

54. Ist bei Berechnung der zehnjährigen Frist, nach deren Ablauf den Angestellten der Berufsgenossenschaften nur noch aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, jede Tätigkeit bei der Berufsgenossenschaft zu berücksichtigen oder nur die Beschäftigung als Angestellter? Sind bei Berechnung dieser Frist Kriegsjahre zu berücksichtigen?

RW. § 693 Abs. 2.

III. Zivilsenat. Ur. v. 8. Mai 1928 i. S. G. (Rl.) w. G.-M. Bau-  
gewerkschaftsberufsgenossenschaft (Bekl.). III 389/27.

I. Landgericht Frankfurt a. M.

II. Oberlandesgericht daselbst.

Der am 2. Februar 1896 geborene Kläger trat am 1. Oktober 1910 bei der beklagten Berufsgenossenschaft zur unentgeltlichen Beschäftigung als Lehrling ein. Am 30. Mai 1915 wurde er mit Wirkung vom 1. Januar 1916 ab als Bürogehilfe in die Klasse VI des § 8 der Dienstordnung der Beklagten eingewiesen. Vom 11. März 1916 bis zum 12. April 1919 war er zum Heeresdienst eingezogen. Ein schriftlicher Anstellungsvertrag auf Grund der Dienstordnung der Beklagten wurde am 31. August 1920 geschlossen. Mit Schreiben vom 31. März 1925 kündigte die Beklagte dem Kläger das Dienstverhältnis zum 1. Juli 1925. Auf seine Bitte wurde er — unter Aufrechterhaltung der Kündigung — vom 1. Juli 1925 ab auf

Grund eines Privatdienstvertrags weiter beschäftigt. Am 31. März 1926 wurde er endgültig entlassen.

Gegen die Kündigung erhob der Kläger zunächst Beschwerde beim Reichsversicherungsamt. Dieses wies die Beschwerde durch Beschluß vom 29. Oktober 1926 mit der Maßgabe zurück, daß die Kündigung erst mit dem 30. September 1925 wirksam geworden sei. Nunmehr erhob der Kläger die Klage mit dem Antrag, festzustellen, daß die Kündigung rechtsunwirksam und er trotz der Kündigung Angestellter der beklagten Berufsgenossenschaft geblieben sei; ferner verlangt er Zahlung des angeblich rückständigen Gehalts. Er macht geltend, daß er über 10 Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen und daß deshalb die zehnjährige Frist verstrichen sei, nach deren Ablauf ihm nur aus einem wichtigen Grunde hätte gekündigt werden können. Aus einem solchen Grunde sei die Kündigung nicht erfolgt. Auch seien ihm die Kriegsjahre nach den getroffenen Tarifübereinkommen  $1\frac{1}{2}$  fach anzurechnen, so daß er selbst bei Nichtberücksichtigung seiner Lehrlingszeit länger als 10 Jahre bei der Beklagten tätig gewesen sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb ohne Erfolg.

#### Gründe:

Das Berufungsgericht ist der Auffassung, daß nach § 693 Abs. 2 RVD. die Beschränkung des Kündigungsrechts auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes nur gegenüber solchen Angestellten bestehe, die länger als 10 Jahre als Angestellte bei der Genossenschaft beschäftigt gewesen seien. Deshalb sei dem Kläger gegenüber, dessen Beschäftigungszeit als Angestellter nicht 10 Jahre betragen habe, die Kündigung jederzeit ohne Einschränkung zulässig gewesen.

Die Revision meint, es komme nur auf die Dauer der Beschäftigung im allgemeinen an, nicht auf die Dauer der Beschäftigung als Angestellter, namentlich da auch die Dienstordnung der Beklagten nur davon spreche, daß der Angestellte länger als 10 Jahre im Dienste der Genossenschaft tätig gewesen sein müsse.

Die Entstehungsgeschichte des § 693 Abs. 2 RVD. spricht für die Richtigkeit der vom Berufungsgericht in Übereinstimmung mit dem Reichsversicherungsamt vertretenen Auffassung. In der Kommission des Reichstags (Materialien zur Reichsversicherungsordnung,

Kommissionsbericht, drittes Buch, S. 118ffg.) war die Ansicht vertreten worden, daß die Vorschriften des zweiten Buchs der Reichsversicherungsordnung über die Krankenkassenbeamten auch auf die Unfallversicherung übernommen werden sollten. Zunächst wurde von mehreren Kommissionsmitgliedern im Rahmen des Antrags Nr. 369 die Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstordnung durch Einfügung eines § 703a vorgeschlagen. Im Abs. 2 dieses Paragraphen hieß es ursprünglich:

„Nach fünfjähriger Beschäftigung darf eine Kündigung oder Entlassung nur aus einem wichtigen Grunde erfolgen.“

Die Vorschrift wurde dann in zweiter Lesung auf Grund des Antrags Nr. 581 dahin abgeändert:

„Ein Angestellter, der unter der Dienstordnung steht, darf nur aus einem wichtigen Grunde entlassen werden. Das gleiche gilt nach fünfjähriger Beschäftigung für die Kündigung.“

