

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

49

23. MRZ. 1972

Gesetz: BGB § 626; HGB § 70 Abs. 1, § 72 Abs. 1

Leitsätze: Es gibt keinen allgemeinen Rechtssatz, daß eine außerordentliche Kündigung stets ausgeschlossen sei, wenn der zu Kündigende nicht vorher zu den die Kündigung im wesentlichen tragenden Gründen gehört worden sei. In welchen Fällen eine solche Anhörung erforderlich ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.

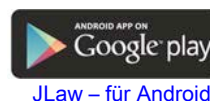
Aktenzeichen: 2 AZR 226/71

Urteil des BAG vom 23. März 1972

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
23. März 1972

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. März 1972 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Zeilinger und Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 22. Februar 1971 – 7 Sa 196/69 N – aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten 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
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. April 1959 in deren Zweigniederlassung in K., zuletzt als Prokurist und Betriebsleiter tätig. Er selbst hatte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1968 gekündigt. Damals war er im Urlaub. Anschließend war er bis zum 2. Oktober 1968 arbeitsunfähig krank. Mit Schreiben vom 25. September 1968 kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos.

Gegen diese Kündigung hat sich der Kläger mit seiner Feststellungsklage gewandt und auf Zahlung eines Betrags von 11.506,-- DM geklagt als Gehalt für die Monate September bis Dezember 1968 in jeweiliger Höhe von 2.815,-- DM monatlich, zuzüglich einer Lohnerhöhung ab 1. November 1968. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage in vollem Umfang stattgegeben. In den Entscheidungsgründen hat es vor allem ausgeführt, die fristlose Entlassung des Klägers sei schon deshalb unwirksam, weil die Beklagte ihre arbeitgeberische Fürsorgepflicht dadurch verletzt habe, daß sie dem Kläger vor Ausspruch der Kündigung keine Gelegenheit zur Stellungnahme zu den die Kündigung im wesentlichen tragenden Behauptungen gegeben habe. Im übrigen stellten die Vorwürfe, die die Beklagte dem Kläger gemacht habe, keinen Grund zur fristlosen Kündigung dar. Die Zahlungsklage sei begründet. Die Ansprüche würden von der Beklagten rechnerisch nicht bestritten. Eine Aufrechnung mit Gegenansprüchen sei nicht möglich, da die Beklagte diese Ansprüche verwirkt habe.

Die Beklagte hat gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Revision eingelegt. Sie rügt neben der Verletzung des materiellen Rechts die Verletzung formellen Rechts, weil das Landesarbeitsgericht Teile ihres Parteivortrags und ihren Beweisantritt zu Unrecht übergangen habe.

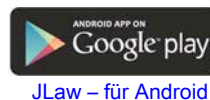


Entscheidungsgründe:

In dem angefochtenen Urteil heißt es zu Beginn:
"Die außerordentliche fristlose Entlassung des Klägers, die mit Schreiben vom 25. September 1968 ausgesprochen wurde, war von Rechts wegen deshalb nicht möglich, weil die Beklagte ihre allgemeine arbeitgeberische Fürsorgepflicht dadurch verletzt hat, daß sie dem Kläger vor Ausspruch dieser Kündigung keine Gelegenheit zur Stellungnahme zu den die Kündigung im wesentlichen tragenden Behauptungen gegeben hat."

Es ist nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht damit einen abstrakten Rechtssatz des Inhaltes aufgestellt hat, wonach vor jeder fristlosen Kündigung aus wichtigem Grunde der zu Entlassende zu den die Kündigung im wesentlichen tragenden Behauptungen gehört werden müsse. Eine solche allgemeine Pflicht ist vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 2. Mai 1958 (AP Nr. 16 zu § 66 BetrVG) verneint worden. Das Bundesarbeitsgericht hat dort ausgeführt: "Nicht in allen Fällen der fristlosen Kündigung bedarf es einer vorherigen Anhörung oder Abmahnung des Arbeitnehmers." Die Pflicht zum Anhören des zu Entlassenden ist nur für den besonderen Fall der fristlosen Kündigung wegen eines bloßen Verdachtes grundsätzlich bejaht worden (BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung).

