil die besonderen Baumaßnahmen, bis zu deren Beendigung der Arbeitsvertrag befristet sei, bis zum 30. Juni 1960 noch nicht abgeschlossen sein könnten.

Im Juni 1960 versetzte die Beklagte den Kläger zum Wasserstraßenmaschinenamt nach R. Der Kläger sollte dort den Amtsvorstand in Einzelaufgaben entlasten. Mitarbeiter waren ihm nicht unterstellt. Zu den dem Kläger übertragenen Aufgaben gehörte die Zusammenstellung einer Denkschrift



über die Errichtung von Auffanganlagen für verölte Abwässer aus der Seeschifffahrt, durch die der Verschmutzung der Gewässer durch Öl begegnet werden sollte. Außerdem hatte der Kläger in R die Erneuerung von Schleusonantrieben, die Verwendungsmöglichkeit von Schweröl auf einem Bagger und die Aufstellung von Diesellaggregaten auf einem Tonnenlogger zu überprüfen. Daneben waren ihm die Erarbeitung von Vorschlägen zur gesetzlichen Regelung des Betriebes von Motor- und Motorsegeljachten auf Bundeswasserstraßen, die Wirtschaftlichkeitsprüfung von Heizungsanlagen und die Ermittlung und Gegenüberstellung der Platzverhältnisse in Personenkraftwagen verschiedener Bauart übertragen.

Während der Tätigkeit des Klägers in R kam es zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten, dem Amtsvorsteher M, den der Kläger von Danzig her kannte, zu Meinungsverschiedenheiten. Nach einer von M unterzeichneten Kündigung der Beklagten vom 30. August 1961 gegenüber dem Kläger richtete dieser im Oktober 1961 ein Schreiben an die Unterbringungsstelle des Landes Schleswig-Holstein, in dem er Angaben über die berufliche und politische Vergangenheit M's in der Zeit vor 1945 machte und die Vermutung äußerte, M habe seine Unterbringung nach dem Gesetz zu Art. 131 GG durch falsche Angaben erlangt.

Am 1. November 1961 nahm die Beklagte die am 30. August 1961 ausgesprochene Kündigung wegen fehlender Zustimmung des Personalrats zurück und kündigte dem Kläger erneut zum 31. März 1962.

Gegen diese Kündigung hat der Kläger mit der Begründung, die Beklagte habe ihm nach dem Vertrage vor Beendigung der noch nicht abgeschlossenen besonderen Baumaßnahmen nicht wirksam kündigen können und die Kündigung sei außerdem sozial ungerechtfertigt, Kündigungsschutzklage erhoben. Daneben hat er mit seiner Klage die Feststellung begehrt, daß ihm ab 1. Juni 1959 Vergütung nach der Gruppe II TO.A/BAT zusteht. Das ergebe sich sowohl aus der von ihm ausgeübten Tätigkeit



als auch aus den Erklärungen der Beklagten vor seiner Einstellung. Die beiden Bauräte der Beklagten hätten ihm gegenüber bei seiner Vorstellung keinen Zweifel daran gelassen, daß er in Gruppe II eingestuft würde, wenn die - dann vorgenommene - Bewilligung des Prüfstandes erfolgen würde. Außerdem hat der Kläger die Feststellung von Vordienstzeiten begehrt. Mit einem weiteren Feststellungsantrag hat er sich schließlich gegen eine von der Beklagten ihm gegenüber ausgesprochene Mißbilligung gewandt.

Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsschutzantrag stattgegeben und die Klage im übrigen abgewiesen. Dagegen haben beide Parteien Berufung eingelegt, soweit sie unterlegen sind. Zu dem Antrag auf Feststellung, daß ihm Vergütung nach der Gruppe II zusteht, hat der Kläger in der Berufungsinstanz den Hilfsantrag auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von Schadenersatz gestellt. Die Beklagte hat hilfsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen, auf die Berufung der Beklagten das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1962 aufgelöst und dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 10.000,-- DM zuerkannt. Mit der Revision wendet sich der Kläger gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und verfolgt Haupt- und Hilfsantrag bezüglich der Einstufung in Gruppe II weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.



I. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Kläger Vergütung nach der VergGr. II TO.A/BAT nicht verlangen kann.

