

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

16

Gesetz: KSchG §§ 13, 11 Abs. 1, § 3

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 250/59

Urteil des BAG vom 20. Januar 1961

LAG Düsseldorf



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



1 AZR 250/59

1 Sa 664/58 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 20. Januar 1961
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1961 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Hüsing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger und die Anschlussrevision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Mai 1959 – 1 Sa 664/58 – aufgehoben.

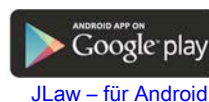
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Beide Kläger waren seit 1948 bzw. 1949 bei der Beklagten in einem Werk in D... -G... beschäftigt. Sie gehörten im Jahre 1958 dem Betriebsrat an. Mit Schreiben vom 25. April 1958 wurden sie von der Beklagten fristlos entlassen, und zwar der Kläger zu 1), weil er anlässlich der Urabstimmung über einen Vermittlungsvorschlag des Arbeitsministers zur Beilegung des im Frühjahr 1958 entstandenen Lohnkonflikts in der eisenschaffenden Industrie Nordrhein-Westfalens eine Verfälschung des Wahlergebnisses geduldet bzw. erleichtert habe, der Kläger zu 2), weil gegen ihn der begründete schwerwiegende Verdacht bestehe, daß er bei der Urabstimmung eine Verfälschung des Wahlergebnisses vorgenommen habe. Die Kläger hatten sich an der Auszählung der bei dieser von der Gewerkschaft durchgeführten Urabstimmung abgegebenen Stimmen beteiligt. Hierbei hatte ein Betriebsratskollege der Kläger, der von der Beklagten ebenfalls entlassene Zeuge P..., eine Anzahl von Stimmzetteln, die sich für Annahme des Vermittlungsvorschlags und damit für die Beendigung des Lohnstreites erklärten, an sich genommen.

Mit ihren am 10. Mai 1958 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klagen haben beide Kläger die Feststellung begehrt, daß die fristlose Kündigung vom 25. April 1958 unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis fortbestehe. Mit Schreiben vom 2. Juni 1958 teilte die Beklagte jedem der Kläger gleichlautend folgendes mit:

"Es ist uns ein weiterer Tatbestand bekannt geworden, der eine fristlose Entlassung aus Ihrem Arbeitsverhältnis bei uns rechtfertigt. Denn wir haben erfahren, daß Sie nach Ihrer fristlosen Entlassung vom 25. April 1958 versucht haben, Belegschaftsmitglieder zu einem wilden Streik mit dem Ziel aufzuwiegeln, Ihre Wiedereinstellung zu erzwingen. Auch wegen dieses Verstosses gegen die Friedenspflicht sprechen wir eine fristlose Entlassung aus bzw. halten diese aufrecht."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

In der ersten Verhandlung vor der Kammer des Arbeitsgerichts am 11. Juni 1958 ließ jeder der beiden Kläger das Schreiben der Beklagten vom 2. Juni 1958 in Abschrift sowie einen Schriftsatz vom 10. Juni 1958 überreichen, in dem die neuen Beschuldigungen der Beklagten im einzelnen bestritten wurden. In dieser Verhandlung stellten die Kläger laut Sitzungsniederschrift "den Antrag aus der Klageschrift". Der gleiche Antrag wurde im folgenden Termin am 2. Juli 1958 gestellt. Im Schriftsatz vom 8. Juli 1958 mit der Überschrift "Klageantrag-Ergänzung" teilten die Kläger mit, daß "die mit Schreiben vom 2. Juni 1958 ausgesprochene fristlose Entlassung ausdrücklich in den Feststellungsantrag einbezogen" werde.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme festgestellt, daß die Arbeitsverhältnisse der Kläger durch die Kündigung vom 25. April 1958 nicht aufgelöst seien; im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Hiergegen haben die Kläger Berufung, die Beklagte Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat ohne eigene Beweisaufnahme beide Rechtsmittel zurückgewiesen. Mit der Revision erstreben die Kläger die Feststellung, daß ihre Arbeitsverhältnisse auch über den 2. Juni 1958 hinaus fortbestehen, hilfsweise die Feststellung, daß ihre Arbeitsverhältnisse durch die Kündigungen vom 2. Juni 1958 nicht aufgelöst worden sind. Mit der Anschlußrevision begehrt die Beklagte Abweisung der Klage in vollem Umfange. Beide Parteien bitten außerdem um Zurückweisung des gegnerischen Rechtsmittels.

