

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

127

28. OKT. 1971

Gesetz: BGB § 626 i. d. F. des 1. ArbRBereinig vom 14. August
1969 (BGBI. I S. 1106); GG Art. 1, 2, 3, 12, 19 Abs.3,
Art. 20 Abs. 1

Leitsätze:

1. § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB n. F. über die Ausschußfrist bei außerordentlicher Kündigung ist mit dem Grundgesetz vereinbar.
2. Die Ausschußfrist beginnt grundsätzlich erst dann, wenn derjenige, der selbst im gegebenen Fall das Recht zur außerordentlichen Kündigung hat, über die sichere und möglichst vollständige Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen verfügt.
3. Bei der Arbeitgeberkündigung kann es auf die Kenntnis einer anderen Person nur ausnahmsweise ankommen, etwa dann, wenn diese eine ähnlich selbständige Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Stellvertreter des Arbeitgebers hat und nicht nur zur Meldung, sondern vorab auch zur Feststellung der für eine außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen verpflichtet ist.

Aktenzeichen: 2 AZR 32/71

Urteil des BAG vom 28. Oktober 1971

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 32/71
4 Sa 82/70 Baden-
Württemberg
(Stuttgart)

Verkündet am
28. Oktober 1971

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Oktober 1971 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Hillebrecht sowie die Bundesarbeitsrichter Wirtz und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Dezember 1970 - 4 Sa 82/70 - aufgehoben.

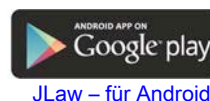
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 seit März 1968 im Bauunternehmen der Beklagten als Schachtmeister im Angestelltenverhältnis tätig. Seit März 1970 war er mit seiner Kolonne auf einer größeren Baustelle in T zur Ausführung von Kanalisationsarbeiten eingesetzt. Am 22. Juni 1970 sprach der zur Geschäftsleitung der Beklagten gehörende Dipl.-Ing. S dem Kläger mündlich und schriftlich die fristlose Kündigung aus. Dem war folgendes vorausgegangen:

Am Pfingstsamstag, dem 16. Mai 1970, betrug die reine Arbeitszeit des Klägers und seiner Kolonne 7 Stunden. Diese Zahl trug der Kläger auch für sich selbst in den von ihm zu führenden Wochenstundenbericht ein, der die Grundlage für die Lohn- und Gehaltsabrechnung bildete. Tatsächlich hatte er an diesem Tag allenfalls 5 Stunden an der Baustelle zugebracht. Das hatte bei einem Besuch der Baustelle der Bauführer G festgestellt, dem die Leitung der Arbeiten in T oblag, der aber lediglich zur Entlassung von Arbeitern, nicht jedoch von Angestellten berechtigt war. Dieser bemerkte am 18. oder 19. Mai 1970 die nach seiner Ansicht unrichtige Eintragung des Klägers in dem Wochenstundenbericht, änderte die Zahl 7 in die Zahl 5 ab und schickte den Bericht an das Lohnbüro am Sitz der Beklagten in S.

Sowohl der Kläger als auch der Bauführer G gehörten damals dem Betriebsrat an. Es fanden in der folgenden Zeit, in der der Kläger zeitweise krank war, Versuche statt, im Betriebsrat wegen der vermuteten Falscheintragung des Klägers zu einer Klärung zu kommen. Die Beklagte erfuhr nach ihrer Behauptung erst in der Zeit nach dem 11. Juni 1970, an dem eine Betriebsratsitzung stattfand, von dem Verhalten des Klägers, und zwar am 16. Juni 1970, als Dipl.-Ing. S die Baustelle in T besuchte und von dem Bauführer G über das Vorkommnis vom 16. Mai 1970 unterrichtet wurde.



Der Kläger bestreitet, der Beklagten einen Grund zur fristlosen Kündigung gegeben zu haben. Außerdem habe die Beklagte ihr Kündigungsrecht wegen Versäumnis der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB verloren. Die Beklagte müsse sich die Kenntnis des Bauführers G zu- rechnen lassen, der schon am 18. oder 19. Mai 1970 von seiner angeblichen Verfehlung gewußt habe.

