

12. April 1956

34

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

Gesetz: GG, Art. 97, 101; ZPO, § 322; KSchG, § 1;
BGB, § 626; GewO, § 133 b.

Leitsätze:

1. An der Entscheidung vom 11. November 1954 (BAG 1, 172), daß das Grundgesetz keinen Grundsatz kennt, wonach die Richter auf Lebenszeit ernannt werden, wird festgehalten.
2. Ein Kündigungsgrund, der erst nach der Kündigungserklärung eingetreten ist und den das die Unwirksamkeit dieser Kündigung rechtskräftig feststellende Gericht nur hilfsweise verworfen hat, kann für eine neue fristlose Kündigung verwertet werden.
3. Die Rechtskraft einer die Wirksamkeit einer Kündigung verneinenden Entscheidung schließt es jedenfalls nicht aus, daß eine neue fristlose Kündigung auf Gründe gestützt wird, die sich zwar vor der früheren Kündigung ereignet haben, aber im Vorprozeß vom Kündigenden nicht geltend gemacht werden konnten, weil sie ihm unbekannt waren.
4. Verwirkte Kündigungsgründe können eine aus anderen Gründen erfolgende fristlose Kündigung unterstützen.

Aktenzeichen: 2 AZR 247/54

Urteil des BAG vom 12. April 1956

LAG. Mannheim



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 247/54

Sa 126/52 (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 12. April 1956

gez. Weinrich,
Regierungssek-
retär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 1956 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Dr. Simons und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter List und Mirkes für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Mannheim vom 18. Mai 1954 - Sa 126/52 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers zurückweist und über die Kosten des Rechtsstreits entscheidet. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 13. Mai 1913 und zwar seit 1928 als Betriebsleiter, seit 1943 mit dem Titel "Oberingenieur" bei der Beklagten tätig. Eine von ihr zum 30. September 1947 fristgemäß ausgesprochene Kündigung des Klägers wurde vom Landesarbeitsgericht durch rechtskräftiges Urteil vom 16. April 1952 als sittenwidrig, zumindest treuwidrig für rechtsunwirksam erklärt. Darauf kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 24. Juni 1952, zugegangen am 30. Juni 1952, erneut, und zwar fristlos, vorsorglich befristet zum 31. März 1953 mit folgender Begründung:

"Wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 24.5.1952. Nach Rückkehr der insoweit in Betracht kommenden Geschäftsführer und nach Abschluß der inzwischen getroffenen Feststellungen, kündigen wir hiermit Ihr Arbeitsverhältnis fristlos, da uns dessen Fortsetzung aus den nachstehenden Gründen nicht zumutbar ist.

1. In den Denunziationsschreiben vom 22.12.1946 bzw. 10.6.1947 und 10.3.1948, gerichtet an den Oberkommandierenden der US-Streitkräfte, General McNarny, und an den Direktor der amerikanischen Militär-Regierung Württemberg-Baden, Mister Lafolette, haben Sie schwerste Verleumdungen gegen unsere Geschäftsführer und andere leitende Angestellte unserer Firma erhoben. Diese Verleumdungen machen eine Zusammenarbeit unserer Geschäftsleitung mit Ihnen unmöglich.
2. Wie jetzt erst bekannt wird, sind Sie im Jahre 1947 an den Betriebsrat unseres Unternehmens herangetreten und haben ihm angeboten, ihm zu dem gegen unseren Geschäftsführer Dr. J R damals anhängigen Spruchkammerverfahren Belastungsmaterial liefern zu wollen. Bei einer Aussprache mit dem Betriebsrat machten Sie die Herausgabe dieses Ihnen zur Verfügung stehenden Belastungsmaterials davon abhängig, daß der Betriebsrat dafür Sorge, daß Sie eine leitende Stellung in unserer Firma erhielten.
3. Der Betriebsrat und der Vertrauensmännerkörper unseres Unternehmens haben beide neuerdings und jeweils einstimmig eine Weiterbeschäftigung von Ihnen abgelehnt und uns diese Ablehnung ohne jedwedes Zutun unsererseits schriftlich mitgeteilt. Der Betriebsrat hat uns darüber hinaus wissen lassen, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts in der Belegschaft eine große Empörung ausgelöst hat, und daß die Belegschaft bei einem etwaigen Erscheinen Ihrerseits in unserer Firma die Arbeit niederlegen werde.



