

20. Sep. 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

259

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: KSchG § 1; BGB §§ 162, 242; BetrVG §§ 66, 78.

Leitsätze:

1. An die Altersbegrenzung des KSchG, nach der der Kündigungsschutz erst vom vollendeten 20. Lebensjahr des Arbeitnehmers an eintritt, ist der Richter gebunden, er kann sich über sie auch nicht mit Billigkeitserwägungen hinwegsetzen.
2. Kündigt der Arbeitgeber, kurz bevor der Arbeitnehmer das 20. Lebensjahr vollendet hat, und widerspricht ein solches Verhalten Treu und Glauben, so kann nach dem Rechtsprinzip des § 162 BGB die Einräumung des Kündigungsschutzes nach Maßgabe des KSchG auch an einen noch nicht 20 Jahre alten Arbeitnehmer in Frage kommen.
3. Der Senat hält an seiner bisherigen Rechtsprechung (vgl. BAG 1 S. 69; BAG 2 S. 87 und AP Nr. 7 zu § 7 KSchG) fest, daß die Anhörung des Betriebsrates nach § 66 Abs. 1 BetrVG bei der Kündigung nicht Voraussetzung der zivilrechtlichen Wirksamkeit der Kündigung ist.
Dies gilt allgemein, also auch bei der Kündigung eines Arbeitnehmers, der nicht nach Maßgabe des KSchG geschützt ist.
4. Gegen den Arbeitgeber, der entgegen § 66 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat bei der Kündigung von Arbeitnehmern nicht anhört, sind Sanktionen auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene möglich. In der vorsätzlichen, rechtswidrigen, schuldhaften wiederholten Nichtanhörung kann eine Hinderung oder Störung der Betriebsrattätigkeit liegen, die der Strafdrohung des § 78 Abs. 1 b) BetrVG unterliegt.

Aktenzeichen: 1 AZR 136/56

Urt. des BAG v. 20. Sept. 1957

LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 136/56

Sa 234/55 (Kiel)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 20. September 1957
vz. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Knepper und Dr. Doertenbach für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 2. Februar 1956 - 3 Sa 234/55 - wird zurückgewiesen. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 16. Oktober 1935 geborene Kläger trat bei der Beklagten am 1. April 1951 als Lehrling ein und blieb, nachdem das Lehrverhältnis am 31. März 1954 beendet war, als Schlosser weiter im Dienst der Beklagten. Am 5. Oktober 1955 wurde ihm zum 22. Oktober 1955 gekündigt, der Betriebsrat wurde, ohne daß er zuvor angehört war, am 5. Oktober 1955 von dieser Entlassung unterrichtet.

Der Kläger beantragt die Feststellung, daß durch diese Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst sei. Zur Rechtfertigung dieses Begehrens hat er in den Vorinstanzen vorgetragen, die ausgesprochene Kündigung sei deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat entgegen § 66 Abs. 1 BetrVG nicht vor der Kündigung gehört worden sei.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und vorgetragen, die ausgesprochene Kündigung sei auch ohne Anhörung des Betriebsrats rechtswirksam, sie sei im übrigen auch betriebsbedingt gewesen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision des Klägers, in der er sein früheres Vorbringen wiederholt und weiter geltend macht, die Kündigung sei auch deshalb unwirksam, weil sie kurz vor dem Tage, an dem der Kläger sein 20. Lebensjahr vollendet habe, zu einem kurz danach liegenden Tag ausgesprochen worden sei.

Entscheidungsgründe:

Die von dem Landesarbeitsgericht zugelassene Revision ist in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden. Das danach zulässige Rechtsmittel erweist sich jedoch als unbegründet.

I. Die Revision stellt zunächst die Frage zur Erörterung, ob dem am 16. Oktober 1935 geborenen Kläger, dem am 5. Oktober 1955 zum 22. Oktober 1955 gekündigt worden ist, der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes zukommen könnte.

