

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

Gesetz: KSchG §§ 1, 15; Gesetz über die Fristen für die Kündigung
 von Angestellten (AngKSchG) vom 9. Juli 1926 § 2;
 ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 156/68

Urteil des BAG vom 13. März 1969

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 156/68

(6) 7 Sa 100/67 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 13. März 1969

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Wirtz und Kerrmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Oktober 1967 - (6) 7 Sa 100/67 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt einen Großhandel mit Möbeln, Möbelstoffen, Teppichen, Sperrholz und Elektrogeräten. Sie hat ihren Hauptsitz in B . In E unterhält sie ein Auslieferungslager, in dem sie Ende Oktober 1966 etwa 40 Arbeitnehmer beschäftigte. Der Kläger war seit Anfang Januar 1960 in dem E Auslieferungslager als Lagermeister angestellt.

Im Laufe der Jahre 1965 und 1966 wurden bei der Beklagten insgesamt 17 bisher nicht aufgeklärte Einbruchsdiebstühle verübt; außerdem stellte sich ein Lagerfehlbestand in erheblicher Höhe heraus. Nachdem die Lagerdiebstühle und die Fehlbestände bekanntgeworden waren, beging der Geschäftsführer des Auslieferungslagers der Beklagten in E Selbstmord.

Die Beklagte kündigte am 31. Oktober 1966 dem Kläger und mindestens sechs anderen Arbeitnehmern das Arbeitsverhältnis zum 15. November 1966, ohne dies dem Arbeitsamt anzuzeigen. Sie beschäftigte den Kläger trotz dieser Kündigung bis zum 31. März 1967 weiter, nachdem ihr bekanntgeworden war, daß dem Kläger nach dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende zustand.

Gegen die Kündigung wendet sich der Kläger mit der am 18. November 1966 erhobenen Klage. Er hat geltend gemacht, die Kündigung sei rechtsunwirksam, weil es sich um eine dem Arbeitsamt anzeigepflichtige Massenentlassung handele und weil sie darüber hinaus sozialwidrig sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 31. Oktober 1966 nicht aufgelöst wurde und über den 15. November 1966 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

Sie hat vorgetragen: Sie sei zur Anzeige nicht verpflichtet gewesen. Ihr Auslieferungslager in E sei nur eine kaufmännisch und personalverwaltungsmäßig unselbständig geführte Filiale und deshalb nicht als "Betrieb" im Sinne des § 15 Abs. 1 KSchG anzusehen. Darüber hinaus bestehe der dringende Verdacht, daß der Kläger und die anderen entlassenen Lagerarbeiter im Hinblick auf die Diebstähle und die Lagerfehlbestände sich Unregelmäßigkeiten hätten zuschulden kommen lassen. Deshalb habe sie alle vor dem 1. Oktober 1966 angestellten Lagerarbeiter entlassen. Außerdem hätte sie dem Kläger fristlos kündigen können. Der Kläger habe bei seiner polizeilichen und später bei seiner richterlichen Vernehmung in dem Ermittlungsverfahren gegen eine Kundin zugegeben, an Unterschlagungen und Diebstählen zumindest beteiligt gewesen zu sein.

Hierzu hat der Kläger erwidert, er habe keine Unregelmäßigkeiten zugegeben. Er habe unter dem Druck der Kriminalpolizei und unter der Beeinflussung durch den Richter unwahre Angaben zu Protokoll gegeben, das ihm im übrigen nicht vorgelesen worden sei. Ende Juli 1967 habe er in zwei Schreiben an die Kriminalpolizei seine protokollarischen Angaben erläutert und richtiggestellt.

