

64. Ist die Verheiratung einer weiblichen Dauerangestellten ein wichtiger Grund zur Kündigung?

RW. Art. 128. BGB. § 626.

III. Zivilsenat. Ur. v. 17. März 1925 i. S. Sch. (RL) w. Stadt
H. (Befl.). III 118/24.

I. Landgericht Hannover.

II. Oberlandesgericht Celle.

Die Klägerin ist seit 1. Mai 1913 im Betriebe des städtischen Elektrizitätswerks in H. als sogenannte Dauerangestellte im Bürodienst beschäftigt gewesen. Die vertragliche Kündigungsfrist war auf einen Monat festgesetzt, jedoch hat die städtische Finanzkommission am 25. November 1919 beschlossen, „den dauernd Angestellten einen rechtlichen Anspruch auf Ruhegeld, Witwen- und Waisenversorgung zuzugestehen und für die Kündigung vorzuschreiben, daß sie nur geschehen darf, wenn ein wichtiger Grund vorliegt“. Die Klägerin hat sich am 9. September 1922 verheiratet. Daraufhin ist ihr am 1. Dezember 1923 zum 1. Januar 1924 gekündigt worden. Unter Bezugnahme auf Art. 128 der Reichsverfassung bestreitet sie die Rechtswirksamkeit der Kündigung und fordert Zahlung des Gehalts für das Jahr 1923 mit 300000 M.

Das Landgericht hat der Klage stattgegeben, das Oberlandesgericht hat sie abgewiesen. Die Revision konnte keinen Erfolg haben aus folgenden

Gründen:

Die Revision wendet sich in erster Linie gegen die Annahme des Berufungsgerichts, daß das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis ein rein privatrechtliches gewesen sei. Sie weist auf das preußische Gesetz vom 8. Juli 1920 und den Beschluß der städtischen Finanzkommission vom 25. November 1919 hin, durch welche die Dauerangestellten in wesentlichen Punkten den Beamten gleichgestellt worden seien, und meint, bei der Grundeinstellung der Gesetzgebung und des Volksempfindens für die völlige Gleichstellung von Mann und Frau, die auch bei den Behörden der Beklagten geherrscht habe, müsse angenommen werden, daß auch im Sinne der Parteien die weiblichen Dauerangestellten auch bezüglich der Verheiratung den Beamten und jedenfalls den männlichen Dauerangestellten hätten gleichgestellt werden sollen; die Verheiratung sei danach als wichtiger Grund zur Kündigung nicht anzusehen.

Dem kann nicht beigetreten werden. Die Revision geht anscheinend selbst davon aus, daß ursprünglich nur ein privatrechtliches Dienstverhältnis geschlossen gewesen sei, meint aber, es sei durch die späteren, die Gleichstellung der Dauerangestellten mit den Beamten in wesentlichen Punkten herbeiführenden Vorschriften in seiner Rechtsnatur geändert worden. Dabei verkennt sie aber, daß Ansprüche auf Ruhegehalt, Witwen- und Waisenversorgung, Bemessung des Lohnes nach den Sätzen der Staatsbeamten mit Privatdienstverträgen ohne weiteres vereinbar und in ihnen häufig festgelegt sind, daß aber auch die Stellung und die Rechte eines Beamten nur durch ausdrückliche Verleihung erworben werden. Gerade hiervon ist aber im vorliegenden Falle keine Rede. Der Beschluß der Finanzkommission gibt zwar den Dauerangestellten Rechte auf Ruhegehalt usw., wie sie auch den Beamten zustehen, läßt aber im übrigen ihre Stellung unverändert und macht nach wie vor zu 6 einen Unterschied zwischen ihnen und Beamten. Und das Gesetz betreffend vorläufige Regelung verschiedener Punkte des Gemeindebeamtenrechts vom 8. Juli 1920 (GS. S. 383) regelt im Anschluß an das preußische Besoldungsgesetz vom 7. Mai 1920 (GS. S. 191) nur die Angleichung der Bezüge der Gemeinde-

beamten, ständig Angestellten und Anwärter an die der Staatsbeamten und findet nach § 1 Abs. 4 nur auf die nach Gemeindebeschuß den Beamten gleichzuachtenden ständig Angestellten und Anwärter Anwendung, aber auch nur unter Ausschluß von Ruhegehalt und Witwen- und Waisenversorgung. Ob die Klägerin unter diese nach Gemeindebeschuß den Beamten gleichzuachtenden ständig Angestellten zu zählen ist, und ob das Gesetz überhaupt die Stellung von Gemeindebeamten zu ändern in der Lage war, kann dahingestellt bleiben, jedenfalls hat es darin nichts geändert.

Nun versucht die Revision, aus dem Beschlusse der Finanzkommission in Verbindung mit dem Volksempfinden und der politischen Einstellung der Behörde der Beklagten einen Sinn, d. h. einen Willen der Parteien nach der Richtung herzuleiten, daß die Verheiratung einer weiblichen Dauerangestellten nicht als wichtiger Grund zur Kündigung habe angesehen werden sollen. Selbst wenn man annehmen wollte, daß im Falle einer einseitigen, die Verhältnisse der Angestellten regelnden Anordnung einer Behörde von einem Willen der Parteien überhaupt die Rede sein kann, so fehlt es doch an jedem Anhalte dafür, daß er auf seiten der Beklagten vorhanden war. Die Behauptung der Revision, daß ihre Behörden sich politisch und organisatorisch für die volle Gleichstellung der Frau mit dem Manne eingesetzt hätten, ist tatsächlich und neu, also in der Revisionsinstanz nicht zu beachten. Aus dem Beschlusse selbst ergibt sich ein dahingehender Wille der Beklagten nicht, obwohl es selbstverständlich gewesen wäre, ihn zu Absatz c, der den wichtigen Grund als Voraussetzung der Kündigung vorschreibt, zum Ausdruck zu bringen, wenn er vorhanden gewesen wäre. Und zum Überflusse stellt das Berufungsurteil noch fest, er sei nur gefaßt worden, um eine Befreiung von der Angestelltenversicherung herbeizuführen.

