

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

95

3. JULI 1969

Gesetz: KSchG §§ 1, 3; ArbGG § 46 Abs. 2; ZPO §§ 253, 496 Abs. 3;
TV AL II § 46; Truppenvertrag Art. 44; Zusatzabkommen zum
NATO-Truppenstatut Art. 56

Leitsätze:

1. Das Kündigungsschutzgesetz findet auf die Arbeitsverhältnisse der deutschen Arbeitnehmer bei den Streitkräften Anwendung. Das gilt auch für den Fall, daß sie das 65. Lebensjahr überschritten haben.
Ist in einem solchen Fall ein auf ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen und zusätzlich vereinbart worden, daß der Vertrag schon im Laufe dieses Jahres mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann, so sind auf eine solche im Laufe des Jahres ausgesprochene Kündigung die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes anwendbar.
2. Der Truppenvertrag ist durch das Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut ersetzt.
3. Die in Art. 56 Abs. 2 des Zusatzabkommens erwähnte Verurteilung zu einer Abfindung kommt dann nicht in Betracht, wenn sich die Parteien darüber einig sind, daß das Arbeitsverhältnis inzwischen sein Ende gefunden hat.
4. Reichen die Angaben in einer Klageschrift aus, um dem Gericht die Zustellung der Klage zu ermöglichen, und nimmt das Gericht gleichwohl die Zustellung der Klage nicht unverzüglich vor, so geht das nicht zu Lasten des Klägers.

Aktenzeichen: 2 AZR 424/68

Urteil des BAG vom 3. Juli 1969 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 424/68

12 (8) Sa 174/68 Düsseldorf (öln)

Verkündet
am 3. Juli 1969

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

1,

Beklagten, Berufungsbeklagten und Revisionsklägerin,
Prozeßbevollmächtigter:

1,
g e g e n

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagten,
Prozeßbevollmächtigte:

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 3. Juli 1969 durch den
Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr.
Meier-Scherling und Bundesrichter Wichmann sowie die
Bundesarbeitsrichter Wirtz und Fink für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
22. Juli 1968 - 12 (8) Sa 174/68 - wird auf
Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der am 9. Mai 1897 geborene Kläger wurde Ende Mai 1962 von den belgischen Stationierungsstreitkräften als Wachmann eingestellt und seit dem 1. September 1962 im Angestelltenverhältnis als Lagerbuchhalter gegen ein Gehalt von zuletzt 800,-- DM brutto beschäftigt. Seine Altersrente beträgt 350,30 DM. Mit Schreiben vom 10. Februar 1967 teilte das belgische Verteidigungsministerium dem Kläger mit, daß aufgrund der Bestimmungen des neuen Manteltarifvertrages (TV AL II) vom 16. Dezember 1966 das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 1967 ende, da er das 65. Lebensjahr bereits überschritten habe. Gleichzeitig erklärte sich das belgische Verteidigungsministerium mit Rücksicht auf seine langjährige und zufriedenstellende Mitarbeit bereit, mit dem Kläger eine außertarifliche Regelung über seine Weiterbeschäftigung zu vereinbaren. Der Kläger unterzeichnete daraufhin am 13. Februar 1967 einen neuen Arbeitsvertrag, wonach er ab 1. Juli 1967 als Angestellter übernommen werden sollte. Diesen Arbeitsvertrag unterzeichnete die Beschäftigungsdienststelle des Klägers am 12. Juni 1967. In § 2 des Vertrages ist folgendes bestimmt:

"Der Zeitpunkt der Beendigung des neuen Beschäftigungsverhältnisses wird auf ein Jahr befristet. Es kann jedoch schon vor dem vereinbarten Zeitpunkt mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die erstmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt bis zum 30. Juni 1968.

Nach Ablauf eines Jahres verlängert sich der Vertrag um ein weiteres Jahr, wenn eine Kündigung nicht ausgesprochen wurde."

