

Aktenzeichen: 7 AZR 56/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. März 1985

- 7 AZR 56/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 20. Mai 1983

Arnsberg

- 3 Ca 1770/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. November 1983

Hamm

- 5 Sa 1318/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befr. Arbeitsvertrag - Vors. eines Ausschusses für Kriegsdienstverweigerer

Gesetz:

BGB § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristeter und auflösend bedingter Arbeitsvertrag mit einem Vorsitzenden eines Prüfungsausschusses für Kriegsdienstverweigerung nach der Nichtigkeitserklärung des "Gesetzes zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes und des Zivildienstgesetzes" vom 13. Juli 1977 (BGBl. I S. 1229) durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 13. April 1978 (BVerfGE 48, 127)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 56/84

5 Sa 1318/83 Hamm

Verkündet am
13. März 1985

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. No-
vember 1983 - 5 Sa 1318/83 - wird zurückge-
wiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1947 geborene Kläger ist Volljurist. Seit dem
1. Juni 1980 war er aufgrund des Arbeitsvertrages vom 2. Juni
1980 als Vorsitzender eines Prüfungsausschusses für Kriegs-
dienstverweigerer beim Kreiswehrrersatzamt in A beschäf-
tigt. In dem Arbeitsvertrag vom 2. Juni 1980 ist festgelegt, daß
der Kläger als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer
(Nr. 1 b der Sonderregelungen 2 y BAT) unter Eingruppierung in
die Vergütungsgruppe II a BAT eingestellt wird. In dem Arbeits-
vertrag wird auf den BAT und die diesen ergänzenden oder ändern-
den Tarifverträge Bezug genommen.

Der Arbeitsvertrag enthält weiterhin die folgende Regelung:

"Begründung für die befristete Einstellung:

Der Gesetzgeber prüft das Kriegsdienstver-
weigerungsverfahren mit dem Ziel einer Neu-
regelung der Zuständigkeiten und Verfahrens-
weise unter Beachtung der vom Bundesver-
fassungsgericht aufgestellten Grundsätze. Bis
zu einer Neuregelung müssen die anhängig ge-
wordenen und werdenden Verfahren in der bis-
herigen Weise fortgeführt werden. Das Ar-
beitsverhältnis endet im Einklang mit Nr. 1 b
der SR 2 y BAT und der hierzu ergangenen Pro-



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



tokollnotiz in jedem Falle mit der Neuregelung des KDV-Verfahrens - sei es in organisatorischer oder in materiell-rechtlicher Hinsicht - spätestens jedoch nach Ablauf von fünf Jahren, am 31. Mai 1985.

Für den Fall, daß innerhalb von fünf Jahren entschieden wird, daß das KDV-Verfahren in der bisherigen Form und der personellen Dienstpostenausstattung im Bereich des BMVg verbleibt, wird über eine Beschäftigung auf Dauer entschieden."

Mit der am 19. November 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß das zwischen den Parteien durch Vertrag vom 2. Juni 1980 begründete Arbeitsverhältnis nicht mit der Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens, spätestens am 31. Mai 1985, ende, sondern darüber hinaus unbefristet fortbestehe.

Während des erstinstanzlichen Verfahrens wurde am 4. März 1983 das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Kriegsdienstverweigerung und des Zivildienstes (KDVNG) vom 28. Februar 1983 verkündet (BGBl. I S. 203), das gemäß Art. 6 am 1. Januar 1984 in Kraft getreten ist. Diese gesetzliche Neuregelung geht zurück auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 13. April 1978 (BVerfGE 48, 127), durch das die seitherige Regelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens (Gesetz zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes und des Zivildienstgesetzes vom 13. Juli 1977, BGBl. I S. 1229) für nichtig erklärt worden war.

Die Beklagte lehnte eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. Dezember 1983 unter Hinweis auf die im Arbeitsvertrag enthaltene auflösende Bedingung ab.



Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Vereinbarung der auflösenden Bedingung sowie die Befristungsabrede seien unwirksam. Ein sachlicher Grund für eine zeitliche Begrenzung des Arbeitsverhältnisses habe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht bestanden. Angesichts der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sei bei Abschluß des Vertrages nicht mit einer Neuregelung des KDV-Verfahrens zu rechnen gewesen, durch die die Prüfungsausschüsse weitgehend abgeschafft würden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der auflösenden Bedingung des Arbeitsvertrages, der Neuregelung des KDV-Verfahrens noch aufgrund seiner Befristung beendet werden wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Mitte 1980 hätten die politischen Parteien an der gesetzlichen Neuregelung des KDV-Verfahrens mit dem Ziel der weitgehenden Abschaffung der Prüfungsausschüsse gearbeitet, so daß eine solche Neuregelung danach innerhalb von fünf Jahren zu erwarten gewesen sei. Die zustandegekommene Neuregelung würde voraussichtlich dazu führen, daß nur noch 15 % des früheren Aufkommens bei den Prüfungsausschüssen im Bereich des Bundesministers der Verteidigung blieben, während 85 % der Anträge von ungedienten Wehrpflichtigen gestellt würden, über die nach Artikel 1, § 4 Abs. 1 des KDVNG das Bundesamt für den Zivildienst zu entscheiden habe. Deswegen müsse sich die Beklagte von einer erheblichen Zahl von Mitarbeitern



trennen. Im Wehrbereich III, zu dem das Kreiswehrrersatzamt in A gehört, seien im Kriegsdienstverweigerungsverfahren 29 Beamte, 28 Honorarbeauftragte mit halber Arbeitskraft sowie 23 Angestellte tätig gewesen. Da nach der Neuregelung nur noch 15 v.H. der Anträge in die Zuständigkeitsbereiche der Prüfungsausschüsse fielen, könne diese Arbeit von 10 Beamten erledigt werden.

Die betreffende arbeitsvertragliche Regelung sei im übrigen nicht dahin auszulegen, daß das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall durch eine gesetzliche Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens beendet werde, und zwar unabhängig davon, ob durch die Neuregelung die Prüfungsausschüsse abgeschafft würden oder nicht. Ersichtlich sei der vertraglichen Regelung zugrundegelegt worden, daß bei einer gesetzlichen Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens die Zuständigkeit des Bundesministers der Verteidigung nicht mehr gegeben sein werde. Das ergebe sich aus Satz 2 sowie aus dem letzten Satz der betreffenden Vertragsregelung. Eine verständige Würdigung des Parteiwillens müsse zu dem Schluß führen, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann eintreten solle, wenn das Bundesministerium der Verteidigung nicht bzw. nicht mehr im vollen Umfang für das Kriegsdienstverweigerungsverfahren zuständig bleiben würde.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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



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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Die Vorinstanzen sind zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder aufgrund einer auflösenden Bedingung zum 31. Dezember 1983 beendet worden ist noch aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen Höchstbefristung zum 31. Mai 1985 enden wird.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die im Arbeitsvertrag enthaltene Klausel über die zeitliche Begrenzung des Arbeitsverhältnisses sei wegen Umgehung von zwingenden Kündigungsschutzvorschriften gemäß § 134 BGB unwirksam. Sowohl für die im Arbeitsvertrag vereinbarte auflösende Bedingung als auch für die vereinbarte Befristung fehle es an einem sachlichen Grund.

1. Die Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis mit der Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens ende, sei schon deshalb unwirksam, weil diesem Beendigungstatbestand der notwendige sachliche Bezug zum konkreten Arbeitsverhältnis fehle. Denn danach solle das Arbeitsverhältnis der Parteien mit jeder Neuregelung unabhängig davon enden, ob bei dieser das Kriegsdienstverweigerungsverfahren ganz oder teilweise der Zuständigkeit des Bundesministers der Verteidigung entzogen werde oder nicht, und auch unabhängig davon, ob durch eine Neuregelung überhaupt die Zahl der Prüfungsausschüsse verringert bzw. deren Tätigkeit eingeschränkt werde. Selbst eine auf Änderungen des materiellen Rechts beschränkte Neuregelung des Kriegsdienstver-