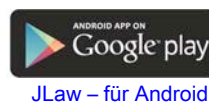
Gegenüber der Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 22. Juni 1970 und des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses, die der Kläger in zweiter Instanz um einen Gehaltszahlungsanspruch von 3.800,-- DM nebst Zinsen für die Zeit bis zum 22. August 1970 erweitert hat, hat die Beklagte geltend gemacht, schon die falsche Stundeneintragung rechtfertige die fristlose Kündigung. Der Kläger sei aber auch sonst mit der Einhaltung der Arbeitszeit recht großzügig verfahren und habe nur mäßige Leistungen erbracht. Für die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB komme es allein auf die Kenntnis des Dipl.-Ing. S an.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in dem erweiterten Umfang stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, um deren Zurückweisung der Kläger bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung vom 22. Juni 1970 als rechtsunwirksam angesehen, weil die Beklagte ihr Kündigungsrecht nicht innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB in der seit dem 1. September 1969 geltenden Fassung des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106)



ausgeübt habe. Die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen, nämlich die falsche Eintragung des Klägers im Wochenstundenbericht, habe der Bauführer G am 18. oder 19. Mai 1970 festgestellt. Diese Kenntnis müsse sich die Beklagte zurechnen lassen, weil G der verantwortliche Leiter der Baustelle in T gewesen sei und hiermit eine Aufsichtsfunktion in Vertretung des Arbeitgebers ausgeübt habe.

Die Kernfrage des Rechtsstreits liegt demnach in der Anwendung des neuen § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB mit folgendem Wortlaut:

"Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt."

Der Senat kann der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht folgen.

II. Im Schrifttum ist zunächst umstritten, ob § 626 Abs. 2 BGB n. F. mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Während Günter Küchenhoff die Ansicht vertritt, die Vorschrift sei verfassungswidrig (ArbuR 1971, 1), ist Herschel der gegenteiligen Auffassung (ArbuR 1971, 257). Der Senat schließt sich der Ansicht von Herschel an, ohne damit vollinhaltlich seine Begründung zu übernehmen, die sich über die Frage der Verfassungswidrigkeit hinaus mit Auslegungsproblemen des § 626 BGB befaßt, die in diesem Rechtsstreit, in dem der Senat zum ersten Mal den neuen § 626 Abs. 2 BGB anzuwenden hat, offen bleiben können.

Küchenhoff hat die Frage der Verfassungswidrigkeit des § 626 Abs. 2 BGB allein anhand von einigen Beispielsfällen behandelt, die nach seiner Meinung zeigen, daß die Vorschrift gegen eine ganze Anzahl von Verfassungsbestimmungen - er nennt die Art. 1, 2, 3, 12, 19 Abs. 3 und Art. 20 Abs. 1 GG - verstößt, und zwar im Ergebnis aller Fälle deshalb, weil die Frist von zwei Wochen zu kurz bemessen sei; dabei berücksichtigt er lediglich die Lage des Kündigenden, läßt aber unbeachtet, welche Umstände und Belange auf der Seite der Gegen-



partei im Spiel sind. Darüber hinaus fehlen Ausführungen darüber, was für die Vereinbarkeit des § 626 Abs. 2 BGB mit dem Grundgesetz spricht. Wird in Betracht gezogen, welche Gründe zu der Neuregelung geführt haben, dann kann die Frage der Verfassungswidrigkeit nicht auftreten.

Der neue § 626 Abs. 2 BGB geht auf ältere Gesetzesbestimmungen zurück, insbesondere auf § 123 Abs. 2 und § 124 Abs. 2 GewO und entsprechende Vorschriften in den Berggesetzen mit einer nur einwöchigen Ausschußfrist, die sich - soweit ersichtlich - in der Praxis bewährt haben und in manche Tarifverträge übernommen worden sind. Der Gesetzgeber des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes hat von hier aus gesehen lediglich das Recht der außerordentlichen Kündigung vereinheitlicht und die jetzt für sämtliche Arbeitsverträge geltende Frist auf die Dauer von zwei Wochen verlängert.