Nach § 1 KSchG ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers, der länger als sechs Monate in

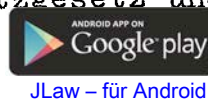


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist und das 20. Lebensjahr vollendet hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Beide Voraussetzungen müssen an dem Tage erfüllt sein, an dem die Kündigungserklärung dem Arbeitnehmer zugeht. Daß dieser Tag, nicht der Tag, an dem auf Grund der ausgesprochenen Kündigung das Arbeitsverhältnis enden soll, maßgebend ist, ergibt sich aus dem Wesen der Kündigung als empfangsbedürftiger Willenserklärung und entspricht einhelliger Auffassung (vgl. Hueck, KSchG 1954, § 1 Anm. 14, Anm. 21; Herschel-Steinmann, KSchG 1951, § 1 Anm. 33; Erdmann, KSchG 1951, § 1 S. 30; Molitor, Die Kündigung 1951, S. 228; Nikisch, Arbeitsrecht 1955, Bd. 1, § 51 S. 617). Am Tage des Zugangs der Kündigung, dem 5. Oktober 1955, war der Kläger zwar mehr als sechs Monate bei der Beklagten beschäftigt gewesen, er war aber noch keine 20 Jahre alt. Bei dieser Sachlage erfüllte der Kläger sonach nicht die Voraussetzungen, unter denen nach dem Kündigungsschutzgesetz Kündigungsbeschränkungen bestehen.

An diese vom Gesetz selbst vorgenommene Altersbestimmung ist der Richter bei der Anwendung der gesetzlichen Norm gebunden. Der Sinn derartiger Bestimmungen, insbesondere der Aufstellung von zeitlichen Voraussetzungen oder Fristen besteht darin, unter allen Umständen völlige Rechtssicherheit und Eindeutigkeit zu gewährleisten. Diesem Willen des Gesetzgebers muß der Richter bei der Rechtsanwendung Rechnung tragen. Der Senat verkennt nicht, daß die Anwendung solcher Begrenzungen ebenso wie die Beachtung vom Gesetz geregelter Fristen im Einzelfall zu Härten führen kann. Derartige Härten müssen aber in Kauf genommen werden, wenn die Gesetzestreue nicht schweren Schaden nehmen soll. Es geht nicht an, unter Berufung auf die Grundsätze des § 242 BGB entgegen dem eindeutig erklärten Willen des Gesetzgebers aus Gründen der Billigkeit Entscheidungen zu treffen, die mit dem Gesetz und den in ihm enthaltenen Begrenzungen und Fristen nicht vereinbar sind. Es kommt hinzu, daß sich hier der Gesetzgeber unter Abwägung der für und gegen eine Altersgrenze überhaupt sowie der für die eine oder die andere Höhe der Altersgrenze sprechenden Gesichtspunkte schließlich für 20 Jahre entschieden und damit eine maßgebende sozialpolitische Entscheidung getroffen hat. Über das Lebensalter, von dem an die Arbeitnehmer in den Genuß des Kündigungsschutzes kommen sollten, haben im Laufe der Vorarbeiten zu dem Kündigungsschutzgesetz und der parlamenta-

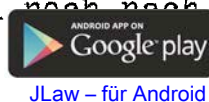


rischen Beratungen Meinungsverschiedenheiten bestanden. Der Vorentwurf (sog. Hattenheimer Entwurf, RdA 1950, S. 63) des Gesetzes sah keinerlei Altersgrenzen für die Einräumung des Kündigungsschutzes vor. Dem schloß sich auch der Regierungsentwurf (vgl. RdA 1951, S. 58) an. Auch der Bundesrat machte insoweit keine Änderungsvorschläge (vgl. RdA 1951, S. 178). Wäre dieser Entwurf Gesetz geworden, so hätten auch alle jugendlichen Arbeitnehmer einen Bestandschutz für die von ihnen eingegangenen Arbeitsverhältnisse erhalten. Im Laufe der parlamentarischen Verhandlungen wurde später erwogen, ein Mindestalter einzuführen und den Kündigungsschutz nur solchen Arbeitnehmern einzuräumen, die bereits das 25. Lebensjahr vollendet hatten. Dies wurde in der 2. Beratung des Entwurfes am 5. Juli 1951 zum Beschluß erhoben (vgl. Protokoll der 156. Sitzung, Verhandlungen des Bundestages I. Wahlperiode 1949 S. 6210 f.). Zur Erörterung stand auch die Frage, ob nicht Kündigungsschutz vom 18. Lebensjahr an gewährt werden sollte. Wenn sich der Bundestag schließlich in der 3. Beratung des Entwurfs (Protokoll der 159. Sitzung vom 10. Juli 1951, Verhandlungen des Bundestages I. Wahlperiode 1949 S. 6357 f., 6372 f.) mit Mehrheit dahin entschieden hat, daß Kündigungsschutz erst vom vollendeten 20. Lebensjahr des Arbeitnehmers an eintreten solle, so ist diese Entscheidung schlechthin bindend.

