

26. Juni 1956

73

Für das Nachschlagewerk! ja  
Für die Sammlung! nein  
Für die Fachpresse! ja

---

Gesetz: §620 BGB

Leitsätze:

Die Wertung eines bestimmten Verhaltens eines Arbeitgebers dahin, ob es von ihm verständig war, von einer unbefristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers Abstand zu nehmen, ist rechtlicher Art und vom Revisionsgericht nachprüfbar.

Aktenzeichen: 3 AZR 490/54

- Urteil des BAG vom 26. Juni 1956.

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 490/54

3 LA 484/54 (Berlin)

Verkündet  
am 26. Juni 1956  
gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1956 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Schormann und Röglin für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. September 1954 - 3 LA 484/54 - dahin abgeändert:

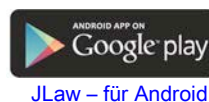
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 9. Juni 1954 - 20 Arb 273/54 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens hat die Klägerin zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die anerkannte Verfolgte aus politischen, rassischen oder religiösen Gründen ist, war vom September 1945 bis 15. Januar 1953 im Schuldienst des sowjetischen Sektors von Berlin tätig. Sie wurde für die Zeit vom 2. Juni bis 30. September 1953 mit Zustimmung des Hauptschulamtes als Zeitvertreterin an der Einheitsschule N. in West-Berlin eingestellt. In dem über diese Einstellung abgeschlossenen Verträge vom 3. Juni 1953 wurde die Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Vertragszeit für den Fall vorbehalten, daß das Hauptschulamt die Zustimmung zur Weiterbeschäftigung der Klägerin auf Grund eines negativen Ausgangs des gegen diese vor der sogenannten Ostkommission des Senators für Volksbildung schwebenden Verfahrens verweigere. Nach Ablauf der ersten Vertragszeit wurde ein weiterer Vertrag für die Zeit vom 1. Oktober <sup>zum</sup> 30. November 1953 getätigt. Da die Beklagte die Übernahme der Klägerin als ständige Arbeitskraft auf unbestimmte Dauer von dem Ausgang des noch schwebenden Verfahrens vor der Ostkommission abhängig machen wollte, schloß sie einen dritten Vertrag mit der Klägerin für die Zeit vom 1. Dezember 1953 bis zum 31. März 1954. Zu diesem Zeitpunkt sollte das Arbeitsverhältnis endgültig beendet werden, wenn der Senator für Volksbildung seine Zustimmung zur Weiterbeschäftigung versage, was nach Abschluß der Prüfung durch die Ostkommission Mitte Februar 1954 geschehen ist.

Die Klägerin meint, daß die befristeten Arbeitsverhältnisse nach Ablauf von 6 Monaten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergegangen seien, das noch fortbestehe, weil eine rechtswirksame Kündigung nicht erfolgt sei. Sie hat beantragt, festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis mit dem 31. März 1954 nicht aufgelöst



JLaw - Gesetze und Urteile  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

Die Beklagte meint, daß der letzte Arbeitsvertrag durch Zeitablauf beendet worden sei. Die Zustimmung des Senators für Volksbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei nicht erfolgt, weil das Verfahren vor der Ostkommission für die Klägerin ungünstig ausgegangen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin der Klage stattgegeben.

Mit der vom Landesarbeitsgericht wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihre Rechtsverteidigung weiter.