In einem weiteren Arbeitsvertrag vom 21. Februar/23. März 1967, in welchem der Kläger am 1. Januar 1967 als Angestellter übernommen wurde, wurde auf § 46 TV AL II verwiesen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Am 9. Oktober 1967 wurde dem Kläger zum 31. Oktober 1967 gekündigt. Hiergegen wendet er sich mit seiner dem Amt für Verteidigungslasten am 29. November 1967 zugestellten Klage. Er hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt, weil sie weder durch betriebliche Belange noch durch Gründe in seiner Person gerechtfertigt sei. Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 9. Oktober 1967 nicht vor dem 30. Juni 1968 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen: Das belgische Verteidigungsministerium habe mit dem Kläger einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, der aufgrund seines § 2 und des § 46 TV AL II vorzeitig ohne besonderen Grund gekündigt werden könne. Deshalb sei es dem Kläger verwehrt, sich auf das Kündigungsschutzgesetz zu berufen. Im übrigen sei die Kündigung sozial gerechtfertigt. Der Kläger habe in letzter Zeit seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß und zufriedenstellend verrichtet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach durchgeführter Beweisaufnahme der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger hat die Klagefrist des § 3 KSchG eingehalten. Nach dieser Bestimmung muß die Klage innerhalb dreier Wochen nach der Kündigung erhoben werden, d. h. gemäß § 253 ZPO nicht nur bei Gericht eingehen,

- 4 -



- 4 -

sondern dem Beklagten auch zugestellt werden. Letzteres ist im Streitfall nicht erfolgt. Gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 496 Abs. 3 ZPO tritt jedoch, wenn - wie hier - durch die Zustellung der Klage eine Frist gewahrt werden soll, diese Wirkung bereits mit der Einreichung der Klage ein, sofern die Zustellung demnächst erfolgt.

Der Zweck dieser Vorschrift besteht darin, dem Kläger die Verantwortung für solche Verzögerungen der Zustellung abzunehmen, die in dem Geschäftsablauf des zustellenden Gerichts begründet sind und auf die er keinen Einfluß hat. Danach bleibt es zwar Sache des Klägers und seines Prozeßbevollmächtigten als der grundsätzlich für die Fristwahrung verantwortlichen Personen, alles ihnen Zumutbare zu tun, um die Voraussetzungen für eine alsbaldige Klagezustellung zu schaffen. Es muß aber, falls die Verspätung der Klagezustellung nicht auf ein nachlässiges Verhalten des Klägers oder seines Prozeßbevollmächtigten zurückzuführen ist, die Zustellung als demnächst erfolgt im Sinne des § 496 Abs. 3 ZPO erachtet werden. Nur wenn ein Verschulden des Klägers oder seines Prozeßbevollmächtigten zu einer verspäteten Zustellung der Klage beigetragen hat, kann sich der Kläger auf die Vergünstigung des § 496 Abs. 3 ZPO nicht berufen (BGH NJW 67, 779; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 29. Aufl., § 261 b Anm. 4; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 261 b Anm. III 2; Thomas-Putzo, ZPO, 3. Aufl., § 261 b Anm. 3).

Im Streitfall ist ein zu der verspäteten Zustellung führendes Verschulden des Klägers oder seiner Prozeßbevollmächtigten nicht festzustellen. Innerhalb der Dreiwochenfrist, nämlich am 27. Oktober 1967, hat der Kläger durch seine Prozeßbevollmächtigten die Kündigungsschutzklage eingereicht. Er hat sie gegen das belgische Ministerium für Verteidigung, vertreten durch den Direktor M... in K...,

- 5 -



vertreten durch das Amt für Verteidigungslasten in A , gerichtet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zunächst nicht zugestellt und keinen Termin anberaumt; die offenbar von der Geschäftsstelle angefertigte Vorverfügung ist durchgestrichen worden. Mit Schriftsatz vom 15. November 1967, bei Gericht eingegangen am 18. November 1967, hat dann der Kläger das Klagerubrum dahin berichtigt, daß Beklagte die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Herrn Regierungspräsidenten - Amt für Verteidigungslasten - A , sei. Daraufhin ist die Klage zugestellt worden.