Entscheidungsgründe:

Revision und Anschlußrevision sind begründet. Sie führen zur Aufhebung des angefochtenen Urteils in vollem Umfange und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

- 4 -



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

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

- 4 -

I. Die Kläger rügen mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht das klageabweisende Erkenntnis des Arbeitsgerichts aufrechterhalten hat. Insoweit geht es um den Antrag der Kläger auf Feststellung, daß ihre Arbeitsverhältnisse auch durch die Kündigungen vom 2. Juni 1958 nicht aufgelöst worden sind und fortbestehen.

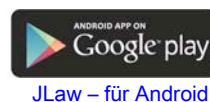
1. Nicht zu beanstanden ist in diesem Zusammenhang, daß das Landesarbeitsgericht die Erklärungen der Beklagten vom 2. Juni 1958 als Kündigungserklärungen ausgelegt hat. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet. Da es sich bei den Schreiben vom 2. Juni 1958 um privatrechtliche Willenserklärungen nicht typischer Art handelt, ist nur eine begrenzte Nachprüfung im Revisionsverfahren möglich. Es kommt letztlich darauf an, daß die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, wenn auch nicht die einzig richtige, so doch wenigstens möglich ist. Das ist unbedenklich zu bejahen. Die Ausdrucksweise "wir sprechen eine fristlose Kündigung aus bzw. halten diese aufrecht" ist zwar etwas ungeschickt, kann aber unter den vorliegenden Umständen, insbesondere im Hinblick auf den ersten Satz des Schreibens, durchaus so verstanden werden, daß aus den angegebenen neuen Gründen (Aufwiegelung zum wilden Streik) auf jeden Fall noch einmal gekündigt werde, wenn nicht schon die frühere Kündigung wirksam sein sollte. Etwas anderes ergibt sich auch nicht zwingend aus den Schriftsätzen der Beklagten vom 6. Juni 1958.

2. Der Senat vermag dem Landesarbeitsgericht aber nicht darin zu folgen, daß die Kläger nicht rechtzeitig innerhalb der Frist des § 3 KSchG und nicht formgerecht die Kündigungen vom 2. Juni 1958 angegriffen hätten. Dabei kann in diesem Falle dahingestellt bleiben, ob die Kläger überhaupt an die Vorschrift des § 3 KSchG gebunden waren (so BAG in BAG 5, 354; a.A. Auffahrt-Müller, KSchG, § 13 Anm. 24 mit ausführlichen Hinweisen). Tatsächlich sind sie den dort gestellten Anforderungen gerecht geworden.

- 5 -

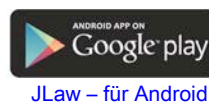


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Kläger haben innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 3 KSchG, nämlich in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 11. Juni 1958, nicht nur Abschrift des Kündigungsschreibens vom 2. Juni 1958 vorgelegt, sondern auch hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die neuen Kündigungsgründe bestritten werden. Diese Erklärungen können nur dahin ausgelegt werden, daß für den Fall, daß die Schreiben vom 2. Juni 1958 als Kündigungserklärungen aufzufassen sind, auch die Rechtswirksamkeit dieser Kündigungen bekämpft werden soll. Dazu bedurfte es keiner neuen Klage, sondern es genügte, wenn die Kläger ihren Antrag auf die späteren Kündigungen ausdehnten. Das haben die Kläger erkennbar getan, auch wenn sie formelhaft den "Antrag aus der Klageschrift" gestellt haben, der die Kündigungen vom 2. Juni 1958 sicher nicht umfasste.

