

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

25. OKT. 1968

117

Gesetz: KO § 22; BGB § 626

Leitsatz: Die Konkurseröffnung als solche bildet keinen
wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung.

Aktenzeichen: 2 AZR 23/68

Urteil des BAG vom 25. Oktober 1968

LAG Hamm



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



Steilstenor zugestellt
am 25. Oktober 1968

bez. Kistner,

angestellte

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 24. Oktober 1968 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Wirtz und Neumann für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Dezember 1967 - 1 Sa 777/67 - 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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Tatbestand:

Seit Oktober 1964 war die Klägerin als Lohnbuchhalterin bei der Firma B in M beschäftigt. Anfang Februar 1967 stellte deren Inhaber den Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens und kündigte allen seinen Arbeitnehmern mündlich. Die Klägerin widersprach mit Schreiben vom 13. Februar 1967 der Kündigung und verwies auf ihre Schwangerschaft. Am 20. Februar 1967 eröffnete das Amtsgericht in M den Konkurs über die Firma B und bestellte den Beklagten zum Konkursverwalter. Dieser bat die Klägerin um ihre weitere Mitarbeit, die er für notwendig erachtete. Die Klägerin hatte nämlich die Lohnsteuerkarten der übrigen Arbeitnehmer und deren Versicherungskarten auf den letzten Stand auszufüllen und die Unterlagen zu beschaffen, die für die Arbeitnehmer zur Anmeldung der Lohnforderung zur Konkurstabelle notwendig waren. Ende Mai 1967 beantragte der Beklagte beim Regierungspräsidenten in M, die von ihm beabsichtigte Kündigung der Klägerin für zulässig zu erklären. Diesem Antrage entsprach der Regierungspräsident durch Bescheid vom 19. Juni 1967. Am 23. Juni 1967 kündigte der Beklagte unter Hinweis auf den Konkurs das Arbeitsverhältnis der Klägerin fristlos. Die Klägerin wehrte sich gegen diese Kündigung mit Schreiben vom 26. Juni 1967 und bat, die außerordentliche Kündigung in eine befristete ordnungsmäßige umzuwandeln, was der Beklagte ablehnte.

Die Klägerin hat am 10. Juli 1967 Klage erhoben mit dem Antrage festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die am 23. Juni 1967 ausgesprochene fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten hatte keinen Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt er seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die durch den Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung für unwirksam erachtet.



Da der Regierungspräsident auf Antrag des Beklagten durch Bescheid vom 19. Juni 1967 die Kündigung für zulässig erklärt hat und der hiergegen eingelegte Widerspruch der Klägerin erfolglos geblieben ist, folgt die Unwirksamkeit der Kündigung nicht schon aus § 9 MuSchG.

Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 23. Juni 1967 ist aber deshalb unwirksam, weil kein wichtiger Grund für sie vorlag (§ 70 Abs. 1 HGB). Die Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen der Firma B stellt als solche keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar. Nach § 22 KO kann ein in dem Haushalte, Wirtschaftsbetriebe oder Erwerbsgeschäfte des Gemeinschuldners angetretenes Dienstverhältnis von jedem Teile gekündigt werden; die Kündigungsfrist ist, falls nicht eine kürzere Frist bedungen war, die gesetzliche. Der Beklagte konnte also nach Konkurseröffnung das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mangels abweichender Parteivereinbarung nach der gesetzlichen Vorschrift des § 66 HGB mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende kündigen.

Wenn die Konkurseröffnung nach § 22 KO zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ausdrücklich nur mit der gesetzlichen oder vereinbarten Frist berechtigt, dann kann sie nicht gleichzeitig noch als Grund zur fristlosen Kündigung dienen. Nach Konkurseröffnung kann ein Arbeitsverhältnis nur dann fristlos gekündigt werden, wenn außer ihr ein anderer Grund vorliegt, der wichtig genug ist, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (§ 626 BGB, § 70 Abs. 1 HGB), also z.B. der weiterbeschäftigte Arbeitnehmer vor oder nach Eröffnung des Konkurses sich untreu verhalten hat. Der Beklagte hat sich für die gegenteilige Meinung, daß nämlich die Konkurseröffnung selbst unter besonderen Umständen einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abgeben könnte, im Verlaufe des Rechtsstreits mehrfach auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Stade (BB 63, 859) berufen. Er hätte auch noch auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Duisburg (ARS 26, 114) verweisen können. Das Arbeitsgericht Stade geht zwar auch von dem Grundsatz aus, daß die Konkurseröffnung selbst schlechthin kein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung sei. Es führt dann aber weiter aus, einem Konkursverwalter,



