

14. Mai 1964

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

54

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

Gesetz: ZPO § 565 Abs. 2; BGB §§ 138, 242; KSchG §§ 1, 3, 6

Leitsätze:

1. Ein Arbeitnehmer, für den das KSchG gilt, der aber die Klagefrist des § 3 dieses Gesetzes versäumt hat, kann nicht geltend machen, die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben unwirksam. Jedenfalls kann er die Unwirksamkeit der Kündigung nicht aus solchen Umständen herleiten, die bei rechtzeitiger Klage und allseitiger Interessenabwägung zu berücksichtigen gewesen wären. Zu diesen Umständen gehören auch die Kündigung zur Unzeit, die Verwirkung von Kündigungsgründen und die Gefahr, daß dem Arbeitnehmer durch die Kündigung über den Verlust seines Arbeitsplatzes hinausgehende Nachteile entstehen.
2. Bei einem Streit zwischen zwei Arbeitnehmern, der den Frieden im Betrieb gefährdet, ist der Arbeitgeber im eigenen Interesse berechtigt und u.U. im Interesse der Arbeitnehmer verpflichtet, sich vermittelnd einzuschalten.
3. Bei seinem Vermittlungsvorschlag braucht der Arbeitgeber nicht alle Einzelheiten des Streits aufzuklären, sondern darf von den Streitenden Nachgiebigkeit erwarten.
4. Macht der Arbeitgeber den Streitenden einen Vermittlungsvorschlag, der für beide Teile annehmbar ist oder wenigstens vom Arbeitgeber bei unparteiischer Einstellung als annehmbar angesehen werden kann, so verstößt es nicht gegen die guten Sitten, wenn er dem Arbeitnehmer kündigt, der den Vorschlag ablehnt.

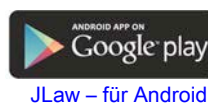
Aktenzeichen: 2 AZR 244/63

Urteil des BAG vom 14. Mai 1964

LAG Frankfurt/Main



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



AZR 244/63

54

LA 362/59 Frankfurt/Main

erklärt
am 14. Mai 1964

Dr. Kistner,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 1964 durch den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Wörner und Dr. Gerhard Müller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Frankfurt/Main, 5. Kammer, vom 21. Dezember 1962 - V LA 362/59 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 16. Mai 1957 - 4 A 80/57 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des zweiten und dritten Rechtszugs trägt der Kläger.

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:

Der im Jahre 1913 geborene Kläger, der von 1937 bis 1945 bei der IG-Farben-Industrie tätig gewesen war, trat 1953 als Mitarbeiter des Vorstandsmitgliedes für Finanz- und Rechnungswesen in die Dienste der Beklagten, eines Nachfolgeunternehmens der IG-Farben-Industrie. Von 1950 bis 1952 war er bei der griechischen Firma E in Athen beschäftigt gewesen. Oberingenieur W, der ebenfalls früher bei der E beschäftigt war und jetzt bei der Beklagten angestellt ist, beanstandete bei einer Sitzung in der technischen Direktionsabteilung der Beklagten am 16. August 1954 in Abwesenheit des Klägers dessen Verhalten gegenüber der E in A als unehrenhaft. Er äußerte, es werde kein Verlust für die Beklagte sein, wenn der Kläger aus ihren Diensten ausscheide. Als der Kläger hiervon erfuhr, verlangte er von W einen Widerruf und eine Ehrenerklärung. Er stellte auch beim Amtsgericht Strafantrag gegen W wegen Verleumdung. Anfang 1955 schaltete sich die Beklagte ein; ihr juristischer Sachbearbeiter, Rechtsanwalt K, entwarf im April 1955 folgende Ehrenerklärung:

"Ich, der unterzeichnete Oberingenieur W, erkläre hiermit, daß ich weder in der Routinesitzung der Technischen Direktionsabteilung vom 16. August 1954 noch in der späteren Besprechung mit Herrn G Herrn Dr. S beleidigen wollte oder beleidigt habe. Sollte Herr Dr. S Äußerungen von mir, insbesondere über seine Tätigkeit in Griechenland, so aufgefaßt haben, so bedaure ich dies und erkläre hiermit, daß ich Herrn Dr. S nicht in seiner Ehre herabsetzen wollte.

