

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

24. APR. 1969

Gesetz: ArbGG §§ 2, 5

- Leitsätze:
1. Ansprüche auf angemessene Entlohnung der von Straf- oder Untersuchungsgefangenen im Rahmen der Haftvorschriften geleisteten Arbeit können nicht vor den Gerichten für Arbeitssachen geltend gemacht werden.
 2. Die Annahme eines faktischen Arbeitsverhältnisses kommt nur dann in Betracht, wenn die Arbeitsleistung in der privatrechtlichen Sphäre ihres Empfängers erbracht wird.

Aktenzeichen: 5 AZR 438/68

Urteil des BAG vom 24. April 1969

LAG Hamm



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



5 AZR 438/68

3 Sa 553/68 Hamm

48

Verkündet
am 24. April 1969

Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Siara und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Schumacher und Dr. Toeche-Mittler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. August 1968
- 3 Sa 553/68 - wird zurückgewiesen.

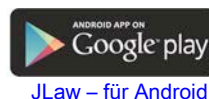
Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Kläger befand sich ab 19. Oktober 1964 in Untersuchungshaft. Am 15. Februar 1965 wurde er durch Urteil des Amtsgerichts Hamm wegen Verletzung seiner Unterhaltungspflicht zu einer Gefängnisstrafe von sechs Monaten unter Anrechnung der erlittenen Untersuchungshaft verurteilt. Gleichzeitig wurde Haftfortdauer angeordnet. Der Kläger wurde am 14. April 1965 aus der Haftanstalt D. . entlassen.

Wie schon bei seiner Einlieferung in das Gerichtsgefängnis L fand auch am 23. Oktober 1964 nach Aufnahme in die Haftanstalt H die sogenannte Aufnahmeverhandlung statt, bei der der Kläger u.a. folgende Erklärung unterschrieb:

"Ich bin darauf hingewiesen worden, daß ich - soweit ich zur Arbeit verpflichtet bin - Haftkosten in Höhe von 4,50 DM täglich zu zahlen habe, wenn ich die Arbeit schuldhaft nicht verrichte oder schuldhaft nicht arbeiten kann."

Der Kläger wurde am 9. März 1965 in die Untersuchungs-
haftanstalt D. überführt. In einer von ihm unterschriebenen Erklärung vom gleichen Tag heißt es u.a.:

"Haftkosten werden nur erhoben, wenn ein Strafgefangener oder Verwahrter eine ihm zugewiesene Arbeit schuldhaft nicht verrichtet. Gefangene, die Einschließung oder Haft verbüßen, sind zur Arbeit verpflichtet. Gefangene mit verschärfter Haft ist gem. § 362 StGB und Nr. 164 VstrVZO Arbeit zuzuweisen."

Während des Vollzugs einer Arreststrafe wird dem Gefangenen die Arbeit entzogen.

Bei schuldhafter Erkrankung oder bei vorsätzlich herbeigeführter Arbeitsunfähigkeit sind Haftkosten zu zahlen. Schuldhaft Schlechtarbeit oder schuldhaft geringe Arbeitsleistung werden als Nichtarbeit angesehen, sofern die erbrachte Leistung in einem augenfälligen Mißverhältnis zu der geforderten Arbeitsleistung steht.

Ich habe ferner davon Kenntnis genommen, daß Strafgefangene (Zuchthausgefangene, Gefängnisgefangene und Gefangene mit geschärfter Haft) sowie Sicherungsverwahrte zur Arbeit verpflichtet sind. Wenn ein solcher Gefangener die ihm zugewiesene Arbeit schuldhaft nicht verrichtet, werden ihm die Haftkosten (tägl. 4,50 DM) in Rechnung gestellt.

- 3 -



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



Schuldhaftes Schlechtarbeiten oder schuldhaft geringe Arbeitsleistung werden als Nichtarbeit angesehen, sofern die erbrachte Leistung in einem augenfälligen Mißverhältnis zu der geforderten Arbeitsleistung steht. Schuldhaftes Nichtarbeiten liegt auch vor, wenn ein Gefangener eine Erkrankung oder Arbeitsunfähigkeit im Laufe der Haft vorsätzlich herbeigeführt hat."

In der Haftanstalt H. nahm der Kläger an der Arbeit teil. Er erhielt dafür eine sog. Arbeitsbelohnung von täglich 1,80 DM; von diesem Betrag wurde ihm die Hälfte ausbezahlt, die anderen 0,90 DM wurden als sog. Rücklage für ihn einbehalten. Für die Zeit vom 22. Oktober 1964 bis zum 8. März 1965 belief sich seine Arbeitsbelohnung auf insgesamt 193,50 DM. In der Untersuchungshaftanstalt D. arbeitete der Kläger vom 9. März bis 17. April 1965 als Anstreicher und erhielt insgesamt 29,-- DM Arbeitsbelohnung und 11,60 DM zusätzliche Leistungsbelohnung.