Der Senat verkennt jedoch nicht, daß im § 162 BGB ein über das Recht der Bedingung hinaus wirkender allgemeiner Rechtsgrundsatz zum Ausdruck gekommen ist, nach dem sich eine Partei nicht auf den Eintritt oder Nichteintritt eines Ereignisses berufen kann, wenn sie in einer gegen Treu und Glauben verstoßenden Weise das Ereignis herbeigeführt oder verhindert hat. Dies käme in Betracht, wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen Treu und Glauben die Kündigung kurz vor Vollendung des 20. Lebensjahres des Arbeitnehmers ausgesprochen hat, ohne einen vernünftigen, billigen Grund zu haben. Dies könnte z.B. auch gelten, wenn der Arbeitgeber wider Treu und Glauben eine Kündigungserklärung zu einem nach dem Geburtstag liegenden Termin nur deshalb solange vorher abgegeben hat (obwohl er fristgemäß noch nach dem Geburtstag rechtzeitig hätte kündigen können), um dem Arbeitnehmer den Kündigungsschutz gegen eine auch noch nach dem Geburtstag



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

rechtzeitige Kündigung zu nehmen (vgl. hierzu Herschel-Steinmann, KSchG 1951, § 1 Anm. 33). Dafür aber, daß die Beklagte gerade am 5. Oktober 1955 kurz vor dem 20. Geburtstag des Klägers gekündigt hat, obwohl sie noch nach dem 20. Geburtstag des Klägers (16. Oktober 1955) zum 22. Oktober 1955 eine fristgemäße Kündigung hätte rechtswirksam aussprechen können, ist im vorliegenden Fall nichts vorgetragen oder gar erbracht. Der Senat vermochte sich nicht der Ansicht der Revision anzuschließen, daß bereits dann, wenn kurz vor dem Tage, an dem der Arbeitnehmer in den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes gekommen wäre, gekündigt worden ist, in jedem Falle die Behauptungs- und Beweislast in der Weise auf den Arbeitgeber übergehe, daß dieser darzutun und zu beweisen habe, diese Kündigung sei nicht ausgesprochen worden, um den Eintritt des Kündigungsschutzes nach dem KSchG zu vereiteln. Nur dann, wenn der Tatbestand in dieser Richtung zu der Annahme Anlaß gibt, daß dieser Zeitpunkt für die Kündigung im Hinblick auf den bevorstehenden Eintritt des Kündigungsschutzes und die Befürchtung, gerade diesen Arbeitnehmer dann nicht mehr entlassen zu können, gewählt ist und ein solches Verhalten nach Lage des Einzelfalles gegen Treu und Glauben verstoßen würde, kann es gerechtfertigt sein, daß der Richter gemäß § 139 ZPO auf Ergänzung eines insoweit zwar lückenhaften, aber doch angedeuteten Parteivorbringens hinwirkt. Von der Revision ist jedoch eine Verletzung des § 139 ZPO nicht gerügt worden; es lagen auch nach dem Parteivortrag in den Vorinstanzen keine Anhaltspunkte in der Richtung vor, daß die Beklagte am 5. Oktober 1955 wider Treu und Glauben gekündigt hätte.