Außerhalb des Geltungsbereichs der vorgenannten Vorschriften der Gewerbeordnung und entsprechender Gesetze hat in Rechtsprechung und Schrifttum nie ein Zweifel daran bestanden, daß der Kündigungsberechtigte mit der Ausübung seines Rechts nicht beliebig warten darf. Er konnte sein Recht verlieren, was je nach Lage des Falles rechtlich verschieden begründet wurde (vgl. im einzelnen Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 59 IV 1[S. 590 ff.]; Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., § 626 Anm. 37-42), im Ergebnis aber auf dasselbe hinauslief.

Die Befugnis zur außerordentlichen Kündigung ist ihrer Natur nach zeitlich begrenzt, und zwar aus mehreren Gründen:

Die zeitliche Begrenzung beruht einmal auf kollektiven Überlegungen. Bei personellen Maßnahmen erfordert es die Ordnung des Betriebs, daß rasch Klarheit geschaffen wird. Zur Erhaltung des Betriebsfriedens darf eine längere Ungewißheit über das Schicksal des Arbeitsverhältnisses nicht eintreten. Diesen kollektiven Belangen müssen notfalls gewisse



Einzelinteressen untergeordnet werden (Herschel, aaO, S. 258 zu II 1). Das hat schon in der Vergangenheit zur Fristenregelung für die Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG n. F.), für den Widerspruch des Betriebsrats bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen (§ 61 Abs. 2 Satz 1 in Verb. m. § 63 BetrVG) und wohl auch für die Mitteilung der Schwangerschaft im Kündigungsfalle (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) geführt.

Im Bereich des Individualrechts spricht für die Notwendigkeit einer Befristung der Kündigungsbefugnis das Gebot der Rechtssicherheit für die Arbeitsvertragsparteien. Hat der eine Vertragsteil die Voraussetzungen für eine Kündigung aus wichtigem Grunde verwirklicht, dann darf nicht auf unangemessen lange Zeit ungewiß bleiben, ob der andere Teil daraus die Folgen zieht und kündigt. Die Neuregelung vermeidet durch ihre klare zeitliche Grenze das sozial unerwünschte Ergebnis, daß der Kündigungsberechtigte sich den Kündigungsgrund "aufsparen" kann, um den Vertragsgegner unter einem gewissen Druck zu halten (vgl. auch Herschel, aaO, S. 258 zu II 2 und 3).

Schon aus diesen Gründen können gegen eine Regelung, die klare Grenzen zieht, während bisher von Fall zu Fall Ungewißheit über die Rechtzeitigkeit einer außerordentlichen Kündigung bestehen konnte, verfassungsrechtliche Bedenken nicht erhoben werden. Dabei mag offen bleiben, ob die Frist von zwei Wochen der Weisheit letzter Schluß ist, weil niemals mit der Bestimmung rechtserheblicher Fristen die für jeden Sachverhalt ideale Lösung getroffen werden kann. Werden die im Falle einer außerordentlichen Kündigung auf dem Spiele stehenden verschiedenartigen Interessen gegeneinander abgewogen, dann kann die Neuregelung jedenfalls für sich in Anspruch nehmen, daß sie sachlich vertretbar ist (vgl. auch Herschel, aaO, S. 259 f. zu III und IV).



Das gilt selbst im Hinblick darauf, daß es bei Versäumnis der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand - vergleichbar dem § 5 KSchG - nicht gibt. Dem kommt deshalb kein übermäßiges Gewicht zu, weil die Zweiwochenfrist gemäß § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB so lange nicht beginnt, wie der Kündigungsberechtigte noch keine sichere Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat. Für verbleibende Fälle der unverschuldeten Verhinderung an der Einhaltung der Frist hat die Rechtsprechung - etwa im Institut des Rechtsmißbrauchs - geeignete Mittel an der Hand, grobe Unbilligkeiten zu vermeiden (vgl. auch Herschel, aaO, S. 261 zu V 3; S. 264 zu VI 4).

