

Für das Nachschlagewerk! Ja)
Für die Fachpresse! Ja) Auszugsweise
Für die amtliche Sammlung! Ja)

10

Gesetz: BGB §§ 119, 123, 282, 626; ZPO § 550

Leitsätze:

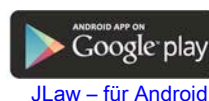
- 1) Die Treue- und die Fürsorgepflicht erfordern
- jedenfalls in der Regel - die Angabe von
Gründen bei dem Ausspruch einer außerordentlichen
Kündigung. Die Nichtangabe von Gründen berührt
aber nicht die Wirksamkeit der außerordentlichen
Kündigung, sie kann nur zu Auskunft- und Schadens-
ersatzansprüchen führen.
- 2) Zur Begründung einer außerordentlichen Kündigung
können vor ihrem Ausspruch entstandene, aber
später dem Kündigenden bekannt gewordene Gründe
in der Regel "nachgeschoben" werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 143/62

Urteil des BAG vom 30. Januar 1963 LAG Mainz



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



Im Namen des Volkes!

erklärt
30. Januar 1963

z. Damm,
gestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, den Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel und Wendel für Recht erkannt:

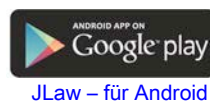
Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 11. Januar 1962 - Az.: 2 Sa 135/60 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der 1909 geborene Kläger war seit Mai 1956 beim Beklagten als Überwachungsingenieur tätig. Am 12. Dezember 1959 kündigte ihm der Beklagte fristlos ohne Angabe von Gründen. Am 31. Dezember 1959 teilte der Beklagte dem Kläger mit, er habe ihm gekündigt, weil der Kläger den technischen Leiter des Beklagten bei einer Landtagsabgeordneten verleumdet habe; gleichzeitig sprach er vorsorglich für den Fall, daß die erste Kündigung mangels einer Angabe von Kündigungsgründen etwa wirkungslos sein sollte, erneut die Kündigung aus.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrage

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung vom 12. Dezember 1959 noch durch die fristlose Kündigung vom 31. Dezember 1959 aufgelöst worden sei.

Im Laufe des Rechtsstreits hat der Beklagte die Kündigung noch zusätzlich und zum Schluß ausschließlich auf die Behauptung gestützt, der Kläger habe in seiner Bewerbung falsche Angaben über seinen beruflichen Werdegang gemacht und er habe sich eine bei seiner Einstellung vorgelegte Bescheinigung des O

Polytechnikums in M

erschlichen. In dieser Bescheinigung ist angegeben, daß der Kläger die Abschlußprüfung an der von ihm von 1924 bis 1928 besuchten Staatsgewerbeschule in B "mit Auszeichnung" abgelegt habe, während er sie tatsächlich, wie die 1960 von der Tschechischen Militärmission in West-Berlin ausgestellte beglaubigte Abschrift ergibt, mit dem Vermerk "reif mit Stimmeneinhelligkeit" bestanden hat.

Der Kläger bestreitet, dem Direktor des O

Polytechnikums in M, das zur Ausstellung von Ersatzzeugnissen für heimatvertriebene Ingenieure berechtigt ist, unwahre Angaben gemacht und seinen beruflichen Werdegang falsch dargestellt zu haben. Er habe vielmehr wahrheitsgemäß den Verlauf seines Studiums und der Abschlußprüfung ge-



schildert und dabei auch, daß er die Prüfung mit der Note "reif mit Stimmeneinhelligkeit" bestanden und dazu eine besondere mündliche Belobigung erhalten habe. Daraus habe der Direktor des O Polytechnikums geschlossen, daß dieses Ergebnis dem deutschen "bestanden mit Auszeichnung" entspreche. Die Angabe in seinem Lebenslauf, je zwei Semester an der Technischen Hochschule in P und B studiert zu haben, sei nicht falsch; er sei dort Gasthörer gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Daß der Beklagte seiner ersten Kündigung vom 12. Dezember 1959 keine Begründung beigegeben und die spätere Begründung fallengelassen und durch eine andere ersetzt hat, steht der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen.

