

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

3

Satz: GewO §§ 122, 123, 124 a; Mantelarifvertrag für die
gewerblichen Arbeitnehmer der Berliner Metallindu-
strie vom 20. Oktober 1961

Grundsätze:

- 1) In der Vereinbarung einer vierzehntägigen Kündigungs-
frist mit dem Zusatz, daß die Kündigung nur zu einem
bestimmten Endtermin – etwa Wochenschluß, Monatsmitte,
Monatsschluß – ausgesprochen werden kann, liegt die
Vereinbarung einer längeren als einer vierzehntägigen
Kündigungsfrist im Sinne des § 124 a GewO.
- 2) Dem Sinne und dem Gewicht des wichtigen Grundes zur
außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses
entspricht es, daß auch bei einem abstrakt durchaus
erheblichen Verhalten doch noch in jedem konkreten
Einzelfalle eine Abwägung aller für und gegen die
Lösung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Gründe
erfolgt.

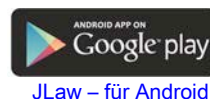
Attenzeichen: 2 AZR 278/62

Urteil des BAG vom 23. Januar 1963

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 23. Januar 1963

gez. Dame,
angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 1963 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Dr. Jung für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, 5. Kammer, vom 29. Mai 1962 - 5 Sa 36/62 - aufgehoben.

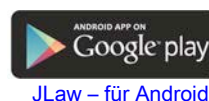
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Berlin zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der am 19. Dezember 1908 geborene Kläger, der seit Juli 1954 bei der Beklagten als Mechaniker tätig war, stempelte am 21. November 1961, als er um 6.43 Uhr früh, zwei Minuten vor Arbeitsbeginn, das Werksgelände betrat, an der Kontrolluhr nicht nur seine eigene Anwesenheitskarte, sondern auch die seines Arbeitskameraden G, in dessen Kraftwagen er mit diesem zusammen zur Arbeit gefahren war. G, der schon am Vortage erst 6.48 Uhr zum Dienst gekommen war, kam kurz nach 6.45 Uhr; er hatte noch sein Auto eingestellt und sich umgezogen.

Die Beklagte, die von dem Vorgang noch am gleichen Tage erfuhr, kündigte dem Kläger fristlos, seinem Arbeitskameraden G dagegen nicht; der Kläger und G hatten angegeben, der Kläger habe das Abstempeln der G'schen Karte ohne dessen Auftrag von sich aus vorgenommen.

Die Beklagte stützt ihre Kündigung unter anderem auf eine für ihren Betrieb vereinbarte Arbeitsordnung vom 1. November 1958, deren § 8 Abs. 3 bestimmt:

"Die Betriebsangehörigen sind verpflichtet, die zur Kontrolle der Arbeitszeit vorgesehenen Einrichtungen zu benutzen. Wer solche Einrichtungen für einen anderen Betriebsangehörigen benutzt, hat mit fristloser Entlassung zu rechnen."

Auf Grund des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Berliner Metallindustrie vom 20. Oktober 1961 (MTV) beträgt die Frist einer ordentlichen Kündigung zwei Wochen zum Wochenschluß.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrag, die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung festzustellen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.



Entscheidungsgründe:

I. Die fristlose Entlassung des Klägers ist nicht nach § 123, sondern nach § 124a GewO zu beurteilen. Denn für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist. Maßgebend ist der MTV und nicht die Betriebsordnung vom 20. August 1959. Denn diese ist, wenn sie überhaupt im Hinblick auf § 59 BetrVG wirksam die Kündigungsfristen festlegen konnte, jedenfalls durch den MTV verdrängt worden.

Im MTV ist bestimmt, daß die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Wochenschluß beträgt.