weigerungsverfahrens, etwa Beweiserleichterungen für den Antragsteller, die sich lediglich auf die von den Ausschüssen im Einzelfall vorzunehmende Gewissensprüfung auswirken würden, hätte danach zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers geführt. Entgegen der Ansicht der Beklagten könne die "Neuregelungsklausel" nicht restriktiv in dem Sinne ausgelegt werden, daß der Eintritt des Beendigungsereignisses die Verlagerung der Zuständigkeit für das Kriegsdienstverweigerungsverfahren aus dem Bereich des Bundesministers der Verteidigung voraussetze. Ein derartiger Parteiwille lasse sich weder aus Satz 2 noch aus dem letzten Satz der betreffenden Klausel entnehmen. Wenn es in Satz 2 der "Befristungsgründe" heiße, die anhängig gewordenen und werdenden Verfahren müßten bis zu einer Neuregelung in der bisherigen Weise fortgeführt werden, so sage dies nichts darüber aus, daß beide Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages etwa davon ausgegangen seien, eine Neuregelung würde in jedem Fall etwas an der Zuständigkeit des Bundesministers der Verteidigung für das Kriegsdienstverweigerungsverfahren ändern. Erst recht könne die Beklagte aus dem letzten Satz der "Befristungsgründe" nichts für ihre Vertragsauslegung herleiten. Denn danach werde die Beklagte für den Fall, daß innerhalb von fünf Jahren entschieden werden sollte, das Kriegsdienstverweigerungsverfahren in der bisherigen Form und mit der personellen Dienstpostenausstattung im Bereich des Bundesministers der Verteidigung zu belassen, nicht verpflichtet, den Kläger auf Dauer einzustellen. Die Entscheidung, ob das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gleichwohl am 31. Mai 1985 enden solle, sei vielmehr ins Belieben der Beklagten gestellt. Eine solche Regelung sei nicht nur sach-



widrig, weil die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht mehr allein von objektiven Merkmalen, sondern auch vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Aus dieser Regelung sei darüber hinaus zu entnehmen, daß die Beklagte bei Vertragsabschluß selbst unsicher gewesen sei, ob es überhaupt zu einer Neuregelung kommen und wie diese im einzelnen gestaltet sein würde. Die Regelung des letzten Satzes der "Befristungsbegründung" stehe auch der Annahme der Beklagten entgegen, bei der "Neuregelungsklausel" handele es sich um eine unbeachtliche Falschbezeichnung; nach dem wirklichen Willen der Parteien habe nur eine Neuregelung, bei der das Kriegsdienstverweigerungsverfahren nicht bzw. nicht mehr in vollem Umfang in der Zuständigkeit des Bundesministers der Verteidigung verbleiben würde, das Beendigungsereignis auslösen sollen. Zudem ließen sich auch aus den beiden Parteien bei Vertragsabschluß bekannten Umständen keine Anhaltspunkte für einen derartigen übereinstimmenden Parteiwillen entnehmen. Angesichts der unterschiedlichen Mehrheitsverhältnisse im Bundestag und im Bundesrat sei es ungewiß gewesen, ob einer der beiden bei Vertragsabschluß vorgelegenen Gesetzentwürfe Gesetzeskraft erlangen würde. Im übrigen habe nach dem Gesetzentwurf der CDU/CSU Fraktion die Zuständigkeit für das Kriegsdienstverweigerungsverfahren beim Bundesminister der Verteidigung bleiben sollen.

2. Die Vereinbarung der Höchstdauer des Arbeitsverhältnisses sei ebenfalls nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

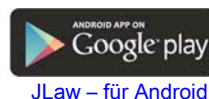
Die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf fünf Jahre werde in ihrer gewählten Kombination mit einer auflösenden Bedingung