Unter die VergGr. II fallen Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit aus der VergGr. III, die bereits abgeschlossene Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit verlangt, herausheben. Die danach erforderliche besondere Verantwortung kann sich auf den Behördenapparat als solchen erstrecken, wie bei der Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, oder auf ideelle oder materielle Belange des öffentlichen Arbeitgebers oder schließlich auf die Lebensverhältnisse Dritter. Dabei kann je nach den Umständen das eine oder das andere Moment genügen oder auch eine besondere Verantwortung im Sinne der VergGr. II erst beim Zusammentreffen mehrerer Momente anzuerkennen sein. Die Entscheidung hierüber liegt im wesentlichen im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Vierten Senats vom 13. Mai 1964 - 4 AZR 158/63 -). Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind oder die Bewertung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (vgl. BAG AP Nr. 18, 19, 27 zu § 3 TO.A). Auf solchen Fehlern beruht das angefochtene Urteil jedoch nicht.

In der vom Landesarbeitsgericht gewürdigten Stellung als Hauptsachbearbeiter für Maschinenbau und Elektrotechnik der Hafenbauabteilung Ost waren dem Kläger nach dem Organisationsplan vom 1. Januar 1959 vier Ingenieure unterstellt und das Hafenverkehrsboot sowie ein Pkw zugewiesen. Mit der Stellung waren auch Aufgaben von einer gewissen Bedeutung verknüpft, wie sich aus der Übertragung der Bauaufsicht über den maschinentechnischen Teil des Prüfstandes ergibt. Daraus läßt sich jedoch noch nicht entnehmen, daß sich die Tätigkeit des



- 6 -

Klägers aus der normalen Tätigkeit eines durchschnittlichen akademischen Angestellten, die bereits ein hohes Maß an Verantwortung mit sich bringt (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 3 TO.A; ferner das bereits erwähnte Urteil des Vierten Senats vom 13. Mai 1964), heraushob. Der oben erwähnte Organisationsplan spricht eher für das Gegenteil. Danach war Leiter der Hafenbauverwaltung ein Regierungsrat, der mithin auch nur der Eingangsstufe des höheren Dienstes angehörte. Auch ist die Zahl der dem Kläger - ähnlich wie den anderen Hauptsachbearbeitern - unterstellten Arbeitnehmer nicht groß zu nennen. Zu ihnen gehörten keine akademisch vorgebildeten Angestellten; mit Diplomingenieuren waren vielmehr nur Hauptsachbearbeiterstellen besetzt. Die verantwortliche Mitarbeit an Objekten von Bedeutung ist auch für durchschnittliche akademische Angestellte nichts Ungewöhnliches. Das Landesarbeitsgericht brauchte daher auch die Mitwirkung des Klägers bei der Errichtung des Prüfstandes nicht zum Anlaß zu nehmen, eine besondere Verantwortung des Klägers zu bejahen. Aus der späteren Übertragung der Stelle des Klägers an einen Regierungsrat läßt sich, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen hat, nichts dafür herleiten, daß dem Kläger die VergGr. II zustand. Das Landesarbeitsgericht stützt sich dabei darauf, daß die Bezüge eines Regierungsrats etwa dem Gehalt eines Angestellten der VergGr. III TO.A/BAT entsprächen. Ein solcher Vergleich der Bezahlung ist zwar, wie die Revision insoweit zutreffend rügt, deswegen fehlerhaft, weil die Regelung der Beamtenbesoldung und die Vergütungsordnung für Angestellte verschiedenen Grundsätzen folgen: Die Besoldung des Beamten richtet sich nach dem übertragenen Amt, die Einreihung eines Angestellten in eine Vergütungsgruppe hingegen nach der übertragenen Tätigkeit (vgl. BAG 7, 64 = AP Nr. 45 zu § 3 TO.A; BAG AP Nr. 59 zu § 3 TO.A). Dieser Fehler des angefochtenen Urteils wirkt sich jedoch nicht aus, und das

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung 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](#)

Landesarbeitsgericht ist hier deswegen zum richtigen Ergebnis gelangt, weil nicht ersichtlich ist, inwiefern sich aus der späteren Übertragung der Tätigkeit des Klägers an einen Regierungsrat eine besondere mit dieser Tätigkeit verbundene Verantwortung ergeben soll. Nach alledem hält sich das angefochtene Urteil in dem der Tatsacheninstanz zustehenden Beurteilungsspielraum, wenn es für die Tätigkeit des Klägers in K das Merkmal der besonderen Verantwortung nicht als erfüllt angesehen hat.