Die Berichtigung des Passivrubrums ist nach der glaubhaften anwaltlichen Versicherung der Prozeßbevollmächtigten des Klägers erfolgt, unmittelbar nachdem das Arbeitsgericht diese darauf hingewiesen hatte, daß die Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten sei. Dieser Hinweis war berechtigt - allerdings nicht, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, nach Art. 44 des Vertrages über die Rechte und Pflichten ausländischer Streitkräfte und ihrer Mitglieder in der Bundesrepublik vom 23. Oktober 1954 (BGBl. 1955 II S. 321, Truppenvertrag); denn der Truppenvertrag gilt nicht mehr. Für die hier interessierenden Rechtsfragen ist nunmehr das Zusatzabkommen zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen vom 3. August 1959 (BGBl. 1961 II S. 1218) maßgebend. Gleichzeitig damit ist das Abkommen über das Außerkrafttreten des Truppenvertrages, des Finanzvertrages und des Steuerabkommens (BGBl. 1961 II S. 1352) vereinbart worden. Art. 3 dieses Abkommens bestimmt, daß es zur selben Zeit wie das Zusatzabkommen in Kraft tritt. Am 16. Juni 1963 ist sodann die Bekanntmachung über das Inkraft-



- 6 -

treten des Abkommens zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen (NATO-Truppenstatut) und der Zusatzvereinbarungen zu diesem Abkommen (BGBl. 1963 II S. 745) erfolgt. Danach sind für die Bundesrepublik Deutschland am 1. Juli 1963 das Zusatzabkommen (Nr. 2 der Bekanntmachung) und das Abkommen über das Außerkrafttreten des Truppenvertrages (Nr. 3 a der Bekanntmachung) in Kraft getreten. Somit gilt seit dem 1. Juli 1963 anstelle des Truppenvertrages das Truppenstatut einschließlich des Zusatzabkommens. Maßgeblich ist hier Art. 56 Abs. 8, wonach Klagen aus den Arbeitsverhältnissen der deutschen Arbeitnehmer bei den Streitkräften gegen die Bundesrepublik zu richten sind.

Die Bundesrepublik Deutschland wird in Prozessen vorliegender Art durch den Bundesminister für Finanzen, dieser durch den Finanzminister des betreffenden Landes, dieser durch den Regierungspräsidenten - Amt für Verteidigungslasten - vertreten. Das Amt für Verteidigungslasten ist somit diejenige Stelle, an die die Zustellung der Klage erfolgen muß. Diese Stelle war bereits in der ursprünglichen Klageschrift genannt. Das Arbeitsgericht hätte also die Klage sofort zustellen können und müssen, ohne auf eine Berichtigung des Passivrubrums zu dringen; diese Berichtigung hätte nach Zustellung der Klage jederzeit nachgeholt werden können.

Die Prozeßbevollmächtigten des Klägers brauchten nicht damit zu rechnen, daß das Arbeitsgericht so, wie es tatsächlich geschehen ist, verfahren würde. Nach erfolgtem Hinweis des Arbeitsgerichts haben sie, wie betont, unverzüglich das Passivrubrum berichtigt. Vor dem Hinweis konnten sie nicht mit den Schwierigkeiten rechnen, die das Arbeitsgericht hinsichtlich der Zustellung

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

~~RECHTSGESAMTUNG~~

machen würde. Nach Klageeinreichung hatten sie, wie sie glaubhaft anwaltlich versichert haben, eine Wiedervorlage notiert und, als diese erfolgte, wiederum eine solche verfügt, da zur damaligen Zeit bei dem zuständigen Arbeitsgericht erfahrungsgemäß mit einer baldigen Terminsanberaumung infolge eines Berichterstatterwechsels nicht zu rechnen war. Ein für die Verzögerung der Zustellung ursächliches Verschulden ihrerseits kann darin, daß das Passivrubrum zunächst den gesetzlichen Bestimmungen nicht voll entsprach, nicht gesehen werden, da diese Unrichtigkeit bei ordnungsgemäßer Bearbeitung der Sache durch das Gericht die Zustellung nicht gehindert hätte.