II. Die Revision hat erneut die Frage zur Nachprüfung gestellt, ob eine Kündigung, die ohne die nach § 66 BetrVG gebotene Anhörung des Betriebsrates ausgesprochen ist, schon aus diesem Grunde rechtsunwirksam ist.

Der Senat hat bereits in seinen Entscheidungen vom 15. September 1954 (1 AZR 258/54 und 1 AZR 154/54, BAG 1 S. 69 u.S.80) eingehend begründet und in den Entscheidungen vom 27. Juni 1955 (1 AZR 429/54, BAG 2 S.87) und vom 9. Dezember 1955 (AP Nr. 7 zu § 7 KSchG) nach erneuter Prüfung wiederholt, daß eine von dem Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung, bei der der Betriebsrat entgegen § 66 Abs. 1 BetrVG nicht gehört worden ist, nicht zivilrechtlich unwirksam ist. In der erstgenannten Entscheidung hat



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

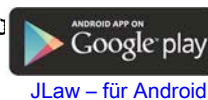
der Senat insbesondere darauf hingewiesen, daß das Kündigungsschutzgesetz als eine allgemeine Kodifikation des Kündigungsschutzes anzusehen sei. Gerade auch deshalb sei es nicht möglich, dem § 66 BetrVG die Bedeutung beizulegen, daß jede ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung eines Arbeitnehmers zivilrechtlich unwirksam sei. An dieser nach eingehender Auseinandersetzung mit der zum Teil in Schrifttum und Rechtsprechung vertretenen entgegengesetzten Ansicht muß der Senat auch nach erneuter Prüfung unter Berücksichtigung der gegenteiligen Ausführungen der Revision festhalten. Die Meinung des Senats in dieser Rechtsfrage hat unterdessen auch in Literatur und Rechtsprechung ganz überwiegend Billigung gefunden.

Der Standpunkt des Senats, daß die ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung nicht wegen des Unterbleibens der Anhörung zivilrechtlich rechtsunwirksam ist, gilt ganz allgemein und nicht nur für Arbeitnehmer, die unter das KSchG fallen. Denn die Gründe, die dem Senat zu der Ansicht Anlaß gaben, die ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung sei nicht im Hinblick auf diese Unterlassung allein zivilrechtlich unwirksam, treffen in gleichem Maße auch für den Fall eines durch das Kündigungsschutzgesetz nicht geschützten Arbeitnehmers zu. Die gegenteilige Ansicht würde ohne vernünftigen Grund dazu führen, daß an die zivilrechtliche Wirksamkeit der Kündigung eines nicht durch das Kündigungsschutzgesetz geschützten Arbeitnehmers andere, und zwar schärfere Anforderungen gestellt werden als an die eines Arbeitnehmers, der unter das Kündigungsschutzgesetz fällt. Es würden die Arbeitnehmer, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, bei einer ihnen gegenüber ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochenen Kündigung wesentlich besser gestellt sein als die unter dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes stehenden Arbeitnehmer. Das muß aber nach dem Sinn und Zweck des Kündigungsschutzgesetzes, das den ihm unterstehenden Arbeitsverhältnissen einen besonderen Bestandschutz gegenüber anderen Arbeitsverhältnissen einräumen wollte, als ausgeschlossen angesehen werden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist es dem Arbeitgeber, der den Betriebsrat vor der Kündigung vorsätzlich, rech-



