

Aktenzeichen: 2 AZR 416/92
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 04. Februar 1993
- 2 AZR 416/92 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 10. Mai 1991
- 21 Ca 686/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 17. März 1992
- 5 Sa 39/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Schwerbehindertenkündigungsschutz; Arbeit nach § 19 BSHG

Gesetz:

Schwbg § 7 Abs. 2 Nr. 2 bis 4, § 15, § 20 Abs. 1, § 21
Abs. 1; BSHG § 18 Abs. 2 Satz 2, § 19 Abs. 2, § 20; BPersVG
§ 4 Abs. 5 Nr. 2; ZPO § 256 Abs. 1; KSchG §§ 4, 7, 13 Abs. 1
Satz 2

Leitsatz:

Ein Schwerbehinderter, der in einem nach § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG begründeten Arbeitsverhältnis steht, genießt den besonderen Kündigungsschutz nach §§ 15, 21 Abs. 1 Schwbg. Die Ausnahmegvorschrift des § 20 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 3 oder 4 Schwbg ist weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 416/92

5 Sa 39/91 Berlin

Verkündet am
4. Februar 1993

Jatz,
Reg.-Assistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Februar 1993 durch den Vorsitzenden

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Hillebrecht, die Richter Bitter und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Frehse für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. März 1992 - 5 Sa 39/91 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte mit Schreiben vom 10. Oktober 1990 das Arbeitsverhältnis des Klägers rechtswirksam gekündigt hat.

Der am 31. Dezember 1953 geborene Kläger, der behindert ist und dessen Grad der Behinderung 50 % beträgt, bezog Sozialhilfe. Das beklagte Land, vertreten durch das Bezirksamt Charlottenburg, schloß mit ihm am 30. Mai 1989 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juni 1989 bis einschließlich 31. Mai 1991. Der Kläger wurde nach § 1 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages "als Arbeiter aufgrund des § 19 Abs. 1 BSHG eingestellt, berufspraktisch unterwiesen, beschäftigt und betreut". "Beschäftigungsstelle" war nach § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages "das Institut für berufsbezogene Erwachsenenbildung (IFBE) GmbH, Übungswerkstatt der Metall- und Kunststoffinnung Berlin bzw. der Wirtschafts- und/oder Handwerksbetrieb, in dem die betriebspraktische Beschäftigung erfolgt". Zur Aufnahme des vorgesehenen einjährigen Berufspraktikums in einem Schlosserbetrieb kam es nicht, weil der Kläger ein

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



Attest vorlegte, wonach er aus gesundheitlichen Gründen die Tätigkeit eines Schlossers auf einem Gerüst nicht ausführen könne. Im unmittelbaren Anschluß an dieses Beschäftigungsverhältnis schloß das beklagte Land, vertreten durch das Bezirksamt Charlottenburg, am 25. Juni 1990 mit dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag, der u.a. folgende Regelungen enthielt:

"§ 1

Der Arbeitnehmer wird aufgrund des § 19 Abs. 2 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) für zusätzliche gemeinnützige Arbeiten als Arbeiter eingestellt.

Beschäftigungszeitraum

25.06.1990 bis 31.05.1991

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des genannten Tages, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt

z. Zt. 38,5 Stunden.

Beschäftigungsstelle

DRK-Wohnheim R .

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bei Dritten einsetzen. In diesem Fall gehen die den Dienstbetrieb regelnden Weisungsbefugnisse auf den Dritten über.

§ 2

Grundlage des Arbeitsverhältnisses sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen.

Die tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes für Arbeiter und Angestellte sind bei einem derartigen Arbeitsverhältnis nach § 19 BSHG nicht anwendbar (§ 3 Abs. 1 Buchstabe e, Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter sowie § 3 Abs. 1 Buchstabe d, Bundesangestelltentarifvertrag).



§ 3

Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beim Land Berlin beschäftigten Arbeiter gilt sinngemäß in der jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Der Bruttomonatslohn nach den unter § 3 genannten tariflichen Vorschriften beträgt am Tage der Arbeitsaufnahme

2.130,66 DM.

...

§ 7

Das Arbeitsverhältnis kann

- a) bei einer Beschäftigungszeit bis zu drei Monaten mit einer Frist von drei Tagen zum Ende einer Arbeitsschicht,
- b) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Monaten mit einer Frist von einer Woche zum Wochenschluß schriftlich gekündigt werden.