2. Art. 56 des Zusatzabkommens schreibt vor, daß auf die Arbeitsverhältnisse der deutschen Arbeitnehmer bei den Streitkräften die deutschen arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind, die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgeblich sind. Darunter fallen auch die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. Das ergibt sich insbesondere auch aus Art. 56 Abs. 2 des Zusatzabkommens, in dem das Kündigungsschutzverfahren ausdrücklich genannt ist. Daß das Kündigungsschutzgesetz auf die normalen Arbeitsverhältnisse der deutschen Arbeitnehmer bei den Streitkräften Anwendung findet, stellt die Revision übrigens selbst nicht in Abrede.

Entgegen der im angefochtenen Urteil vertretenen Ansicht meint die Revision jedoch, der Kläger könne sich deshalb nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen, weil er das 65. Lebensjahr überschritten habe und nach § 46 TV AL II, der kraft Vereinbarung Inhalt des zwischen den Streitkräften und dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages geworden sei, das Arbeitsverhältnis der bei den Streitkräften beschäftigten deutschen Arbeitnehmer grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebens-

- 8 -



- 8 -

jahres ende. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Vielmehr kann sich der Kläger auf die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes berufen.

a) Das Kündigungsschutzgesetz selbst enthält keine zeitliche Begrenzung nach oben. Unter seinen personellen Geltungsbereich fallen vielmehr alle Arbeitnehmer, die das zwanzigste Lebensjahr vollendet haben (§ 1 Abs. 1). Auch die übrigen Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes bieten keinen Anhaltspunkt für die Annahme, seine Geltung sei auf die Arbeitnehmer beschränkt, die noch nicht 65 Jahre alt sind. Insbesondere läßt sich aus dem Kündigungsschutzgesetz kein allgemeiner Rechtsgedanke des Inhalts entnehmen, daß es jene zeitliche Beschränkung enthalte.

b) Das Kündigungsschutzgesetz dient dem Schutz der Arbeitnehmer. Als soziales Schutzgesetz ist es unabdingbar. Es kann daher durch einen Tarifvertrag nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgedungen werden. Selbst wenn der TV AL II vorsähe, daß sich ein Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht berufen könne, so wäre eine solche Tarifvorschrift unwirksam. Das Gesetz geht als die stärkere Rechtsquelle einem Tarifvertrag vor. Zwingende gesetzliche Schutzvorschriften zu beseitigen, steht nicht in der Macht der Tarifpartner.

Zudem läßt sich aus dem TV AL II nicht entnehmen, daß die Tarifpartner überhaupt den Willen gehabt hätten, den Kündigungsschutz für Arbeitnehmer über 65 Jahre außer Kraft zu setzen. Ausdrücklich ist in dem Tarifvertrag darüber nichts gesagt. Wenn der Tarifvertrag für die vor genannten Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag vorsieht, so spricht das ebenfalls nicht für die von der Revision vertretene Ansicht. Zwar kann sich ein Arbeitnehmer, mit dem ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

ist, bei Ablauf der Befristung nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen. Das folgt aber daraus, daß es zur Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses niemals einer Kündigung bedarf, also eine Berufung auf das Kündigungsschutzgesetz aus diesem Grund ausscheidet. Dafür, daß gegen eine Kündigung zu einem vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages liegenden Zeitpunkt keine Berufung auf das Kündigungsschutzgesetz zulässig wäre, sprechen weder Wortlaut noch Sinn und Zweck des TVAAAL II.

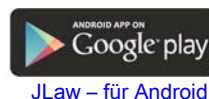
c) Kann, wie ausgeführt, das Kündigungsschutzgesetz nicht einmal durch einen Tarifvertrag außer Kraft gesetzt werden, so kann dieses Gesetz erst recht nicht durch einen Einzelarbeitsvertrag abgedungen werden. Zudem enthalten die mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsverträge keine derartige Bestimmung. Sie entsprechen vielmehr der tariflichen Regelung, die, wie betont, einen Ausschluß des Kündigungsschutzgesetzes für die über 65 Jahre alten Arbeitnehmer nicht vorsieht.