1. Für die auf ihre Sozialwidrigkeit hin nachzuprüfende ordentliche befristete Kündigung hat der Senat bereits ausgesprochen, daß die Nichtangabe von Gründen bei der Kündigung diese selbst nicht wirkungslos macht (vgl. BAG 7, 304 [308 bis 310]). Die allgemeinen Erwägungen dieses Urteils treffen im wesentlichen auch für die hier in Rede stehende außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde zu.

Zwar mag bei einer ohne Angabe von Gründen ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung je nach den Umständen des Sachverhalts manchmal zweifelhaft sein, ob überhaupt der Wille zu kündigen, ernsthaft und unzweideutig zum Ausdruck gekommen ist. Daran fehlt es jedoch hier nach den getroffenen Feststellungen nicht.



- 4 -

Bei der außerordentlichen Kündigung wird es wegen ihres Charakters als einer besonders einschneidenden Maßnahme - jedenfalls in aller Regel - ein Gebot der Treu- bzw. der Fürsorgepflicht sein, daß der Kündigende seinem Vertragspartner den Kündigungsgrund angibt, es sei denn, daß dieser nach der Sachlage jenem bereits ohne weiteres bekannt ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb. des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1, § 56 VI, S. 498 ff. zu 2; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1. Bd., § 48 II 5, S. 693 ff.; Schlegelberger-Schröder, Komm. zum HGB, 4. Aufl., Bd. 1, Anm. 12 zu § 70). Die Verletzung dieses Gebots löst dann unter Umständen Auskunftsansprüche und auch Ansprüche auf Ersatz des durch Nichtangabe des Kündigungsgrundes entstandenen Schadens - etwa Prozeßkosten - aus (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO; Molitor, Die Kündigung, 2. Aufl., S. 103 ff.). Die Wirksamkeit der Kündigung selbst wird aber, falls nichts anderes vertraglich oder tariflich festgelegt ist, hierdurch nicht berührt. Ihre Wirksamkeit hängt vielmehr allein davon ab, ob objektiv ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung im Zeitpunkt ihres Ausspruchs vorlag und im Prozeß nachgewiesen werden kann.

Wollte die Rechtsprechung noch weitere Wirksamkeitsvoraussetzungen aufstellen, so würde sie damit das Gewicht des wichtigen Grundes abschwächen. Denn wenn wirklich ein wichtiger Grund zur sofortigen Auflösung des auf unbestimmte Zeit oder eine gewisse Dauer berechneten Arbeitsverhältnisses vorliegt, so kann die Wirksamkeit der Kündigung nicht davon abhängen, daß sie zugleich unter Darlegung des Grundes erfolgt. Das liefe auf eine dem modernen Recht fremde Rechtsförmerei hinaus und würde vor allem zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen. In dem Fall etwa, daß eine ohne Angabe von Gründen ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom Empfänger hingenommen wird, müßte man, wenn die Wirksamkeit der Kündigung wegen des Fehlens eines angegebenen Grundes unwirksam wäre, eine einverständliche Auf-

- 5 -



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



hebung des Vertrages annehmen, was ganz lebensfremd wäre. Eine Reihe weiterer Zweifel würden auftauchen, etwa wie ausführlich die Begründung für die Kündigung sein müßte, ferner, ob bei dem Ausspruch zum mindesten alle dem Kündigenden bereits bekannten Gründe anzugeben seien oder ob gar schon die Beweismittel bezeichnet werden müßten. Es entstünde auch die Frage, inwieweit offensichtlich bekannte Gründe noch besonders genannt werden müßten, und wie es ist, wenn im Einzelfall aus Takt und Rücksichtnahme bestimmte Gründe nicht weiter betont werden. Wollte man die Angabe von Kündigungsgründen für notwendig zur Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung halten, so würde die Entscheidung all solcher Zweifelsfragen mangels näherer gesetzlicher Ausgangspunkte stets nur zu leicht etwas willkürlich wirken, gleich, wie sie im Einzelfall auch lauten möge. Das Interesse der Rechtssicherheit verbietet es daher, die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung von der Angabe eines Kündigungsgrundes abhängen zu lassen; eine Begründung gehört nicht zum wesensnotwendigen Inhalt einer außerordentlichen Kündigung (vgl. schon von Tuhr, Allgemeiner Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts, II. Bd., 1. Hälfte, S. 216).