Ich erkläre insbesondere, daß ich Herrn Dr. S weder über seine Tätigkeit in Griechenland noch sonst Unehrenhaftes nachsagen kann oder nachsagen will.

Diese Erklärung gebe ich den Teilnehmern der Routinesitzung vom 16. August 1954 ab."

W war bereit, eine solche Erklärung zu unterschreiben, dem Kläger genügte sie jedoch nicht. Er legte eine von ihm entworfene weitergehende Ehrenerklärung vor, nach der W seine angeblichen Behauptungen in der Sitzung vom

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

16. August 1954 unter Angabe seiner Gewährsleute im einzelnen aufzählen, als unwahr widerrufen und dem Kläger bescheidenen sollte, daß sein Verhalten zu jeder Zeit völlig einwandfrei und korrekt war. Eine solche Erklärung zu unterschreiben lehnte W ab.

Der Kläger erhob im August 1955 beim Landgericht Frankfurt/Main Klage gegen W auf Widerruf und Schadensersatz. Kurz vor dem auf den 9. Januar 1956 anberaumten Beweistermin in dieser Sache suspendierte die Beklagte am 6. Januar 1956 den Kläger vom Dienst und schrieb ihm:

"... Wir nehmen Bezug auf die gestrige Besprechung zwischen Ihnen und Herrn Rechtsanwalt K und bestätigen hiermit, daß sich der Vorstand unserer Gesellschaft entschlossen hat, eine Lösung Ihres Anstellungsverhältnisses in Kürze herbeizuführen. Dabei ist es unser Wunsch, daß diese Lösung in honorierter Weise geschieht. Eine Kündigung durch Sie oder eine einverständliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses würde uns ein wirtschaftliches Entgegenkommen erleichtern.

Bei der gegebenen Sachlage erschien es geboten, daß Sie mit dem Ablauf des 5. Januar 1956 Ihre Tätigkeit bei uns einstellten.

Die Freistellung von Ihrer Tätigkeit und der Wunsch auf baldige Lösung des Vertragsverhältnisses beruhen darauf, daß der Vorstand wegen Ihres Verhaltens im Zusammenhang mit den betrieblichen Vergleichsbemühungen in der Ehrenangelegenheit zwischen Ihnen und Herrn Oberingenieur W eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr für möglich hält.

Wir erbitten im Laufe des Januar 1956 Ihre Erklärung, ob Sie der Ihnen von Herrn Rechtsanwalt K übermittelten Anregung auf eine gütliche Übereinkunft folgen wollen. Wenn dies zutrifft, empfiehlt es sich, daß Sie sich wegen der Vereinbarung eines Besprechungszeitpunktes mit Herrn Rechtsanwalt K in Verbindung setzen ..."

Als der Kläger eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und eine eigene Kündigung ablehnte, kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 15. Februar 1956, in dem es u.a. wie folgt heißt:

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

"..."

Wir sehen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Ihnen und uns nicht mehr als möglich an, nachdem Sie sich allen Vergleichsbemühungen der Werksleitung gegenüber ablehnend verhalten haben. Trotz Ihres Schreibens vom 26. April 1955 an Herrn Direktor Dr. E hatten wir gehofft, daß sich im Lauf der Zeit auch bei Ihnen die Auffassung durchsetzen würde, daß persönliche Streitigkeiten im Werk im Interesse des Betriebsfriedens nicht durch einen Prozeß bereinigt werden können. Da Sie auch jetzt noch glauben, sich dieser Auffassung nicht anschließen zu können, sehen wir uns veranlaßt, hiermit die Kündigung zum 30. September 1956 auszusprechen. Wir verzichten bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auf Ihre weiteren Dienste.

Für die Kündigung ist mit entscheidend, daß sich für uns auch der Verdacht begründet hat, daß Sie schon aus Ihrer Position in Griechenland in Unfrieden und unter Umständen ausgeschieden sind, die gleichfalls Ihre Neigung erkennen lassen, wirkliche oder vermeintliche Persönliche Rechte ohne Rücksicht auf den Betriebsfrieden durchzusetzen..."