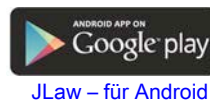
In seinem Urteil vom 14. Juli 1960 (AP Nr. 13 zu § 123 BGB), auf das sich das Landesarbeitsgericht stützt, hat der erkennende Senat zwar ausgesprochen: "Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, wenn nicht auszuschließen ist, daß diese Stellungnahme zur Entlastung des Arbeitnehmers führt." In den Entscheidungsgründen hebt das Bundesarbeitsgericht (vgl. u. 6 b) aber deutlich auf den konkreten einzelnen Fall ab und



stellt keinen abstrakten und allgemein gültigen Rechtssatz auf, daß die arbeitgeberische Fürsorgepflicht schlechthin gebietet vor Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Entlassung dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu gewähren.

Daß in diesem Urteil vom 14. Juli 1960 das Bundesarbeitsgericht nur eine für den Einzelfall geltende Ansicht geäußert und nicht den allgemeinen Grundsatz aufgestellt hat, vor jeder fristlosen Kündigung aus wichtigem Grunde müsse vorher der zu Entlassende zu den Entlassungsgründen gehört werden, ergibt sich auch aus der späteren Entscheidung des Senats vom 30. Januar 1963 (BAG 14, 65 [67] = AP Nr. 50 zu § 626 BGB). Es heißt dort u.a.: "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."

Aus dem Gesichtspunkt, daß ein wichtiger Grund nur dann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann, wenn dieser dem anderen Teil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, ergibt sich nichts anderes. Man kann sich nicht auf den Standpunkt stellen, dem Kündigenden sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses immer so lange zumutbar, bis er den anderen zu den Kündigungsgründen gehört habe. Dem widerspricht, daß nach der bisherigen Rechtsprechung, die objektive Unzumutbarkeit maßgeblich ist. Es können selbst Umstände zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung berücksichtigt werden, die dem Kündigenden erst nach Ausspruch der Kündigung bekanntgeworden sind, wenn sie zum Zeitpunkt der Kündigung schon vorgelegen haben. Das "Nachschieben" von Kündigungsgründen wird insoweit ganz allgemein als zulässig anerkannt. Diese Gründe wirken sich nicht erst zum Zeitpunkt ihres Bekanntwerdens



aus, sondern sie verleihen der Kündigung schon zum Zeitpunkt des Ausspruchs Wirksamkeit, wenn sie nur zu dieser Zeit schon bestanden haben (BAG 14, 65 [70. ff.] = AP Nr. 50 zu § 626 BGB; BAG 3, 13 = AP Nr. 9 zu § 626 BGB). Verlangt man aber für die Wirksamkeit der Kündigung noch nicht einmal die Kenntnis des wichtigen Grundes, so ist es nicht folgerichtig, die Unzumutbarkeit mit dem abstrakten Rechtsatz zu verneinen, daß der Gekündigte nicht vor Ausspruch der Kündigung angehört wurde.

Die vom Landesarbeitsgericht weiterhin angezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. November 1960 (BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung) betrifft einen anderen Fall. Dort wurde eine ordentliche Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, der noch keinen Kündigungsschutz genoß, als rechtsmißbräuchlich angesehen, weil sie mit dem Vorliegen eines schweren Verdachts, nämlich des Zweifels an der demokratischen Haltung des Klägers, begründet wurde und die Quelle des Verdachts nicht mitgeteilt worden war.

Da es nicht auszuschließen ist, daß das angefochtene Urteil in seinen wesentlichsten Ausführungen auf der rechtsfehlerhaften Ansicht beruht, es sei schlechthin vor jeder außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grunde ein Arbeitnehmer zu den die Kündigung tragenden Gründen zu hören, hat das angefochtene Urteil auf die dem Kläger von der Beklagten als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung angelasteten Sachverhalte nicht den entscheidenden Wert gelegt. Diese Gründe sind nicht hinreichend festgestellt. Auch die notwendige Gesamtwürdigung aller angelasteten Gründe und eine Gesamtabwägung der Interessen fehlt (BAG AP Nr. 3 zu § 626 BGB; BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB, BAG 2, 207 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB, BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB, AP Nr. 38 zu § 626 BGB). Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts mußte daher aufgehoben und an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

gez. Dr. König

Dr. Gröninger

Dr. Rengier

Dr. Hautmann

Fritz Zeilinger



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

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