Lediglich die Bestimmung des § 11 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz zwingt uns, diese Kündigung rein fürsorglich auch als ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin (31.3.1953) auszusprechen. "

Der Kläger begehrt die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose noch durch die fristgemäße Kündigung vom 24. Juni 1952 aufgelöst und daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm jeden seit dem 1. Juli 1952 aus dieser Kündigung erwachsenen und noch erwachsenden Schaden zu ersetzen, insbesondere ihm nach Eintritt der Pensionierung die betriebsübliche Pension zu gewähren. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger den Schaden zu ersetzen, der ihm infolge der für die Zeit vom 1. April 1948 bis 30. Juni 1952 erfolgten Nachzahlung des Gehalts in einer Summe durch steuerliche und ähnliche Mehrbelastungen entstanden ist oder noch entsteht, und im übrigen die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine - ihm nicht zuerkannten - Ansprüche weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bitet.

Entscheidungsgründe:

1. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht sei nicht vorschriftsmäßig besetzt gewesen, ist unbegründet. Der Kläger meint, er sei seinem gesetzlichen Richter im Sinne der Art. 92 und 101 GG dadurch entzogen worden, daß der Vorsitzende des Vorprozesses in der Zweiten Instanz, Landesarbeitsgerichtsdirektor Dr. Güntner, wegen seiner Haltung und Entscheidung in diesem und in anderen Prozessen auf Betreiben der Beklagten durch die Sozialrechtliche Vereinigung der Arbeitgeber abgelehnt, deshalb nicht als Vorsitzender des Landesarbeitsgerichts Mannheim wiederbestellt und gegen seinen Willen versetzt worden sei. Die hauptamtlichen und planmäßig angestellten Richter könnten gemäß § 18 Abs. 4 ArbGG 1953 nur auf Lebenszeit und gegen ihren Willen nur kraft richterlicher Entscheidung und nur aus Gründen und unter den Formen, welche die Gesetze bestimmen, vor Ablauf ihrer Amtszeit entlassen oder dauernd oder zeitweise ihres Amtes enthoben oder in eine andere Stelle oder in den Ruhestand versetzt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

werden.

Der Kläger übersieht, daß die Versetzung des Landesarbeitsgerichtsdirektors Dr. Güntner nicht, wie er fälschlicherweise annimmt, unter der Herrschaft des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. September 1953, sondern des Arbeitsgerichtsgesetzes für Württemberg-Baden Nr. 77 vom 15. Oktober 1947 erfolgt ist. Nach § 36 in Verbindung mit § 18 Abs. 5 dieses Gesetzes betrug die Amtsdauer der Vorsitzenden der Landesarbeitsgerichte drei Jahre; ihre Wiederbestellung war zulässig, doch bestand kein Anspruch darauf. Gegen die Rechtsgültigkeit dieser Bestimmung bestehen keine Bedenken, insbesondere verstößt sie nicht gegen das Grundgesetz. Einen Grundsatz, wonach Richter nur auf Lebenszeit ernannt werden dürfen, kennt das Grundgesetz nicht (BAG 1, 172, 174). Die Frage der Wiederbestellung des seinerzeitigen Vorsitzenden oder seiner anderweitigen Verwendung ergab sich automatisch auf Grund des Ablaufs seiner Amtsdauer. Die Befragung der Gewerkschaften und der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber war in § 18 Abs. 4 des Gesetzes ausdrücklich vorgesehen und entspricht dem, wenn auch in abgeänderter Form, im Arbeitsgerichtsgesetz 1953 wiederkehrenden Gedanken, den Einfluß der Vertreter der Sozialpartner bei der Besetzung von Richterstellen in der Arbeitsgerichtsbarkeit sicherzustellen (vgl. Fitting, Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 6. Dezember 1946, § 18, Anm. 7; s. auch Dersch-Volkmar, ArbGG 1953, § 18, Anm. 3). Daß die Versetzung des Landesarbeitsgerichtsdirektors Dr. Güntner und die Besetzung des Postens des Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts Mannheim mit einem anderen Richter etwa vor Ablauf der dreijährigen Amtsdauer erfolgt sei, hat der Kläger selbst nicht behauptet.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung aus dem Gesichtspunkt des wichtigen Grundes gerechtfertigt gewesen sei. Die Revision macht demgegenüber geltend, das angefochtene Urteil verletze den in §§ 322 und 767 ZPO niedergelegten Begriff der - materiellen - Rechtskraft, indem es die dem Urteil des Vorprozesses innewohnende Rechtskraft verneine; auch habe das



Landesarbeitsgericht den Begriff der Verwirkung verkannt.
Diese Rügen sind jedoch nur zum Teil begründet.

