

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Wegfall der Geschäftsgrundlage, § 620
Befristeter Arbeitsvertrag, § 626; KO § 22;
AngKschG § 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 817/76
Urteil des BAG vom 7. September 1978

LAG Nürnberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 817/76

4 Sa 523/75 Nürnberg

Verkündet am
7. September 1978

gez. Stöcker,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Hackmann für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 27. Juli 1976
- 4 Sa 523/75 - wird zurückgewiesen.

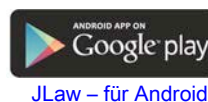
Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der beklagte Verein unterhielt seit 1953 in Ch bei Sch ein Heim für berufsunreife und erziehungsschwierige männliche Jugendliche. Mit Bescheid der Regierung der Oberpfalz vom 15. April 1975 wurde die endgültige Schließung des Heims zum 31. Juli 1975 angeordnet, nachdem eine bereits zum 31. Juli 1974 verfügte Schließung wieder aufgehoben worden war. Der Heimbetrieb wurde daraufhin eingestellt. Verhandlungen des Beklagten mit dem Paritätischen Wohlfahrtsverband wegen einer Übernahme des Heims, die sich über mehrere Monate hingezogen hatten, verliefen ergebnislos; der Paritätische Wohlfahrtsverband lehnte die Übernahme am 3. Juli 1975 ab. Durch Rundschreiben vom 4. Juli 1975 unterrichtete der Beklagte die von ihm als Heimleiter, Erzieher, Lehr- und Hilfskräfte Beschäftigten - insgesamt 32 Personen - von dem Scheitern der Übernahmeverhandlungen und dem endgültigen Schließungstermin. Weiter heißt es am Schluß des Rundschreibens:

"...müssen wir leider die bestehenden Arbeitsverhältnisse zum 31. 7. 1975 aufkündigen....."

Der am 13. Januar 1921 geborene Kläger war bei dem Beklagten im Jugendheim Ch seit dem 8. April 1957 als Schlossermeister und Ausbilder gegen ein monatliches Bruttogehalt von zuletzt 2.393,-- DM beschäftigt. Er hält die Kündigung zu dem im Rundschreiben angegebenen Termin für rechtsunwirksam und erstrebt die Feststellung, daß die Kündigung sein Arbeitsverhältnis erst zum 31. März 1976 beendet habe.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat geltend gemacht, bei ihm handele es sich um einen Verein mit wohltätigen und sozialen Zwecken. Er stelle nicht auf Gewinnerzielung ab, sondern bestreite die Kosten für die Erledigung seiner Aufgaben durch Spenden, Mitgliedsbeiträge und öffentliche Zuschüsse. Kostenträger für die Unterhaltung der Heimstätte Ch seien der Staat und die Fürsorgeverbände gewesen. Der Beklagte habe die von der Regierung der Oberpfalz erteilten Auflagen zur Modernisierung des Heims, die einen Kostenaufwand von schätzungsweise 2 bis 3 Mill. DM erfordert hätten, aus Eigenmitteln nicht er-

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

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

füllen können. Staatliche Zuschüsse seien dafür nicht in Aussicht gestellt worden. Die von der Verwaltungsbehörde angeordnete Schließung des Heims liege nicht im Unternehmerrisiko des Beklagten, sondern stelle für ihn einen Fall höherer Gewalt dar. Durch die behördliche Maßnahme sei daher die Geschäftsgrundlage für die Arbeitsverhältnisse der von dem Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer entfallen. Zumindest müsse in dem Rundschreiben vom 4. Juli 1975 eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gesehen werden.

Der Kläger hat erwidert, es habe im alleinigen Risiko des Beklagten gelegen, wenn er nicht rechtzeitig vor dem Schließungstermin – zumindest vorsorglich – gekündigt habe. Das sei ihm möglich gewesen, weil er seit langem von der behördlichen Absicht gewußt habe. Auf einer Betriebsversammlung vom 20. März 1975 habe der Vorsitzende der Beklagten die bevorstehende Schließung bekannt gegeben und erklärt, die Kündigungen würden in den nächsten Tagen zugesandt. Gleichwohl sei bis zu dem Rundschreiben vom 4. Juli 1975 keine Kündigung ausgesprochen worden. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung habe nicht vorgelegen; überdies sei die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt, weil dem Beklagten am 4. Juli 1975 etwaige Kündigungsgründe länger als zwei Wochen bekannt gewesen seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

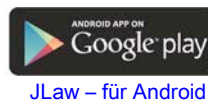
Die Revision des Beklagten ist nicht begründet.