Demgegenüber schlägt auch nicht die Erwägung durch, daß durch eine außerordentliche Kündigung Ehre und gesellschaftliches Ansehen des Gekündigten auf dem Spiel stehen können. Denn einmal besteht diese Gefährdung in gleicher Weise, ob man nun zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung die sofortige Angabe des Kündigungsgrundes bei der Kündigung verlangt oder nicht. Ob ein solcher Kündigungsgrund vorliegt oder nicht, muß doch in jedem Fall geprüft werden. Wenn ein wichtiger Grund nicht vorlag und somit Ehre und Ansehen zu Unrecht erschüttert worden sind, so ist das im Kündigungsrechtsstreit zu klären. Außerdem vermögen die oben erwähnten Auskunft- und Schadensersatzansprüche Abhilfe zu schaffen. Alle diese Möglich-



- 6 -

keiten, die in der Regel einem zu Unrecht Angegriffenen Genugtuung zu verschaffen vermögen, lassen sein Interesse, eine ohne Angabe von Gründen ausgesprochene außerordentliche Kündigung von vornherein als unwirksam anzusehen, zurücktreten hinter der sonst bestehenden Gefährdung der Rechtssicherheit.

Wenn L e n t (Die Notwendigkeit einer Begründung bei Ausübung von Gestaltungsrechten, AcP 152, 401) und R e u ß (Die arbeitsrechtliche Kündigung ohne Grundangabe, AuR 1960, 1) meinen, daß jeder wichtige Grund ein eigenes Kündigungsrecht schaffe und daß daher jedes durch Kündigungserklärung ausgeübte Gestaltungsrecht zu seiner Individualisierung der Angabe des speziellen Grundes bedürfe, so ist das in mehrfacher Hinsicht rechtlich zu beanstanden. Zunächst einmal trifft es nicht zu, daß es so viel Kündigungsrechte gäbe als Kündigungsgründe vorliegen. Vielmehr gibt es, mögen auch noch so viel Kündigungsgründe bestehen, nur ein einziges Kündigungsrecht, nämlich das Recht, das bis dahin noch bestehende Arbeitsverhältnis durch den Gestaltungsakt der Kündigung zu beenden. Ist das erst einmal durch eine berechnigte Kündigung geschehen, so können in der Folgezeit noch eine Reihe wichtiger Gründe eintreten oder früher eingetretene Gründe jetzt bekannt werden; sie lösen dann doch kein Kündigungsrecht mehr aus, weil das zu kündigende Arbeitsverhältnis eben bereits durch die vorher erklärte Kündigung aufgelöst worden ist. Ähnliches gilt für andere Gestaltungsrechte wie Anfechtung und Rücktritt, die L e n t zum Vergleich heranzieht. Individualisiert ist des weiteren die Kündigung schon genügend durch das Arbeitsverhältnis, zu dessen Beendigung sie erklärt worden ist, und durch das Datum ihrer Erklärung, so daß unter dieser Hinsicht mangels näherer gesetzlicher Regelung die Erfüllung weiterer Umstände nicht erforderlich ist. Ferner verwechseln Lent und Reuß Grund und Begründung. Ein