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



nicht vom Regelungsbereich der SR 2 y BAT erfaßt. Die von der Beklagten zur Rechtfertigung der zeitlichen Begrenzung des Arbeitsvertrages durch auflösende Bedingung und Befristung angeführte Erwartung einer Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens stelle sich bei näherer Betrachtung als ein möglicherweise zukünftig eintretender Sachverhalt dar, mit dem eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt werden könnte. Bei Abschluß des Arbeitsvertrages habe für die Beklagte keine hinreichende Grundlage für die Annahme bestanden, daß es innerhalb von fünf Jahren mit einiger Sicherheit zu einer Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens kommen würde. Die Beklagte habe mangels greifbarer Tatsachen nicht davon ausgehen dürfen, daß einer der beiden bei Vertragsabschluß vorliegenden, unterschiedlichen Gesetzentwürfe zu einer Neuregelung führen würde. Es hätten weder Anhaltspunkte für eine Einigung der politischen Parteien noch für einen Regierungswechsel im Bund vorgelegen. Abgesehen davon sei die von der Beklagten bei Vertragsabschluß für wahrscheinlich angenommene Verlagerung der Zuständigkeit im Rahmen der Befristungskontrolle unbeachtlich. Nicht der Bundesminister der Verteidigung, sondern die Bundesrepublik Deutschland sei der Arbeitgeber des Klägers. Der Kläger habe nämlich mit seiner Zustimmung gemäß § 12 Abs. 2 Satz 2 BAT in den Geschäftsbereich einer anderen obersten Dienstbehörde des Bundes versetzt werden können. Auch hieraus folge, daß die bei Abschluß des Arbeitsvertrages bekannten, z.T. eine Ressortänderung vorsehenden Gesetzentwürfe nicht als sachlicher Grund für die Befristung in Betracht kämen.



II. Dem Berufungsgericht ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die im Arbeitsvertrag enthaltene Regelung über die zeitliche Begrenzung des Arbeitsverhältnisses dahin ausgelegt, daß die Parteien damit sowohl eine auflösende Bedingung als auch eine Höchstbefristung des Arbeitsverhältnisses (bis zum 31. Mai 1985) vereinbart hätten. Als auflösende Bedingung komme nach der zwischen den Parteien getroffenen Regelung jede gesetzliche Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens in Betracht, und zwar unabhängig davon, ob dem Bundesminister der Verteidigung ganz oder teilweise die Zuständigkeit für das Kriegsdienstverweigerungsverfahren entzogen werde oder nicht. Selbst materiell-rechtliche Änderungen des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens hätten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen sollen.

a) Bei der maschinenschriftlich in dem Formulararbeitsvertrag eingefügten Regelung über die "Begründung für die befristete Einstellung" handelt es sich um eine nichttypische Vertragsklausel. Der von dem Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt bietet keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte Vertragsklauseln dieses Inhalts in einer unbestimmten Vielzahl von Fällen vereinbart hat. Auch die Revision geht davon aus, daß es im Streitfall insoweit um die Auslegung eines "Individualvertrages" geht. In der Verhandlung vor dem Senat hat der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten unwidersprochen erklärt, daß die betreffende Klausel mit zehn Volljuristen vereinbart worden sei.



b) Die Auslegung einer nichttypischen Vertragsklausel ist vom Revisionsgericht nur daraufhin nachzuprüfen, ob das Berufungsgericht gegen die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen die Denkgesetze oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat (ständige Rechtsprechung vgl. etwa BAG Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB; BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Derartige Rechtsfehler hat die Revision weder dargetan noch sind solche sonstwie ersichtlich. Die Revision hat lediglich das vom Landesarbeitsgericht erzielte Auslegungsergebnis beanstandet, indem sie die Auffassung vertreten hat, die Parteien hätten in den "Befristungsgründen ersichtlich zugrunde gelegt, das Beendigungsereignis setze voraus, daß bei einer Neuregelung die Zuständigkeit nicht mehr im Bereich des Bundesministers der Verteidigung verbleibe". Dem Landesarbeitsgericht sind bei seiner Auslegung der betreffenden Vertragsklausel keine Verstöße gegen die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen die Denkgesetze oder gegen Erfahrungsgrundsätze unterlaufen. Auch die Revision hat hierzu keine Einwendungen erhoben. An die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist das Revisionsgericht daher gebunden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die als auflösende Bedingung zu wertende Regelung, nach der das Arbeitsverhältnis im Falle einer "Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens" vorzeitig, d.h. vor Ablauf der Höchstbefristung (31. Mai 1985) enden solle, nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und daher wegen objektiver Umgehung



des zwingenden Kündigungsschutzes unbeachtlich ist.

a) Das Landesarbeitsgericht hat es mit Recht dahingestellt sein lassen, ob sich die Parteien über den Begriff "Neuregelung" i.S. des Inkrafttretens eines entsprechenden Gesetzes geeinigt haben oder nicht. Auf die Klärung dieser Frage kommt es rechtlich nicht an, so daß es auch keiner Stellungnahme zu den hierzu von der Revision vorgebrachten Einwendungen bedarf. Selbst bei einer zugunsten der Beklagten unterstellten Einigung der Parteien i.S. des von der Revision vertretenen Standpunktes besteht für die zwischen den Parteien vereinbarte auflösende Bedingung kein sachlicher Grund.