#### Entscheidungsgründe:

Es ist von der tatsächlichen Feststellung des Berufungsgerichts auszugehen, daß die drei Dienstverträge von den Parteien nicht zum Zwecke einer aushilfsweisen Beschäftigung der Klägerin, sondern allein um das Ergebnis der Untersuchung der sogenannten Ostkommission abzuwarten getätigt worden sind. Gegen die Rechtswirksamkeit dieser drei befristeten Dienstverträge bestehen im Gegensatz zur Auffassung des Berufungsgerichts keine Rechtsbedenken.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 21. Oktober 1954 (BAG 1, 128) ausgesprochen, daß die Befristung von Arbeitsverträgen unwirksam ist, wenn sie dem Arbeitnehmer den Kündigungsschutz nimmt und ein verständiger Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen hätte. Das Berufungsgericht geht von dieser Rechtslage aus, ist aber der Meinung, daß ein vernünftiger Grund zum Abschluß der Zeitverträge nicht vorgelegen hätte. In dieser Hinsicht ist der darauf zu wertende Sachverhalt, ob der Arbeitgeber beim Abschluß der Zeitverträge verständig gehandelt hat, zwischen den Parteien unstrittig. Die Klägerin war früher im Schuldienst des Ostsektors jahrelang beschäftigt. Sie sollte nach ihrer Entlassung aus dem Schuldienst des Ostsektors in Westberlin im Schuldienst beschäftigt werden. Es schwebte gegen sie ein Verfahren vor der sogenannten Ostkommission, die darüber zu entscheiden hatte, ob gegen ihre Verwendung im Schul-



dienst von Westberlin politische Bedenken beständen. Das war der Klägerin bekannt und sie wußte auch, daß die Arbeitsverträge von der Beklagten nur deshalb abgeschlossen wurden, um die Entscheidung der Ostkommission abzuwarten. Diese lag bei Abschluß des dritten Zeitvertrages, also in dem Augenblick, als die Klägerin gerade 6 Monate bei der Beklagten tätig war, noch nicht vor. Die Klägerin wurde von der Beklagten hierauf besonders hingewiesen. Daß die Entscheidung der Ostkommission von der Beklagten für eine endgültige Verwendung der Klägerin auf unbestimmte Zeit als notwendig angesehen wurde, ist durchaus einleuchtend und verständlich. Hiergegen spricht zunächst einmal nicht, daß die Klägerin überhaupt verwendet wurde. Die Beklagte verweist mit Recht darauf, daß solche Verfahren den Umständen nach eine gewisse Zeit beanspruchen. Es lag dann aber nur im Interesse der Klägerin, daß sie bereits vor Abschluß des Verfahrens beschäftigt wurde. Die Beklagte selbst konnte ihr Vorgehen hinsichtlich der vorläufigen Beschäftigung der Klägerin damit rechtfertigen, daß sie sich nur auf eine bestimmte Zeit gegenüber der Klägerin band. Wenn die Ostkommission die Verwendung der Klägerin im öffentlichen Dienst wegen ihrer Vergangenheit für bedenklich erklärte, dann mußte dies für die Beklagte einen ausreichenden Grund bilden, von der Beschäftigung der Klägerin im öffentlichen Dienst abzusehen. Im Gegensatz zu der Meinung des Berufungsgerichts ist daher anzunehmen, daß die Beklagte durchaus vernünftig handelte, wenn sie vor Abschluß des Verfahrens der Ostkommission von einer endgültigen Verwendung der Klägerin Abstand nahm und mit ihr einen befristeten Zeitvertrag abschloß. Es handelt sich hierbei um eine rechtliche und nicht um eine tatsächliche Beurteilung des Sachverhaltes. Das Revisionsgericht kann daher diese Frage auch nachprüfen und



auf Grund des unstreitigen Sachverhaltes anders als das Landesarbeitsgericht entscheiden. Es handelt sich um die rechtliche Wertung eines bestimmten Verhaltens eines Arbeitgebers dahin, ob es von ihm unter Berücksichtigung der Belange des öffentlichen Dienstes unter Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers verständig war, von einer unbefristeten Beschäftigung Abstand zu nehmen.

Ist danach davon auszugehen, daß der Abschluß der Zeitverträge rechtlich nicht zu beanstanden ist, dann spielt die Art und Weise der Untersuchung durch die Ostkommission und das Ermittlungsergebnis dieser Kommission überhaupt keine Rolle. Es kann im vorliegenden Prozeßverfahren nicht untersucht werden, ob das Ergebnis der Untersuchung zutreffend ist. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist mit Ablauf des dritten Zeitvertrages beendet worden. Ihr Klageanspruch ist danach nicht gerechtfertigt. Auf eine Kündigung der Beklagten kommt es nicht an.

gez. Dr. Simons  
zugleich für den  
beurlaubten Bundes-  
richter Denecke

Schilgen

Schormann

Röglin





**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
**(mobile App)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)