- 7 -



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

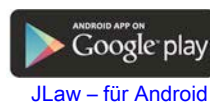


wichtiger Grund muß vorliegen; daraus folgt aber noch nicht zwingend, daß er auch angegeben werden muß. Es sei dabei an § 2336 Abs. 2 BGB erinnert, mit welcher Vorschrift das Gesetz bestimmt, daß der Grund für die Entziehung des Pflichtteils nicht nur bestehen, sondern auch noch besonders angegeben werden muß. Das ist bei dem Fehlen einer gesetzlichen Regelung sonst sogar ein gewisses Indiz dafür, daß das Gesetz in anderen Fällen, in denen es bei der Ausübung einseitiger Gestaltungsmöglichkeiten auf das Vorliegen eines bestimmten oder eines wichtigen Grundes abstellt, nur das objektive Vorliegen eines solchen Grundes, aber nicht seine namentliche Angabe fordert (vgl. v. Tuhr, aaO).

2. Ist hiernach die Mitteilung eines Kündigungsgrundes nicht zur Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung erforderlich, so berührt es die Wirksamkeit der Kündigung ferner nicht, wenn ein anfangs angegebener Grund aufgegeben und durch einen anderen ersetzt wird; erforderlich ist nur, daß dieser andere Grund schon bei Ausspruch der Kündigung vorhanden war.

War er dem Kündigenden schon bei Ausspruch der Kündigung bekannt, und hat ihn der Kündigende, der andere Gründe angegeben hat, bewußt nicht genannt, so ist zwar je nach den Umständen zu prüfen, ob dieser Kündigungsgrund als verwirkt oder verziehen anzusehen ist. Ein solcher Fall liegt hier aber ersichtlich nicht vor. Denn der Beklagte mag zwar schon zur Zeit des Ausspruchs der Kündigung nach dem wirklichen Inhalt des Abschlußzeugnisses geforscht haben; die beglaubigte Abschrift hat er aber von der Tschechischen Militärmission erst im Laufe des Rechtsstreits erhalten.

Daß Kündigungsgründe, die zur Zeit des Ausspruchs einer Kündigung schon vorhanden, aber dem Kündigenden noch nicht bekannt oder noch nicht sicher und beweisbar waren, nachträglich zur Begründung der Kündigung angeführt werden



können, ist allgemein anerkannt, und zwar sowohl für die ordentliche wie auch für die außerordentliche Kündigung (Hueck-Nipperdey, Lehrb. des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 56 VI, S. 498 ff.; Staudinger-Nipperdey-Neumann, Der Dienstvertrag, Anm. 8 und 23 zu § 626 BGB; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., I. Bd., § 48 II 5, S. 693 ff.; Denecke, Dienstvertrag, Anm. 16 zu § 626 BGB; Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 9 C II 5, S. 361, 362; Herschel-Steinmann, Komm. zum Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl., Anm. 11 zu § 13; Maus, Das Arbeitsverhältnis, S. 307). Diese vom Reichsgericht begonnene (vgl. RGZ 56, 372; RG JW 1897, 88 Nr. 32 und 1903, 389 Nr. 20), vom Reichsarbeitsgericht fortgesetzte (RAG ARS 31, 37 [40]), von der Rechtslehre überwiegend gebilligte (vgl. die oben angegebenen Zitate, a.A. Frey, BB 53, 1070; Reuß, Arbeit und Recht 1960, 1 ff.; Lent, AcP, 152, S. 401 ff.) und vom Bundesarbeitsgericht übernommene Ansicht (BAG 6, 1) hat durch ihre langjährige Geltung schon nahezu die Stärke eines Gewohnheitsrechts angenommen.

