

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

Gesetz: BGB § 626; BetrVG § 66 Abs. 1; KSchG §§ 1, 3

Leitsätze:

1. Bestätigung von BAG in AP Nr. 8 zu § 3 KSchG = BAG 3, 107.
2. Auch bei einer außerordentlichen befristeten Kündigung ist dem Arbeitgeber eine vorherige Anhörung des Betriebsrats in der Regel nicht zuzumuten.
3. Nochmalige Bestätigung von BAG in AP Nr. 1 zu § 66 BetrVG = BAG 1, 69 ff.

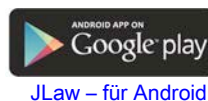
Aktenzeichen: 1 AZR 269/57

Urteil des BAG vom 6. Juni 1958

LAG Düsseldorf



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



1 AZR 269/57

(6) 3 Sa 452/56 Düsseldorf

Verkündet
am 6. Juni 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 1958 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Bührig und Dr. Dr. Matthias für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Januar 1957 - (6) 3 Sa 452/56 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionsinstanz, an das Landesarbeitsgericht 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:

Die Klägerin, über 45 Jahre alt, ist verwitwet. Ihr Ehemann ist an den Folgen der Kriegsgefangenschaft verstorben. Seit Juli 1955 war sie bei der Beklagten, einer Tuchfabrik, als Plüserin (Hilfsarbeiterin) beschäftigt. Am 23. Juni 1956 wurde ihr, nachdem sie sich unter Berufung auf ihre angeblich geschwächte Gesundheit geweigert hatte, am Reinigen des Arbeitsraums teilzunehmen, fristgemäß zum 9. Juli 1956 gekündigt.

Die Klägerin hat am 12. Juli 1956 eine Klage eingereicht, die folgenden Wortlaut hat:

"Namens und kraft anliegender Vollmacht der
Klägerin bitte ich um Anberaumung eines Termins zur mündlichen Verhandlung.

Es wird beantragt, festzustellen,

daß die am 23. Juni 1956 ausgesprochene
Kündigung unwirksam ist. (§ 1 KSchG)

Begründung: Wird wegen Zeitmangel nachgereicht."

Eine weitere Begründung wurde erst am 16. Juli 1956 eingereicht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Klage wegen Nichteinhaltung der Frist des § 3 KSchG abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision ist in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden. Sie ist somit zulässig. In der Sache mußte sie zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits in die Vorinstanz führen.

1. Mit dem Landesarbeitsgericht ist der Senat der Auffassung, daß die Klageschrift den Voraussetzungen des § 3 KSchG genügt. In ihr ist die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Kündigung erwähnt und auf das Kündigungs-

- 3 -



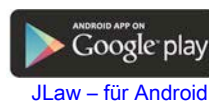
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



schutzgesetz verwiesen. Damit hat die Klägerin wenn auch nur recht summarisch, so doch noch ausreichend deutlich zu erkennen gegeben, daß sie sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen und deren Nachprüfung durch das Gericht erreichen wollte. Demgegenüber oblag es der Beklagten, die nach ihrer Ansicht die Kündigung rechtfertigenden Gründe darzulegen und notfalls zu beweisen. Die Klägerin brauchte auf die Gründe in der Klageschrift noch nicht im einzelnen einzugehen (vgl. BAG in AP Nr. 8 zu § 3 KSchG = BAG 3, 107).

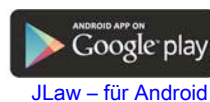
2. Das Landesarbeitsgericht wertet die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Kündigung als eine außerordentliche Kündigung. Dem ist beizutreten; denn die Kündigung ist, wie sich aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt, ausgesprochen worden, weil die Klägerin sich nach Ansicht der Beklagten ohne ausreichenden Grund geweigert hatte, die Reinigungsarbeiten auszuführen. Damit wollte die Beklagte eine in ihren Augen gegebene Verletzung der Arbeitspflicht durch die, wie die Beklagte behauptet, durchaus arbeitsfähige, jedoch arbeitsunwillige Klägerin ahnden. Es handelt sich also nicht um die regelmäßige im Gesetz oder Vertrag vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ordentliche Kündigung), sondern um eine vorzeitige Beendigung, die einen besonderen Kündigungsgrund, und zwar einen wichtigen Grund, voraussetzt (außerordentliche Kündigung).

Der Revisionsangriff, daß der Betriebsrat vor dieser Kündigung rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft nicht gehört worden sei, so daß die Kündigung unwirksam sei, erweist sich als unbegründet. Der Senat hat bereits früher ausgesprochen, daß die vorherige Anhörung des Betriebsrats dem Arbeitgeber im Falle der berechtigten fristlosen Entlassung nicht zuzumuten ist (BAG 1, 74, 77 und 79). Diese Entscheidung des Senats beruht auf der Erwägung, daß es sich in den Fällen, in denen eine fristlose Entlassung in Betracht kommt, um Maßnahmen handelt, die im allgemeinen sofort getroffen werden müssen und deshalb keinerlei Verzögerung, die mit der vorherigen Anhörung des Betriebsrats verbunden wäre, vertragen. Dabei ist unter "fristloser Entlassung" im Sinne jener Ent-



scheidung die außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers aus wichtigem Grund zu verstehen, die grundsätzlich fristlos erfolgen kann.