Zu dieser Kündigung hatte die Beklagte den Betriebsrat nicht gehört. Das holte sie nach und schrieb dem Kläger unter dem 21. Februar 1956:

"Im Nachgang zu unserem Kündigungsschreiben vom 15. Februar 1956 teilen wir mit, daß der Betriebsrat zu Ihrer Kündigung gehört ist.

Wir wiederholen hiermit die Kündigung vom 15. Februar 1956 mit dem vollen Wortlaut des in Abschrift nochmals angefügten Schreibens."

Der Kläger erhob am 8. März 1956 Klage beim Arbeitsgericht mit dem Antrag, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. Februar 1956 nicht beendet worden ist.

Das Arbeitsgericht wies diese Klage durch Urteil vom 7. Juni 1956 mit der Begründung ab, daß die Beklagte wegen des Verhaltens des Klägers in seinem Streit mit Oberingenieur W sachlich zur Kündigung berechtigt gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht gab jedoch der Klage durch Urteil vom 7. Dezember 1956 mit der Begründung statt, daß zu der ersten Kündigung vom 15. Februar 1956 der Betriebsrat nicht angehört worden sei, und daß die zweite Kündigung vom 21. Februar

- 5 -



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



1956 nicht Gegenstand des Prozesses gewesen sei.

Die Beklagte sah nun auf Grund der nach Ansicht des Gerichts von der Kündigungsschutzklage nicht erfaßten zweiten Kündigung das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1956 als aufgelöst an und zahlte nach Ablauf des 30. September 1956 an den Kläger kein Gehalt mehr.

Daraufhin hat der Kläger neu geklagt, und zwar zunächst auf Zahlung von 3.750,-- DM als Gehalt für die Monate Oktober bis Dezember 1956. Das Arbeitsgericht hat diese Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers, mit der er seine Klage um 2.500,-- DM erweiterte, als unbegründet zurückgewiesen.

Auf die Revision des Klägers hat das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 13. November 1958 (2 AZR 573/57) das landesarbeitsgerichtliche Urteil aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im weiteren Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger seinen Zahlungsanspruch auf 12.500,-- DM nebst Zinsen erhöht und außerdem den Antrag gestellt, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 21. Februar 1956 nicht aufgelöst worden sei.

Diesen Anträgen hat das Landesarbeitsgericht nach Beweisaufnahme stattgegeben.

Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie ihren Antrag auf Klagabweisung weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Abweisung der Klage.

I. Das angefochtene Urteil hat angenommen, daß die fristlose Kündigung vom 21. Februar 1956 in mehrfacher Hinsicht gegen Treu und Glauben verstoße und deshalb unwirksam sei.

Diese Annahme begegnet prozessualen Bedenken. Das Bundesarbeitsgericht hatte bei der Zurückverweisung dem Landesarbeitsgericht aufgegeben, genauer als bisher zu prüfen, ob



- 6 -

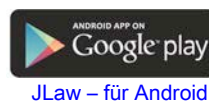
die allein noch umstrittene Kündigung vom 21. Februar 1956 sittenwidrig ist. Das Landesarbeitsgericht mußte seiner neuen Entscheidung die rechtliche Beurteilung zugrunde legen, die das Bundesarbeitsgericht der Aufhebung zugrunde gelegt hat.