Für seine Tätigkeit in R hat der Kläger den Anspruch auf Vergütung nach der Gruppe II vor allem auf seine Beschäftigung mit der Frage der sog. "Ölpest" gestützt. Nach den vom Kläger in der Form einer Denkschrift hierzu vorgebrachten Vorschlägen, die Auffanganlagen für verölte Abwässer aus der Seeschifffahrt betrafen, sollte es sich um ein Objekt von ca. 25 Millionen DM handeln. Zu einer weiteren Verfolgung dieser Vorschläge kam es jedoch nicht. Die Annahme des angefochtenen Urteils, daß auch diese Tätigkeit des Klägers nicht mit einer besonderen Verantwortung verknüpft gewesen sei, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Kläger, der auf die finanziellen Auswirkungen abstellt, die das Projekt im Falle seiner Verwirklichung gehabt hätte, übersieht dabei, daß es hierauf nicht allein ankommen kann. Wesentlich ist vielmehr vor allem auch die Art der Mitwirkung des Klägers, d.h. inwiefern die richtige Durchführung einer solchen Aufgabe von der vom Kläger geleisteten Tätigkeit abhängig gewesen wäre. Insoweit ist von Bedeutung, daß die Tätigkeit des Klägers auf ein ganz vorbereitendes Stadium beschränkt blieb. Eine Durchführung der Vorschläge des Klägers wäre naturgemäß nicht ohne weitere Untersuchungen unter Einschaltung weiterer, insbesondere auch dem Kläger vorgeordneter, Stellen erfolgt. Wenn dies eine Verantwortlichkeit der Tätigkeit des Klägers auch nicht ausschließt, so mindert es doch das

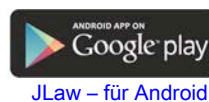


Maß seiner Verantwortung. Bei dieser Sachlage hat das Landesarbeitsgericht auch hier den Beurteilungsspielraum nicht überschritten.

Bezüglich der weiteren Tätigkeiten des Klägers in R hat das Landesarbeitsgericht mit Recht ausgeführt, daß es an einem Vortrag des Klägers fehlt, aus dem sich eine besondere Verantwortung ergeben könnte. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich vielmehr ersichtlich um solche, die - teilweise vielleicht nicht einmal - das Maß an Verantwortung mit sich gebracht haben, das ein durchschnittlicher akademischer Angestellter gewöhnlich zu tragen hat.

Zutreffend lehnt das angefochtene Urteil auch einen vertraglichen Anspruch des Klägers, dessen Dienstvertrag eine Vergütung nach Gruppe III vorsah, auf Einreihung in die VergGr. II ab. Wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei ausführt, haben die beiden Bauräte der Beklagten, wenn sie bei ihren Erklärungen über eine spätere Einstufung des Klägers in Gruppe II auf die erforderliche Zustimmung des Bundesverkehrsministeriums hinwiesen, eine verbindliche Zusage gegenüber dem Kläger nicht zum Ausdruck gebracht.

Den Hilfsantrag auf Zahlung von Schadenersatz hat der Kläger, wie er in der mündlichen Revisionsverhandlung dargelegt hat, in der Revisionsinstanz nur aufrechterhalten, um auch dann eine sachliche Nachprüfung der Entscheidung über die Eingruppierung zu ermöglichen, wenn der Senat das Feststellungsinteresse für den Hauptantrag vernachlässigen sollte. Gegen die Zulässigkeit des Feststellungsantrages bestehen jedoch keine Bedenken; die begehrte Feststellung konnte der Kläger vielmehr, wie dargelegt, aus materiellen Gründen nicht erreichen. Die Revision war damit auch hinsichtlich des Hilfsantrages zurückzuweisen.