In der Vereinbarung einer vierzehntägigen Kündigungsfrist mit dem Zusatz, daß die Kündigung nur zu einem bestimmten Endtermin - etwa Wochenschluß, Monatsmitte, Monatsschluß - ausgesprochen werden kann, liegt im Sinne des § 124a GewO die Vereinbarung einer längeren als einer vierzehntägigen Kündigungsfrist. Auszugehen ist dabei von § 122 GewO. Nach § 122 GewO beträgt die gesetzlich vorgesehene Kündigungsfrist vierzehn Tage, und zwar gerechnet vom Tage des Ausspruchs der Kündigung ab bis zu dem diesem Tage entsprechenden Endtermin. Für Arbeitsverhältnisse, die dieser gesetzlichen Kündigungsfrist oder einer vertraglich kürzeren unterliegen, gilt § 123 GewO, und damit die außerordentliche Kündigung ausschließlich aus den im Katalog dieser Bestimmung aufgezählten Gründen. Für Arbeitsverhältnisse, die eine längere Kündigungsfrist vorsehen, gilt § 124a GewO, es kommt also die außerordentliche Kündigung aus jeglichem wichtigen Grunde in Betracht. Dann aber fällt unter § 124a GewO auch ein Arbeitsverhältnis mit einer vierzehntägigen Kündigungsfrist, wenn die Kündigung selbst nur jeweils zum Wochenschluß ausgesprochen werden kann. Eine derartige Regelung der Kündigungsfrist weicht nämlich von der gesetzlichen Norm des § 122 GewO zugunsten



einer längeren Kündigungsfrist ab und bedeutet übrigens - was allgemein und ohne Rücksicht auf den zeitlichen Auspruch der Kündigung im einzelnen Fall festzuhalten ist -, wenn die Kündigung nicht gerade am Sonnabend, sondern in der Zeit von Montag bis Freitag ausgesprochen wird, auch tatsächlich eine Verlängerung der Vierzehn-Tagesfrist. Wenn § 124a GewO von einer längeren als vierzehntägigen Kündigungsfrist spricht, die vierzehntägige Kündigungsfrist im Gesetz selbst aber kurz vorher durch § 122 GewO bestimmt ist, so kann nur letztere gemeint sein. Die Einheit des Gesetzes ist auch nicht dadurch aufgehoben, daß § 124a GewO erst später in das von Anfang § 122 enthaltende Gesetz eingefügt worden ist. Die vorgegebene Systematik wurde gerade anerkannt.

Es ist auch der Sinn der gesetzlichen Regelung des § 123 einerseits und des § 124a GewO andererseits zu beachten. Dem Arbeitgeber, der nur eine Kündigungsfrist von genau vierzehn Tagen oder kraft Vereinbarung auch noch weniger einzuhalten braucht, ist das Recht zur außerordentlichen Kündigung nur aus ganz bestimmten, vom Gesetzgeber normierten Gründen gegeben, während der Arbeitgeber, der längere Kündigungsfristen einzuhalten hat, das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus jedem wichtigen Grunde haben soll. Bei einer Vertrags- oder Tarifbestimmung, die zwar eine Kündigungsfrist von vierzehn Tagen, aber etwa nur zum Wochenschluß, zur Monatsmitte oder zum Monatsschluß vorsieht, kann der Arbeitgeber nur in den seltenen Fällen, in denen der Kündigungsgrund gerade abgezählt vierzehn Tage vor dem Wochenschluß, dem Monatsschluß oder der Monatsmitte eintritt, das Arbeitsverhältnis binnen vierzehn Tagen lösen, während er in allen übrigen Fällen für eine längere Frist gebunden ist. Das aber will das Gesetz vermeiden. Der Arbeitgeber soll nach § 124a GewO aus jedem wichtigen Grunde, nicht nur aus den im Katalog des § 123 GewO aufgezählten Gründen außerordentlich kündigen können,



wenn er sich nicht ohnehin mit einer Frist von vierzehn Tagen oder darunter aus dem Arbeitsverhältnis lösen kann. Zu einer ausdehnenden Auslegung des § 123 GewO, dessen Zweckmäßigkeit ohnehin etwas zweifelhaft ist, besteht bei diesem Sinn der Regelungen keine Veranlassung (vgl. Hueck in Anm. zu der gegenteiligen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Leipzig in ARS 44, 19; Hueck-Nipperdey, Lehrb. des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1 S. 543, Fußn. 5, 2. Abs.; ferner Fröhler in Landmann-Rohmer, GewO, 2. Bd., 11. Aufl., S. 222 Ziff. 2 C B zu § 122).