Das Arbeitsverhältnis kann ferner ohne Einhaltung einer Frist aus wichtigem Grund gekündigt werden; darüber hinaus, wenn der Arbeitnehmer eine andere Arbeit (Dauerarbeitsverhältnis) findet.

..."

Der Kläger wurde im DRK-Wohnheim in R als Pförtner eingesetzt. Am 24. und 25. September 1990 sowie am 1. Oktober 1990 war er der Arbeit ferngeblieben. Am 1. Oktober 1990 rief er beim Sozialamt des Bezirksamtes Charlottenburg an und teilte mit, daß er keine Lust mehr habe, die Tätigkeit als Pförtner auszuführen.

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



Daraufhin kündigte das beklagte Land mit Schreiben vom 10. Oktober 1990 das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos, ohne bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zu beantragen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Kündigung des beklagten Landes vom 10. Oktober 1990 sei bereits deshalb unwirksam, weil sie der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedurft habe. Die Ausnahmegvorschrift des § 20 Abs. 1 SchwbG sei nicht, auch nicht entsprechend, anwendbar. Ein Aufhebungsvertrag sei nicht zustandegekommen. Er habe mit seiner Erklärung nicht zum Ausdruck gebracht, er wolle die geschuldete Arbeitsleistung verweigern, sondern habe lediglich sein Mißfallen über seine Tätigkeit und seine Arbeitsbedingungen geäußert. Er hat behauptet, seit 25. September 1990 arbeitsunfähig krank gewesen zu sein.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des beklagten Landes vom 10. Oktober 1990 nicht aufgelöst worden ist.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Kündigung vom 10. Oktober 1990 habe nicht der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedurft, denn die Ausnahmegvorschrift des § 20 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SchwbG sei zumindest entsprechend anzuwenden. Dies ergebe sich aus dem Zweck und dem Entstehungsgrund des Arbeitsvertrages vom 25. Juni 1990. Das auf § 19 Abs. 2 BSHG beruhende Arbeitsverhältnis des Klägers sei nicht in erster Linie auf Erwerb gerichtet gewesen, sondern habe vorwiegend der Wieder-



eingewöhnung in ein geregeltes Arbeitsleben gedient. Die Beschäftigung nach § 19 Abs. 2 BSHG sei Teil der Sozialhilfegewährung. Dieser öffentlich-rechtliche Einschlag des Arbeitsverhältnisses sei bei der Auslegung des § 7 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SchwbG zu berücksichtigen. Die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses des Klägers decke sich völlig mit einem ABM-Arbeitsverhältnis. Im Arbeitsvertrag des Klägers sei auch ausdrücklich die Anwendung des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen für die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beim Land Berlin beschäftigten Arbeiter vereinbart worden. Im übrigen habe das Arbeitsverhältnis auch durch Aufhebungsvertrag geendet. Die Erklärungen des Klägers während des Telefonats vom 1. Oktober 1990 ließen sich als Angebot, den Arbeitsvertrag aufzuheben, ansehen. Das Kündigungsschreiben könne die Annahme dieses Angebots enthalten. Das beklagte Land hat bestritten, daß die vom Kläger behaupteten Krankschreibungen beim Bezirksamt Charlottenburg eingegangen seien, und auf Ungereimtheiten in den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 1. Oktober 1990 und 8. Oktober 1990 hingewiesen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des beklagten Landes.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Feststellungsklage zu Recht stattgegeben.



A. Die Klage ist zulässig. Ein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO läßt sich nicht mit der Begründung verneinen, das Arbeitsverhältnis sei jedenfalls durch Abschluß eines Aufhebungsvertrages zum vorgesehenen Zeitpunkt beendet worden.

Der Kläger hat seine gegen die Kündigung des beklagten Landes vom 10. Oktober 1990 gerichtete Kündigungsschutzklage nicht mit einem allgemeinen Feststellungsantrag verbunden, so daß sich der Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits nicht auf die Frage erstreckt, ob die Parteien einen Aufhebungsvertrag geschlossen oder nicht geschlossen haben. Ein Aufhebungsvertrag, der das Arbeitsverhältnis zum selben Zeitpunkt beendet wie die angegriffene Kündigung, kann zwar dazu führen, daß für die Kündigungsschutzklage kein Feststellungsinteresse mehr besteht. Im vorliegenden Fall haben jedoch die Parteien keinen Aufhebungsvertrag geschlossen.

Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht offengelassen, ob die Äußerungen des Klägers als Angebot zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages ausgelegt werden können; denn die mit Schreiben vom 10. Oktober 1990 ausgesprochene Kündigung des beklagten Landes läßt sich nicht nach § 140 BGB in die Annahme eines derartigen Angebots umdeuten. Im Schreiben vom 10. Oktober 1990 hat das beklagte Land das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt mit der Begründung, der Kläger habe trotz mehrerer schriftlicher Aufforderungen häufig unentschuldigt gefehlt, dadurch sei das erforderliche Vertrauensverhältnis zerrüttet worden. Die Äußerungen des Klägers während des am 1. Oktober 1990



mit dem Sozialamt geführten Telefonats wurden überhaupt nicht erwähnt. Die Ausführungen im Kündigungsschreiben lassen nicht erkennen, daß das beklagte Land mit diesem Schreiben nicht lediglich kündigen wollte, sondern bei Nichtigkeit der außerordentlichen Kündigung auch ein vorangegangenes Angebot des Klägers zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages annehmen wollte. Der für die Umdeutung entscheidende mutmaßliche Wille des Erklärenden muß aber dem Erklärungsempfänger erkennbar geworden sein.

B. Zu Recht haben die Vorinstanzen die außerordentliche Kündigung des beklagten Landes vom 10. Oktober 1990 für unwirksam erachtet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei durch die außerordentliche Kündigung des beklagten Landes vom 10. Oktober 1990 nicht beendet worden, weil sie ohne die nach § 21 Abs. 1 in Verb. mit § 15 SchwbG erforderliche vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ausgesprochen worden sei. Nach § 13 Abs. 3 KSchG gelte die dreiwöchige Klagefrist des § 13 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 4 Satz 1 KSchG nicht für diesen Unwirksamkeitsgrund. Für den besonderen Kündigungsschutz nach §§ 21, 15 SchwbG sei es unerheblich, daß der Arbeitsvertrag auf § 19 Abs. 2 BSHG beruhe. Die Ausnahmefälle des § 20 Abs. 1 SchwbG lägen nicht vor. § 20 Abs. 1 Nr. 1 SchwbG sei nicht anwendbar, weil sich der Arbeitsvertrag vom 25. Juni 1990 unmittelbar an den Arbeitsvertrag vom 30. Mai 1989 angeschlossen habe und deshalb die frühere Beschäftigungszeit anzurechnen sei. Auch die Voraussetzungen des § 20 Abs. 1



Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 SchwbG seien nicht erfüllt. § 20 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 2 SchwbG komme unzweifelhaft nicht in Betracht. Das Arbeitsverhältnis des Klägers lasse sich auch nicht dem § 7 Abs. 2 Nr. 3 SchwbG zuordnen. Der Kläger sei nicht vorwiegend zu seiner Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt worden. § 7 Abs. 2 Nr. 3 SchwbG erfasse ebenso wie § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG und die vergleichbaren Vorschriften der Personalvertretungsgesetze nur Beschäftigungen im Sinne von Arbeits- und Beschäftigungstherapie, während bei Arbeitsverhältnissen im Rahmen des § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG der pädagogische und rehabilitative Aspekt den Reproduktionscharakter der Arbeitstätigkeit lediglich ergänze und stütze. § 20 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 4 SchwbG erfasse nur Arbeitnehmer, die an Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach §§ 91 bis 99 AFG teilnähmen. Zu diesem Personenkreis gehöre der Kläger unstreitig nicht. Eine analoge Anwendung des § 20 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 3 oder 4 SchwbG sei nicht möglich. § 20 SchwbG sei eine Ausnahmeregelung, die den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nur in den abschließend aufgezählten Fällen beseitige.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu folgen.

1. Die angegriffene Kündigung gilt nicht nach § 7 in Verbindung mit § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG wegen Versäumung der dreiwöchigen Klagefrist als rechtswirksam. Wie das Landesarbeitsgericht rich-



tig ausgeführt hat, ist die Frist des § 4 Satz 1 in Verbindung mit § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG insoweit nicht anwendbar, als sich der Kläger auf das Fehlen der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle beruft (§ 13 Abs. 3 KSchG).