II. Die weitere Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis des Klägers auf den Hilfsantrag der Beklagten gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG rückwirkend zum 30. Juni 1962 gegen eine Abfindung von 10.000,-- DM aufzulösen, wird von der Revision aus mehreren Gründen angegriffen.

1. In erster Linie meint die Revision, diese rückwirkende Auflösung durch Urteil vom 19. November 1963 sei nicht mehr zulässig, weil das Arbeitsverhältnis des Klägers gemäß § 60 BAT bereits am 31. Oktober 1963 sein Ende gefunden hatte, nachdem der Kläger am 27. Oktober 1963 fünfundsechzig Jahre alt geworden war. Diese Begründung geht davon aus, daß § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG dem Arbeitgeber ein Recht auf - unter Umständen rückwirkende - Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem aus sozial nicht gerechtfertigten Gründen entlassenen Arbeitnehmer nur dann gewähren will, wenn eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. Ähnlich kann der Arbeitnehmer nach § 7 Abs. 1 Satz 1 die Auflösung nur dann verlangen, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. In beiden Fällen sind es in die Zukunft gerichtete Befürchtungen, die den Auflösungsstatbestand ausmachen. Solche Befürchtungen kamen hier im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht am 19. November 1963 nicht in Betracht, weil das Arbeitsverhältnis des Klägers kurz vorher, am 31. Oktober 1963, ohnedies geendet hatte. Deshalb meinen Herschel-Steinmann (Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl., Anm. 5 zu § 3) für den ähnlich liegenden Fall des Todes des Arbeitnehmers vor der Entscheidung komme eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Entschädigung nicht mehr in Betracht.

Dabei wird übersehen, daß es hier nicht darum geht, ein bereits aufgelöstes Rechtsverhältnis zu einem nach dieser Auflösung liegenden Zeitpunkt aufzulösen, sondern zu einem vorher liegenden. Das begegnet keinen rechtlichen Schwierigkeiten und gibt es auch sonst im Rechtsleben. So konnte beispielsweise im alten - inzwischen durch die Ehegesetze von 1938 und 1946 abgeschafften und durch die nicht mehr mit Rückwirkung verschone



Eheaufhebung ersetzen - Eheanfechtungsrecht des BGB der Richter auf die Eheanfechtungsklage die Ehe noch auf den Zeitpunkt der Eheschließung auch dann rückwirkend auflösen, wenn diese inzwischen durch den Tod des Anfechtungsgegners bereits aufgelöst worden war (vgl. § 1338 BGB a. F.). Auch kann ein befristet abgeschlossener Vertrag noch nach fristgemäßem Ablauf angefochten werden, obwohl das Ziel der Anfechtung, die Beseitigung des Vertrages, bereits erreicht ist, weil es eben für die Zeit von Abschluß bis Ablauf des Vertrages Bedeutung haben kann, festzulegen, daß ein gültiges Vertragsverhältnis nicht bestanden hatte. Dann aber bestehen auch keine systematisch-rechtlichen Bedenken dagegen, daß hier das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 19. November 1963 ein Arbeitsverhältnis, das kraft einer BAT-Bestimmung am 31. Oktober 1963 ohnehin geendet hatte, mit rückwirkender Kraft zum 30. Juni 1962 aufgelöst hat. In einem solchen Falle muß der Richter prüfen, ob nach dem ihm in der letzten mündlichen Verhandlung vorliegenden Prozeßstoff ein gedeihliches Zusammenarbeiten der Parteien über den Zeitpunkt hinaus zu erwarten war, an dem das Arbeitsverhältnis bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

Jede andere Rechtsanwendung würde zu kaum erträglichen Unbilligkeiten führen. Es kann vom Gesetzgeber nicht gewollt sein, einen sachlich begründeten Antrag nur daran scheitern zu lassen, daß die Arbeitsgerichte über diesen Antrag erst entscheiden, nachdem das Arbeitsverhältnis - wie hier - bereits anderweit geendet hat. Der Zeitraum zwischen dem Termin, zu dem die Kündigung gewirkt hätte, wenn sie sozial gerechtfertigt gewesen wäre, und dem Zeitpunkt der anderweiten Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt im vorliegenden Fall 15 Monate. Er kann aber auch unter Umständen noch viel länger sein, z.B. wenn ein Kündigungsschutzprozeß durch drei Instanzen geführt wird, womöglich zu einer Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht führt und schließlich mit einem Urteil endet, das die bereits jahrelang zurückliegende Kündigung für unwirksam erklärt, kurz nachdem das Arbeitsverhältnis ohnehin geendet hat. Wäre die Rechtsansicht des Klägers richtig, so käme dann der im Kündigungsschutzprozeß mit seinem auf Klageabweisung gerichteten Hauptantrag unterlegene