- a) Was zunächst die sogenannten "Denunziationsschriften" des Klägers anbelangt, so hat das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen, daß ihre Berücksichtigung im vorliegenden Rechtsstreit durch das rechtskräftige Urteil des Vorprozesses nicht präkludiert worden ist. Der Grundsatz der materiellen Rechtskraft, wie ihn § 322 ZPO aufstellt, bedeutet, daß die Gerichte in einem späteren Rechtsstreit der Parteien über dieselbe Sache an die Entscheidung gebunden sind (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 23. Aufl., Einführung zu §§ 322 ff., Anm. 1; Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 322, Anm. I). Die Rechtskraft ist die dem Urteil als Staatsakt innewohnende Kraft, Rechtsfolgen für künftige Prozesse endgültig festzustellen (Stein-Jonas, aaO., Anm. II 4). Gegenstand der Bindung des zweiten Richters bildet die Entscheidung, daß ein bestimmter Tatbestand die im Vorurteil bejahte oder verneinte materielle oder prozessuale Rechtsfolge hat oder nicht hat (Stein-Jonas, aaO., Anm. V 1). Die Rechtskraft besagt demnach, daß der Kläger den geltend gemachten zivilrechtlichen Anspruch aus diesem Sachverhalt hat oder nicht hat, d.h., den konkreten Anspruch mit dem Entstehungsgrund, der Entstehungszeit oder der Fälligkeit, wie er vom Kläger erhoben und vom Gericht festgestellt worden ist (Rosenberg, Lehrbuch des Deutschen Zivilprozeßrechts, 6. Aufl., S. 707). Danach ist insbesondere eine anderweitige rechtliche Würdigung des identischen Tatbestandes mit dem Ziel einer mit der früheren Entscheidung unvereinbaren Rechtsfolge verboten (RGZ 135, 163).

Das Landesarbeitsgericht hat nun aber im Vorprozeß in seiner Entscheidung vom 25. März 1952 eine Berücksichtigung der sogenannten "Denunziationsschriften" ausdrücklich abgelehnt mit der Begründung, daß eine nichtige Kündigung durch die zeitlich nach ihr entstandenen Gründe nicht zu einer rechtswirksamen werden könne; dieser Kündigungsgrund müsse vielmehr gegebenenfalls in einem besonderen Prozeß geltend gemacht werden. Nur hilfsweise hat dann das Landesarbeitsgericht erklärt, daß der von der Beklagten wegen der Denunziationsschriften geltend gemachte Kündigungsgrund auch nicht durchschlage. Aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts



im Vorprozeß ergibt sich also eindeutig, daß es nur hilfsweise auf dieses Problem eingegangen ist. Bloße eventuelle Erwägungen und Entscheidungen haben aber bei der Prüfung der "Identität des Gegenstandes" außer Betracht zu bleiben (Stein-Jonas, aaO., Anm.IX), d.h., das betreffende Vorbringen ist bei der Beurteilung der Frage der Rechtskraft nicht zu berücksichtigen. Die Frage, ob die rechtskräftige Entscheidung, daß eine wegen eines bestimmten Grundes ausgesprochene Kündigung unwirksam sei, die nochmalige gerichtliche Nachprüfung dieses Grundes wegen einer erneuten Kündigung ausschließt (so Bötticher in Festschrift für Herschel, S. 194; a.A. BAG 1, 78; 2, 90 f; Hueck in Festschrift für Nipperdey, S. 113 unten), bedarf daher hier keiner Entscheidung.

