

35. Durften die preußischen Gemeinden ihren auf Ründigung angestellten Beamten zum Zweck des Personalabbaues kündigen oder waren sie bei der Durchführung des Personalabbaues darauf beschränkt, sie einstweilen in den Ruhestand zu versetzen oder zu entlassen?

Preußische Personal-Abbau-Verordnung vom 8. Februar 1924 § 15
Abs. 2, § 16 Abs. 1, § 48.

III. Zivilsenat. Ur. v. 25. Februar 1927 i. S. N. (Kl.) w. Stadtgemeinde J. (Bekl.). III 424/26.

I. Landgericht Jasterburg.

II. Oberlandesgericht Königsberg.

Durch Anstellungsurkunde vom 29. Oktober 1920 wurde der Kläger von der verklagten Stadtgemeinde als Feuerwehrmann mit Beamteneigenschaft unter dem Vorbehalt einer dreimonatlichen Kündigung angestellt. Diese Stellung wurde ihm, gleichzeitig mit fünf anderen Feuerwehrmännern, durch Schreiben der Beklagten vom 29. April 1924 zum 31. Juli 1924 gekündigt, da durch die Änderung der Dienstzeit sechs Stellen entbehrlich würden. Weiter hieß es in dem Schreiben, daß der Anspruch des Klägers auf Gewährung einer Abfindungssumme sich nach den gesetzlichen Vorschriften regle. Zur Zeit der Kündigung hatte der Kläger eine mehr als zehnjährige ruhegehalttsfähige Dienstzeit zurückgelegt. Er behauptet, daß er deshalb gemäß § 15 Abs. 2 der preußischen Personal-Abbau-Verordnung vom 8. Februar 1924 nur unter Bewilligung des gesetzlichen Wartegelds einstweilen in den Ruhestand habe versetzt werden dürfen. Die Kündigung sei auch noch aus zwei weiteren Gründen unwirksam: ihm habe nur beim Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden dürfen; ferner sei dem Kündigungsschreiben die erforderliche Genehmigung des Regierungspräsidenten nicht beigelegt gewesen. Er hat deshalb Klage erhoben auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung und auf Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihm weiter Gehalt zu zahlen, hilfsweise auf Feststellung ihrer Pflicht, ihm Wartegeld zu zahlen.

Die Beklagte bestreitet, daß die Kündigung gegenüber dem Kläger wegen Veränderung der Dienstzeit eine Maßnahme des Personalabbaues darstelle, macht auch geltend, daß ihr Kündigungsrecht durch die Personal-Abbau-Verordnung unberührt geblieben sei. Die Kündigung habe ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes erfolgen dürfen. Der Genehmigung des Regierungspräsidenten habe sie nicht bedurft.

Das Landgericht hat dem Hilfsantrag des Klägers stattgegeben. Dagegen hat das Oberlandesgericht auf Berufung der Beklagten die Klage völlig abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb erfolglos.

Gründe:

Als Maßnahmen zur Verminderung der Zahl der Beamten, die ohne Zustimmung des betroffenen Beamten erfolgen konnte, schrieb die preußische Personal-Abbau-Verordnung, auch für die Kommunalbeamten (§ 48 Abs. 1), die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand und die Entlassung vor. Gegenüber lebenslänglich angestellten Beamten war nach § 15 Abs. 1 allein die erstere zulässig. Nach § 15 Abs. 2 konnten auch die nicht planmäßigen Beamten und die auf Probe, auf Kündigung oder auf Widerruf angestellten Beamten, die eine mehr als zehnjährige ruhegehalttsfähige Dienstzeit zurückgelegt oder das 50. Lebensjahr vollendet hatten, im allgemeinen nur unter Bewilligung des gesetzlichen Wartegelds einstweilen in den Ruhestand versetzt werden. Unbeschadet dieser Vorschrift des § 15 Abs. 2 konnten die dort genannten Beamten aber nach § 16 Abs. 1 aus dem Staatsdienst (Gemeinbedienst) entlassen werden. Das unter den Parteien streitige Verhältnis dieser beiden Bestimmungen zueinander bedarf im vorliegenden Falle keiner Erörterung. Denn die Beklagte hat dem Kläger gegenüber weder von § 15 Abs. 2 noch von § 16 Abs. 1 Gebrauch gemacht; sie hat ihn weder einstweilen in den Ruhestand versetzt noch ihn aus ihrem Dienst entlassen, sondern hat ihm gekündigt. Sie hat ihm zwar eine Abfindungssumme in Aussicht gestellt und gezahlt, wozu sie nach § 16 Abs. 2 PrPersAbbauVo. nur im Falle seiner Entlassung verpflichtet war. Diese dem Kläger von der Beklagten aus Rechtsirrtum oder aus Entgegenkommen gewährte Vergünstigung ändert aber den Rechtscharakter der von ihr unzweideutig ausgesprochenen Kündigung nicht, macht sie nicht zu einer Entlassung im Sinne des § 16 Abs. 1 dafelbst.