Arbeitgeber mit seinem rechtzeitig gestellten und sachlich begründeten Hilfsantrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu dem in § 7 Abs. 2 bestimmten Zeitpunkt nicht mehr zum Zuge, sondern bliebe verpflichtet, seinem Arbeitnehmer Lohn oder Gehalt bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also vielleicht für mehrere Jahre zu zahlen, während er bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 8 KSchG höchstens zwölf Monatsgehälter, möglicherweise weniger, zu zahlen gehabt hätte. Ähnliche dem Sinn des § 7 KSchG zuwiderlaufende Ergebnisse könnten eintreten, wenn ein nach § 7 Abs. 1 KSchG gestellter Auflösungsantrag des Arbeitnehmers durch anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinfällig würde und damit auch der Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers wegfiel. In beiden Fällen würde die an einer solchen Vereitelung der Auflösung interessierte Partei in die Versuchung gebracht, den Prozeß über den Zeitpunkt der anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zu verzögern, um daraus geldlichen Nutzen zu ziehen.

Diese Erwägungen rechtfertigen es und machen es notwendig, daß einem Auflösungsantrag auch noch nach der anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses stattgegeben werden kann (so auch Güntner in ArbuR 61, 97). Damit wird nicht geleugnet, daß es der eigentliche Zweck des § 7 KSchG ist, für Arbeitsverhältnisse, die nach einem für den Arbeitnehmer erfolgreichen Kündigungsschutzprozeß zerrüttet sind, beiden Teilen einen vernünftigen Ausweg zu eröffnen. Es wird damit vielmehr aus diesem Zweck die angemessene Folge gezogen für den Sonderfall, daß das Arbeitsverhältnis - hier dadurch, daß der Arbeitnehmer die im Tarifvertrag festgesetzte Altersgrenze erreichte - geendet hat, während der Prozeß noch schwebte.

Ob und inwieweit diese Lösung auch für andere Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als für die Erreichung der Altersgrenze oder den Tod des Arbeitnehmers paßt, braucht im gegenwärtigen Prozeß nicht entschieden zu werden.



2. Die Revision macht ferner geltend, die vom Landesarbeitsgericht ausgesprochene Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei auch deshalb nicht zulässig gewesen, weil das Arbeitsverhältnis für die Dauer der besonderen Baumaßnahmen begründet und für diese Zeit eine ordentliche Kündigung überhaupt ausgeschlossen gewesen sei.

Das angefochtene Urteil nimmt indessen insoweit ohne Rechtsirrtum an, selbst wenn die Parteien die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der besonderen Baumaßnahmen ausgeschlossen haben sollten, so sei diese Abmachung durch die Versetzung des Klägers nach R geändert worden. Der Kläger sei in R nicht mehr im Rahmen der besonderen Baumaßnahmen beschäftigt worden. Das sei ihm auch vor der Versetzung bekannt gewesen; gleichwohl sei er mit der Versetzung einverstanden gewesen. Unter diesen Umständen habe die Versetzung den Vertrag geändert.

An diese Auslegung von Willenserklärungen der Parteien ist der Senat gebunden. Daß das Landesarbeitsgericht Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt oder wesentlichen Auslegungstoff außer acht gelassen hat, ist weder von der Revision dargetan noch ersichtlich.