Hieraus ergibt sich einmal, daß zwischen den Parteien nur ein privatrechtliches Dienstverhältnis besteht, das der Klägerin kein Recht gibt, sich auf Art. 128 RW. zu berufen, dann aber auch, daß von einem die Verheiratung einer weiblichen Dauerangestellten als wichtigen Grund zur Kündigung ausschließenden Parteiwillen nicht die Rede sein kann. Mit Recht hat also das Berufungsgericht die Entscheidung darauf abgestellt, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. vorliegt, m. a. W. ob der Beklagten nach verständigem Ermessen

unter den obwaltenden Umständen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann (RGR. § 626 Anm. 1).

Die Frage hat es bejaht. Durch die Verheiratung habe die Klägerin sich in eine Lage versetzt, die sie nach dem sittlichen Zweck der Ehe und dem gewöhnlichen Verlaufe der Natur bei Schwangerschaft und nach der Geburt ganz oder teilweise an der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit hindern werde. Auch ohne dies werde ihre Arbeitskraft für die täglich 8 bis 10 Stunden dauernde berufliche Tätigkeit durch die hinzutretende Inanspruchnahme als Hausfrau beeinträchtigt. Die Beklagte müsse auf eine Erzielung gewisser Durchschnittsleistungen ihrer Angestellten halten, eine Herabsetzung aus Entgegenkommen gegen einzelne Angestellte stelle die notwendige Gesamtleistung in Frage. Daß im einzelnen Falle vielleicht die Behinderung nicht eintrete, sei belanglos. Bei etwa 2000 weiblichen Dauerangestellten müsse die Beklagte gerade in der Zeit der Herabsetzung der Gehälter mit einer Häufung der Verheiratungen rechnen. Damit werde die Prüfung, ob und wann die Tätigkeit einer Verheirateten nachlasse, derart erschwert und fast unmöglich gemacht, daß sie jedenfalls bei einer Tätigkeit, wie sie die Klägerin ausübe, die Verheiratung als solche als wichtigen Grund zur Kündigung benutzen dürfe, weil sie eben die Herabsetzung der Leistungsfähigkeit wahrscheinlich mache.

Dazu träten bevölkerungs- und sozialpolitische Erwägungen. Die 8 bis 10stündige Arbeitszeit müsse bei etwaiger Schwangerschaft den Gesundheitszustand der Klägerin und des Kindes ungünstig beeinflussen. Bei der augenblicklich herrschenden Arbeitslosigkeit sei es aber auch angebracht, verheiratete Frauen, die ihre Männer nicht zu unterhalten brauchten, zu entlassen, um für Arbeitslose Platz zu schaffen.

(Folgen Ausführungen betreffs der Zahl der weiblichen Dauerangestellten der Beklagten. . .)

Ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. vorliegt, ist im wesentlichen Tatfrage. In der Revisionsinstanz ist nur nachzuprüfen, ob in abstracto ein bestimmtes Handeln, eine bestimmte Eigenschaft oder ein bestimmtes Ereignis einen wichtigen Grund zur Auflösung eines Dienstverhältnisses bilden kann (RGR. Bd. 78 S. 22). Und das ist für den Fall der Verheiratung einer weiblichen Angestellten ohne weiteres zu bejahen.

Für den Arbeitgeber bedeutet die ununterbrochene Tätigkeit

seiner Angestellten und die Bewältigung der den einzelnen zugewiesenen Aufgaben ein lebenswichtiges Moment für die Aufrechterhaltung eines ordnungsmäßigen Betriebes. Ein Abgehen von diesem Grundsatz hätte unvermeidliche Störungen der Geschäftsführung, aber auch eine Mehrbelastung der übrigen Angestellten und finanzielle Nachteile im Gefolge, die auf sich zu nehmen ihm nicht zugemutet werden kann. Im Interesse einer reibungslosen Abwicklung der Geschäfte liegt es aber auch, daß er den Eintritt von Störungen nicht erst abwartet, sondern rechtzeitig die erforderlichen Maßnahmen trifft, um sie, wenn sie in erheblichem Umfange und nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge zu erwarten sind, zu vermeiden. Daß diese Voraussetzungen bei der Verheiratung einer weiblichen Angestellten für den vorliegenden Fall gegeben sind, hat das Berufungsgericht zutreffend dargelegt. Dazu kommt noch, daß die Beklagte als Stadtgemeinde auch soziale Pflichten und besondere Rücksicht auf die herrschende Arbeitslosigkeit zu nehmen hat, ein Standpunkt, den auch die Reichspersonalabbauperordnung ausdrücklich vertritt.

Der einzige Einwand, den die Revision zu diesem Punkte erhoben hat, daß nämlich eine Verhinderung der Klägerin in der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit durch Eintritt der Folgen der Verheiratung ungewiß sei, kommt nach Vorstehendem nicht in Betracht. Der weitere Einwand, daß die Erschwerung der Verheiratung die weibliche Angestellte auf den Weg der außerehelichen Lebensgemeinschaft dränge, ist nicht geeignet, ein Abgehen von den oben entwickelten Grundsätzen zu rechtfertigen.