Der mit dem Kläger im Februar 1967 abgeschlossene Arbeitsvertrag sah eine Befristung bis zum 30. Juni 1968 vor. Falls zwei Wochen vor diesem Datum erklärt wurde, daß er nicht verlängert würde, lief er am 30. Juni 1968 aus. Einer Kündigung bedurfte es dann nicht. Die in § 2 Abs. 3 des Vertrages sogenannte "Kündigung" stellt lediglich eine Ankündigung dar; sie unterlag mit Rücksicht auf die Befristung des Vertrages nicht den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. Wurde aber vor Ablauf des Jahres von der in § 2 Abs. 1 des Vertrages vereinbarten Möglichkeit einer Kündigung zum Monatsende mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen Gebrauch gemacht, so unterlag eine solche Kündigung wie alle anderen Kündigungen den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. Daß dessen Anwendung, wie die Revision meint, in diesen Fällen nicht sinnvoll gewesen wäre, ist nicht einzusehen. Es

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

besteht kein Grund zu der Annahme, daß über 65 Jahre alte Arbeitnehmer von der Schutzfunktion des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen sein sollten.

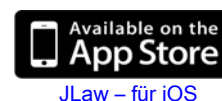
Der von der Revision vertretenen Ansicht über die Auslegung des Arbeitsvertrages des Klägers steht ferner entgegen, daß der mit dem Kläger abgeschlossene Arbeitsvertrag überhaupt befristet war. Die Befristung wäre unnötig gewesen, wenn dem Kläger ohne Rücksicht auf die Schutzbestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes jederzeit hätte fristgemäß gekündigt werden können. Diese Vereinbarung zeigt, daß mit Rücksicht auf das Alter des Klägers die Streitkräfte zwar Wert darauf legten, sich nicht allzulange an den Kläger zu binden; daher wurde die Befristung auf ein Jahr vereinbart. Dafür, daß innerhalb dieses Jahres jederzeit eine nicht durch die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes beschränkte Kündigungsmöglichkeit bestehen sollte, wäre auch unter Berücksichtigung des Alters des Klägers kein rechtfertigender Grund zu finden. Es muß daher davon ausgegangen werden, daß die Streitkräfte und der Kläger selbst bei Vertragsabschluß nicht die Absicht hatten, für eine im Laufe des Jahres, auf das der Vertrag befristet war, ausgesprochene Kündigung das Kündigungsschutzgesetz auszuschalten.

d) Auch dem Hinweis der Revision darauf, daß der Kündigungsschutz, den der Arbeitnehmer nach dem TV AL II mit Vollendung des 65. Lebensjahres verliere, bei seiner Weiterbeschäftigung nicht wiederaufleben könne, ist nicht zu folgen. Zunächst ist schon die Annahme unrichtig, daß der Arbeitnehmer mit Vollendung des 65. Lebensjahres den Kündigungsschutz verliere. Dauert das Arbeitsverhältnis über das 65. Lebensjahr hinaus fort, so besteht kein Anlaß für die Annahme, daß das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis nicht mehr anwendbar sei, da dieses Gesetz eine Altersgrenze nach oben nicht kennt.

- 11 -



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



Selbst wenn man annehmen wollte, daß mit Vollendung des 65. Lebensjahres nach § 46 TV AL II ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird, so käme äußerstens für dieses eine neue Wartefrist von sechs Monaten (§ 1 Abs. 1 KSchG) in Betracht. Nach deren Ablauf würde der Arbeitnehmer in jedem Fall unter das Kündigungsschutzgesetz fallen. Im Streitfall war der Kläger seit 1962, also weit länger als sechs Monate bei den Streitkräften beschäftigt, als ihm gekündigt wurde. Selbst wenn man darüber hinaus annehmen wollte, im Februar oder gar März 1967 sei ein neues Arbeitsverhältnis begründet worden, so wäre bis zur Kündigung die Wartefrist von sechs Monaten erneut verstrichen gewesen.