I. Mit den Vorinstanzen ist davon auszugehen, daß die in dem Rundschreiben des Beklagten vom 4. Juli 1975 enthaltene Kündigung das Arbeitsverhältnis des Klägers nur als fristgerechte Kündigung mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten für den Schluß eines Kalendervierteljahres beenden konnte (§ 2 Satz 2

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten) und daß das Arbeitsverhältnis daher nicht am 31. Juli 1975, sondern erst am 31. März 1976 geendet hat.

II. Die Angriffe der Revision gegen das angefochtene Urteil sind nicht gerechtfertigt.

1. Die Revision meint, das Arbeitsverhältnis des Klägers habe ebenso wie die Arbeitsverhältnisse der anderen Arbeitnehmer von Anfang an unter dem Vorbehalt gestanden, daß die behördliche Genehmigung zur Führung des Jugendheims fort dauere. Mit dem Fortfall dieser Genehmigung hätten auch gleichzeitig die Arbeitsverhältnisse der im Heim beschäftigten Arbeitnehmer durch Fristablauf ihr Ende gefunden. Dem kann jedoch nicht gefolgt werden.

Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte Zeit oder nur für eine bestimmte zeitliche Dauer begründet werden. Die Zeitbestimmtheit kann sich aus der Befristung des Arbeitsverhältnisses oder aus der Beschaffenheit oder dem Zweck der Arbeitsleistung ergeben (statt vieler Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., S. 137 m.w.N.). Voraussetzung eines durch seinen Zweck befristeten Arbeitsvertrages ist aber, daß beide Vertragsparteien darüber einig sind, die Dauer des Arbeitsverhältnisses solle von seinem Zweck abhängig sein, und daß außerdem die Zweckerreichung objektiv bestimmbar ist (Schaub, aaO, S. 137 f.). Bei dem Vortrag des Beklagten fehlt es an der näheren Darlegung über die Vereinbarung eines zweckbestimmten Arbeitsvertrages. Es ist daher davon auszugehen, daß der Kläger auf unbestimmte Zeit bestimmte Aufgaben erledigen, nicht aber für eine bestimmte zeitlich oder sachlich begrenzte Arbeitsaufgabe tätig werden sollte.

2. Weiter meint die Revision, wegen der besonderen Verhältnisse sei ein Wegfall der Geschäftsgrundlage für das Arbeitsverhältnis des Klägers eingetreten. Dem kann ebenfalls nicht gefolgt werden.

Der Wegfall der Geschäftsgrundlage stellt nur dann einen Endigungstatbestand für ein Arbeitsverhältnis dar, wenn die tatsächlichen Grundlagen für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers durch äußere Ereignisse sowohl für den Arbeitgeber als auch für den

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

- 5 -



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



- 5 -

Arbeitnehmer erkennbar dauernd oder doch auf unabsehbare Zeit weggefallen sind und außergewöhnliche Verhältnisse eine an sich zulässige Kündigung unmöglich oder doch unzumutbar machen oder deren Zustellung unmöglich oder unzumutbar ist (BAG AP Nr. 4, 5 und 6 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage; ferner Schaub, aaO, S. 577). Im Streitfall war dem Beklagten eine Kündigung durchaus möglich und auch zumutbar. Die vom Bundesarbeitsgericht zum Wegfall der Geschäftsgrundlage eines Arbeitsverhältnisses entwickelten Grundsätze bezogen sich auf Sachverhalte, die mit dem Kriegsende zusammenhingen. Diese Sachverhalte sind von dem hier vorliegenden Sachverhalt so völlig verschieden, daß sich schon deswegen eine Anwendung der erwähnten Grundsätze auf den Streitfall verbietet.