Diese in § 565 Abs. 2 ZPO normierte Bindung beschränkt sich nicht auf die unmittelbaren Aufhebungsgründe, sondern erstreckt sich auch auf die vorhergehenden Gründe, jedenfalls insoweit, als diese die notwendige Voraussetzung für die unmittelbaren Gründe sind (vgl. BAG 10, 355). Indem das Bundesarbeitsgericht dem Landesarbeitsgericht aufgab, die Sittenwidrigkeit der Kündigung genauer als bisher zu prüfen, entschied es gleichzeitig, daß zur Annahme einer Unwirksamkeit der Kündigung ein geringerer Verstoß, der die strengen Voraussetzungen des § 138 EGB nicht erfüllt, nicht ausreichen sollte. Der Verstoß gegen Treu und Glauben ist solch geringerer Verstoß; § 138 BGB stellt strengere Anforderungen als § 242 BGB, schon allein deshalb, weil er ein sittlich vorwerfbares Verhalten verlangt. Zwar ist jeder Verstoß gegen die guten Sitten auch ein Verstoß gegen Treu und Glauben, aber nicht jeder Verstoß gegen Treu und Glauben ist auch ein Verstoß gegen die guten Sitten. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben ist deshalb nicht nur etwas anderes, sondern auch etwas minderes als ein Verstoß gegen die guten Sitten. Als Grund für die Unwirksamkeit der Kündigung durfte das Landesarbeitsgericht einen Verstoß gegen Treu und Glauben nur dann werten, wenn er gleichzeitig einen Verstoß gegen die guten Sitten darstellte. Alle vom Kläger gegen die Gültigkeit der Kündigung vorgebrachten Gründe mußte das Landesarbeitsgericht - den Aufhebungsgründen des Revisionsurteils folgend - am Maßstab des § 138 EGB prüfen. Das hat es nicht getan. Es verkennt den Umfang der vorstehend dargelegten Bindung an den Aufhebungsgrund des Bundesarbeitsgerichts, indem es meint, die Rechtsfolgen einer treuwidrigen und einer "sozialwidrigen" (soll wohl heißen: sittenwidrigen) seien ja dieselben. Abgesehen davon, daß dies, wie noch darzulegen sein wird, nicht zutrifft, fehlt es eben, wie schon gesagt, an der Gleichheit der Voraussetzungen der beiden gedachten Arten der Unwirksamkeit einer Kündigung.

- 7 -



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



II. Die Bindungswirkung nach § 565 Abs. 2 ZPO besteht allerdings nur, wenn der Sachverhalt, wie er dem Revisionsurteil zugrunde lag, nach der Zurückverweisung der gleiche geblieben ist. Ob das der Fall ist oder ob der Kläger nach der Zurückverweisung neue Tatsachen für eine Treuwidrigkeit der Kündigung vom 21. Februar 1956 vorgebracht hat, braucht jedoch nicht untersucht zu werden. Denn - auch abgesehen von der Bindungswirkung des § 565 Abs. 2 ZPO - läßt sich aus § 242 BGB die Unwirksamkeit der Kündigung nicht herleiten.

Der Senat hat nämlich grundsätzliche Bedenken, neben der sozial nicht gerechtfertigten Kündigung, die mit den Mitteln des Kündigungsschutzgesetzes bekämpft werden kann, und der sittenwidrigen Kündigung, die gemäß § 138 BGB nichtig ist, noch die Rechtsfigur einer wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben unwirksamen Kündigung anzuerkennen; er neigt zu der Ansicht, daß das Kündigungsschutzgesetz den § 242 BGB abschließend für den Fall jeglicher Kündigung konkretisiert, wenigstens für den unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Personenkreis. Es läßt sich kaum ein Fall denken, der außerhalb, d.h. zwischen § 1 KSchG und § 138 BGB noch Raum läßt für die Notwendigkeit, § 242 BGB als eigenständigen Rechtsbehelf gelten zu lassen. Der Gedanke, es könne den Fall einer Kündigung geben, die weder unsittlich noch unsozial ist, aber dennoch gegen Treu und Glauben verstößt, vermag nicht einzu-leuchten. Die beiden Fälle, in denen das Bundesarbeitsgericht die Möglichkeit der Unwirksamkeit einer Kündigung wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben aufgezeigt hat (BAG 8, 132; 10, 207) betrafen Arbeitnehmer, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fielen, während der Kläger zu dem durch das Kündigungsschutzgesetz geschützten Personenkreis gehört. Bei diesem erscheint es dem Senat besonders zweifelhaft, ob eine Kündigung überhaupt nach dem Maßstab des § 242 BGB auf ihre Wirksamkeit hin geprüft werden kann.