Wenn somit der Einwand der rechtskräftig entschiedenen Sacheⁱⁿ/soweit nicht durchschlägt, so kann sich die Beklagte auf die Denunziationschriften als selbständigen Grund für die fristlose Entlassung des Klägers aber doch nicht mehr stützen, da der Einwand der Verwirkung entgegensteht. Es steht fest, daß die Beklagte von dem Inhalt der Denunziationschriften spätestens seit dem 22. September 1948 Kenntnis hatte. Trotzdem hat sie im Vorprozeß erst im Schriftsatz vom 7. April 1949 auf diese Schriften, und zwar nur beiläufig, hingewiesen und erst im Schriftsatz vom 9. September 1949 das nähere ausgeführt, daß in ihnen eine erhebliche Treupflichtverletzung seitens des Klägers enthalten sei, die eine Berufung auf eine Fürsorgepflicht der Beklagten ausschließe. Daß dieser Vorgang eine fristlose Entlassung des Klägers rechtfertigen könne, hat sie jedoch nicht geltend gemacht, vor allem hat sie auch nicht aus diesem Grunde eine fristlose Entlassung ausgesprochen. Wenn die Beklagte den Denunziationschriften eine so große Bedeutung beimaß, daß sie glaubte, dem Kläger aus diesem Grunde fristlos kündigen zu können, so hätte sie in angemessener Frist nach Kenntnis des Inhalts der Schriften diese fristlose Entlassung auch aussprechen müssen. Stattdessen hat sie länger als ein halbes Jahr gewartet, bis sie in dem zwischen den Parteien schwebenden Prozeß die Schrift überhaupt erstmalig und auch nur beiläufig erwähnt hat,

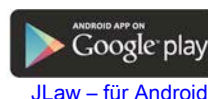


und sie hat sie auch im weiteren Verlauf des Rechtsstreits nicht zur Begründung einer fristlosen Entlassung benutzt, sondern nur zur Unterstützung der seinerzeit ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung. Sie hat somit durch ihr Verhalten beim Kläger das berechtigte Vertrauen erweckt, sie werde das ihr vielleicht zustehende Recht nicht mehr ausüben. Der Kläger hätte daher, falls die Beklagte im weiteren Verlauf des Rechtsstreits oder unabhängig von diesem im Hinblick auf die Denunziationsschriften eine fristlose Entlassung ausgesprochen hätte, der Ausübung dieses Rechts mit dem Einwand der Verwirkung widersprechen können, da die verspätete Geltendmachung nach dem das Verkehrsleben beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben als illoyal empfunden worden wäre (Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil des bürgerlichen Rechts, 14. Aufl., 2. Halbband, § 228 IV, S. 989; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 605).

War das Recht zur fristlosen Entlassung auf Grund der Denunziationsschriften somit bereits während des Vorprozesses verwirkt, so kann die Beklagte erst recht nicht nach Abschluß des Vorprozesses eine fristlose Entlassung auf diesen Vorgang unmittelbar stützen; sie kann ihn nur zur Unterstützung anderer Verfehlungen verwerten.

- b) Den zweiten, von der Beklagten geltend gemachten Kündigungsgrund - Angebot des Klägers an den Betriebsrat, belastendes Material gegen den Geschäftsführer Dr. R zu liefern, falls er dafür eine leitende Stellung bei der Beklagten erhielte - hält das Landesarbeitsgericht zur Stützung der hier zur Entscheidung stehenden fristlosen Entlassung für ungeeignet, da er sich bereits im Jahre 1947, also vor Ausspruch der damaligen fristgerechten Kündigung, zugetragen und im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung im Vorprozeß am 25. März 1952 bereits vorgelegen habe. Ob die Beklagte diesen Vorgang damals bereits gekannt habe, sei unerheblich; jedenfalls könne sie mit diesem Vorbringen infolge der rechtskräftigen Entscheidung des Vorprozesses nicht mehr gehört werden.

Diese Ausführungen des Berufungsgerichts verkennen das Wesen der Rechtskraft. Richtig ist, daß die Rechtskraft der



unterlegenen Partei verwehrt, sich nachträglich auf Tatsachen zu stützen, die schon zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung vorgelegen haben, und zwar gleichviel, ob sie damals der Partei bekannt gewesen sind oder nicht (RGZ 144, 22). Voraussetzung hierfür ist aber, daß der Sachverhalt, auf den das erste Urteil gestützt ist, der gleiche ist wie beim zweiten Urteil. Im vorliegenden Fall handelt es sich aber darum, daß ein Vorgang, der bei der im Jahre 1947 ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung gar nicht berücksichtigt worden ist und auch noch nicht berücksichtigt werden konnte, weil er der Beklagten nach ihrer Behauptung überhaupt noch nicht bekannt war, zum Anlaß einer neuen und zwar fristlosen Kündigung genommen worden ist. Wenn die Beklagte, wie sie behauptet, erst nach der letzten mündlichen Verhandlung, die zu dem Urteil vom 25. März 1952 geführt hat, nämlich im Mai oder Juni 1952, von dieser Tatsache Kenntnis erhalten hat, so konnte sie hiervon im Vorprozeß noch gar keinen Gebrauch machen. Hingegen war sie in der Lage, eine neue Kündigung auf diese Gründe zu stützen. Die Rechtskraft einer die Wirksamkeit einer Kündigung verneinenden Entscheidung schließt jedenfalls nicht aus, daß eine neue fristlose Kündigung auf Gründe gestützt wird, die sich zwar vor der früheren Kündigung ereignet haben, aber im Vorprozeß vom Kündigenden nicht geltend gemacht werden konnten, weil sie ihm unbekannt waren (Bötticher in der Festschrift für Herschel, S. 192). Gegebenenfalls wird es also entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts darauf ankommen, ob die insoweit von der Beklagten aufgestellten Behauptungen wahr sind und die ausgesprochene Entlassung allein oder zusammen mit den anderen Kündigungsgründen rechtfertigen.