Gerade bei der Kündigungsschutzklage werden keine zu strengen Anforderungen an die Form gestellt (BAG in BAG 3, 107 sowie AP Nr. 17 zu § 66 BetrVG). Es genügt, wenn ersichtlich ist, daß der Arbeitnehmer eine Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will. Zur richtigen Antragstellung hat ihm dann das Gericht gemäß § 139 ZPO zu helfen. Daß das Arbeitsgericht dies im vorliegenden Fall unterlassen hat, kann den Klägern ebensowenig zum Nachteil gereichen wie die Stellung des "Antrages aus der Klageschrift". Es ist unmöglich, daraus den Schluß zu ziehen, daß der in derselben Verhandlung in den Prozeß eingeführte Angriff gegen die erneuten Kündigungen etwa wieder fallengelassen worden sei. Deshalb stellt auch die im Schriftsatz der Kläger vom 8. Juli 1958 vorgenommene Antragsergänzung nicht die Ankündigung eines neuen und wegen Fristablaufs verspäteten Antrages dar, sondern bedeutet die Klarstellung des bisherigen, dem Gericht fristgerecht unterbreiteten Vorbringens. Auf diese Klarstellung hätte nach § 139 ZPO der Vorsitzende des Arbeitsgerichts schon in der Verhandlung am 11. Juni 1958 hinwirken müssen.



- 6 -

3. Auf diesem Mangel beruht das Urteil des Landesarbeitsgerichts, soweit es mit der Revision angefochten ist. Es muß deshalb insoweit aufgehoben werden, ohne daß es dem Senat möglich ist, in der Sache abschließend zu entscheiden. Es fehlt dafür an den tatsächlichen Feststellungen, auf die es für die Entscheidung der Frage ankommt, ob die Kündigungen vom 2. Juni 1958 materiell-rechtlich wirksam sind. Diese Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht, an das der Rechtsstreit zurückzuverweisen ist, nachzuholen haben.

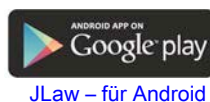
II. Auch die Angriffe der Anschlußrevision gegen das angefochtene Urteil sind wenigstens teilweise begründet. Insoweit handelt es sich um die vom Landesarbeitsgericht bestätigte Feststellung des Arbeitsgerichts, daß die Arbeitsverhältnisse der Kläger durch die ersten Kündigungen vom 25. April 1958 nicht aufgelöst seien.

1. Die Beklagte beanstandet mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht den von ihr für eine von dem Zeugen P über den Kläger zu 2) abgegebene Erklärung benannten Zeugen R (Bl. 142 VorA) nicht vernommen und dafür auch keine Begründung gegeben hat. Darin liegt ein Verstoß gegen § 286 ZPO, der auch erheblich ist, weil für den Fall, daß der Zeuge R die Erklärung des Zeugen P bestätigt, der gesamte Vorgang, der Anlaß zur fristlosen Kündigung gegenüber den beiden Klägern war, in einem anderen Licht erscheint. Sollte, was nach dem Inhalt der Akten des Landesarbeitsgerichts nicht ausgeschlossen ist, der Antrag auf Vernehmung des Zeugen R verspätet gewesen sein (§ 529 ZPO, § 67 ArbGG), so hätte sich hierüber das Landesarbeitsgericht auslassen müssen. Ohne eine solche Klärung muß davon ausgegangen werden, daß das Landesarbeitsgericht nicht den gesamten Vortrag der Beklagten gewürdigt hat.

- 7 -



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



- 7 -

2. Das Landesarbeitsgericht hat sich auch nicht mit der unter Beweis gestellten Behauptung der Beklagten befasst, daß insgesamt etwa 200 Stimmzettel beseitigt worden seien, während der Zeuge P nur die Beseitigung von 28 Stimmzetteln zugestanden hat. Auch darin liegt ein Verstoß gegen § 286 ZPO. Dieser ist erheblich, weil bei Bestätigung der Behauptung der Beklagten der auf die Kläger fallende Verdacht sich nicht unerheblich verstärkt, zumal das Landesarbeitsgericht die Angaben des Zeugen P für glaubhaft hält und somit, wenn mehr als 28 Stimmzettel beseitigt sein sollten, andere Personen, darunter die Kläger, in einen stärkeren Verdacht geraten.