Das Arbeitsgericht hat nach durchgeführter Beweisaufnahme der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit der Begründung zurückgewiesen, die Beklagte sei zwar nicht verpflichtet gewesen, die Entlassung des Klägers dem Arbeitsamt anzuzeigen, da er nicht binnen vier Wochen nach dem 31. Oktober 1966 entlassen worden sei; die Kündigung sei jedoch sozialwidrig.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht, das eine Anwendbarkeit des § 15 KSchG auf den Streitfall ohne Rechtsirrtum verneint, ist der Auffassung, daß die Kündigung der Beklagten gegenüber dem Kläger nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt sei. Die Beklagte habe keinen Grund gehabt, dem Kläger zu kündigen. Es gehe in einem sozialen Rechtsstaat nicht an, wegen unaufgeklärter Warenfehlbestände und Lagerdiebstähle dem gesamten Lagerpersonal einschließlich des Lagermeisters kurzerhand zu kündigen. Es sei zwar richtig, daß einem Angestellten wie dem Kläger wegen des begründeten Verdachts einer strafbaren Handlung unter Umständen fristlos gekündigt werden könne, nämlich wenn es den Umständen nach für den Arbeitgeber unzumutbar sei, diesen Angestellten weiterzubeschäftigen. Das Gericht habe aber bei der eingehenden persönlichen Anhörung des Klägers den Eindruck gewonnen, daß es sich bei den Vorwürfen, welche die Beklagte gegen den Kläger erhebe, nicht um einen begründeten Verdacht handle, sondern um bloße Verdächtigungen. Die Beklagte versuche offenbar damit, daß sie das gesamte Lagerpersonal strafbarer Handlungen zu ihrem Nachteil bezichtige, trotz des Selbstmords ihres früheren Geschäftsführers doch noch eine Aufklärung der Ursache für die ihr nach ihrer Darstellung entstandenen Verluste zu erreichen. Das möge ihr strafrechtlich unbenommen sein; Sache der Strafverfolgungsbehörde sei es, in einem solchen Fall jede Möglichkeit auszuschöpfen. Wenn die Beklagte aber eine Kündigung begründen wolle, so müsse sie konkrete Tatsachen vorbringen. Daran mangle es hier. Das Vorbringen der Beklagten enthalte keine substantiierten Tatsachenbehauptungen, sondern lediglich auf Annahmen gestützte Vermutungen, aus denen sie ihre Verdächtigung dem Kläger gegenüber herleite. Anders sei es auch kaum

- 5 -



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

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

zu erklären, daß die Beklagte den nach ihrer Darstellung in diesem Rechtsstreit so ungetreuen Kläger dennoch fünf Monate lang in dem Lager weiterbeschäftigt habe, in dem er die behaupteten "Unregelmäßigkeiten" begangen haben solle. Ein Arbeitgeber, der ernstliche Anhaltspunkte für die Beteiligung eines angestellten Lagermeisters an Lagerdiebstählen, Veruntreuungen und ähnlichen Straftaten habe, wie sie die Beklagte dem Kläger vorwerfe, tue so etwas erfahrungsgemäß nicht.

Diese Ausführungen lassen nicht erkennen, ob das Landesarbeitsgericht seiner Beurteilung einen rechtlich zutreffenden Ausgangspunkt zugrunde gelegt hat. Sie lassen vielmehr vermuten, schließen jedenfalls die Möglichkeit nicht aus, daß das Landesarbeitsgericht irrtümlich davon ausgegangen ist, dem Kläger sei fristlos gekündigt worden. Darauf deutet es hin, daß das Landesarbeitsgericht an den Anfang seiner rechtlichen Erörterungen den Rechtssatz stellt, wegen eines begründeten Verdachts einer strafbaren Handlung könne einem Arbeitnehmer unter Umständen fristlos gekündigt werden. Auch die anschließenden Erwägungen des angefochtenen Urteils erwecken den Anschein, daß das Landesarbeitsgericht die Wirksamkeit einer Kündigung geprüft hat, die fristlos aus wichtigem Grunde erklärt ist. Dem Kläger ist jedoch fristgemäß gekündigt worden. Hierüber herrscht unter den Parteien kein Streit. Nach ihrem übereinstimmenden Vortrag war die Kündigung zwar ursprünglich mit einer Zweiwochenfrist ausgesprochen worden, obwohl dem Kläger aufgrund der Bestimmungen des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes von 1926 erst zum 31. März 1967 gekündigt werden konnte. Daraus kann aber nicht der Schluß gezogen werden, es sei eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen worden. Vielmehr ergibt sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, daß jene Kündigung lediglich auf den Irrtum der Beklagten zurückzuführen war, die Kündigungsfrist des Klägers betrage zwei Wochen. Als die Beklagte ihren Irr-



- 6 -

tum erkannte, hat sie den Kläger unstreitig bis zum 31. März 1967 weiterbeschäftigt und ihm bis zu diesem Tage auch sein Gehalt weiterbezahlt. Somit handelte es sich um eine ordentliche Kündigung, die zu dem nächstzulässigen Termin wirksam werden sollte.

