

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

104

8. Juli 1972

Gesetz BGB § 626 Ausschußfrist

Leitsätze

- 1 Der Senat bestätigt folgende Grundsätze seiner bisherigen Rechtsprechung zur Ausschußfrist des § 626 Abs 2 Satz 1 und 2 BGB
 - a) Die Fristenregelung ist mit dem Grundgesetz vereinbar.
 - b) Die Frist ist eine materiell-rechtliche Ausschußfrist. Ihre Versäumung führt zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung wegen Fehlens des wichtigen Grundes. Die Unwirksamkeit muß unter der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes gemäß § 13 Abs. 1 in Verbindung mit § 4 KSchG durch fristgerechte Feststellungsklage geltend gemacht werden
 - c) Die Frist beginnt, sobald der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen, des sog Kündigungssachverhalts hat, die ihm die Entscheidung ermöglicht, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Zu den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände.
 - d) Im Falle der Arbeitgeberkündigung beginnt die Frist in der Regel erst, nachdem der Arbeitnehmer über den Vorfall angehört ist, der zur Kündigung führen soll. Das gilt insbesondere bei der sog Verdachtskündigung. Welches Ergebnis die Anhörung hat, ist für den Lauf der Frist ohne Bedeutung.
 - e) Für die Einhaltung der Frist ist derjenige darlegungs- und beweispflichtig, der die Kündigung erklärt
- 2 Die Grundsätze zu 1 c - d werden dahin ergänzt, daß die Ausschußfrist jedenfalls so lange gehemmt ist, wie der Kündigungsberechtigte aus verstandigen Gründen mit der gebotenen Eile noch Ermittlungen über den Kündigungssachverhalt anstellt und der Kündigungsgegner dies erkennen kann
- 3 Das gilt gerade auch für den Fall, daß der Arbeitgeber vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung den Arbeitnehmer anhört. Diese Anhörung wirkt allerdings nur dann fristhemmend, wenn sie innerhalb kurzer Zeit, die im allgemeinen nicht über eine Woche hinausgehen darf, stattfindet, nachdem der Arbeitgeber den Vorgang kennt, der zur außerordentlichen Kündigung führen konnte

Aktenzeichen 2 AZP 386/71

Urteil des BAG vom 6 Juli 1972

LAG Hamburg



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2. AZR 386/71

1 Sa 29/71 Hamburg

Verkündet am
6. Juli 1972

gez Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

104

Urteil In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1972 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Groninger und Hillebrecht sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Fink für Recht erkannt

Die Revision des Klagers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. Juni 1971 - 1 Sa 29/71 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision

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 Kläger war seit 1966 als Kraftfahrer einer Bundeswehreinheit im Dienst der beklagten Bundesrepublik beschäftigt. Am 9. Juni 1970 war er mit einem anderen Kraftfahrer zur Wagenpflege eingeteilt. Im Laufe des frühen Nachmittags wurden beide von Offizieren und Beamten ihrer Einheit in der Nähe ihres Arbeitsplatzes im Freien schlafend angetroffen. Sie behaupteten, nicht geschlafen, sondern nur eine Pause eingelegt zu haben, weil der zuvor ausgeführte Farbeanstrich erst habe trocknen müssen, bis ein zweiter Anstrich möglich gewesen sei.

Die Meldung der Beschäftigungsdienststelle über diesen Vorfall ging am 11. Juni 1970 bei der Standortverwaltung ein, die nach innerdienstlichen Vorschriften als personalbearbeitende Dienststelle allein befugt war, dem Kläger zu kündigen. Zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts wurde der Kläger für Dienstag, den 16. Juni 1970, zur Standortverwaltung gebeten und angehört. Dabei brachte er vor, daß er zu der Zeit, als er ohne zu arbeiten angetroffen worden war, weitere Arbeiten nicht habe verrichten können. Das veranlaßte die Standortverwaltung zur Überprüfung dieser Angaben. Dabei stellte sich heraus, daß dem Kläger damals doch Arbeiten aufgetragen waren, die während des Trocknens des Farbeanstrichs hätten ausgeführt werden können.

Am 30. Juni 1970 ging dem Kläger das Schreiben der Beklagten von diesem Tage zu, mit der sie ihm wegen des Vorfalls vom 9. Juni 1970 fristlos kündigte, nachdem - worauf sie zusätzlich hinwies - bereits in den vergangenen zwei Jahren sein dienstliches Verhalten zu wiederholten Abmahnungen, Mißbilligungen und Androhung der außerordentlichen Kündigung Anlaß gegeben habe, überdies habe sein Vorbringen bei der Anhörung vom 16. Juni 1970 in den entscheidenden Punkten nicht gestimmt.