Doch kann auch diese Frage dahingestellt bleiben. Denn auch wenn für die Anwendung von § 242 BGB auf Arbeitnehmer dieses Personenkreises noch Raum bliebe, so doch jedenfalls nicht für solche Verstöße gegen Treu und Glauben, die im



- 8 -

Rahmen von § 1 KSchG zu würdigen sind und die Kündigung als sozialwidrig erscheinen lassen können. Denn zweifelsfrei ist § 242 BGB für den Fall der Sozialwidrigkeit der Kündigung durch die abschließende Regelung des § 1 KSchG ausgeschaltet. Das wird auch in den genannten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sowie in der einschlägigen Rechtslehre hervorgehoben (vgl. Hueck in Anm. zu AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung unter Ziff. 2 und Siebert, BB 1960, 1029 f.).

Alles, was der Richter - hätte der Kläger die Kündigung vom 21. Februar 1956 rechtzeitig mit der Kündigungsschutzklage nach § 1 KSchG angegriffen - bei Prüfung der Sozialwidrigkeit der Kündigung hätte in Betracht ziehen müssen, darf jetzt nicht mehr nach § 242 BGB geprüft werden. Der Kläger hatte mit seiner rechtzeitig erhobenen Kündigungsschutzklage nur die Kündigung vom 15. Februar 1956 erfaßt und die Kündigung vom 21. Februar 1956 nicht mit in seinen Antrag einbezogen - übrigens trotz entsprechenden Hinweises der Beklagten in ihren zweitinstanzlichen Schriftsätzen. Deshalb gilt die zweite Kündigung vom 21. Februar 1956 gemäß § 6 KSchG als sozial gerechtfertigt, und zwar auch dann, wenn sie es ursprünglich nicht war. Alle der Kündigung vom 21. Februar 1956 anhaftenden Mängel, die die Kündigung nach § 1 KSchG als sozialwidrig hätten erscheinen lassen können, sind nach § 6 KSchG geheilt und dürfen daher jetzt, nachdem nun eben der Kläger die Frist des Kündigungsschutzgesetzes zur Bekämpfung der Kündigung versäumt hat, nicht mehr für eine Unwirksamkeit der Kündigung herangezogen werden.

Für eine etwaige Anwendung des § 242 BGB können somit nur noch Gründe in Betracht kommen, die bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit nicht hätten erörtert werden dürfen. Das ist aber bei keinem der drei Gründe, in denen das Landesarbeitsgericht einen Verstoß gegen § 242 BGB sieht, der Fall. Kündigung zur Unzeit, Verwirkung des Kündigungsrechts und Schädigung des Arbeitnehmers über den Verlust des Arbeitsplatzes hinaus sind Umstände, die bei der Prüfung, ob eine

- 9 -



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



Kündigung sozial gerechtfertigt ist, mitberücksichtigt werden können und müssen. Sie müssen es deshalb, weil zur Entscheidung aus § 1 KSchG nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine umfassende Abwägung aller Umstände gehört, die einen gerecht und sozial denkenden Arbeitgeber dazu bestimmen können, eine ordentliche Kündigung auszusprechen oder von ihr abzusehen.

III. Läßt sich somit das der Klage stattgebende angefochtene Urteil mit seiner nur auf § 242 BGB gestützten Begründung nicht aufrechterhalten, so bleibt nur noch zu prüfen, ob all das, was der Kläger der Beklagten vorgeworfen hat, ausreicht, um die Kündigung vom 21. Februar 1956 als unsittlich erscheinen zu lassen. Das Landesarbeitsgericht hat eine solche Prüfung unterlassen, obwohl sie vom Bundesarbeitsgericht für notwendig erachtet worden war. Der Senat sieht sich nunmehr in der Lage, die Prüfung selbst vorzunehmen.

Bei der Prüfung der Sittenwidrigkeit ist zu bedenken, daß das Kündigungsschutzgesetz, wie die Bestimmung in § 7 Abs. 1 Satz 3 ergibt, sogar die offensichtlich willkürliche oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers erfolgte Kündigung noch als eine unter § 1 KSchG fallende behandelt und damit auch eine solche Kündigung noch der Heilungswirkung des § 6 KSchG unterwirft. Es müssen also noch gewichtigere Verstöße vorliegen, die zur Nichtigkeit einer Kündigung wegen Sittenwidrigkeit führen, etwa wenn sie auf besonders verwerflichen Beweggründen wie reiner Rachsucht beruht oder ein sittlich besonders verwerfliches Ziel verfolgt, was von demjenigen bewiesen werden muß, der die Nichtigkeit der Kündigung geltend macht (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 184 BGB; BAG 12, 60).