Unter diesen Umständen hätte das Landesarbeitsgericht berücksichtigen müssen, daß die Anforderungen, die an die Wirksamkeit einer solchen ordentlichen Kündigung zu stellen sind, geringer sind als beim Vorliegen einer Kündigung aus wichtigem Grunde. Das hat es nicht, jedenfalls nicht erkennbar getan. Es hat auch nicht erwogen, daß personen- oder verhaltensbedingte Gründe im Sinne des § 1 KSchG schon dann vorliegen könnten, wenn dem Kläger zwar keine direkte Teilnahme an strafbaren Handlungen vorzuwerfen wäre, er aber seine Dienstpflichten als Lagermeister in sonstiger Weise in erheblichem Umfang schuldhaft verletzt hätte. Eine solche Pflichtverletzung könnte möglicherweise schon dann zu bejahen sein, wenn der Kläger entgegen etwaigen Anweisungen der Beklagten oder entgegen einer etwa bestehenden betrieblichen Übung Waren ohne Lieferschein ausgeliefert hätte, wie das die Beklagte vorträgt. Als Lagermeister stand der Kläger in einem besonderen Vertrauensverhältnis zur Beklagten. Es wäre deshalb zu prüfen gewesen, ob der Kläger durch sein Verhalten in einer von ihm zu vertretenden Weise dieses Vertrauensverhältnis in grober Weise zerstört hat, wie die Beklagte behauptet. Das Landesarbeitsgericht hat auch diese Prüfung zu Unrecht unterlassen. Es hat weiter dadurch gegen das Gesetz (§ 1 KSchG) verstoßen, daß es jede Abwägung unterlassen hat. Es ist daher nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Sozialgemäßheit der Kündigung nicht richtig erkannt hat.

Mit Recht weist die Revisionsbegründung ferner darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht auch gegen § 286 ZPO verstoßen hat. Die Beklagte hatte unter Beweisantrag vorgetragen, daß der Kläger selbst in dem Ermittlungsverfahren

- 7 -



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



seine Beteiligung an den Straftaten, durch die die Beklagte unstreitig schwer geschädigt worden ist, sogar bei seiner richterlichen Vernehmung zugegeben habe. Dem Antrag der Beklagten auf Beiziehung der Strafakten, aus denen sich die Berechtigung jenes Vortrags der Beklagten ergeben sollte, hat das Landesarbeitsgericht nicht stattgegeben. Es hat zwar den Versuch auf Beiziehung der Strafakten unternommen, diesen aber aufgegeben, als die Strafakten zeitweise nicht greifbar waren. Dadurch, daß Akten zeitweise nicht greifbar sind, wird jedoch ein an sich erhebliches Beweismittel nicht zu einem solchen, das als Beweismittel ungeeignet ist und den Beweisanspruch unerheblich macht. Die Revision rügt mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht seine Bemühungen um Beiziehung der Strafakten hätte fortsetzen müssen, bis diese entbehrlich waren. Dieser Verpflichtung war das Landesarbeitsgericht nicht deshalb enthoben, weil, wie es meint, nicht anzunehmen wäre, daß die Beklagte den Kläger im Falle seiner Beteiligung an den Straftaten bis zum 31. März 1967 weiterbeschäftigt hätte. Ein solcher Erfahrungssatz besteht nicht. Zudem ist es denkbar, daß die Beklagte dem Kläger, der bereits längere Zeit bei ihr beschäftigt war, aus sozialen Gründen eine Auslaufrfrist gewähren wollte. Vor allem aber ist der Vortrag der Beklagten zu beachten, daß sie von dem Geständnis des Klägers im Ermittlungsverfahren selbst erst im Laufe der Berufungsinstanz Kenntnis erhalten hat. Es liegt deshalb nahe anzunehmen, daß sie z. Z. des Ausspruchs der Kündigung noch der Ansicht war, das ihr damals vorliegende Material gegen den Kläger reiche zu einer fristlosen Kündigung nicht aus, und daß sie aus diesem Grunde lediglich fristgemäß gekündigt hat. Das schließt aber nicht aus, daß sie Vorfälle, die sie zwar erst später erfahren hat, die aber z. Z. der Kündigung bereits geschehen waren, als Gründe für die Kündigung nachschieben konnte.



- 8 -

Die vorstehenden Ausführungen zwingen zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Der Senat kann jedoch in der Sache selbst nicht entscheiden, da es an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu den vorstehend näher erörterten Punkten fehlt und da das Landesarbeitsgericht auch den Inhalt der Ermittlungsakten nicht zum Gegenstand der Verhandlung gemacht hat. Aus diesen Gründen mußte die Sache an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden.

Bundesrichter
Dr. Rengier
ist beurlaubt

gez. Dr. König

Dr. König

Wichmann

Wirtz

Kerrmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)