Der Kläger halt die außerordentliche Kündigung für rechtsunwirksam, weil die Beklagte die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt habe. Die hiernach erforderliche "Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen" habe die Beklagte bereits am Tag des Vorfalls, dem 9. Juni 1970, in der Person des Einheitsführers des Klägers gehabt, der selbst den Vorfall beobachtet habe. Auf die Organisation der Bundeswehr in der Frage der Kündigungsbefugnis komme es für den Fristbeginn nicht an. Der Kläger begehrt die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 30. Juni 1970 nicht aufgelöst worden ist.

Seiner Klage blieb in beiden Vorinstanzen der Erfolg versagt. Mit der Revision, die allein die Verletzung des § 626 Abs. 2 BGB rügt, verfolgt er seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, daß die Beklagte die in § 626 Abs. 2 BGB bestimmte Frist zur Erklärung der außerordentlichen Kündigung nicht versäumt hat. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) sind nicht angegriffen. Auch sind insoweit Rechtsfehler des angefochtenen Urteils nicht ersichtlich.

I. Der Senat hat zur Auslegung der mit Wirkung vom 1. September 1969 eingeführten Fristenregelung des § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB inzwischen in mehreren Entscheidungen Stellung genommen. Da die Revision diese Rechtsprechung im grundsätzlichen angegriffen hat, erscheint es angezeigt, die bisher entwickelten Leitsätze noch einmal anzuführen und, soweit es die Entscheidung dieses Rechtsstreits erfordert, zu der inzwischen bekannt gewordenen Kritik Stellung zu nehmen.

1. Die Fristenregelung ist mit dem Grundgesetz vereinbar (Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 32/71 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschlussfrist [zu II], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen). Dem



hat Herschel (Anm ArbR-Blätter "Kündigung VIII" Entsch 31) uneingeschränkt zugestimmt, während Kuchenhoff (Anm AP aaO), der zunächst die gegenteilige These aufgestellt hatte, seine Bedenken angesichts der Auslegung, die der Senat der Vorschrift im übrigen gegeben hat, nicht mehr aufrechterhält. Damit kann angenommen werden, daß die Verfassungsmäßigkeit der Bestimmung nicht mehr in Frage gestellt wird.

2 Die Zweiwochenfrist ist eine materiellrechtliche Ausschlußfrist. Das Gesetz schreibt vor, daß der wichtige Grund zur außerordentlichen Kündigung wegen des reinen Zeitablaufs verwirkt sei. Es gilt die unwiderlegliche Vermutung, daß bei Versäumung der Frist – mag der Kündigungsgrund auch noch so schwerwiegend gewesen sein – die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar, die außerordentliche Kündigung unwirksam ist, weil es so angesehen wird, als ob der wichtige Grund fehle. Demgemäß muß nach § 13 Abs. 1 in Verbindung mit § 4 KSchG auch bei Versäumung der Zweiwochenfrist durch den Arbeitgeber die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung durch fristgerechte Feststellungsklage geltend gemacht werden. § 13 Abs. 3 KSchG gilt hier nicht (Urteil vom 8. Juni 1972 – 2 AZP 336/71 – [zu 1 der Gründe] zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen). Die Frage spielt in diesem Rechtsstreit keine Rolle. Der Kläger hat überdies rechtzeitig Feststellungsklage erhoben.

3 Der Begriff des "Kündigungsberechtigten" (§ 626 Abs. 2 Satz 2 BGB) kennzeichnet – entgegen der Auffassung der Revision – nicht nur die Parteirolle im Arbeitsverhältnis, d. h. diejenige Arbeitsvertragspartei, die die Kündigung ausspricht, im Falle der Arbeitgeberkündigung beispielsweise die juristische Person, als welche der Arbeitgeber im Rechtsverkehr auftritt. Vielmehr ist Kündigungsberechtigter auf der insoweit allein interessierenden Arbeitgeberseite grundsätzlich diejenige (natürliche) Person, der selbst im gegebenen Fall das



Recht zur außerordentlichen Kündigung eingeräumt ist Ausnahmsweise kann hinsichtlich der "Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen" auch eine andere Person in Betracht kommen, etwa dann, wenn diese eine ähnlich selbständige Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter des Arbeitgebers hat und nicht nur zur Meldung, sondern vorab auch zur Feststellung der für eine außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen verpflichtet ist. Groben Unbilligkeiten kann mit der Mißbrauchsregel begegnet werden (Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 32/71 - zu III, Fundstellen wie oben zu I 1.)