2. Zutreffend haben die Vorinstanzen angenommen, daß die außerordentliche Kündigung vom 10. Oktober 1990 bereits wegen fehlender Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 134 BGB in Verbindung mit § 21 Abs. 1, § 15 SchwbG unwirksam ist. Da der Kläger, dessen Grad der Behinderung sich unstreitig auf 50 % beläuft, nach § 1 SchwbG Schwerbehinderter ist, zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht und die Ausnahmenvorschriften des § 20 Abs. 1 SchwbG nicht eingreifen, bedurfte die außerordentliche Kündigung des beklagten Landes nach § 21 Abs. 1 in Verbindung mit § 15 SchwbG der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

a) Verträge nach § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG begründen, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, kein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis (h.M.; vgl. insbes.: BVerwG Urteil vom 22. März 1990 - 5 C 63.86 - ZfS 1990, 241 f. = Buchholz 436.0 § 19 BSHG; Oestreicher/Schelter/Kunz, BSHG, Stand: Dezember 1990, § 19 Rz 11; Schellhorn/Jirasek/Seipp, BSHG, 13. Aufl., § 19 Rz 11; Schmitt, BSHG, Stand: Oktober 1992, § 19 Rz 13; Birk, ZfSH/SGB 1984, 109, 110; Münder, NVwZ 1984, 206, 208; Trenk-Hinterbeyer, NDV 1984, 405, 406, jeweils m.w.N.; a.A. Gutachten des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, NDV 1985, 89 ff.; Gottschick/Giese, BSHG, 9. Aufl., § 19 Rz 5, die von einem öffentlich-rechtlichen Vertragsverhältnis ausgehen; Fichtner in



Knopp/Fichtner, BSHG, 6. Aufl., § 19 Rz 9, spricht von einem "besonderen sozialhilferechtlichen ... Arbeitsverhältnis"). Die Mindermeinung kann sich nicht auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Januar 1987 (- 5 AZR 166/85 - NVwZ 1988, 966 = NDV 1989, 27) und vom 7. Dezember 1988 (- 5 AZR 661/86 -, n.v.) stützen. In diesen Urteilen hat sich der Fünfte Senat mit der zweiten Alternative des § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 BSHG befaßt. Im vorliegenden Fall wurde der Kläger dagegen nach der ersten Alternative des § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 BSHG beschäftigt.

aa) Wird für den Sozialhilfesuchenden Gelegenheit zu gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeit geschaffen, so kann der Sozialhilfeträger nach pflichtgemäßem Ermessen wählen, ob er für diese Tätigkeit das übliche Arbeitsentgelt (§ 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG) oder Hilfe zum Lebensunterhalt zuzüglich einer angemessenen Entschädigung für Mehraufwendungen (§ 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 2 BSHG) gewährt. Entscheidet sich der Sozialhilfeträger für die zweite Alternative, so wird nach § 19 Abs. 3 Satz 1 BSHG "kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung begründet". Die Beschränkung dieser Regelung auf die zweite Alternative wäre sinnlos, wenn die angeordneten Rechtsfolgen in beiden Alternativen eintreten sollen. Für ein Versehen des Gesetzgebers gibt es keinen Anhaltspunkt. Vielmehr liegt es nahe, die beiden Alternativen unterschiedlich zu behandeln. Im übrigen geht auch die Fassung des § 18 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BSHG von dieser Differenzierung aus. § 18 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BSHG bestimmt, daß "§ 19 unberührt bleibt, soweit kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts



begründet wird". Hätte nach dem Willen des Gesetzgebers auch in den Fällen des § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG kein Arbeitsverhältnis entstehen sollen, so hätte die Fassung genügt: "§ 19 Abs. 2 bleibt unberührt" (BVerwG Urteil vom 22. März 1990 - 5 C 63.86 - ZfS 1990, 241, 242 = Buchholz 436.0 § 19 BSHG). Die Argumentation des Bundesverwaltungsgerichts, die vor allem auf den Wortlaut und die Gesetzessystematik abstellt, ist überzeugend.

bb) Im vorliegenden Fall hat das beklagte Land eine sozialhilferechtliche Aufgabe mit privatrechtlichen Mitteln erfüllt. Die Parteien haben ausdrücklich einen Arbeitsvertrag geschlossen und durch ihn die beiderseitigen Rechte und Pflichten geregelt. Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht durch einen Heranziehungsbescheid (Verwaltungsakt) des Sozialhilfeträgers, sondern durch privatrechtliche Willenserklärungen der Parteien begründet worden.