Nicht nachgeschoben werden können nur solche Gründe, die erst nach der Kündigung entstanden sind (BAG 2, 245 [250 bis 252] = AP Nr. 1 zu § 67 HGB, mit zustimmender Anmerkung von Hueck), weil dadurch eine ursprünglich vielleicht unbegründete Kündigung nachträglich zu einer begründeten werden würde, was mit der Bedingungsfeindlichkeit der Kündigung als einer unmittelbaren rechtsgestaltenden einseitigen Willenserklärung und vor allem auch nicht mit den Erfordernissen der Rechtssicherheit vereinbar wäre. Diese Bedenken greifen aber nicht durch, wenn der neue Kündigungsgrund zur Zeit der Kündigung schon besteht, mag er auch dem Kündigenden im Zeitpunkt der Kündigung noch verborgen sein. Der Kündigungsgrund liegt nun einmal vor.

Daß der wichtige Grund nicht ipso jure das Arbeitsverhältnis löst, schlägt nicht durch. Denn der Kündigungsausspruch ist erfolgt. Wer eine außerordentliche fristlose



Kündigung aus einem bestimmten Grunde ausspricht, bekundet damit in aller Regel auch den unbedingten Willen, sich unter allen Umständen von seinem Vertragspartner zu trennen und bringt somit zugleich stillschweigend zum Ausdruck, diese Trennung erforderlichenfalls auch noch mit anderen schon vorhandenen Gründen zu rechtfertigen, wenn sich diese nachträglich herausstellen sollten. Damit muß ein verständiger Partner eines Arbeitsverhältnisses rechnen. Er verliert dadurch nicht die Möglichkeit, sich gegen den neuen Grund ebenso zu verteidigen wie gegen den alten. Es wäre demgegenüber eine leere Form, von dem Kündigenden zu verlangen, bei Bekanntwerden eines neuen Grundes eine neue Kündigung auszusprechen, gegen die der Kündigungsempfänger sich dann mit einer neuen Klage wehren müsse. Es gibt keinen Rechtssatz des Inhalts, daß die Gründe, die dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, ihm im Zeitpunkt der Kündigung schon alle bekannt sein müssen. Ob diese Unzumutbarkeit bei objektiver Beurteilung in Wahrheit gegeben ist und schon im Zeitpunkt der Kündigung gegeben war, kann im Streitfall nur durch die Gerichte unter Berücksichtigung aller Gründe und aller Begleitumstände entschieden werden. Der Grund selbst lag bereits im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches vor, mag er auch dem Kündigenden noch verborgen gewesen sein, und mit dem Gewicht eben des wichtigen Grundes belastete er objektiv das Arbeitsverhältnis. Es liefe auf eine Verkenntung dieses Gewichtes des wichtigen Grundes hinaus, wenn man den im Zeitpunkt der Kündigung vorliegenden, aber noch nicht bekannten Grund nicht zur Stützung des Kündigungsausspruches anführen dürfte. Aus diesem Grunde kann man auch nicht sagen, daß die personale Struktur des Arbeitsverhältnisses wegen des erst späteren Bekanntwerdens des Kündigungsgrundes dem Geltendmachen dieses Grundes entgegenstehe. Die Entscheidung darauf abzustellen, daß die Gründe



- 10 -

im Zeitpunkt der Kündigung nicht nur bereits vorhanden, sondern auch dem Kündigenden bekannt sein müssen, hieße überdies unnötigerweise ein häufig unkontrollierbares und daher unpraktisches subjektives Moment in den Kündigungsstreit hineinzutragen. Schließlich wäre die Berufung des Kündigungsempfängers darauf, daß ein tatsächlich vorhandener wichtiger Grund dem Kündigenden zur Zeit der Kündigung noch nicht bekannt gewesen sei, in aller Regel mit Treu und Glauben nicht vereinbar; sie wäre unzulässige Rechtsausübung und Rechtsmißbrauch.

Können sonach auch später bekannt gewordene Gründe, wenn sie nur bei Ausspruch der Kündigung bereits vorhanden waren, die Kündigung rechtfertigen, so ist damit zugleich auch gesagt, daß ihre Wirkung auf die früher ausgesprochene Kündigung zurückgreift und nicht etwa erst im Augenblick der Mitteilung eintritt (a.A. Schlegelberger-Schröder, aaO, Anm. 22 zu § 70 HGB).