Diese Auslegung ist von Kuchenhoff (Anm. AP aaO) bejaht und weiter ausgebaut, von Herschel (Anm. ArbR-Blätter aaO) wohl als zu eng gekennzeichnet und von der Revision völlig abgelehnt worden. Der Streitfall bietet keinen Anlaß, die Problematik erneut zu erörtern. Daraus wird noch näher einzugehen sein.

4 Die den Fristbeginn auslösende "Kenntnis" des Kündigungsberechtigten muß eine sichere, positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen sein, selbst grob fahrlässige Unkenntnis genügt nicht. Die innerhalb der Zweiwochenfrist anzustellende Überlegung, ob eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden soll, soll auf der Grundlage einer zuverlässigen und möglichst vollständigen Kenntnis des Kündigungssachverhalts angestellt werden. Die Überlegungsfrist soll dem Kündigungsberechtigten von da an voll zur Verfügung stehen, wo er sich anhand seiner Kenntnis der für und gegen die Kündigung sprechenden Umstände entscheiden kann, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht (Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 32/71 - zu III 1, Fundstellen wie oben zu I 1.)

5 Unter den Tatsachen, die für die Kündigung maßgebend sind sind im Sinne der Zumutbarkeitserwägungen sowohl die für, als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände



zu verstehen (so schon zu einer vergleichbaren Tarifierung BAG AP Nr 52 zu § 626 BGB [zu 2 a]) Die(im Falle der Arbeitgeberkündigung nötige) Kenntnis auch der für den Arbeitnehmer und gegen die Kündigung anzuführenden Tatsachen wird der Arbeitgeber in aller Regel erst dann haben, wenn er dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (Urteil vom 9. Dezember 1971 - 2 AZR 118/71 - AP Nr. 3 zu Art 56 ZA - Nato-Truppenstatut [zu 3 b]), auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) Das gilt gerade auch für die sog. Verdachtskündigung (Urteil vom 27. Januar 1972 - 2 AZR 157/71 - [demnächst] AP Nr 2 zu § 626 BGB Ausschlussfrist [zu 3], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen)

Solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtmäßigem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführt, insbesondere dem Kündigungsgegner Gelegenheit zur Stellungnahme gibt, kann die Zweiwochenfrist nicht beginnen. Das gilt auch dann, wenn die Maßnahme rückblickend zur Feststellung des Sachverhalts nichts beigetragen hat oder überflüssig gewesen sein sollte (Urteil vom 27. Januar 1972 - 2 AZR 157/71 - [demnächst] AP Nr 2 zu § 626 BGB Ausschlussfrist [zu 3]) In diesem Zusammenhang bemerkt Beitzke (Anm. AP Nr 3 zu Art 56 ZA - Nato-Truppenstatut [zu 3]), die Zweiwochenfrist könne erst dann von einer Anhörung des Arbeitnehmers an zu laufen beginnen, wenn die Anhörung auch innerhalb angemessener Frist erfolgt sei, der Arbeitgeber dürfe durch eine ungebührliche Hinauszögerung der Anhörung die Ausschlussfrist nicht beliebig hinausschieben.

6 Wer die außerordentliche Kündigung ausgesprochen hat, muß - wie der Senat inzwischen entschieden hat - im Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Kündigung darlegen und ggf. beweisen, daß er von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erst innerhalb der letzten zwei Wochen vor der Kündigungserklärung Kenntnis erlangt hat (Urteil vom 17. August 1972 - 2 AZR 359/71 - [zu III 3 a der Gründe] zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen)



II Der vorliegende Streitfall, bei dem über eine Arbeitgeberkündigung zu befinden ist, gibt dem Senat keinen Anlaß, von den vorgenannten Richtlinien seiner Rechtsprechung zu § 626 Abs 2 BGB grundsätzlich abzuweichen. Lediglich die Frage, ob an dem oben zu I 3 gekennzeichneten Begriff des "Kündigungsberechtigten" festzuhalten ist, soll jetzt offenbleiben, weil es für die Entscheidung dieses Rechtsstreits darauf nicht ankommt.

1 Die Kündigung ist dem Kläger am 30. Juni 1970 zugegangen. Die Ausschußfrist des § 626 Abs 2 BGB ist demnach nur dann eingehalten, wenn die Beklagte erst innerhalb der davor liegenden zwei Wochen, also nicht vor dem 16. Juni 1970, von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Am 16. Juni 1970 war der Kläger zu dem Vorfall vom 9. Juni 1970 bei der Standortverwaltung gehört worden. Bis dahin war – entgegen der Auffassung der Revision – der Beginn der Ausschußfrist hinausgeschoben.