Daß der Kläger, worauf die Revision hinweist, auch nach seiner Versetzung aus dem gleichen, sich auf die besonderen Baumaßnahmen beziehenden Haushaltstitel bezahlt worden ist wie vorher, ist ein allein im inneren Bereich der Beklagten liegender Umstand, der für die Auslegung der schlüssigen Erklärungen der Parteien ohne Belang ist. Soweit die Revision möglicherweise geltend machen will, die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein solches von unbestimmter Dauer sei eine Verschlechterung der Rechtsposition des Arbeitnehmers, und daher könne aus einem Einverständnis des Klägers mit der Versetzung nicht auf ein Einverständnis mit einer sonstigen Vertragsänderung geschlossen werden, geht das fehl. Bei der Auslegung der Vertragsänderung ist auf die Lage im Zeitpunkt der Versetzung abzustellen. Damals bestand aber die Möglichkeit, daß die besonderen Baumaßnahmen aus unvorhergesehenen



Gründen vorzeitig abgebrochen werden würden. Das hätte für den Kläger die Folge gehabt, daß er mit seinem befristeten Arbeitsvertrag schlechter stand als mit einem Vertrag von unbestimmter Dauer. Jedenfalls hat er, wie der Verlauf des gegenwärtigen Rechtsstreits zeigt, durch seinen nunmehr auf unbestimmte Zeit laufenden Vertrag die Vorteile des Kündigungsschutzgesetzes erlangt.

Auch die Angriffe der Revision gegen die tatsächlichen Grundlagen der Auslegung gehen fehl. Bereits das Arbeitsgericht hatte festgestellt, das spätere Arbeitsgebiet des Klägers in R habe in keinem sachlichen Zusammenhang mit seinem früheren Arbeitsgebiet, also auch nicht mit den "besonderen Baumaßnahmen", gestanden. Dagegen hat sich der Kläger in Berufungsverfahren nicht gewandt. Der Vortrag der Revision, die Beseitigung der "Ölpest", mit der der Kläger anfangs in R beschäftigt war, habe mit der Landesverteidigung zu tun gehabt, ist neu und überdies ersichtlich unzutreffend. Unrichtig ist auch der Vortrag der Revision, die Feststellung des angefochtenen Urteils, der Kläger sei mit seiner Versetzung nach R einverstanden gewesen, sei tatbestandswidrig. Der Kläger hat im ersten Rechtszug vielmehr selbst vorgetragen, er sei auf das Verlangen der Beklagten, nach R zu gehen, eingegangen, obwohl er es nicht nötig gehabt habe, weil er für die "besonderen Baumaßnahmen" eingestellt gewesen sei.

3. Schließlich ist die Revision auch insoweit unbegründet, als sie sich gegen das Vorliegen des Auflösungsstatbestandes des § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG wendet. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen verlangen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht erwarten lassen. Der Antrag des Arbeitgebers ist jedoch abzulehnen, wenn der Arbeitnehmer die Unrichtigkeit dieser Gründe in wesentlichen Punkten beweist oder wenn die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgt ist.



Das unstreitige Schreiben des Klägers an die Unterbringungsstelle vom 7. Oktober 1961 und die darin zum Ausdruck kommende Einstellung des Klägers gegenüber seinem Vorgesetzten, den er unwahrer Angaben über seine Vergangenheit verdächtigt hat, lassen, wie das angefochtene Urteil mit Recht annimmt, eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit des Klägers mit seinem Vorgesetzten nicht erwarten. Soweit die Revision die Darstellung im Tatbestand des angefochtenen Urteils angreift, wonach der Kläger selbst persönliche Differenzen zwischen ihm und M behauptet hat, geht das fehl. Hier hätte der Kläger nur mit einem Antrag auf Berichtigung des Tatbestandes Erfolg haben können. Außerdem stimmt der festgestellte Tatbestand insoweit mit dem Parteivortrag überein. Der Hinweis der Revision, die Möglichkeit einer "Umbesetzung" (gemeint ist Versetzung) sei nicht erwogen, ist ebenfalls verfehlt. Das Gesetz macht die Auflösung davon abhängig, daß eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. Abzustellen ist also auch für die Auflösung auf den Betrieb, wie sich auch der Kündigungsschutz auf den Betrieb beschränkt (BAG AP Nr. 18 zu § 1 KSchG). Der Zeitraum zwischen der Kündigung und der Erreichung der Altersgrenze mit 15 Monaten ist auch nicht so gering, daß deswegen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses als zumutbar erscheinen müßte und daher der Anspruch des Beklagten auf Auflösung gegen Zahlung einer Entschädigung entfiele.

gez. Dr. König

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Hans Mayr

Siebrecht



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