Bei der Abwägung ist es dann - wie stets bei der außerordentlichen Kündigung - auf den Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs abzustellen. In und ab diesem Zeitpunkt sollte die Kündigungserklärung wirken. Es muß also geprüft werden, ob der nachgeschobene Kündigungsgrund, wiewohl er dem Kündigenden bei Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt war, ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht hat. Dabei muß allerdings die Frage gestellt werden, ob etwa Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß der Kündigende, wäre ihm der nachgeschobene Kündigungsgrund früher bekannt gewesen, ihn verziehen oder doch hingenommen hätte. Eine solche Möglichkeit ist immer gegeben, weshalb die Geltendmachung erst nachträglich bekannt gewordener Gründe auch nur in der Regel wirkt.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den jetzt nur noch als Grund für die außerordentliche Kündigung erhobenen Vorwurf des Beklagten, der Kläger habe falsche Angaben über seinen beruflichen Werdegang gemacht und er habe sich das Ersatz-

- 11 -



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



zeugnis des O Polytechnikums durch Vorlage unrichtiger Unterlagen erschlichen, als nicht erwiesen angesehen. Die Revision führt nicht zu einer Änderung des Ergebnisses der landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung.

1. Was zunächst das angebliche Studium des Klägers als Gasthörer an den Hochschulen in B und P anlangt, so hat das Landesarbeitsgericht diesen Vortrag des Klägers als nicht glaubhaft bezeichnet, weil sein Name in den Hochschulregistern nicht verzeichnet ist und auch die Gasthörer - so meint jedenfalls das Landesarbeitsgericht - aller Wahrscheinlichkeit nach im Register verzeichnet worden seien. Es sei aber möglich, daß der Kläger damals arbeitslos gewesen sei und diese Zeiten in seinem Lebenslauf durch ein angebliches Studium habe überbrücken wollen. Das stelle aber - so führt das Landesarbeitsgericht aus - keinen Grund zur fristlosen Entlassung dar. Denn ein Studium ohne Abschluß sei ohnehin praktisch ohne Bedeutung für die Einstellung im Arbeitsleben, zumal der Beklagte für die Stelle des Klägers gar kein Hochschulstudium gefordert habe, sondern nur den Besuch und die Abschlußprüfung einer höheren technischen Lehranstalt.

Die Revision bemängelt hierzu, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß der Kläger Staatsaufgaben zu erfüllen habe, für die zwar kein Hochschulstudium, wohl aber persönliche Zuverlässigkeit und Charakterfestigkeit erforderlich seien. Diese Voraussetzungen erfülle ein Bewerber nicht, der bei der Bewerbung der Wahrheit zuwider eine Ausbildung behaupte, die er nicht genossen habe.

Der Revision ist insoweit im Ergebnis zuzugestehen, daß die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage, ob ein Hochschulstudium für die Einstellung des Klägers bedeutsam gewesen sei, hier nicht am Platze ist. Denn der Beklagte hat nicht die Anfechtung des Arbeitsvertrages erklärt. Nur wenn es um die Anfechtung des Arbeitsvertrages ginge, wäre es - unter der Voraussetzung, daß die Anfechtung eines



Arbeitsvertrages denkbar ist - von Belang, welche Vorstellungen über die Person des Bewerbers sich der Beklagte gemacht hat. Bei einer Kündigung dagegen ist zu prüfen, ob eine etwaige bei der Bewerbung begangene Unwahrhaftigkeit noch in das bestehende Arbeitsverhältnis hinein wirkt, und zwar derart, daß dem Arbeitgeber nunmehr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.