An diesen Maßstäben gemessen war die Kündigung vom 21. Februar 1956 nicht unsittlich, selbst wenn man alle tatsächlichen Behauptungen des beweispflichtigen Klägers als wahr unterstellt und dabei auch aus der vom Landesarbeitsgericht nach der Zurückverweisung durchgeführten Beweisaufnahme alles zugunsten des Klägers Sprechende als von ihm vorgetragen ansieht.



- 10 -

Im Urteil vom 13. November 1958 hatte der Senat das Landesarbeitsgericht angewiesen, nachzuprüfen, ob dem Kläger Unrecht geschehen sei und die Beklagte unsachlich zugunsten seines Gegners Partei ergriffen habe. Das hat der Kläger im erneuten Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht nicht darzulegen vermocht. Unrecht hätte dem Kläger geschehen sein können, wenn ihm eine unzureichende Beilegung seines Ehrenstreites zugemutet worden wäre. Das ist aber nicht der Fall. Denn Oberingenieur W sollte in der von Rechtsanwalt K entworfenen Erklärung u.a. bekennen, daß er dem Kläger weder über seine Tätigkeit in Griechenland noch sonst etwas Unehrenhaftes nachsagen kann. Damit wären dessen Vorwürfe zurückgenommen gewesen.

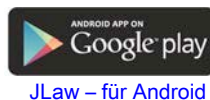
Der Kläger meint, Unrecht sei ihm schon allein deshalb angetan worden, weil die Beklagte nicht dem Beleidiger, sondern dem Beleidigten gekündigt habe. Dabei wird aber übersehen, daß Oberingenieur W zur Abgabe der von Rechtsanwalt K entworfenen Ehrenerklärung bereit war und der Kläger sie nicht annehmen wollte. Das durfte bei der Beklagten den Eindruck erwecken, als sei der Störer des Betriebsfriedens der Kläger und nicht W, so daß sie auch, ohne gegen die Betriebsordnung oder die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu verstoßen, bei der Notwendigkeit, sich von einem der beiden zu trennen, den Kläger auswählen durfte, zumindest - was im Anwendungsbereich des § 138 BGB entscheidend ist - glauben durfte, hierzu berechtigt zu sein.

Der Kläger wirft der Beklagten ferner vor, sie habe durch die Suspension des Klägers am 6. Januar 1956 Zeugen zum Nachteil des Klägers beeinflussen wollen, die am 9. Januar 1956 vor dem Landgericht in Frankfurt in dem Prozeß des Klägers gegen Oberingenieur W aussagen sollten. Eine solche Absicht der Beklagten wäre in der Tat verwerflich, und die Wahl des Zeitpunkts der Suspension drei Tage vor der Zeugenvernehmung ist deshalb nicht unbedenklich, weil sie Raum für den Verdacht einer solchen Absicht schafft. Indessen

- 11 -



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



- 11 -

ist das Vorbringen des Klägers deshalb unerheblich, weil es sich nur auf die Suspendierung vom 6. Januar 1956, nicht aber auf die erst am 21. Februar 1956 erklärte Kündigung bezieht. In dem Suspendierungsschreiben war zwar die demnächstige Kündigung schon vorgesehen für den Fall, daß sich der Kläger nicht mit der Beklagten über sein Ausscheiden einigte. Insofern besteht ein innerer Zusammenhang zwischen Suspendierung und Kündigung. Das ändert aber nichts daran, daß das verwerfliche Motiv der Zeugenbeeinflussung bei der Kündigung gar nicht mehr vorherrschen konnte, weil damals die Zeugen schon vernommen und daher nicht mehr zu beeinflussen waren. Davon abgesehen ist es auch innerlich nicht wahrscheinlich, daß die Beklagte mit der Suspendierung des Klägers die in gehobener Stellung befindlichen Zeugen beeinflussen konnte und wollte.