Der Kläger verlangt mit seiner Klage für die während seiner sechsmonatigen Haftzeit geleisteten Arbeiten weitere 1.276,80 DM. Diesen Betrag errechnet er wie folgt: Die Haftanstalt habe von dem Unternehmer, für dessen Arbeitsauftrag er gearbeitet habe, täglich 19,-- DM, d.h. bei 24 Arbeitstagen monatlich 456,-- DM eingenommen. Demgegenüber beliefen sich die auf ihn entfallenden Sach- und Personalkosten der Haftanstalt auf ca. 200,-- DM im Monat. Unter Berücksichtigung der gezahlten Arbeitsbelohnung von 43,20 DM (24 x 1,80 DM) verbleibe somit ein Überschuß von 212,80 DM; dies ergäbe für sechs Monate die Klageforderung.

Der Kläger ist der Auffassung, daß sich seine Ansprüche aus §§ 611 ff. BGB (Dienstvertrag), §§ 812 ff. BGB (ungerechtfertigte Bereicherung) und § 823 Abs. 2 BGB in Verb. mit § 263 StGB (unerlaubte Handlung) rechtfertigen.

Die Zahlung von nur 1,80 DM pro Arbeitstag sei, so meint der Kläger, unzulässige Lohnsklaverei im Sinne von Abschnitt I Artikel 4 Absatz I der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 (EGBl. 1954 II, S.14). Sie stelle auch eine grundgesetzwidrige Enteignung nach Artikel 14 Abs. 3 GG dar. Die Dienst- und Vollzugsordnung und die



- 4 -

Arbeitsverwaltungsordnung als Grundlage der niedrigen Entlohnung seien ferner verfassungswidrig und auch mangels ordnungsmäßiger Veröffentlichung nichtig. Nach § 612 Abs. 2 EGB bestehe somit ein Anspruch auf übliche Vergütung, die in Höhe der errechneten Klageforderung geschuldet werde.

Nach Auffassung des Klägers ist die Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts gegeben. Er sei zumindest als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen. Zu berücksichtigen sei auch, daß er als Untersuchungsgefangener die Arbeit freiwillig verrichtet habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen, da eine Zuständigkeit der Gerichte für Arbeits-sachen nicht vorliege. Der Kläger sei während seiner Haft weder Arbeitnehmer noch arbeitnehmerähnliche Person gewesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung aus den gleichen Gründen zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß die Gerichte für Arbeits-sachen für die Beurteilung des Klageanspruchs sachlich nicht zuständig sind.

Der Zuständigkeitsbereich der Gerichte für Arbeits-sachen ist in den §§ 2 bis 5 ArbGG zwingend festgelegt. Deren Zuständigkeit besteht nach der hier allein in Frage kommenden Vorschrift des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG nur für bürgerlichrechtliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in dem dort näher bezeichneten Umfang. Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes sind nach § 5 Abs. 1 Satz 1 in Übereinstimmung mit der allgemeinen Rechtsüberzeugung Arbeiter, Angestellte und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; als Arbeitnehmer galten gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ferner die im Heimarbeitsbereich Beschäftigten und alle sonstigen Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Nach den genannten Vorschriften sind damit öffentlichrechtliche Streitigkeiten der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeits-sachen entzogen.

Wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum dargelegt hat, bestehen zwischen dem Häftling und dem Träger der Haftanstalt keine dem Privatrecht zugehörigen Rechtsbeziehungen, und zwar weder bei Straf- noch bei Untersuchungsgefangenen und auch nicht wenigstens solange, als die Gefangenen während der Haft zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. Die Verwahrung in Straf- und in Untersuchungshaft erfolgt stets auf Grund staatlichen Zwanges - niemals auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages - und unterwirft den Häftling einem besonderen dem öffentlichen Recht einzuordnenden Gewaltverhältnis. Alle gegen den Häftling im Rahmen der Haft getroffenen Maßnahmen - einschließlich der Heranziehung zu Arbeitsleistungen - haben ihre Rechtsgrundlage in diesem besonderen Gewaltverhältnis. Das ist ganz offensichtlich bei Gefangenen, die ohne Rücksicht auf ihre Arbeitswilligkeit während der Haft zur Arbeitsleistung verpflichtet sind (Zuchthaus- und teilweise Gefängnisgefangene nach §§ 15, 16 Abs. 2 StGB), das gilt jedoch auch bei solchen Gefangenen, die nicht oder nur in eingeschränktem Maße zu Arbeitsleistungen verpflichtet sind, denen aber auf Verlangen Gelegenheit zur Arbeit gegeben werden muß (so u.U. bei Gefängnisgefangenen nach § 16 Abs. 2 StGB) oder soll (so bei Untersuchungsgefangenen nach Nr. 43 der Untersuchungshaftvollzugsordnung - UVollzO). Auch in den letzteren Fällen fehlt es, zumindest stets auf seiten des Trägers der Haftanstalt, an dem erforderlichen Willen, durch eine privatrechtliche Übereinkunft Inhalt und Bedingungen der Arbeit rechtsgeschäftlich zu regeln. Die Arbeitsbedingungen werden vielmehr im Falle des Einverständnisses des Häftlings mit der Heranziehung zur Arbeit vom Träger der Haftanstalt gemäß den geltenden Bestimmungen einseitig festgesetzt, nicht aber, wie dies für privatrechtliche Vereinbarungen typisch ist,