Die gleiche Rechtslage ist aber auch dann gegeben, wenn der Arbeitgeber von einer ihm zustehenden Befugnis zur Kündigung aus wichtigem Grund, also zur außerordentlichen Kündigung, in der Weise Gebrauch macht, daß er die Kündigung sofort ausspricht, aus sozialen oder sonstigen Gründen aber den Eintritt der Wirkung der Kündigung hinausschiebt, also mit einer Frist kündigt und somit den Arbeitnehmer zunächst noch für eine kurze Zeit beschäftigt oder ihm doch jedenfalls für diese Zeit das Arbeitsentgelt gewährt. Es muß nur genügend klar zum Ausdruck kommen, daß es sich um eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund handelt (BAG AP Nr. 1 zu § 123 GewO = BAG 1, 237), ein Erfordernis, dem im vorliegenden Fall genügt ist. Durch ein solches Entgegenkommen des Arbeitgebers wird der Charakter der Kündigung als einer außerordentlichen Kündigung nicht berührt, wenn ein anerkannter Grund zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung vorliegt. Diese Kündigung bleibt eine außerordentliche Kündigung und unterliegt im allgemeinen deshalb nicht den Kündigungsbeschränkungen des § 66 Abs. 1 BetrVG. Auch wenn der Arbeitgeber bei der außerordentlichen Kündigung eine Frist bewilligt, muß er angesichts des wichtigen Grundes, den der Arbeitnehmer ihm zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, das Recht haben, die Kündigung sofort unter Berufung auf den wichtigen Grund auszusprechen. Eine abweichende Behandlung dieser beiden Fälle würde dazu führen, daß dem Arbeitgeber jeder Anreiz dazu genommen wird, dem Arbeitnehmer in der geschilderten Weise entgegenzukommen (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 1 S. 538; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 66 Anm. 27 ff; Schröder in "Betrieb" 1958, 543). Etwas anderes könnte dann gelten, wenn der Arbeitgeber selbst für sich eine längere Frist in Anspruch nimmt, bevor er die Kündigung ausspricht (vgl. BAG 4, 27).



Daraus ergibt sich die Notwendigkeit der Prüfung, ob der Grund, den die Beklagte zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung herangezogen hat, diese wirklich rechtfertigt. Zwar ist das Revisionsgericht bei der Nachprüfung des wichtigen Grundes darauf beschränkt zu prüfen, ob der Tatsachenrichter den Begriff des wichtigen Grundes richtig erkannt und ob er eine umfassende und erschöpfende Würdigung des gesamten Sachverhalts unter Abwägung der beiderseitigen Interessen vorgenommen hat (BAG in AP Nr. 3 bis 7 zu § 626 BGB). Davon unabhängig können jedoch u.U. Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von der Revision mit Erfolg mit Prozeßrügen angegriffen werden.

Die Revision rügt in dieser Hinsicht zu Recht, daß die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage des wichtigen Grundes unter Verletzung des § 286 ZPO zustande gekommen sind und daß das Landesarbeitsgericht bei der Beweiswürdigung gegen Denkgesetze verstoßen hat.

Wenn das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gekommen ist, es habe lediglich vom Willen der Klägerin abgehängt, ob sie zur Ausführung der Reinigungsarbeiten in der Lage gewesen wäre, so wird hierbei die Beweisaufnahme unvollständig verwertet. Wie die Revision mit Recht darlegt, ist hierbei die Aussage des sachverständigen Zeugen übergegangen worden, nach der dieser kurz nach Ausspruch der Kündigung die Klägerin wegen Herzbeschwerden einem Internisten überwiesen hat. Das läßt in Verbindung mit dem vom Landesarbeitsgericht als vorliegend festgestellten Bandscheibenleiden der Klägerin die Möglichkeit zu, daß die Weigerung der Klägerin nicht nur aus Gründen erfolgt ist, die auf psychischem Gebiet lagen und von dem Willen der Klägerin abhängig waren, sondern durch organische Leiden bedingt war. Da es sich hierbei um einen wesentlichen Umstand handelt, hätte ihn das Landesarbeitsgericht nicht mit Stillschweigen übergehen dürfen.

Das Landesarbeitsgericht meint bei der Würdigung der Aussage des sachverständigen Zeugen weiter, daß sie nicht anders verstanden werden könne, als daß die Klägerin bei

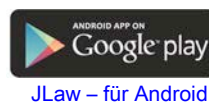


Anspannung ihres Willens zur Ausführung der Reinigungsarbeiten in der Lage gewesen wäre. Diese Schlußfolgerung verstößt jedoch gegen die Denkgesetze. Der sachverständige Zeuge hat nach den eigenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bekundet, es sei durchaus möglich gewesen, daß die Klägerin an dem fraglichen Tage zur Ausführung der Reinigungsarbeiten infolge der Schmerzen, die auf ihrem Bandscheibenschaden beruhten, nicht in der Lage gewesen wäre. Daß die Klägerin diese Schmerzen durch Anspannung ihres Willens hätte überwinden und die Reinigungsarbeiten hätte ausführen können, ergibt sich aus der Aussage des sachverständigen Zeugen nicht. Vielmehr läßt sie im Gegensatz zu den Ausführungen des Berufungsgerichts durchaus die von diesem Gericht somit zu Unrecht ausgeschlossene Möglichkeit zu, daß die Klägerin hierzu nicht im Stande war.