Schließlich eröffnet das Grundgesetz der rechtsprechenden Gewalt nicht die Möglichkeit, ein Gesetz unter dem Gesichtspunkt allgemeiner Gerechtigkeit nachzuprüfen und damit die Auffassung eines Gerichts von Gerechtigkeit an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers zu setzen (vgl. Leibholz-Rinck, Grundgesetz, 4. Aufl., 1971, Art. 3 Anm. 10 mit Rechtsprechungshinweisen). Das gilt erst recht, wenn die vermeintliche Verfassungswidrigkeit aus einer Anwendung des Gesetzes im Einzelfall hergeleitet wird, ohne den Versuch zu unternehmen, im Wege der verfassungskonformen Auslegung zu einem mit dem Grundgesetz übereinstimmenden Ergebnis zu gelangen (vgl. dazu Leibholz-Rinck, aaO, Einführung Anm. 4; Herschel, aaO, S. 263 f. zu VI 3 a). Die Einführung einer gesetzlichen Ausschußfrist, die Küchenhoff verfassungsrechtlich beanstandet und die in der Tat im Einzelfall zu Unbilligkeiten und Härten führen kann, muß jedoch aus dem übergeordneten Grundsatz der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit ähnlich wie eine Stichtagsregelung jedenfalls dann hingenommen werden, wenn sowohl die Einführung der Frist als auch ihre Dauer am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist (vgl. Leibholz-Rinck, aaO, Art. 3 Anm. 19 a. E. mit Hinweisen). Diese Voraussetzung sieht der Senat bei dem neuen



§ 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB als erfüllt an (im Ergebnis ebenso LAG Baden-Württemberg [Mannheim] 7 Sa 15/71 vom 23. März 1971, BB 1971, 914 = DB 1971, 1431).

III. In der Sache selbst ist der Senat entgegen dem angefochtenen Urteil der Ansicht, daß die Kenntnis des Bauführers G von der angeblichen Fehlhandlung des Klägers für den Beginn der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nicht genügt. Er ist nicht Kündigungsberechtigter im Sinne des § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB gewesen.

1. Derjenige, der zur Kündigung berechtigt ist, muß die Kenntnis der für die außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt haben. Mit dieser Kenntnis beginnt die Zweiwochenfrist.

Zur Kündigung berechtigt sind grundsätzlich nur der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Auf der hier allein interessierenden Arbeitgeberseite treten aber häufig mehrere (natürliche) Personen in Erscheinung, die für den Arbeitgeber handeln. Abgesehen von den Mitgliedern des Organs einer juristischen Person, die zu deren gesetzlicher Vertretung berufen sind, und den zur Vertretung einer Personengesamtheit berufenen Personen, die den Arbeitgeber selbst repräsentieren und deshalb kündigungsberechtigt sind, gehören nach den allgemeinen Regeln des Rechts der Stellvertretung zu den Kündigungsberechtigten auch diejenigen (regelmäßig leitenden) Mitarbeiter des Arbeitgebers, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern übertragen hat. Dabei genügt die Entlassungsbefugnis gegenüber einer Gruppe von Arbeitnehmern (z. B. gegenüber den Arbeitern) dann nicht, wenn der zu Kündigende nicht zu dieser Gruppe gehört; für diesen Fall hat der Mitarbeiter gerade kein Kündigungsrecht.

Diese am Gesetzeswortlaut orientierte Auslegung des Begriffs "Kündigungsberechtigter" wird durch den systematischen Zusammenhang der Vorschrift bestätigt. Die Zweiwochenfrist beginnt erst mit der Kenntnis des Kündigungsberechtigten, und zwar im Sinne einer sicheren positiven



Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen (allg. Ansicht; vgl. Brill, ArbuR 1971, 167 [169] zu III 3 a und die dort. Hinweise in Fußnote 18); selbst grobfahrlässige Unkenntnis genügt nicht (vgl. zu der insoweit vergleichbaren Regelung des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG [Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft] Bulla, MuSchG, 3. Aufl., § 9 Anm. 46). Damit kommt zum Ausdruck, daß die notwendigen Überlegungen, ob das besonders schwerwiegende Mittel der fristlosen Entlassung gebraucht wird, auf der Grundlage einer zuverlässigen und möglichst vollständigen Kenntnis des Kündigungssachverhalts angestellt werden sollen. Zu dieser Überlegung verpflichtet ist aber im Regelfall nur derjenige, der selbst über die Frage der Kündigung entscheiden kann.