Zu Unrecht beruft sich die Revision, um ihre Auffassung zu stützen, auf Molitor, die Kündigung, 2. Aufl., S. 176. Dort ist vom Kündigungsschutzgesetz nicht die Rede; dieses galt beim Erscheinen der zweiten Auflage noch nicht. Molitor befaßt sich demgemäß lediglich mit dem Gesetz über die Kündigungsfristen älterer Angestellter aus dem Jahre 1926. Wenn nach der von ihm angeführten Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts ARS 20, 225, der Arbeitgeber dem auf seine Bitte über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigten Arbeitnehmer den Einwand der Arglist entgegengehalten kann, falls sich dieser auf die Fristen des Gesetzes aus 1926 beruft, so trifft das nicht den vorliegenden Fall. Hier ist der Kläger erst eingestellt worden, nachdem er das 65. Lebensjahr bereits vollendet hatte. Auch geht es hier nicht um die Kündigungsfrist, sondern um den Kündigungsschutz selbst.

Ob, wie die Revision meint, im Kommentar von Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke zum BAT in § 60 Anm. 1 und 7 die Auffassung vertreten wird, der Arbeitnehmer könne sich nach Vollendung des 65. Lebensjahres nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen, ist aus



- 12 -

den dortigen Ausführungen nicht eindeutig zu ersehen. Jene Ausführungen sprechen eher dafür, daß im Kommentar lediglich darauf hingewiesen sein soll, ein nach Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossener Arbeitsvertrag nach dem BAT falle deshalb nicht unter das Kündigungsschutzgesetz, weil es sich bei ihm um einen befristeten, also ohne Kündigung auslaufenden Vertrag handelt. Sollte aber der Kommentar der von der Revision vertretenen Rechtsauffassung sein, so könnte ihm aus den oben erörterten Gründen nicht gefolgt werden.

3. Über die Frage, ob die dem Kläger gegenüber erklärte Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt war, hat das Landesarbeitsgericht Beweis erhoben. Im Wege der Beweiswürdigung kommt es zu der Auffassung, daß die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe, bedingt durch sein Alter, keine zufriedenstellende Arbeit mehr geleistet, nicht bewiesen sei. Es stellt fest, daß der Kläger die ihm übertragenen Arbeiten als Lagerbuchhalter bis zuletzt ohne Beanstandung verrichtet habe. Gegen diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts hat die Revision keine Rügen erhoben.

Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß die Kündigung nicht schon deshalb sozial gerechtfertigt war, weil der Kläger über 65 Jahre alt war, ist ebenfalls aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Das gilt auch dann, wenn ein Tarifvertrag für diese Fälle eine besonders kurze Kündigungsfrist vorsieht. Wenn ein Arbeitgeber einen über 65 Jahre alten Arbeitnehmer einstellt, so gibt er damit zu erkennen, daß das Alter allein kein Grund ist, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

4. Nach Art. 56 Abs. 2 des Zusatzabkommens muß ein deutsches Gericht für Arbeitssachen von Amts wegen eine Abfindung festsetzen, wenn es feststellt, daß das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung nicht aufgelöst ist.

- 13 -



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



- 13 -

Eine solche Abfindung hat das Landesarbeitsgericht im Streitfall nicht festgesetzt. Das ist jedoch nicht zu beanstanden; die Parteien sind sich, wie der Antrag des Klägers zeigt und wie in der Verhandlung vor dem Senat zusätzlich klargestellt worden ist, darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers spätestens am 30. Juni 1968 beendet worden ist. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers, wie sie in Art. 56 Abs. 2 des Zusatzabkommens erwähnt ist, kam also schon bei Erlaß des angefochtenen Urteils (am 22. Juli 1968) nicht in Betracht. Es geht hier vielmehr nur noch darum, ob der Kläger bis zum 30. Juni 1968 Gehalt fordern kann. Dafür ist die vom Landesarbeitsgericht getroffene Entscheidung über die Unwirksamkeit der dem Kläger gegenüber erklärten Kündigung mitentscheidend. Für die Festsetzung einer Abfindung ist in Fällen vorliegender Art, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht, kein Raum.

Senatspräsident Dr. König
ist beurlaubt und orts-
abwesend

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Meier-Scherling Wichmann

Wirtz

G. Fink



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