b) Gegen die Vereinbarung von auflösend bedingten Arbeitsverträgen bestehen keine grundsätzlichen rechtlichen Bedenken. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte zwar im Urteil vom 9. Juli 1981 - 2 AZR 788/78 - BAG 36, 112 = AP Nr. 4 zu § 620 BGB Bedingung) erwogen, auflösende Bedingungen grundsätzlich für unzulässig zu erklären, sofern sie nicht vornehmlich den Interessen des Arbeitnehmers dienen oder ihr Eintritt von dem Willen des Arbeitnehmers abhängt. In neueren Entscheidungen (vgl. Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 - BAG 41, 381 = EzA § 620 BGB Nr. 62; Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt) hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts seine grundsätzlichen Bedenken gegen auflösend bedingte Arbeitsverträge jedoch aufgegeben und in Anknüpfung an die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 17. Mai 1962 - 2 AZR 354/60 - AP Nr. 2 zu



§ 620 BGB Bedingung) den Standpunkt vertreten, daß die Wirksamkeit auflösender Bedingungen auch dann nach den für Befristungen geltenden Grundsätzen zu bestimmen ist, wenn die Vereinbarung eines auflösend bedingten Arbeitsvertrages nicht nur den Interessen des Arbeitnehmers dient. Von dieser Rechtsauffassung, die auch dem Standpunkt des erkennenden Senats entspricht, ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen.

c) Die Vereinbarung von auflösend bedingten Arbeitsverträgen ist nur im Rahmen der Rechtsgrundsätze wirksam, die die höchstgerichtliche Rechtsprechung zur Befristungskontrolle entwickelt hat. Nach diesen Grundsätzen (vgl. Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Auflösend bedingte Arbeitsverträge müssen ebenso wie befristete Arbeitsverträge ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß die Vereinbarung eines auflösend bedingten Arbeitsvertrages nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die auflösende Bedingung an einem sachlichen Grund, dann kann sich der Arbeitgeber auf diesen Beendigungstatbestand nicht berufen.



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



d) Im Streitfall hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß das als auflösende Bedingung zu wertende ungewisse Ereignis einer "Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens" keinen sachlichen Grund für den Abschluß eines auflösend bedingten Arbeitsvertrags darstellt.

Nach der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung der (nichttypischen) Vertragsklausel, an die der Senat gebunden ist, haben die Parteien vorliegend jegliche Art einer Gesetzesänderung - auch solche auf materiell-rechtlichem Gebiet - als eine zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende auflösende Bedingung vereinbart. Es fehlt daher im Streitfall an der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses erforderlichen Prognose, daß sich das ungewisse Ereignis (= gesetzliche Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens) unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis des Klägers im Sinne eines völligen oder teilweisen Fortfalls des Beschäftigungsbedürfnisses auswirken wird. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Anknüpfung an die "Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens - sei es in organisatorischer oder in materiell-rechtlicher Hinsicht -" ist viel zu allgemein gehalten und nicht an den konkreten, sich auf das Arbeitsverhältnis des Klägers auswirkenden Umständen orientiert. Es ist sachlich nicht gerechtfertigt, wenn auch eine solche gesetzliche Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hätte, die keinen völligen oder teilweisen Fortfall des Beschäftigungsbedürfnisses für den Kläger bewirkt hätte. Der Umstand, daß sich die Beklagte in diesem Fall die Entscheidung "über eine Beschäftigung auf Dauer" (vgl. letzter



Satz der "Begründung für die befristete Einstellung") vorbehalten hat, vermag nichts daran zu ändern, daß die nicht auf die besonderen Umstände des Einzelfalles bezogene auflösende Bedingung (= Neuregelung des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens) mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam ist.

3. Aus den dargelegten Gründen kann sich die Beklagte auch nicht auf die im Arbeitsvertrag enthaltene Höchstbefristung bis zum 31. Mai 1985 berufen, da auch insoweit eine objektive Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes vorliegt.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Kleeschulte

Dr. Zachert





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)