Das führt im Ergebnis dazu, daß die Kenntnis anderer Personen, die im gegebenen Fall keine Entlassungsbefugnis haben, mögen ihnen auch Aufsichtsfunktionen übertragen sein, für den Beginn der Zweiwochenfrist grundsätzlich unbeachtlich ist (a. A. offenbar Brill, ArbuR 1971, 167 [171], zu III 4 und die dort. Hinweise in Fußnote 41). Das folgt aus dem Sinn und Zweck der Regelung.

Zwar soll nach der neuen Vorschrift innerhalb begrenzter Zeit Klarheit darüber eintreten, ob ein bestimmtes Ereignis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grunde führt oder nicht. Die zeitliche Begrenzung soll aber keineswegs zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben oder gar der Anlaß sein, daß ohne genügende Vorprüfung außerordentlich gekündigt wird. In jedem Fall soll dem Kündigungsberechtigten die Bedenkzeit von zwei Wochen voll, also von da an zur Verfügung stehen, wo er sich anhand seiner Kenntnis der für und gegen die Kündigung sprechenden Umstände entscheiden kann, ob ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist oder nicht.

Bis zu diesem Zeitpunkt kann unter Umständen - etwa in den Fällen des Verdachts einer strafbaren Handlung - Zeit verstreichen, die der Kündigungsgegner in Kauf nehmen muß;



denn sie dient der Vorbereitung einer abgewogenen Entscheidung, die auch in seinem Interesse liegt. Er erleidet aber selbst dann ersichtlich keinen Nachteil, wenn eine zusätzliche Verzögerung dadurch eintritt, daß der Kündigungsberechtigte erst nach einer gewissen Zeit von dem Vorfall Kenntnis erhält, der die außerordentliche Kündigung auslösen kann, während andere, zur Entlassung aber nicht befugte Mitarbeiter diese Kenntnis schon früher hatten. Jedenfalls behält der Arbeitnehmer, dem gewissermaßen mit Verspätung gekündigt wird, für entsprechend längere Zeit den Lohnanspruch und eine wegen seines etwaigen Fehlverhaltens möglicherweise eintretende Unruhe im Betrieb kann in aller Regel nicht als so gewichtig veranschlagt werden, daß sie dem, der die Kündigungsentscheidung zu treffen hat, die Gelegenheit zu sorgfältiger Prüfung abschneidet oder, falls die "Meldung" noch während der Zweiwochenfrist eingeht, die Frist verkürzt; denn wenn schon die Kenntnis anderer Mitarbeiter dem an sich Kündigungsberechtigten zugerechnet würde, dann müßte sie ihm denotwendig schon in dem Zeitpunkt zugerechnet werden, in dem der Mitarbeiter diese Kenntnis erlangt.

Wer für den Beginn der Zweiwochenfrist die Kenntnis von irgendwelchen Aufsichtspersonen ohne Entlassungsbefugnis genügen läßt, muß in Betracht ziehen, daß diese Auslegung die jeweilige Aufsichtsperson in erhebliche persönliche Konflikte bringen kann. Ein solcher Arbeitnehmer müßte als verpflichtet angesehen werden, seine Kenntnis von Vorfällen, die zu einer außerordentlichen Kündigung führen können, an den Arbeitgeber weiterzugeben, weil andernfalls die Fristenregelung dem Arbeitgeber in manchen Fällen das Recht der außerordentlichen Kündigung nehmen würde. Eine solche "Meldepflicht" eines Arbeitnehmers über seine Kollegen könnte wegen der Konfliktsituation, die hier wegen der Betriebsratsmitgliedschaft der beiden Hauptbeteiligten besonders augenfällig ist, aber nicht einfach - etwa allein aufgrund der Vorgesetzteneigenschaften - unterstellt werden. Sie müßte eindeutig in die Erscheinung treten. Darüber hinaus müßte ein