b) Der besondere Kündigungsschutz des Klägers nach § 21 Abs. 1 in Verbindung mit § 15 SchwbG ist nicht durch § 20 Abs. 1 SchwbG ausgeschlossen. Die Tatbestandsvoraussetzungen dieser Ausnahmenvorschrift sind nicht erfüllt.

aa) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestand und deshalb § 20 Abs. 1 Nr. 1 SchwbG nicht eingreift. Das Arbeitsverhältnis des Klägers begann nicht erst am 25. Juni 1990, sondern bereits am 1. Juni 1989, denn das auf dem Arbeitsvertrag



vom 25. Juni 1990 beruhende Arbeitsverhältnis schloß sich un-
streitig unmittelbar an das mit Arbeitsvertrag vom 30. Mai 1989
begründete weitere Arbeitsverhältnis an. Die Frist des § 20
Abs. 1 Nr. 1 SchwbG ist der des § 1 Abs. 1 KSchG nachgebildet, so
daß für die Berechnung die gleichen Grundsätze gelten (vgl. u.a.
Cramer, SchwbG, 4. Aufl., § 20 Rz 2 a; Gröninger/Thomas, SchwbG,
Stand: April 1991, § 20 Rz 2; Neumann/Pahlen, SchwbG, 8. Aufl.,
§ 20 Rz 6 und 8; KR-Etzel, 3. Aufl., §§ 15 bis 20 SchwbG, Rz 38;
Knorr/Bichlmeier/Kremhelmer, Kündigungsrecht, XVII. Kapitel,
Rz 7). Danach ist es, weil keine zeitliche Unterbrechung vor-
liegt, unerheblich, daß mehrere Arbeitsverträge geschlossen wur-
den und sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses änderte (BAGE
28, 176, 180 ff. = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Wartezeit, zu I 2 der
Gründe). Auch die Gründe für die Auflösung des früheren Arbeits-
vertrages spielen bei unmittelbar aufeinanderfolgenden Arbeits-
verhältnissen keine Rolle. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob der
Arbeitsvertrag vom 30. Mai 1989 als Berufsausbildungsvertrag an-
zusehen ist, denn Berufsausbildungsverhältnisse zählen zu den Ar-
beitsverhältnissen im Sinne der §§ 15 ff. SchwbG (BAGE 57, 136 =
AP Nr. 11 zu § 18 SchwbG, m.w.N. und eingehender Begründung).

bb) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht davon abgesehen, sich
mit der Ausnahmegvorschrift des § 20 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung
mit § 7 Abs. 2 Nr. 2 SchwbG näher auseinanderzusetzen. Der Kläger
übte eine echte Erwerbstätigkeit zur Sicherung seines Lebensun-
terhalts aus. Bei seiner Beschäftigung standen keine karitativen
oder religiösen Beweggründe im Vordergrund.



cc) Jedenfalls im Ergebnis richtig ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß auch der Ausnahmetatbestand des § 20 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 3 SchwbG nicht vorliegt. Unter diese Bestimmung fallen Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden. Dieser Personenkreis gilt nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG und § 4 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG auch nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsrechts und des Personalvertretungsrechts. Die wortgleichen Vorschriften sind übereinstimmend auszulegen.

(1) § 7 Abs. 2 Nr. 3 SchwbG will nach seiner Zielsetzung ebenso wie § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG und § 4 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG nur die Personen erfassen, bei denen die Beschäftigung vorrangig als Mittel zur Behebung physischer, psychischer oder sonstiger in der Person des Beschäftigten liegender Mängel eingesetzt wird. Dementsprechend geht es bei der Wiedereingewöhnung um die Wiederherstellung eines normalen Verhältnisses dieser Beschäftigten zum allgemeinen Erwerbsleben. Die Wiedereingewöhnung ist darauf gerichtet, Personen, die einer geregelten Arbeit entwöhnt sind oder sich nie an solche Arbeit gewöhnt haben, an geregelte Arbeit heranzuführen. Die Beschäftigung muß vorwiegend aus arbeitstherapeutischen Gründen erfolgen, wie etwa bei Arbeitsscheuen, Nichtseßhaften oder Landstreichern (BAGE 63, 188, 199 = AP Nr. 40 zu § 5 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe).