frei ausgehandelt. Wünscht ein Untersuchungshäftling Beschäftigung, so wird ihm, wie Nr. 43 UVollzO sagt, Arbeit entsprechend dem Zweck der Untersuchungshaft "zugewiesen"; Gefängnisgefangene sind auf ihren Wunsch "in angemessener Weise" zu beschäftigen.

In keinem Fall wird also die von den Gefangenen zwangsweise abgeforderte oder ihnen auf Verlangen zugeteilte Arbeit auf Grund einer privatrechtlichen Willenseinigung geleistet, wie dies für den Begriff des Arbeitnehmers nach allgemeiner Auffassung unerlässlich ist (BAG AP Nr. 7 zu § 5 ArbGG 1953; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 92; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 34, 35 mit weiteren Nachweisen). Die Rechtsgrundlage für die Arbeitsleistung ist vielmehr stets das besondere Gewaltverhältnis des Gefangenen zum Träger der Haftanstalt. Das Verlangen des Gefangenen nach Zuteilung von Arbeit ist, soweit es für die Beschäftigung während der Haft erforderlich ist, kein Angebot zum Abschluß eines privatrechtlichen Vertrages gemäß §§ 145 ff. BGB, sondern lediglich eine den Inhalt des öffentlichrechtlichen Gewaltverhältnisses in bestimmter Hinsicht beeinflussende Erklärung. Daß Erklärungen der in einem öffentlichrechtlichen Verhältnis stehenden Personen Einfluß auf Inhalt - und Dauer - dieses Verhältnisses haben können, ist auch sonst im öffentlichen Recht anzutreffen. So ist z.B. die Versetzung eines Beamten in bestimmten Fällen von seinem Antrag oder seiner Zustimmung abhängig (§ 26 BBG); ebenso ist der Beamte auf sein Verlangen jederzeit aus dem Amt zu entlassen (§ 30 BBG). Auch die bezeichneten Erklärungen eines Beamten enthalten kein privatrechtliches Vertragsangebot.

Die dargelegten Gründe schließen es aus, den Kläger als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person i. S. des § 5 ArbGG anzusehen. Auch kann der Kläger nicht mit Hilfe der Annahme eines sog. faktischen Arbeitsverhältnisses als Arbeitnehmer i. S. dieser Vorschrift behandelt werden. An die tatsächliche Leistung von Arbeit kann eine



solche Annahme grundsätzlich nur dann geknüpft werden, wenn die Arbeitsleistung in der privatrechtlichen Sphäre ihres Empfängers erbracht wird (vgl. Nikisch, aaO, S. 173/174). Hieran fehlt es, da der Träger der Haftanstalt die im Rahmen der Haftvorschriften geleistete Häftlingsarbeit zur Wahrung des Haftzwecks entgegennimmt.

Ist somit die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers aus allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten zu vernachlässigen, so fehlt dem vorliegenden Verfahren der Charakter einer bürgerlichrechtlichen Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG. Daher hat das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht als unzulässig angesehen.

Für diese Entscheidung ist es unerheblich, ob, wie die Revision meint, der gegenwärtige Zustand der Entlohnung von Gefangenenarbeit äußerst unbefriedigend oder gar unhaltbar ist. Auch wenn dies anzunehmen wäre, ließe sich keine andere Entscheidung als die hier getroffene rechtfertigen. Denn die dem Bereich des Arbeitsrechts und damit der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit gesetzten Grenzen könnten auch in diesem Falle nicht entgegen dem geltenden Rechtszustand erweitert werden. Der Senat hat daher davon abgesehen, auf die umfangreichen Darlegungen der Revision über die Mängel des gegenwärtigen Systems der Gefangenenentlohnung einzugehen.

Die Revision war somit zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Schröder

Siera

Schumacher

Dr. Toeche-Mittler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)