Möglicherweise würde man das im Hinblick auf die Überwachungsaufgaben, die der Kläger unter anderem beim Beklagten zu erfüllen hatte, bei einer nachgewiesenen Unwahrhaftigkeit bejahen können. Es fehlt aber hier an einem solchen Nachweis. Festgestellt hat das Landesarbeitsgericht lediglich, daß der Name des Klägers in den Hörerverzeichnissen der Hochschulen B und P in der fraglichen Zeit nicht aufgeführt worden ist. Daraus folgt aber noch nicht, daß die Angabe des Klägers, er sei Gasthörer gewesen, nun unrichtig war. Das hat auch das Landesarbeitsgericht nicht angenommen, sondern offengelassen. Einmal besteht die Möglichkeit, daß Gasthörer überhaupt nicht im Hörerregister verzeichnet worden sind, wenn dies auch nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts unwahrscheinlich war. Ferner ist möglich, daß der Kläger gerade wenn er, wie das Landesarbeitsgericht vermutet, damals arbeitslos war, doch in jenem Sinne "Gasthörer" war, daß er ohne Einschreibung tatsächlich zwei Semester lang Vorlesungen an der Hochschule gehört hat. Bei dem freien Lehrbetrieb auch an einer ausländischen Hochschule ist das nicht ausgeschlossen. Deshalb reicht die Feststellung, daß der Kläger in den Registern der Hochschulen nicht verzeichnet war, nicht aus, um ihn einer Unwahrhaftigkeit zu bezichtigen. Es sind immer auch schon die Anhaltspunkte zu wenig gewichtig, um eine außerordentliche fristlose Verdachtskündigung gerechtfertigt sein zu lassen.

Weitere hier einschlägige Beweisanträge hat der Beklagte weder gestellt noch als übergangen gerügt.



2. Was nun das dem Kläger vom O Polytechnikum ausgestellte Ersatzzeugnis vom 17. November 1948 anlangt, so ergeben die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, daß es das wirkliche Prüfungsergebnis nicht zutreffend wiedergibt. An der Staatsgewerbeschule in B gab es drei verschiedene Abschlußbenotungen, nämlich erstens "mit Stimmeneinhelligkeit reif mit Auszeichnung", zweitens "mit Stimmeneinhelligkeit reif" und drittens "mit Stimmenmehrheit reif". Wenn im Ersatzzeugnis des O Polytechnikums bestätigt wird, daß der Kläger nach den vorgelegten Unterlagen die Abschlußprüfung "mit Auszeichnung" bestanden habe, so erscheint dies unrichtig.

Den Verdacht, der Kläger habe vor Erlangung des Ersatzzeugnisses das Prädikatzeugnis seines Bruders oder andere falsche Nachweise vorgelegt, hat das Landesarbeitsgericht nicht als erwiesen angesehen. Es sei zwar verwunderlich, daß im Ersatzzeugnis vom 17. November 1948 überhaupt eine Benotung enthalten sei, während doch das O

Polytechnikum in seinem vorangegangenen Schreiben vom 25. Oktober 1948 darauf hingewiesen habe, daß es zwar ein Ersatzzeugnis ausstellen könne, aber ohne Notenangabe. Man könne zwar daran denken, daß der Kläger den - inzwischen verstorbenen - Direktor des Polytechnikums zu überzeugen gewußt habe, er habe die Abschlußprüfung "mit Auszeichnung" bestanden. Es sei dies aber eine durch nichts zu beweisende Vermutung. Denn es bestehe auch die Möglichkeit, daß der Direktor der Meinung gewesen sei, die Benotung "reif mit Stimmeneinhelligkeit" bei gleichzeitiger mündlicher Belobigung entspreche dem deutschen Prädikat "mit Auszeichnung".

Mit diesen Ausführungen habe das Landesarbeitsgericht, so meint die Revision, die Beweislastregel des § 282 EGB, die hier entsprechend anzuwenden sei, verkannt. Der Beklagte habe seine Beweisaufgabe erfüllt; der Nachweis der



- 14 -

Unrichtigkeit des Ersatzzeugnisses sei geführt. Dann sei es aber Aufgabe des Klägers, darzutun und nachzuweisen, daß die Unrichtigkeit auf sein schuldhaftes Verhalten zurückzuführen sei.

