

Aktenzeichen: 7 AZR 696/78

LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 14. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BAT 1975 § 53 Abs. 3, § 19 Abs. 1, § 15 Abs. 1;
KSchG 1969 §§ 4, 13 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 696/78

4 Sa 590/77 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
14. November 1980

gez. 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 14. November 1980 durch den Richter Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Kleemann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 22. Juni 1978 - 4 Sa 590/77 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 27. Juni 1977 - 2 Ca 803/76 N - aufgehoben.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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:

Der im Jahre 1920 geborene Kläger trat am 1. Januar 1961 als tierärztlicher Fleischbeschauer und Leiter des Schlachthofs in die Dienste der Beklagten. Im Dienstvertrag vom 24. August 1961 ist festgelegt, daß sich das Dienstverhältnis nach dem BAT und einer etwaigen besonderen Dienstordnung bemißt und daß der Kläger eine Vergütung in Höhe von 70 v.H. der Vergütungsgruppe III erhält.

Im letzten Absatz des Dienstvertrages heißt es:

"Künftige Änderungen des BAT oder der Tarifverträge oder tarifvertraglichen Vereinbarungen gelten vom Tage des Inkrafttretens der Änderungen auch für das vorstehend bezeichnete Vertragsverhältnis."

Der Arbeitsvertrag enthält keine Regelung über eine regelmäßige Arbeitszeit.

Mit Schreiben vom 7. April 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1976 mit der Begründung, daß sie beabsichtige, den Schlachthof wegen Rückgangs der Schlachtzahlen am 31. Dezember 1976 zu schließen. Diese Absicht wurde von der Beklagten termingerecht verwirklicht.

Mit der am 6. Mai 1976 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen diese Kündigung, die er wegen Verstoßes gegen § 53 Abs. 3 BAT für unwirksam hält.

Er hat vorgetragen, auf das Arbeitsverhältnis komme der BAT zur Anwendung. Dies sei nicht nur im Arbeitsvertrag festgelegt worden, die Beklagte habe den BAT auch angewendet. So habe er Urlaub nach BAT erhalten und die Beklagte habe für ihn wie für andere Gemeindebedienstete eine Zusatzversicherung bei der pfälzischen Pensionsanstalt abgeschlossen. Der Tarifvertrag über die Regelung der Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten Fleischbeschau-Tierärzte vom 1. April 1969 komme nicht zur Anwendung. Aus der Bescheinigung der Beklagten vom 14. Oktober 1970 ergebe sich, daß die Beklagte davon ausgehe, daß die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers 70 % der regelmäßigen betriebsüblichen Arbeitszeit betrage. Seine Arbeitszeit sei nicht nur nach den Schlachttagen zu bemessen, deren Rückgang in der von der Beklagten

- 3 -



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



- 3 -

angegebenen Höhe bestritten werde. Vielmehr habe er auch außerhalb der Schlachttage schriftliche Arbeiten zu erledigen gehabt. Da er somit gemäß § 53 Abs. 3 BAT unkündbar sei, müsse die Beklagte prüfen, ob für ihn nicht eine andere Verwendungsmöglichkeit bestehe.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Dienstverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 7. April 1976 nicht aufgelöst ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

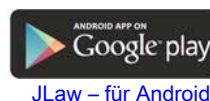
Sie hat vorgetragen, im Arbeitsvertrag sei zwar die Geltung des BAT vereinbart worden; aufgrund des letzten Absatzes des Arbeitsvertrages sei aber ab 1. April 1969 der Tarifvertrag über die Regelung der Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten Fleischbeschau-Tierärzte an die Stelle des BAT getreten. Auch wenn sie bezüglich der Vergütung und anderer Arbeitsbedingungen weiterhin auf die Bestimmungen des BAT zurückgegriffen habe, bedeute dies nicht, daß sie damit zu erkennen gegeben habe, der spezielle Tarifvertrag solle keine Anwendung finden. Selbst wenn der BAT anzuwenden wäre, habe der Kläger noch keine 15 Jahre Beschäftigungszeit aufzuweisen. Da der Schlachthof in der Zeit vom 1. April bis 15. Oktober 1974, vom 1. April bis 19. Oktober 1975 nur an zwei Schlachttagen (jeweils von 6.00 bis 13.00 Uhr) und vom 1. März 1976 bis 31. Dezember 1976 sogar nur an einem Schlachttag geöffnet gewesen sei und der Kläger nur zu den Öffnungszeiten habe anwesend sein müssen, könne diese Zeit von einem Jahr und elf Monaten nicht als Beschäftigungszeit im Sinne des § 19 BAT angesehen werden. Eine anderweitige Verwendung des Klägers sei im Bereich der Gemeinde nicht möglich gewesen. Wenn dem Kläger aus betrieblichen Gründen nicht gekündigt werden könne, kollidiere die Regelung des § 55 Abs. 2 BAT mit § 626 BGB, der nicht abdingbar sei. Die Schließung des Schlachthofs wegen völliger Unrentabilität stelle einen wichtigen betriebsbedingten Grund dar.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

- 4 -



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



- 4 -

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der beklagten Gemeinde ist begründet. Die von der Beklagten mit Schreiben vom 7. April 1976 erklärte ordentliche Kündigung ist nicht gemäß § 53 Abs. 3 BAT unwirksam, da der insoweit darlegungsbelastete Kläger nicht schlüssig dargetan hat, daß er - bei einer zu seinen Gunsten unterstellten Anwendbarkeit des BAT - die für eine Unkündbarkeit gemäß § 53 Abs. 3 BAT erforderliche Voraussetzung einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren (§ 19 Abs. 1 BAT) erfüllt.