2 Nach der Ansicht der Revision, wie sie sich in der mündlichen Verhandlung dargestellt hat, liegt der Sinn der Fristenregelung darin, ein unzumutbar gewordenes Arbeitsverhältnis schnell, nämlich innerhalb von zwei Wochen nach Eintritt des Kündigungsgrundes und Kenntniserlangung des Kündigungsberechtigten hiervon, zu beenden. Das ist jedoch in dieser Allgemeinheit nicht richtig.

Der eigentliche Grund für die Neuregelung ist viel äußerlicher. Die nach allgemeinen Grundsätzen (schon früher) mögliche Verwirkung des Kündigungsrechts wird zeitlich fixiert (vgl. das Urteil vom 8. Juni 1972, oben zu I 2). Diese zeitliche Begrenzung aber wird gebunden an die Kenntnis nicht etwa des Kündigungsgrundes, worunter man möglicherweise einen bestimmten Anlaß verstehen konnte, der die Kündigung auslöst, sondern an die Kenntnis "von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen".

"Maßgebende Tatsachen" wiederum sind nicht nur die Tatumsstände, die für, sondern auch diejenigen, die gegen die Kündigung sprechen. Wollte man den Begriff anders verstehen,



- 8 -

namlich nur den konkreten Kündigungsanlaß, den "Vorfall" darunter bringen, der einen wichtigen Grund darstellen konnte, dann wäre der Kündigungsberechtigte oft genug gezwungen, nur zur Wahrung der Ausschußfrist die außerordentliche Kündigung auszusprechen, deren Stichhaltigkeit er nicht hat prüfen können Überflüssige Rechtsstreite - von der Störung im Arbeitsverhältnis ganz abgesehen - waren die Folge

Es ist deshalb daran festzuhalten (vgl. die Urteile vom 28. Oktober und 9. Dezember 1971, oben zu I 4 und 5), daß die Frist erst dann läuft, wenn der Kündigungsberechtigte den Sachverhalt so weit kennt, daß er eine Gesamtwürdigung nach Zumutbarkeit Gesichtspunkten vornehmen kann. Sonst muß er gewartig sein, den Rechtsstreit um die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung zu verlieren, nachdem der Kündigungsgegner sich zu dem nicht gerade angenehmen Klageweg entschlossen hat. Ob sich die Kenntnis des Kündigungsberechtigten auf alle Einzelheiten erstrecken muß, die vielleicht erst nach umfangreichen Ermittlungen geklärt werden können, bedarf im vorliegenden Fall keiner Entscheidung. Sicher nicht zu beanstanden ist es, wenn hier der Arbeitgeber vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung die "für die Kündigung maßgebenden Tatsachen" im oben umschriebenen Sinne wenigstens dadurch zu klären versucht, daß er dem Arbeitnehmer Gelegenheit gibt, zu der Angelegenheit Stellung zu nehmen.

3 Nach erneuter Prüfung ist der Senat der Auffassung, daß die aus Rechtsgründen nicht immer erforderliche, im Einzelfall tatsächlich aber durchgeführte Anhörung des Kündigungsgegners (vgl. zur Notwendigkeit der Anhörung das Urteil des Senats vom 23. März 1972 - 2 AZR 226/71 - [demnächst] AP Nr. 63 zu § 626 BGB) in der Regel geeignet ist, den Lauf der Ausschußfrist zu hemmen. Wenigstens muß hier der Satz gelten, daß die Frist so lange noch nicht zu laufen beginnt, wie der Kündigungsberechtigte aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile noch Ermittlungen über den Kündigungssachverhalt anstellt und der Kündigungsgegner dies erkennen kann.

- 9 -



Gibt der Kündigungsberechtigte dem anderen Vertragspartner Gelegenheit zur Stellungnahme, so verwirklicht er den rechtsstaatlichen Grundsatz des rechtlichen Gehors (vgl. Art. 101 Abs 1 GG), sein insoweit rechtmäßiges Verhalten darf nicht zum Rechtsverlust allein wegen des Fristablaufs führen. Überdies kann die Anhörung durch die Fürsorgepflicht geboten sein (vgl. BAG AP Nr 13 zu § 123 BGB [zu IV 6 b]).