II. Das Landesarbeitsgericht hat in dem Verhalten des Klägers einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gesehen.

Mit Recht hat es dabei nicht lediglich darauf abgestellt, daß der Kläger die Bestimmungen der Arbeitsordnung übertreten hat, die dem Arbeitnehmer die Benutzung der Kontrolleinrichtung für einen anderen verbieten. Zwar hat die Arbeitsordnung bestimmt, daß derjenige Arbeitnehmer, der diese Bestimmung verletzt, mit seiner Entlassung zu rechnen hat. Aber damit ist die Verletzung dieser Bestimmung nicht etwa zu einem eine Abwägung im Einzelfalle ausschließenden absoluten Kündigungsgrund geworden. Das können die Parteien weder des Einzelarbeitsvertrages noch einer Kollektivabmachung vereinbaren, und es ist offenbar auch hier, wie die Worte "zu rechnen hat" ergeben, gar nicht gewollt worden. Vielmehr muß auch dann, wenn ein abstrakt durchaus erhebliches Verhalten als Grund zur außerordentlichen Kündigung vorgesehen ist, doch noch im konkreten Einzelfall eine Abwägung aller für und gegen die Lösung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Gründe erfolgen. Das allein entspricht dem Sinn eines wichtigen Grundes und dem Gewicht, das ihm zukommen soll.

An dieser stets erforderlichen allgemeinen allseitigen Abwägung fehlt es aber hier. Das Landesarbeitsgericht hat nur - und das insoweit mit Recht - hervorgehoben, daß An-



fangskontrollen wichtig und nötig sind und daß im Interesse der allgemeinen Disziplin der Arbeitgeber auch in geringfügig erscheinenden Fällen streng sein muß, um seine eigenen Kontrollvorschriften nicht unglaublich erscheinen zu lassen. Es fehlen aber Erwägungen, die die Belange des Klägers mit in den Kreis der Betrachtung ziehen. Zunächst einmal hätte erwogen werden müssen, daß der Kläger nicht etwa für einen fehlenden Arbeitskameraden die Anwesenheitskarte gestempelt hat, sondern für einen, der mit ihm gleichzeitig gekommen war und nur durch das Abstellen des Wagens noch einige Minuten Zeit verlor. Diese Erwägung würde allerdings an Gewicht verlieren, wenn durch das auch nur wenige Minuten betragende Zuspätkommen eines Arbeitskameraden der gesamte Betrieb oder die Tätigkeit an bestimmten Arbeitsplätzen nicht ordnungsmäßig beginnen kann und dadurch Verluste in Rede stehen. Zu einer gewissen mildernden Beurteilung könnte dagegen führen, wenn der Kläger seinen Arbeitskameraden G gedeckt hat, wofür spricht, daß er ohne dessen Willen wohl kaum in den Besitz von dessen Anwesenheitskarte gekommen sein dürfte. Weiter muß auf jeden Fall berücksichtigt werden, daß der Kläger zur Zeit des Vorfalles immerhin schon bald 53 Jahre alt war, schulpflichtige Kinder hat und schon seit über sieben Jahren im Betrieb der Beklagten ohne Beanstandung tätig ist.

Da das Landesarbeitsgericht eine derartige Abwägung nicht vorgenommen hat und mangels Feststellung der hierfür erforderlichen tatsächlichen Verhältnisse der Senat eine solche Abwägung nicht von sich aus vornehmen kann, mußte das Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen werden.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Hense

Dr. Jung



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