- c) Den dritten, von der Beklagten geltend gemachten Kündigungsgrund - erneute Ablehnung des Klägers durch den Betriebsrat und den Vertrauensmännerkörper - hält das Berufungsgericht mit Recht durch das Urteil vom 18. Mai 1954 nicht für präkludiert, da es insoweit an einer Gleichheit des zur Beurteilung stehenden Tatbestandes fehlt. Gegenstand der Bindung ist, wie das Landesarbeitsgericht mit



Recht ausführt, die Vorentscheidung nur dann und insoweit, als der Lebensvorgang, aus dem eine Partei ein Recht ableitet, im zweiten Rechtsstreit unverändert geblieben ist. Im Vorprozeß hat es sich aber um die Ablehnung des Klägers durch den Betriebsrat und die Belegschaft im Jahre 1946 gehandelt. Die fristlose Entlassung vom 24. Juni 1952 wird dagegen auf einen Vorgang gestützt, der sich erst nach der letzten mündlichen Verhandlung des Vorprozesses abgespielt hat. Die Erklärungen des Betriebsrats und des Vertrauensmännerkörpers, auf die sich die Beklagte stützt, sind nämlich erst durch das Urteil vom 16. April 1952 hervorgerufen worden, können also für die Entscheidung des Vorprozesses nicht maßgebend gewesen sein.

3. Da nach dem zu 2a) Ausgeführten der erste Kündigungsgrund entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts die dem Kläger gegenüber am 30. Juni 1952 ausgesprochene fristlose Entlassung selbständig nicht rechtfertigt, sondern nur geeignet ist, das Gewicht der anderen Kündigungsgründe zu erhöhen und so die Kündigung zu unterstützen (Molitor, Die Kündigung, 2.Aufl., S.83; RAG ARS 45, 81 ff., 87), kommt es zunächst auf die beiden anderen Kündigungsgründe entscheidend an. Den zweiten Kündigungsgrund hat das Landesarbeitsgericht, da es ihn - irrtümlicherweise - für durch die Rechtskraft des früheren Urteils ausgeschlossen hält, weder tatsächlich festgestellt, noch in seiner Bedeutung gewürdigt; den dritten Kündigungsgrund hält das Landesarbeitsgericht offenbar nicht für die fristlose Entlassung für ausreichend, sondern zieht ihn nur "unterstützend" heran. Hiernach bedarf die Sache einer weiteren tatsächlichen Aufklärung, die dem Revisionsgericht verschlossen ist. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts kann daher, soweit es mit der Revision angefochten ist, keinen Bestand haben; soweit es nicht rechtskräftig geworden ist, ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Aufklärung zurückzuverweisen. Da das Landesarbeitsgericht die fristlose Entlassung unter den bezeichneten Gesichtspunkten erneut wird prüfen müssen, bedarf es zunächst auch keines Eingehens auf die weiteren Revisionsrügen.



4. Sollte das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Prüfung zu dem Ergebnis kommen, daß die von der Beklagten geltend gemachten Gründe eine fristlose Entlassung des Klägers nicht rechtfertigen, so wird es in die bisher unterbliebene Prüfung eintreten müssen, ob sie nicht jedenfalls für die von der Beklagten vorsorglich ausgesprochene fristgemäße Kündigung nach § 1 KSchG ausreichen, die der Kläger mit der Kündigungsschutzklage bekämpft.

gez. Dr.Berger

Dr.Simons

Dr.Boldt

List

Mirkes