der wisse, daß er einen Arbeitnehmer mit hoher Wahrscheinlichkeit aus der Konkursmasse nicht mehr bezahlen könne, sei es nicht zuzumuten, dieses Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Auch mit Rücksicht auf die Gläubiger sei dieses unzumutbar, wenn hierdurch die Masse weitgehend aufgezehrt werde. Ähnlich hat sich das Landesarbeitsgericht Duisburg in der zitierten Entscheidung geäußert. Die in diesen Urteilen vertretene Auffassung ist jedoch unzutreffend. Wird über das Vermögen einer Firma das Konkursverfahren eröffnet, dann reicht häufig die Konkursmasse nicht aus, um die Arbeitnehmer noch für die Zeit bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist zu entlohnen. Das war dem Gesetzgeber bei der Schaffung der Konkursordnung bekannt. Trotzdem hat er in § 22 nur die Kündigung mit der gesetzlichen Frist zugelassen. Das Arbeitsgericht Stade und das Landesarbeitsgericht Duisburg und auch der Beklagte vermengen bei ihrer Auffassung zwei Fragen, die zunächst gar nichts miteinander zu tun haben, nämlich die Frage nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Frage der Lohnforderung. Beide sind von der Konkursordnung verschieden geregelt. Das Arbeitsverhältnis kann nach § 22 KO aufgelöst werden. Die Lohnforderungen aus dem Arbeitsverhältnis sind für die Zeit vor Konkurseröffnung Konkursforderung nach § 61 Abs. 1 KO, für die Zeit nach Konkurseröffnung Masseschulden nach § 59 Nr. 2 KO. Ob der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist seine Lohnforderungen gegenüber der Konkursmasse noch durchsetzen kann, ist von der Frage, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, scharf zu trennen. Die Auffassung des Arbeitsgerichts Stade und des Landesarbeitsgerichts Duisburg, auf die der Beklagte sich beruft, läßt sich auch nicht durch eine Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts (RAG ARS 25, 192) rechtfertigen. Zwar hat das Reichsarbeitsgericht an dieser Stelle gesagt, wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung nach Konkurseröffnung könnten auch Umstände sein, welche vom Standpunkt des Konkursverwalters und mit Rücksicht auf den Konkurszweck die Fortsetzung unzumutbar machten. Der Beklagte meint, der Konkurszweck werde gefährdet, wenn er die Klägerin noch bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungs-



frist bezahlen müsse. Er übersieht, daß das Reichsarbeitsgericht einen ganz anderen Fall entschieden hat. Damals hatte der Angestellte, dem fristlos gekündigt worden war, schon vor Konkurseröffnung zusammen mit dem Gemeinschuldner Vermögensgegenstände beiseite geschafft und nach Konkurseröffnung die Zusammenarbeit mit dem Konkursverwalter verweigert und dessen Ermittlungen erschwert und hintertrieben. Dieses Verhalten des Angestellten hatte allerdings den Konkurszweck gefährdet und deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht. Es widerspricht aber nicht dem Konkurszweck, wenn dem Arbeitnehmer durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist weitere Lohnforderungen gegen die Konkursmasse entstehen. Diese Forderungen aus der Konkursmasse zu begleichen, ist genauso Konkurszweck, wie die Begleichung jeder anderen Schuld des Gemeinschuldners. Wenn der Arbeitnehmer bei der Abwicklung des Konkurses gegenüber anderen Gläubigern bevorzugt wird, dann hat das soziale Gründe und ist vom Gesetzgeber ausdrücklich vorgeschrieben. Damit haben sich die Gläubiger, die nicht bevorrechtigt oder Massegläubiger sind, abzufinden. Diese vom Gesetz gewollte Bevorzugung kann nicht einfach durch eine fristlose Kündigung beiseite geschoben werden (RAG ARS 15, 507 [508]). Es ist deshalb nicht richtig, wenn die Revision meint, die Klägerin werde auf Kosten anderer Gläubiger, insbesondere der bevorrechtigten Gläubiger, ungerechtfertigt bevorzugt. Aus dem Gesetz ergibt sich, daß diese Bevorzugung nicht ungerechtfertigt ist.

Der Beklagte will die fristlose Kündigung ferner mit der Erwägung rechtfertigen, er hätte sich möglicherweise gegenüber der Klägerin eines Betruges schuldig gemacht, wenn er sie weiterbeschäftigt hätte, obwohl er gewußt habe, daß die Konkursmasse zur Begleichung ihrer Lohnforderungen nicht ausreichen werde. Für eine solche Annahme bestand kein Anlaß, so lange sich der Konkursverwalter an die gesetzliche Vorschrift hielt. Hätte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach § 22 KO mit der gesetzlichen Frist gekündigt, dann hätte er auch nicht - wie er meint - befürchten müssen, daß



die übrigen Gläubiger ihn wegen Amtspflichtverletzung belangen würden mit der Begründung, er habe Teile der Konkursmasse unnötig zur Lohnzahlung an die Klägerin verwendet. War die Weiterbeschäftigung der Klägerin überhaupt gerechtfertigt, dann mußte der Konkursverwalter das bestehende Arbeitsverhältnis nach den gesetzlichen Vorschriften abwickeln, d.h., er mußte die Genehmigung nach dem Mutterschutzgesetz rechtzeitig beantragen, unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsbestimmungen zu einem zulässigen Zeitpunkt kündigen und dann die Lohnforderungen der Klägerin aus der Konkursmasse befriedigen.

Der Beklagte hat im übrigen nicht behauptet, daß außer der Konkurseröffnung und der mangelnden Masse ein anderer Umstand vorgelegen hätte, der einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen könnte.

Die Revision mußte daher zurückgewiesen werden.

gez. Dr. König

Dr. Meier-Scherling

Dr. Rengier

Wirtz

Neumann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)