Dieser Ansicht des Beklagten über die Beweislastverteilung ist nicht zuzustimmen. Der Gedanke des § 282 BGB paßt nicht. Denjenigen Partner eines Arbeitsverhältnisses, der eine außerordentliche Kündigung ausspricht, trifft die volle Beweislast für den wichtigen Kündigungsgrund (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 626 BGB).

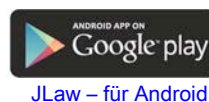
Wenn man als einen Satz der im allgemeinen gegebenen Lebenserfahrung hinstellen will, daß derjenige, der die Ausstellung eines Ersatzzeugnisses beantragt und ein Ersatzzeugnis erhält, das besser als das Originalzeugnis erscheint, unwahre Angaben gemacht haben muß, so hat nun hier aber das Landesarbeitsgericht die Möglichkeit bejaht, daß der Kläger dem Direktor des Polytechnikums den wahren Sachverhalt richtig geschildert hat und daß der Direktor trotzdem gemeint hat, der Benotung "reif mit Stimmeneinhelligkeit" unter gleichzeitiger mündlicher Belobigung entspreche die deutsche Note "mit Auszeichnung". Mit dieser Annahme hat sich das Landesarbeitsgericht bei der Art des fraglichen Benotungssystems noch durchaus im Rahmen der ihm in § 286 ZPO eingeräumten freien richterlichen Beweiswürdigung bewegt und damit zugleich die Möglichkeit ausgeschlossen, hier mit einem Erfahrungssatz der oben angegebenen Art zu arbeiten.

3. Mit diesen Erwägungen ist nun allerdings der Sachverhalt noch nicht ausgeschöpft. Fest steht, daß der Kläger die Abschlußprüfung an der Staatsgewerbeschule in B mit der Note "reif mit Stimmeneinhelligkeit" bestanden hat, während er bei seiner Bewerbung dem Beklagten ein Zeugnis vorgelegt hat, in dem die Abschlußprüfung als "mit Auszeichnung" bestanden bescheinigt wurde. Das Landesarbeitsgericht hätte noch die Frage aufwerfen und untersuchen

- 15 -



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



müssen, ob der Kläger das Ersatzzeugnis als zu gut erkannt und ob er bejahendenfalls von einem als zu gut erkannten Ersatzzeugnis bei seiner Bewerbung ohne weiteren abschwächenden Zusatz Gebrauch machen durfte, ob sodann eine etwa hierin liegende Unwahrhaftigkeit noch in das jetzige Arbeitsverhältnis hineinwirkt und dem Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung gibt. Da nun aber das Landesarbeitsgericht die Möglichkeit bejaht hat, daß der Direktor des O Polytechnikums auf Grund einer Schilderung des wahren Sachverhalts durch den Kläger geglaubt hat, dem Examensvermerk "reif mit Stimmeneinhelligkeit" unter gleichzeitiger mündlicher Belobigung entspreche das deutsche "mit Auszeichnung", konnte auch der Kläger dies annehmen, zumal ihm eben im Ersatzzeugnis keine der drei an der Staatsgewerbeschule in B üblichen Be- notungen, sondern eine etwas andersartige bescheinigt wurde. Dabei ist zugunsten des Klägers zu berücksichtigen, daß einerseits ein Ersatzzeugnis ohne jedes Prädikat nicht dem tatsächlichen Prüfungsergebnis entsprochen und ihn in seinem Fortkommen benachteiligt hätte, andererseits eine unmißverständliche "Übersetzung" des B Prüfungsergebnisses "mit Stimmeneinhelligkeit reif" in deutsche Begriffe nicht möglich war, und daß ferner der Kläger als heimatvertriebener Deutschböhme über die Gepflogenheiten in Deutschland nicht genau Bescheid zu wissen brauchte.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Göbel

Wendel



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