1. Bei der Regelung des § 53 Abs. 3 BAT handelt es sich um einen sonstigen Unwirksamkeitsgrund i.S. des § 13 Abs. 3 KSchG mit der Folge, daß der Kläger - ebenso wie bei einem angeblichen Verstoß gegen § 138 BGB oder § 242 BGB - in vollem Umfang für das Vorliegen der tatbestandsmäßigen Voraussetzungen dieses sonstigen Unwirksamkeitsgrundes darlegungs- und beweispflichtig ist (vgl. BAG 24, 438 = AP Nr. 2 zu § 134 BGB; BAG 12, 60 [65] = AP Nr. 22 zu § 138 BGB [zu II der Gründe]).

a) Die in § 53 Abs. 3 BAT angeordnete Unkündbarkeit setzt voraus, daß der Angestellte eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren aufzuweisen und mindestens das vierzigste Lebensjahr vollendet hat. Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit werden gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 BAT "Zeiten einer Tätigkeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten nicht berücksichtigt". Für das Vorliegen der eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren begründenden tatsächlichen Voraussetzungen ist der sich auf die Unkündbarkeit gemäß § 53 Abs. 3 BAT berufende Angestellte darlegungs- und beweispflichtig.

b) Selbst wenn man zugunsten des Klägers die Anwendbarkeit des BAT unterstellt, fehlt es an einer schlüssigen Darlegung einer Mindestbeschäftigungszeit von 15 Jahren.

- 5 -



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



- 5 -

In dem Arbeitsvertrag vom 24. August 1961 sind keinerlei Angaben über den Umfang der Arbeitszeit enthalten. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich auch nicht zwingend aus der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung, wonach der Kläger 70 v.H. der nach VergGr. III BAT zu zahlenden Vergütung erhalten sollte, eine stillschweigende Vereinbarung über den Umfang der Arbeitszeit. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Festlegung einer Vergütungsregelung bei Teilzeitarbeitnehmern stets nur vergütungsrechtliche Auswirkungen hat oder zugleich eine stillschweigende Festlegung des Umfanges der Arbeitszeit bedeutet. Zumindest in den Fällen der vorliegenden Art, in denen der Anfall der Arbeit und somit der Umfang der Arbeitszeit saisonalen Schwankungen unterworfen ist, kann eine arbeitsvertragliche Vergütungsregelung grundsätzlich nicht als eine stillschweigende Festlegung des Umfanges der Arbeitszeit angesehen werden.

2. Mangels Vorliegens einer arbeitsvertraglichen Arbeitszeitregelung ist im Streitfall für die Frage, ob der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung eine Mindestbeschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt hatte, auf den tatsächlichen Umfang der Arbeitszeit abzustellen.

Der Kläger hat zwar unter Berufung auf den Inhalt der Bescheinigung vom 14. Oktober 1970 dargetan, daß seine Arbeitszeit 70 v.H. der regelmäßigen betriebsüblichen Arbeitszeit betragen habe. Die Beklagte hat aber diesen Vortrag für die Zeiträume vom 1. April 1974 bis 15. Oktober 1974 und vom 1. April 1975 bis 19. Oktober 1975 qualifiziert bestritten, indem sie unter Hinweis auf den zahlenmäßig belegten Rückgang der Schlachtzahlen dargelegt hat, daß der Kläger in diesen Zeiträumen jeweils nur an zwei Schlachttagen in der Woche (jeweils von 6.00 bis 13.00 Uhr) im Schlachthof habe anwesend sein müssen. Als darlegungspflichtige Partei hätte der Kläger sich nunmehr nicht darauf beschränken dürfen, die Richtigkeit der von der Beklagten genannten Öffnungszeiten pauschal zu bestreiten. Er hätte vielmehr im einzelnen darlegen müssen, daß er auch in den genannten Zeiträumen mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbe-

- 6 -



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

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

- 6 -

schäftigten Angestellten erbracht hat. An einem derartigen schlüssigen Vortrag fehlt es. Der Kläger hat lediglich vorgetragen, daß seine Arbeitszeit nicht nur nach den Schlachttagen zu bemessen sei und er auch außerhalb der Schlacht-tage schriftliche Arbeiten erbracht habe. Damit hat der Kläger nicht dargetan, daß er auch in den genannten Zeiträumen - entgegen der Behauptung der Beklagten - die nach § 19 Abs. 1 Satz 2 BAT erforderliche Arbeitszeitgrenze von 50 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten überschritten hat. Mangels eines schlüssigen Sachvortrags können daher 13 Monate der von dem Kläger erbrachten Beschäftigungszeit nicht berücksichtigt werden. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist daher davon auszugehen, daß der seit dem 1. Januar 1961 bei der Beklagten beschäftigte Kläger zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung (7. April 1976) keine Mindestbeschäftigungszeit von 15 Jahren aufzuweisen hatte. Damit entfällt eine Unkündbarkeit des Klägers gemäß § 53 Abs. 3 BAT mit der Folge, daß die Beklagte aus tarifrechtlichen Gründen nicht daran gehindert war, eine ordentliche Kündigung auszusprechen.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Jobs Dr. Becker Dr. Steckhan
Neumann Dr. Kleemann



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