3. Zugunsten des Beklagten kann unterstellt werden, daß er mit dem Rundschreiben vom 4. Juli 1975 auch eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund mit Auslauffrist aussprechen wollte und daß der Kläger diese Erklärung auch als außerordentliche Kündigung verstehen mußte. Weiter kann zugunsten des Beklagten unterstellt werden, daß er die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht versäumt hat. Einer derartigen außerordentlichen Kündigung muß indessen die Rechtswirksamkeit versagt werden, weil hierfür ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nicht gegeben war. Die behördlich angeordnete Schließung des Jugendheims Ch stellte jedenfalls keinen solchen wichtigen Grund dar.

Eine Betriebsschließung kann in aller Regel eine außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigen. Nicht einmal die Konkurseröffnung bildet einen wichtigen Grund hierfür (BAG AP Nr. 1 zu § 22 KO). Nur in seltenen Ausnahmefällen ist - bei Vorliegen ganz besonderer Umstände des Einzelfalles - eine außerordentliche Kündigung im Fall der Betriebsschließung als zulässig anzuerkennen (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 626 BGB [zu IV der Gründe]; ferner Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, S. 583 f.). Auf derartige besondere Umstände kann sich der Beklagte jedoch nicht berufen.

- 6 -



- 6 -

Der Beklagte ist zwar, wie der Senat nicht verkennt, kein Wirtschaftsunternehmen, das Gewinnerzielung erstrebt, sondern ein Verein mit wohltätigen und sozialen Zielen. Er erzielt Einkünfte nur durch Spenden, Mitgliedsbeiträge und Zuschüsse der öffentlichen Hand. Mit der Unterhaltung der Heimstätte in Ch hat er Aufgaben wahrgenommen, die dem Staat oder staatlichen Einrichtungen obliegen. Auf der anderen Seite darf nicht übersehen werden, daß der Beklagte zur Erfüllung der von ihm übernommenen Aufgaben im Jugendheim Ch eine nicht geringe Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigte und daß er diesen als Arbeitgeber nicht nur die Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts, sondern auch Schutz und Fürsorge schuldete. Insoweit mußte er bei allen Maßnahmen die von jedem Partner eines Arbeitsverhältnisses zu verlangende Rücksicht auf die Belange des anderen Teils nehmen.

Dazu gehörte auch, daß er rechtzeitig Vorkehrungen traf, um die für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse seiner Mitarbeiter einzuhaltenden Kündigungsfristen zu wahren. Diese Vorkehrungen zu treffen, war dem Beklagten besonders deswegen zuzumuten, weil er von der Schließung des Heims nicht etwa überrascht wurde, sondern über die entsprechende behördliche Absicht seit langem unterrichtet war. Ursprünglich hatte die Regierung der Oberpfalz die Schließung bereits zum 31. Juli 1974 vorgesehen. Wenn diese Absicht zunächst auch nicht verwirklicht wurde, so wußte der Beklagte doch spätestens seit März 1975, daß die Einstellung des Heimbetriebs nunmehr unvermeidlich war. Daher hätte der Beklagte seinen Arbeitnehmern beizeiten zumindest vorsorglich kündigen müssen. Daß er - auch im Interesse der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer - Verhandlungen mit einem Wohlfahrtsverband führte, um diesen für eine Übernahme des Heims zu gewinnen, kann ihn nicht entlasten; denn einmal war der Erfolg der Verhandlungen ungewiß und zum anderen hätte es den gekündigten Arbeitnehmern bei erfolgreichem Abschluß der Verhandlungen freigestanden, das bisherige Arbeitsverhältnis mit dem Übernehmer fortzusetzen.

- 7 -



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



- 7 -

Wenn der Beklagte aber die Möglichkeit einer rechtzeitigen - wenigstens vorsorglich erklärten - Kündigung ungenutzt ließ, muß er die aus einer verspäteten Kündigung sich für ihn ergebenden nachteiligen Rechtsfolgen tragen. Jedenfalls kann er nicht damit gehört werden, die Schließung seines Heims und das Scheitern der Übernahmeverhandlungen stellten einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung der Arbeitsverhältnisse der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer dar.

gez.: Dr. Gröninger
Kerrmann

Hillebrecht

Dr. Gehring

Herr ehrenamtlicher Richter
Hackmann ist wegen Urlaubs
an der Unterschrift verhindert.

Dr. Gröninger

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)