Mit Rücksicht auf diese fehlerhaft getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben. Die Sache ist vielmehr an die Vorinstanz zurückzuverweisen. Diese wird durch erneute Beweisaufnahme klären müssen, ob die Möglichkeit zur Ausführung der Reinigungsarbeiten tatsächlich vom Willen der Klägerin abgehängt hat. Es wird den sachverständigen Zeugen dazu erneut vernehmen, notfalls auch einen medizinischen Gutachter hinzuziehen müssen.

3. Ergibt diese erneute Beweisaufnahme, daß die Klägerin bei ihr zumutbarer Anspannung ihres Willens die Reinigungsarbeiten ausführen konnte, so ist die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt. Kann das Landesarbeitsgericht auf Grund der erneuten Beweisaufnahme aber zu einer solchen Feststellung nicht kommen, so wird es die Kündigung unter dem Gesichtspunkt zu prüfen haben, ob sie als ordentliche Kündigung rechtswirksam ist. Eine solche Prüfung erübrigt sich nicht etwa im Hinblick auf § 11 Abs. 2 Satz 1 KSchG; denn daß für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung eine ordentliche Kündigung gewollt war, ergibt sich bereits aus der Einhaltung der Kündigungsfrist bei der außerordentlichen Kündigung.

Für eine ordentliche Kündigung bedarf es jedoch grundsätzlich der Anhörung des Betriebsrats vor ihrem Ausspruch. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts über die rechtliche



Bedeutung der Nichtanhörung, insbesondere die Meinung, daß die Verletzung des Anhörungsrechts nur unter objektiven Gesichtspunkten zu beurteilen sei, ist rechtsirrtümlich. Sie verkennt, daß es durchaus nicht nur Sache des Betriebsrats ist, zu dem Kündigungsgrund selbst Stellung zu nehmen. Vielmehr wird der Betriebsrat in vielen Fällen bei seiner Anhörung solche Momente anführen, die außerhalb des Kündigungsvorgangs liegen, aber einem verständigen Arbeitgeber Anlaß geben können, sich seinen Kündigungsentschluß nochmals zu überlegen. Es ist deshalb irrig, im Rahmen des § 66 Abs. 1 BetrVG auf die Schwere der zur Kündigung führenden Tat abzustellen. Der Senat verbleibt demgegenüber bei seiner ständigen Rechtsprechung, daß die vorsätzliche rechtswidrige und schuldhaftige Nichtanhörung des Betriebsrats dem Arbeitgeber das Recht nimmt, sich auf die Gründe zu berufen, die nach § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen. Das Berufungsgericht wird daher unter Berücksichtigung dieser Grundsätze die Frage erneut prüfen müssen, ob dem Anhörungsrecht des Betriebsrats Genüge getan ist. Dabei wird insbesondere zu prüfen sein, ob der Betriebsrat als solcher (nicht nur der Betriebsratsvorsitzende) vor Ausspruch der Kündigung gehört worden ist. Dabei sind vor allem die in der Entscheidung des Senats vom 15. September 1954 (1 AZR 258/54 = BAG 1, 69 ff. 78 f = AP Nr. 1 zu § 66 BetrVG) aufgeführten Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Sollte der Betriebsrat in seiner Gesamtheit nicht gehört worden sein, so ist zu prüfen, ob Vorsatz oder Verschulden der Beklagten deshalb entfällt, weil sie die Äußerungen des Betriebsratsvorsitzenden als Stellungnahme des Betriebsrats aufgefaßt hat und auffassen konnte (vgl. dazu BAG in AP Nr. 6 zu § 66 BetrVG = BAG 3, 63). Ergibt diese Prüfung eine vorsätzliche rechtswidrige und schuldhaftige Verletzung des § 66 Abs. 1 BetrVG, so ist der Klage stattzugeben. Fehlt es jedoch am Vorsatz oder am Verschulden der Beklagten, so wird das Berufungsgericht letztlich zu prüfen haben, ob die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 KSchG). Dabei wird berücksichtigt werden müssen, ob



die Klägerin, deren Ehemann an den Folgen der Kriegsgefangenschaft verstorben ist, infolge ihres Alters, ihres Gesundheitszustandes oder aus ähnlichen Gründen durch die Kündigung besonders hart betroffen wird und inwieweit diese Umstände bei Abwägung der gegenseitigen Interessen die Beantwortung der Frage nach der Sozialgemäßheit der Kündigung beeinflussen.

gez. Nipperdey

Bundesrichter Dr. Schröder Wichmann
befindet sich in Urlaub
und ist ortsabwesend:

Nipperdey

Bührig

Matthias