(2) Arbeitsverhältnisse nach § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG erfüllen diese Voraussetzungen nicht. Dem Sozialhilfesuchenden soll es ermöglicht werden, durch Verwertung seiner Ar-



beitskraft selbst für den Unterhalt zu sorgen, seine soziale Absicherung in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung (Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung) zu verbessern, seine Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und seinen Selbsthilfewillen zu stärken. Die mitverfolgten rehabilitativen Ziele sollen den Austauschcharakter des Arbeitsverhältnisses nicht zurückdrängen. Vielmehr sollen sie im Rahmen eines regulären Arbeitsverhältnisses erreicht werden. Die Arbeit ist nicht bloßes Therapiemittel, sondern hat eine eigenständige Bedeutung. Die Verbesserung der Motivation und Vermittlungsfähigkeit stellen sich als Folgewirkung der Arbeit dar.

(3) Der Abschluß eines Arbeitsvertrages nach § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG geht vom Mangel an Arbeitsgelegenheit aus und setzt voraus, daß der Sozialhilfesuchende arbeitsfähig und arbeitsbereit ist (Gottschick/Giese, BSHG, 9. Aufl., § 20 Rz 1; Knopp/Fichtner, BSHG, 6. Aufl., § 19 Rz 1 und § 20 Rz 1; Oestreicher/Schelter/Kunz, BSHG, Stand: Dezember 1990, § 20 Anm. 1; Schmitt, BSHG, Stand: Oktober 1992, § 19 Rz 2). Falls es erforderlich ist, einen arbeitsentwöhnten Sozialhilfesuchenden an Arbeit zu gewöhnen oder seine Bereitschaft zur Arbeit zu prüfen, ist nicht § 19, sondern § 20 BSHG anzuwenden. Für die nach dieser Vorschrift auszuübende Tätigkeit erhält der Hilfesuchende lediglich Hilfe zum Lebensunterhalt und eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen, wobei nach § 20 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 19 Abs. 3 BSHG kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Ziel der Maßnahme nach § 20 BSHG ist im Gegensatz zu § 19 BSHG nicht die Arbeitsbeschaffung, sondern die Beschäftigungstherapie. Bei



Maßnahmen nach § 20 BSHG steht nicht die Arbeitsleistung, sondern der Therapiezweck der Beschäftigung im Vordergrund.

dd) § 20 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 4 SchwbG ist nach dem eindeutigen Wortlaut dieser Regelung nicht unmittelbar anwendbar. Sie ist ausdrücklich auf Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach §§ 91 bis 99 AFG beschränkt. Der Kläger nahm nicht an einer derartigen Maßnahme der Bundesanstalt für Arbeit teil. Der nach § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG mit dem Sozialhilfeträger geschlossene Arbeitsvertrag erfüllt die Tatbestandsmerkmale des § 7 Abs. 2 Nr. 4 BSHG nicht.

c) Das Landesarbeitsgericht hat auch eine analoge Anwendung des § 20 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 3 oder 4 SchwbG zu Recht abgelehnt.

aa) Zwar sind bei einer teleologischen Auslegung an sich auch Ausnahmenvorschriften einer Analogie zugänglich (vgl. BAG Urteil vom 10. Dezember 1992 - 2 AZR 271/92 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu III 2 a der Gründe). Jedoch darf, wie bereits das Landesarbeitsgericht erkannt hat, der teleologische und gesetzessystematische Zusammenhang zwischen der Regel- und der Ausnahmenvorschrift nicht außer acht gelassen werden. Wenn das Gesetz eine Regel, der es in möglichst weitem Umfang Geltung zu verschaffen sucht, für bestimmte eng begrenzte Fälle durchbrochen hat, muß vermieden werden, daß durch analoge Anwendung die Regelungsabsicht des Gesetzgebers in ihr Gegenteil verkehrt wird (Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 6. Aufl., S. 356). Eine Vorschrift, die für bestimmte Ausnahmefälle erlassen ist,

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



darf nur auf solche Fälle analog angewandt werden, in denen diese Ausnahmesituation gegeben ist.