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



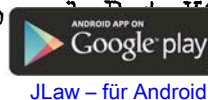
JLaw - für iOS

die Sozialgemäßheit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2, 3 KSchG zu berufen. Im Ergebnis liegt dann eine sozial ungerechtfertigte, nach § 1 KSchG rechtsunwirksame Kündigung vor. Ein solches Ergebnis kann aber nur dann überhaupt in Frage kommen, wenn es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung im Sinne von § 1 KSchG oder - anders ausgedrückt - auf das "sozial ungerechtfertigt sein" der Kündigung im Sinne des § 1 KSchG überhaupt rechtlich ankommen kann. Das ist aber eben bei Arbeitnehmern, die nicht unter das KSchG fallen, denen gegenüber vielmehr freies Kündigungsrecht besteht, nicht der Fall. Der allgemeine Rechtsgedanke der Fürsorgepflicht als einer vertraglichen Pflicht des Arbeitgebers kann zu keinem anderen rechtlichen Ergebnis führen. Denn diese Pflicht des Arbeitgebers hat, was die Kündigung betrifft, ihre Konkretisierung im Kündigungsschutzgesetz gefunden. Die schwere vom Senat näher charakterisierte Verletzung der Fürsorgepflicht durch Nichtanhörung des Betriebsrats führt im Rahmen des § 1 KSchG zur Sozialwidrigkeit der Kündigung. Stärkere Wirkungen hat sie nicht und soll sie nicht haben. Denn mit Recht hat der Vorderrichter betont, daß es folgerichtig ist, wenn die nicht nach Abschnitt I des KSchG geschützten Arbeitsverhältnisse auch dann keinen besonderen Schutz genießen, wenn die Anhörung des Betriebsrats unterlassen worden ist. Denn der Sinn der Anhörung des Betriebsrats liegt darin, daß ihm ermöglicht wird, solche sozialen Gesichtspunkte dem Arbeitgeber gegenüber zur Geltung zu bringen, auf deren Durchsetzung es gerade im Bereich des KSchG ankommt und nach dem Willen des Gesetzgebers ankommen muß.

III. Der Senat hat den Einwand erwogen, daß bei seiner Auffassung die Unterlassung der nach § 66 Abs. 1 BetrVG auch bei jeder Kündigung der nicht unter das KSchG fallenden Arbeitnehmer gebotenen Anhörung des Betriebsrats ohne Sanktion bleiben müsse. Es trifft zu, daß die sich aus dem Kündigungsschutz ergebende Folge, wonach der Arbeitgeber sich bei vorsätzlichem, rechtswidrigem und schuldhaftem Handeln nicht auf die Sozialgemäßheit der Kündigung berufen kann, nicht eintritt, weil ein Verfahren nach dem Kündigungsschutzgesetz von einem solchen Arbeitnehmer nicht durchgeführt werden kann. Eine individualrechtliche Sanktion fehlt somit, weil hier freies Kündigungsrecht Platz greift. Jedoch sind Sanktionen auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene nicht



[Schlussatzurteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

Strafvorschriften in § 78 Abs. 1 d) BetrVG nicht erwähnt, so daß also die Nichtanhörung des Betriebsrats nicht unmittelbar und ausdrücklich unter Strafdrohung steht. Nach dem allgemeinen Grundsatz des § 49 BetrVG gehört aber die Mitwirkung des Betriebsrates auch im Rahmen des § 66 Abs.1 BetrVG zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates. In dem wiederholten vorsätzlichen, rechtswidrigen und schuldhaften Unterlassen der nach § 66 Abs. 1 BetrVG gebotenen Anhörung des Betriebsrates vor der Kündigung von Arbeitnehmern kann ein bewußtes Beiseiteschieben des Betriebsrates liegen. Ein solches Verhalten könnte als Hinderung oder Störung der Tätigkeit des Betriebsrates angesehen werden und dann der Strafdrohung nach § 78 Abs. 1 b) BetrVG unterliegen (vgl. Fitting-Kraegeloh, BetrVG 1953, § 78 Anm.20). Auch ist es nach Lage des Einzelfalles nicht ausgeschlossen, daß der Betriebsrat nach § 82 Abs. 1 i) BetrVG im Beschlußverfahren vor den Gerichten für Arbeits-sachen beantragt, daß dem Arbeitgeber entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung geboten wird, den Betriebsrat vor jeder Kündigung der gesetzlichen Regelung des § 66 Abs.1 BetrVG entsprechend anzuhören. In der Zuwiderhandlung gegen einen solchen Beschluß könnte wiederum ein strafrechtlich zu wertender Tatbestand im Sinne des § 78 Abs.1b) BetrVG liegen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Schröder

Knepper

Dr. Doertenbach



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