Diese Fassung läßt klar erkennen, daß hier eine fünfjährige Beschäftigung als Angestellter gemeint war. Bei der Begründung des Antrags hob einer der Antragsteller noch ausdrücklich hervor, daß die Entlassung der Angestellten ohne Kündigung nur aus einem wichtigen Grund erfolgen dürfe, daß ihnen nach fünfjähriger Dienstzeit aber auch nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden dürfe. Die Vorschrift ist dann in der jetzt bestehenden Fassung als § 693 Abs. 2 in das Gesetz übergegangen, wobei die Zeitspanne auf 10 Jahre verlängert wurde. Daß im übrigen eine Änderung des sachlichen Inhalts der Vorschrift gegenüber der Fassung beabsichtigt gewesen wäre, die sie in der zweiten Lesung der Kommission erhalten hatte, ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien nicht. Nach Sinn und Zweck der Vorschrift muß daher für die Beschränkung der Kündigungsmöglichkeit eine zehnjährige Beschäftigung als Angestellter gefordert werden. Nur bei dieser Auslegung wird die Absicht der ursprünglichen Antragsteller erreicht, eine Gleichstellung zwischen den Angestellten der Krankenkassen und denen der Berufsgenossenschaften herbeizuführen. Denn für die Angestellten der Krankenkassen bestimmt § 354 RVO.: „Wer der Dienstordnung unterstehen soll, wird durch schriftlichen Vertrag angestellt. Nach zehnjähriger Beschäftigung darf die Kündigung oder Entlassung solcher Angestellten nur aus einem wichtigen Grund stattfinden.“

Ins Gewicht fallen muß schließlich auch, daß die Vorschrift des § 693 Abs. 2 RVD. in der Abt. VII des vierten Abschnitts „Angestellte“ steht. Nach der Stellung im System des Gesetzes können sich die gesamten in dieser Abteilung enthaltenen Vorschriften nur auf Angestellte beziehen.

Wenn die Revision betont, auch die Dienstordnung spreche nur davon, daß der Angestellte 10 Jahre im Dienste der Genossenschaft tätig gewesen sein müsse, so steht dem entgegen, daß die Anordnungen der Dienstordnung rechtsungültig sind, soweit sie sich mit den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung in Widerspruch setzen (RGZ. Bd. 112 S. 65). Das wäre aber der Fall, wenn man mit der Revision die Dienstordnung dahin auslegen wollte, daß auch eine Beschäftigung ohne Angestelltenverhältnis auf die zehnjährige Dienstzeit angerechnet werden sollte, während nach der hier gegebenen Auslegung des § 693 Abs. 2 RVD. nur eine Beschäftigung als Angestellter anrechnungsfähig ist.

Die Beschäftigungszeit des Klägers im Sinne des § 693 Abs. 2 Satz 2 RVD. ist nach dem Ausgeführten erst vom 1. Januar 1916 ab zu berechnen. Die Kündigung erfolgte also vor Beendigung einer zehnjährigen Dienstzeit.

Für die Berechnung der Dienstzeit ist auch ohne Bedeutung, daß der Kläger von 1916 bis 1919 zum Heeresdienst eingezogen war. Das Berufungsgericht lehnt die erhöhte Anrechnung der Kriegsjahre auf die zehnjährige Dienstzeit des § 693 Abs. 2 Satz 2 RVD. schon um deswillen ab, weil die Bestimmung der Tarifverträge „Kriegsjahre werden wie im Reichsdienst zur Anrechnung gebracht“ sich nur auf die Voraussetzung zur Erlangung der lebenslänglichen Anstellung und der Ruhegehaltsberechnung beziehe. Die Revision meint, eine solche Beschränkung sei ungerechtfertigt, Kriegsjahre würden vielmehr überall da höher angerechnet, wo eine Berechnung nach Jahren gegenüber dem Staat — oder auch sonst im öffentlichen Leben — bei der Begründung persönlicher Rechte von Bedeutung sei; danach müßten dem Kläger die drei Kriegsjahre mit  $4\frac{1}{2}$  Jahren auf sein Anstellungsverhältnis angerechnet werden, und er habe daher unter allen Umständen eine mehr als zehnjährige Anstellungszeit bei der Beklagten aufzuweisen.

Auch dieser Angriff der Revision ist nicht berechtigt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts (RGZ. Bd. 114 S. 22

und S. 112) wird das Verhältnis der Angestellten zur Berufsgenossenschaft in erster Linie durch die Vorschriften der Reichsversicherungsordnung und der Dienstordnung bestimmt. Nur soweit diese den Parteien Spielraum zur Ergänzung des Dienstverhältnisses lassen, unterliegt dieses der freien Vereinbarung durch die Parteien. Nun knüpft der Tarifvertrag vom 13. März 1922 die lebenslängliche Anstellung und Ruhegehaltsberechtigung der Angestellten — und ebenso der Tarifvertrag vom 27. Dezember 1923 ihre Ruhegehaltsberechtigung — ohne weiteres an die Zurücklegung einer unter reichsgesetzlicher Einrechnung der Kriegsjahre zu berechnenden zehnjährigen Dienstzeit als Angestellter. Die Dienstordnung dagegen läßt die bezeichneten Rechtsfolgen zugunsten der Angestellten nach Ablauf einer anrechnungsfähigen Dienstzeit von 10 Jahren nicht von selbst eintreten, sondern gewährt nur dem Vorstand das Recht, derartige Angestellte auf Lebenszeit anzustellen und ihnen einen Anspruch auf Ruhegehalt zu verleihen. Sie macht also beide Rechtswirkungen noch von einem Verwaltungsakt des Vorstandes abhängig (§ 7 Abs. 2, § 13 Abs. 2). Der Kläger kann daher nicht geltend machen, daß er beim Ablauf der Kündigungsfrist kraft der Vertragsnormen bei gesetzmäßiger Anrechnung der Kriegsjahre Rechte erlangt gehabt habe, die dem Eintritt der Kündigungswirkungen entgegenstanden hätten.