Der Kläger macht der Beklagten ferner zum Vorwurf, sie habe ihm aus Rache dafür gekündigt, daß er die von Rechtsanwalt K entworfene Ehrenerklärung W als ungenügend abgelehnt und den Zivilprozeß gegen W geführt habe. Aus dem Kündigungsschreiben geht hervor, daß dieses Verhalten des Klägers in der Tat der eigentliche Kündigungsgrund war. Dieser Grund war jedoch nicht sittlich verwerflich, wenn man - anders als der Kläger - nicht nur seine Interessen, sondern auch diejenigen der Beklagten in Betracht zieht. Die Beklagte hatte nämlich ein berechtigtes Interesse daran, daß zwischen zwei ihrer gehobenen Angestellten kein Streit herrschte, der den Betriebsfrieden gefährdete. Die Beklagte war berechtigt, ja sogar den Streitenden als ihren Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, sich vermittelnd einzuschalten. Das hat sie getan und dem Kläger eine für ihn bei verständiger Überlegung annehmbare Ehrenerklärung W angeboten. Jedenfalls war die angebotene Erklärung so, daß sie der Beklagten als für den Kläger annehmbar erscheinen konnte. Die Beklagte durfte dabei davon ausgehen, daß ihr eine Aufklärung des dem Streit zwischen dem Kläger und W zugrundeliegenden tatsächlichen Sach-

- 12 -



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

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

verhaltens nicht möglich und auch nicht zuzumuten war. Der Streit ging sie nur insofern etwas an, als er den Frieden im Betrieb gefährdete. Bei der allein in Frage kommenden gütlichen Vermittlung mußte daher auf eine peinliche Aufklärung von Einzelheiten verzichtet und ein beiderseitiges Entgegenkommen angestrebt werden. Dem entsprach die von Rechtsanwalt K entworfene Ehrenerklärung, während die vom Kläger verlangte Erklärung in mehrfacher Hinsicht die Situation verkannte und zu weit ging. Freilich stand es dem Kläger frei, die ihm angebotene Erklärung abzulehnen und auf der Durchführung des Prozesses gegen W zu bestehen. Er tat das dann aber auf seine Verantwortung und mußte die Folgen tragen. Er kann der Beklagten keinen sittlichen Vorwurf daraus machen, wenn sie nunmehr auch auf ihre Belange bedacht war und demzufolge die bereits angedrohte Kündigung aussprach. Unter diesen Umständen scheidet Rache als Motiv der Kündigung aus. Die Beklagte kann sich vielmehr auf das Motiv der Wahrung des Betriebsfriedens berufen, mithin auf ein achtbares und daher nicht sittenwidriges Motiv.

Abwegig ist schließlich die Ansicht des Klägers, die Kündigung vom 21. Februar 1956 sei auch deswegen unwirksam, weil die Beklagte sie in betrügerischer Absicht in eine Form gekleidet habe, die beim Kläger den Anschein erwecken sollte und erweckt habe, daß es sich gar nicht um eine neue Kündigung, sondern nur um einen Nachtrag zu der vorangegangenen Kündigung vom 15. Februar 1956 handle, wodurch der Kläger dann abgehalten worden sei, die neue Kündigung mit einem besonderen Klageantrag gemäß § 3 KSchG zu bekämpfen. Davon kann schon deshalb nicht die Rede sein, weil es in der neuen Kündigung unmißverständlich heißt, die frühere Kündigung werde wiederholt.

IV. Ist nach alledem die allein noch streitige Kündigung vom 21. Februar 1956 aus keinem Rechtsgrund unwirksam, so entfallen damit die eingeklagten Gehaltsansprüche des Klägers, und sein Feststellungsbegehren ist unbegründet. Das führt dazu, daß das angefochtene Urteil aufgehoben und das klag-



- 13 -

abweisende Urteil des Arbeitsgerichts durch Zurückweisung der Berufung des Klägers bestätigt werden muß. Die Abweisung der Klage und die Zurückweisung der Berufung des Klägers erstrecken sich auch auf die Ansprüche, die der Kläger in Erweiterung seiner ursprünglichen Klage im Berufungsverfahren erhoben hat.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Gröninger

A. Wörner

Dr. Müller

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