solcher Arbeitnehmer, dessen Kenntnis dem Arbeitgeber zugerechnet werden soll, tatsächlich und rechtlich in der Lage sein, einen Sachverhalt, der Ansatzpunkte für eine außerordentliche Kündigung bietet, so umfassend zu klären, daß mit seiner Meldung der eigentlich Kündigungsberechtigte ohne weitere Erhebungen seine Entscheidung treffen könnte, damit zugleich Denunzierungsversuchen durch unvollständige Berichte der Boden entzogen ist. Diese Voraussetzungen dürften nur in Ausnahmefällen etwa bei einem Mitarbeiter gegeben sein, der eine ähnlich selbständige Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Stellvertreter des Arbeitgebers hat.

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall ergibt sich folgendes:

Der Bauführer G , auf dessen Kenntnis das Landesarbeitsgericht abgestellt hat, war nicht berechtigt, den Kläger, der in seiner Stellung als Schachtmeister unstreitig zur Gruppe der Angestellten gehörte, fristlos zu entlassen. Er war nicht Kündigungsberechtigter im Sinne des Gesetzes, so daß es auf seine Kenntnis nicht ankommt.

G hatte aber auch keine derart selbständige Stellung im Betrieb der Beklagten, daß gemäß den vorhergehenden Ausführungen seine Kenntnis der Beklagten zugerechnet werden könnte. Seine Zuständigkeit im Personalbereich war ausdrücklich auf die Gruppe der Arbeiter beschränkt. Daraus ist zu folgern, daß er bei einer Kündigung gegenüber dem Kläger und deren Vorbereitung (Meldung von Vorfällen, die zu einer Kündigung führen können) nicht mitzuwirken hatte, was im übrigen durch sein eigenes Verhalten (Berichtigung der Eintragungen des Klägers anstatt Meldung an die Beklagte) bestätigt wird.

Selbst wenn es aber auf die Person des Bauführers G und dessen Kenntnis ankommen sollte, dann spricht der bisher festgestellte Sachverhalt dafür, daß G an dem vom Landesarbeitsgericht für wesentlich erachteten Zeitpunkt des 18. oder 19. Mai 1970, als er die angebliche Falscheintragung bemerkte, noch nicht die für den Fristbeginn notwendige sichere Kenntnis hatte. Er konnte an diesem Tag nur den Verdacht einer



Unredlichkeit haben. Es wäre dann, wenn überhaupt ihm die Arbeitgeberrolle zugedacht werden kann, seine Sache gewesen, den Fall weiter aufzuklären und vor allem dem Kläger Gelegenheit zur Entkräftung des Verdachts zu geben (vgl. BAG 16, 72 [83] = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung [zu I 3 d]). Darüber ist nichts festgestellt.

3. Hiernach kann das angefochtene Urteil nicht aufrechterhalten werden. Gemäß den zu III 1 dieser Entscheidungsgründe dargelegten Grundsätzen ist zu prüfen, wann die Beklagte die für den Fristbeginn des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB vorausgesetzte Kenntnis erlangt hat. Sollte dies zu einem um zwei Wochen vor dem Kündigungstag (22. Juni 1970) liegenden Zeitpunkt gewesen sein, dann hätte die Beklagte ihr außerordentliches Kündigungsrecht verloren (vgl. Brill, ArbuR 1971, 167 [169], zu III 1 und die dort. Hinweise in Fußn. 12 bis 14). Andernfalls ist zu prüfen, ob die Kündigung begründet ist.

Unter beiden Ausgangspunkten ist dem Senat eine abschließende Entscheidung nicht möglich. Der Rechtsstreit ist deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Dr. König

Dr. Gröninger

Hillebrecht

Wirtz

Fritz Zeilinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)