bb) Der in §§ 15 ff. SchwbG verankerte besondere Kündigungsschutz ist für die Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Der Gesetzgeber hat ihn auf alle Schwerbehinderten unabhängig von Art und Ursache ihrer Behinderung ausgedehnt und ihn nur unter den in § 20 SchwbG abschließend aufgezählten, eng begrenzten Voraussetzungen entfallen lassen. § 20 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 Nr. 3 SchwbG erfaßt nicht alle Arbeitsverhältnisse, die eine Wiedereingliederung in das Arbeitsleben erleichtern oder ermöglichen sollen. Vielmehr müssen die in § 7 Abs. 2 Nr. 3 SchwbG aufgezählten Rehabilitationsziele bei der Beschäftigung im Vordergrund stehen. Die Arbeit als solche darf nur von nachrangiger Bedeutung sein. Da § 20 Abs. 1 Nr. 2 SchwbG lediglich auf § 7 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 SchwbG, nicht aber auf § 7 Abs. 2 Nr. 1 SchwbG verweist, sind sogar Behinderte, die an Maßnahmen zur Rehabilitation in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen, einschließlich der Behinderten im Arbeitstrainings- und Arbeitsbereich von Werkstätten (§ 54 SchwbG) nicht ohne weiteres vom besonderen Kündigungsschutz ausgenommen. Mit der Gesetzessystematik und dem Gesetzeszweck ist es nicht zu vereinbaren, den Anwendungsbereich des § 20 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 3 SchwbG durch analoge Anwendung auf Arbeitsverhältnisse auszudehnen, die auf § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG beruhen.

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



cc) § 20 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 4 BSHG erstreckt sich nicht auf alle Arbeitsverhältnisse, die der Arbeitsbeschaffung dienen, sondern gilt nur für Teilnehmer an Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach §§ 91 bis 99 AFG. Es genügt nicht, daß der Arbeitsvertrag nur deshalb geschlossen wird, um Personen, die keine Arbeit finden können, eine Arbeitsgelegenheit zu bieten. Ebenso wenig reicht es aus, wenn der Arbeitsvertrag inhaltlich so ausgestaltet wird wie die Verträge im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 bis 99 AFG. Die Ausnahmegesetzvorschrift des § 20 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Nr. 4 ArbZG ist im Interesse der Schwerbehinderten eng gefaßt worden. Bei Arbeitsverträgen nach § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG liegt keine Regelungslücke vor, die durch analoge Anwendung zu schließen wäre. Es besteht auch keine vergleichbare Sach- und Interessenlage. In den Fällen der §§ 91 bis 99 AFG wird kein Arbeitsverhältnis zur Bundesanstalt für Arbeit begründet. Sie weist den Arbeitgebern die Arbeitnehmer zu (§ 93 Abs. 1, § 97 Abs. 2 Satz 5 AFG) und kann den Arbeitgebern für die Beschäftigung Zuschüsse gewähren. Die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 bis 99 AFG beschäftigten Arbeitnehmer sind vom besonderen Kündigungsschutz ausgenommen, um ihre Unterbringung auf dem Arbeitsmarkt nicht zu erschweren. Dagegen haben die Sozialhilfeträger die Wahl, ob sie den Hilfesuchenden selbst beschäftigen oder für ein Arbeitsverhältnis mit einem Dritten sorgen. Beim Sozialhilfeträger selbst kann eine größere Bereitschaft zur Beschäftigung Hilfesuchender erwartet werden als bei Dritten, insbesondere bei marktwirtschaftlich tätigen privaten Arbeitgebern.

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



dd) Eine andere Beurteilung läßt sich nicht damit rechtfertigen, daß der Sozialhilfeträger mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages nach § 19 Abs. 2 Halbsatz 1 Alternative 1 BSHG eine sozialhilfe-rechtliche Aufgabe erfüllt. Ein derartiger öffentlich-rechtlicher Zusammenhang führt nach der abschließenden Regelung des § 20 Abs. 2 SchwbG noch nicht zum Ausschluß des besonderen Kündigungsschutzes für Schwerbehinderte. Ein ausreichender Anknüpfungspunkt für eine analoge Anwendung dieser Ausnahmevorschrift fehlt. Im vorliegenden Fall kommt es auch nicht darauf an, inwieweit der sozialhilferechtliche Bezug für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes oder für die Zulässigkeit von Befristungen und Bedingungen von Bedeutung ist.

Hillebrecht

Bitter

Kremhelmer

Wisskirchen

Frehse



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](#)