Dabei muß allerdings – darin ist den unter I 5 angeführten Überlegungen von Beitzke zu folgen – der Kündigungsgegner innerhalb einer kurz bemessenen Frist – im allgemeinen wird diese nicht länger als eine Woche sein dürfen – angehört werden, nachdem der Kündigungsberechtigte das Ereignis kennt, das er möglicherweise zum Anlaß der außerordentlichen Kündigung nehmen will. Das folgt aus der zeitlichen Begrenzung des Kündigungsrechts durch die Vorschrift des § 626 Abs. 2 BGB.

a) Im vorliegenden Fall war die Anhörung des Klagers geeignet, den Sachverhalt zu klären. Er hatte nämlich am 9. Juni 1970, als er während der Arbeitszeit schlafend angetroffen wurde, den später festgestellten Sachverhalt (Untätigkeit trotz Arbeitsauftrags) nicht zugegeben, sondern sich herauszureden versucht. Selbst bei der Anhörung durch die Standortverwaltung am 16. Juni 1970 bestritt er noch eine Verletzung seiner Arbeitspflicht, so daß die Beklagte weitere Ermittlungen anstellte.

In diesem Zusammenhang kann sich der Kläger nicht darauf berufen, schon der Dienstvorgesetzte seiner Einheit habe sogleich am 9. Juni 1970 alle erforderlichen Klarstellungen herbeiführen können, deshalb sei schon an diesem Tag die Ausschußfrist angelaufen. Nachdem sich durch das Verhalten des Klagers die Notwendigkeit ergeben hatte, die Tatumstände näher aufzuklären und festzustellen – mußten darüberhinaus auch die bereits früher entstandenen Personalvorgänge, die den Kläger betreffen, herangezogen werden –, kann es für den Fristablauf nicht entscheidend sein, welchen ihrer Mitarbeiter die Beklagte mit der Aufklärung beauftragt hat. Es muß ihr überlassen bleiben, die geeignet erscheinende



Person auszuwählen. Wenn sie sich dabei eines Mitarbeiters der für solche Angelegenheiten eingerichteten Standortverwaltung jedenfalls – wie der Sachverhalt zeigt – mit der gebotenen Beschleunigung bedient hat, dann fehlt jeder Anhalt dafür, die Beklagte habe den Beginn der Ausschlussfrist rechtswidrig hinausgezögert

Im übrigen ist im Anschluß an das Urteil vom 27. Januar 1972 (s. oben zu I 5) gegen die Angriffe der Revision noch einmal darauf hinzuweisen, daß das Ergebnis der Anhörung ohne Einfluß auf den Beginn der Ausschlussfrist ist. Auch wenn durch die Anhörung der Kündigungssachverhalt sich nicht ändert, kann ein solches negatives Ergebnis die Entscheidung über die Kündigung beeinflussen, ganz abgesehen davon, daß ein solches Ergebnis nicht vorhergesehen werden kann. Nicht das Ergebnis der Anhörung wirkt sich auf den Fristbeginn aus, sondern der Grund für die Anhörung kann im Einzelfall Bedeutung erlangen. Die Anhörung muß aus verständigen Gründen veranlaßt worden sein. Fehlt es daran, wird die gleichwohl durchgeführte Anhörung willkürlich sein, was aber wohl nur in seltenen Ausnahmefällen zutreffen wird, nur dann ist der Lauf der Frist durch die Anhörung nicht hinausgeschoben worden.

b) Ferner war dem Kläger innerhalb weniger Tage nach dem Vorfall vom 9. Juni 1970 bekannt, daß der Arbeitgeber sein Verhalten an diesem Tag nicht hinnehmen wolle, er forderte ihn für den 16. Juni 1970, also innerhalb einer nicht zu lang bemessenen Frist von noch nicht einer Woche, zur Rücksprache bei der Standortverwaltung auf. Der Kläger hat deshalb nie im Zweifel sein können, daß der Vorfall nachgeprüft werde, und hat auch nicht nach zwei Wochen, vom 9. Juni 1970 an gerechnet, davon ausgehen können, jetzt sei sein Fehlverhalten vergeben und vergessen. Von einem – wie die Revision es ausgedrückt hat – Schwelzustand, der den Kläger psychisch habe belasten können, kann daher nicht die Rede sein.



c) Da die Beklagte am 30 Juni 1970 und damit innerhalb von zwei Wochen nach der Anhörung des Klagers die außerordentliche Kündigung ausgesprochen hat, ist die Frist des § 626 Abs 2 BGB eingehalten. Die Wirksamkeit der Kündigung scheitert nicht an der Fristenregelung

gez Dr König

Dr Groninger

Hillebrecht

Dr. Zimmermann

G. Fink