3. Auf die weiteren Rügen der Beklagten braucht nicht mehr eingegangen zu werden, weil schon die unter Ziff. 1 und 2 genannten Mängel zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts nötigen, soweit es mit der Anschlußrevision angefochten ist. Erst wenn der volle Sachverhalt, wie er von den Parteien unterbreitet ist, vom Landesarbeitsgericht zugrundegelegt wird, kann eine abschliessende Entscheidung darüber getroffen werden, ob die den Klägern von der Beklagten zur Last gelegten Handlungen geschehen sind oder ob doch wenigstens ein so schwerwiegender Verdacht auf den Klägern ruht, daß daraufhin die fristlosen Entlassungen gerechtfertigt sind. Die Sache muß deshalb, auch soweit um die Rechtswirksamkeit der ursprünglichen Kündigungen gestritten wird, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

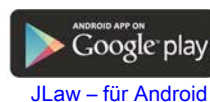
4. Da es für den weiteren Gang des Verfahrens von Bedeutung sein kann, weist der Senat darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht bei Prüfung der Wirksamkeit der auf den Verdacht unerlaubter Handlungen gestützten Kündigungen mit Recht auch solche Umstände berücksichtigt hat, die nach den Kündigungen vom 25. April 1958 liegen. Der Beklagten ist zuzugeben, daß bei einer Verdachtskündigung nur die Umstände im Zeitpunkt der Kündigungserklärung erheblich sind. Dazu gehören aber nicht nur die Tatsachen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

oder die vermuteten Tatsachen, die den Verdacht begründen, also den Arbeitnehmer belasten, sondern auch solche Umstände, die zugunsten des Arbeitnehmers sprechen. Auch diese muß der Arbeitgeber in Betracht ziehen, wenn er sich nicht der Gefahr aussetzen will, daß der von ihm angenommene Grund zur Kündigung bei gerichtlicher Nachprüfung nicht anerkannt wird. Der Arbeitgeber kann die entlastenden Momente in aller Regel aber nur berücksichtigen, wenn er den Arbeitnehmer vor der Kündigung von dem auf ihm ruhenden Verdacht unterrichtet und ihm Gelegenheit gegeben hat, zu der Verdächtigung Stellung zu nehmen. Andernfalls wäre es dem Arbeitgeber möglich, auf einen noch so unbegründeten Verdacht die Kündigung zu stützen, wenn nur sein Gewährsmann, der ihm bestimmte Tatsachen mitgeteilt hat, seine Verdächtigungen mit Überzeugungskraft vorbringt.

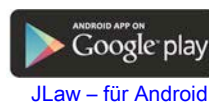
Wenn dagegen der Arbeitgeber die Anhörung des in Verdacht stehenden Arbeitnehmers unterlässt und ihm damit die Möglichkeit der Reinigung nimmt, vielmehr ohne oder ohne ausreichende eigene Prüfung die Kündigung erklärt, dann muß er es sich gefallen lassen, daß im Streitfalle das Gericht in eine Prüfung darüber eintritt, ob der Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung auch bei gehöriger, ihm möglicher Aufklärung des Sachverhaltes einen so schwerwiegenden Verdacht hegen konnte, daß er die Kündigung rechtfertigte. Diese Voraussetzungen für eine weitere Aufklärung waren, wie sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt, im vorliegenden Fall vor Ausspruch der Kündigung gegeben. Die Beklagte hat den Klägern vor den ersten Kündigungen weder von dem auf ihnen ruhenden Verdacht Kenntnis gegeben noch sie zur Stellungnahme aufgefordert. Daß sich die Gewerkschaft und der Betriebsrat mit den Vorfällen befasst haben, kann die Beklagte von ihrer eigenen Prüfungspflicht nicht befreien.

Demnach hat das Landesarbeitsgericht mit Recht sich nicht mit der Klärung der Frage begnügt, ob der Verdacht

- 9 -



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



- 9 -

auf Grund der der Beklagten vor den Kündigungen bekannt gewordenen Umstände die Kündigungen gerechtfertigt hätte, sondern es hat zusätzliche Feststellungen darüber getroffen, ob die Beklagte die ihr mitgeteilten Anschuldigungen als glaubhaft hinnehmen konnte oder nicht. Dazu hat das Landesarbeitsgericht zutreffend auf die Gewährsleute der Beklagten abgestellt und damit eine notwendige Prüfung vorgenommen, die bei richtigem Verhalten der Beklagten ihr schon vor der Kündigung obgelegen hätte.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger
 Dr. Gerland Hüsing



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)