Zur Kündigung gegenüber dem Kläger war die Beklagte nach dem bei seiner Anstellung gemachten Kündigungsvorbehalt befugt. Dieser Vorbehalt fand seine Rechtsgrundlage in § 8 Abs. 2 des Kommunalbeamtengesetzes vom 30. Juli 1899 in Verbindung mit dem Ortstatut der Beklagten vom 27. April/2. Mai 1900, das die Anstellung der Beamten der städtischen Betriebsverwaltungen — und zu diesen rechnet es auch das Feuerlöschwesen — auf Kündigung vorsieht. An das Vorliegen eines wichtigen Grundes war die Kündigung hier nicht geknüpft. Ob die Beklagte den Kläger zu Unrecht für versicherungsfrei nach § 9 des Versicherungsgesetzes für Angestellte

vom 20. Dezember 1911 (§ 11 des Angestellten-Versicherungsgesetzes in der Fassung vom 28. Mai 1924) gehalten hat, ist, wie das Oberlandesgericht zutreffend annimmt, für die Frage der Kündbarkeit unerheblich. Zuzustimmen ist dem Berufungsgericht auch darin, daß die Kündigung keiner Genehmigung durch den Regierungspräsidenten bedurfte.

So bleibt nur noch der Einwand des Klägers zu erörtern: zum Zweck des Personalabbaues habe die Kündigung nicht erfolgen dürfen; bei der Verminderung der Zahl ihrer Beamten sei die Beklagte auf die in der preußischen Personal-Abbau-Verordnung bezeichneten Mittel beschränkt gewesen. Dieser Auffassung kann indessen nicht beigeprägt werden. Sie findet weder im Wortlaut noch in der Entstehungsgeschichte der preußischen Personal-Abbau-Verordnung eine Stütze. Es ist auch nicht richtig, daß, wenn der Personalabbau im Wege der Kündigung habe durchgeführt werden dürfen, die Einführung der einstweiligen Veretzung in den Ruhestand und der Entlassung für die in § 15 Abs. 2 und § 16 Abs. 1 der preuß. PerAbbauVo. ausdrücklich genannten Kündigungsbeamten gegenstandslos und überflüssig gewesen sei. Das trifft zwar zu für die Beamten, bei denen die Kündigung — wie es beim Kläger der Fall war — keiner Einschränkung unterlag, nicht aber für die, bei denen sie an bestimmte Voraussetzungen, etwa an die Einhaltung einer längeren Kündigungsfrist oder an das Vorliegen eines wichtigen Grundes, gebunden war. Erst die genannten Vorschriften schufen die Möglichkeit, Kündigungsbeamte dieser Art, die in großer Anzahl vorhanden sind, auch gegen ihren Willen, unabhängig von den Kündigungsvoraussetzungen, aus ihrem Amte zu entfernen. Die Ausführung der auf Kündigung angestellten Beamten in der preußischen Personal-Abbau-Verordnung war also zur glatten Durchführung der geplanten Personalverminderung durchaus erforderlich. Dem Zweck der Personal-Abbau-Verordnung würde es geradezu widersprochen haben, wenn sie die rechtlich bereits gegebene Möglichkeit, Beamte durch Kündigung aus ihren Stellen zu entfernen, eingeschränkt hätte. Zwar hat sie, wie gerade ihr § 15 Abs. 2 zeigt, auf ältere Beamte gewisse Rücksichten genommen, aber doch nur insoweit, als sie ihnen gegenüber die für notwendig erachteten Eingriffe in ihre wohlervorbenen Rechte schonend gestaltet hat. Unabhängig von solchen Eingriffen den Beamten neue Rechte zu ge-

währen, ihre Rechtsstellung zu verstärken, ihre Entlassung zu erschweren, hat ihr durchaus fern gelegen. Würde sie doch damit die Erreichung ihres Ziels, das in der Verminderung der Zahl der im öffentlichen Dienst befindlichen Personen bestand, erschwert statt erleichtert haben. Bestätigt wird dieses Ergebnis durch die vorläufigen Ausführungsvorschriften zur preussischen Personal-Abbau-Verordnung vom 8. Februar 1924 (Preuß. Bes. Bl. S. 253), die unter Nr. 43 und 62 ausdrücklich aussprechen, daß die sonstigen Vorschriften über die Entlassung der in § 15 Abs. 2 und § 16 Abs. 1 der preuß. PersAbbauVo. bezeichneten Beamten unberührt bleiben. Das galt auch für die auf Kündigung angestellten Gemeindebeamten, wenngleich die bezeichneten Ausführungsvorschriften den Personalabbau in den Gemeinden nicht unmittelbar betreffen und der ihn behandelnde Ministerialerlaß vom 10. März 1924 (Jnn. Min. Bl. Sp. 267) keine den angeführten Nr. 43 und 62 entsprechenden Bestimmungen enthält.