

26. SEP. 1968

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

106

Gesetz: HGB § 70 Abs. 1; Gesetz über die Fristen für die
Kündigung von Angestellten § 1; AVG §§ 2, 3,
6 Abs. 1 Nr. 1

Leitsatz: Ein Angestellter, der eine der in §§ 2 oder 3 AVG
angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausübt,
unterliegt dem besonderen Schutz des Gesetzes über
die Fristen für die Kündigung von Angestellten
vom 9. Juli 1926, auch wenn er nach § 6 Abs. 1
Nr. 1 AVG nicht versicherungspflichtig ist.

Aktenzeichen: 2 AZR 409/67

Urteil des BAG vom 26. September 1968

LAG Hamm.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes! 106

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 1968 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Wirtz und Kerrmann für Recht erkannt:

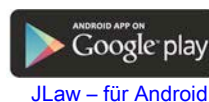
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. August 1967
- 2 Sa 161/67 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 jetzt 68 Jahre alte Kläger war seit 1925 bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter bei einem Monatsgehalt von zuletzt 2.400,- DM beschäftigt. Die Beklagte kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 11. und 17. Mai zum 30. Juni 1966. Wegen der in den anschließenden Vergleichsverhandlungen vom Kläger gestellten Forderungen kündigte die Beklagte außerdem noch am 26. Oktober 1966 fristlos.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrage festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die genannten Kündigungen nicht aufgelöst worden ist. Außerdem hat er Zahlung von Gehalt und von Weihnachtsgratifikation verlangt.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil festgestellt, daß die fristlose Kündigung vom 26. Oktober 1966 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Es hat ferner, indem es dem Kläger den Schutz des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (RGBI. I, 399) zugebilligt und die Entscheidung über den vom Kläger begehrten Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951 (BGBI. I, 499) dem Schlußurteil vorbehalten hat, festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung vom 11. und 17. Mai 1966 nicht vor dem 31. Dezember 1966 beendet worden ist. Es hat demgemäß weiterhin die Beklagte zur Zahlung des Gehalts bis Ende Dezember 1966 und der Weihnachtsgratifikation verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die fristlose Kündigung vom 26. Oktober 1966 hat die Beklagte auf das von ihr als ungehörig und maßlos empfundene Verhalten des Klägers während der Vergleichsverhandlungen gestützt. Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, daß



unter Berücksichtigung aller Begleitumstände ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung nach dem hier anzuwendenden § 70 HGB nicht vorliege. Die Forderungen des Klägers auf eine betriebliche Altersrente von 300,- bis 400,- DM monatlich sowie auf kostenlosen Weiterbezug von Heizöl für zwei Jahre hätten sich, wenn vielleicht auch im einzelnen rechtlich nicht erreichbar, so doch angesichts des angebotenen Verzichts des Klägers auf Kündigungsschutz in den für Vergleichsverhandlungen vertretbaren Grenzen gehalten, zumal das Gegenangebot der Beklagten, dem Kläger eine jederzeit widerrufliche Rente von monatlich 150,- DM zu zahlen, bei seiner mehr als 40-jährigen Dienstzeit eine nicht ernst zu nehmende Zumutung gewesen sei. Auch das Verlangen des Klägers, der Anwalt der Beklagten möge sich bei ihm entschuldigen, er habe kein besonders standesgemäßes Verhalten gezeigt, sei kein Grund zu einer fristlosen Kündigung, zumal hiermit die Beklagte selbst nicht angesprochen worden sei. Unter Bezugnahme auf die erstinstanzliche Würdigung hat das Landesarbeitsgericht weiter entschieden, daß der Hinweis des Klägers, bei einem Scheitern der Vergleichsverhandlungen könnten betriebsinterne Dinge im Prozeß zur Sprache kommen, in Vorkorrespondenzen üblich sei und nur eine allgemeine Erfahrung ausspreche. Hierin liege keine Nötigung, auch nicht in dem weiteren Hinweis des Klägers, er gehe mit dem Plan um, seine Ansprüche seinem Sohn abzutreten.

Die hiergegen erhobenen Angriffe der Revision verkennen, daß das Revisionsgericht gemäß § 550 ZPO nur nachzuprüfen hat, ob das Berufungsgericht eine Rechtsnorm verletzt hat, aber nicht dazu berufen ist, eine eng an den konkreten Einheiten des Sachverhalts ausgerichtete tatrichterliche Würdigung durch eine eigene zu ersetzen. Demgemäß beschränkt sich bei einer Entscheidung zum wichtigen Grund die Nachprüfung des Revisionsgerichts darauf, ob der Tatrichter den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt, insbesondere, ob er es an einer allseitigen Abwägung der gesamten Umstände hat fehlen lassen (vgl. BAG 16, 72 = AP



Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Solche Fehler sind hier nicht ersichtlich. Es stellt insbesondere keinen Rechtsfehler dar, daß das Landesarbeitsgericht das gesamte Verhalten des Klägers während der Vergleichsverhandlungen und im Prozeß erkennbar unter dem Gesichtspunkt der Wahrnehmung berechtigter Interessen gewürdigt hat.

II. Auch der Entscheidung zur ordentlichen Kündigung ist beizupflichten. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht, wie auch schon das Arbeitsgericht, das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (AngKSchG) zugunsten des Klägers angewendet und demgemäß ausgesprochen, daß die ordentliche Kündigung vom 11. und 17. Mai das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Dezember 1966 aufgelöst hat. Es hat ausgeführt, der Gesetzgeber habe durch das AngKSchG einem langjährigen Angestellten einen besonderen Schutz des Arbeitsplatzes gewähren wollen. Bei der Abfassung des Gesetzes sei es notwendig gewesen, den Begriff des Angestellten nach objektiven, dem Parteiwillen entzogenen Umständen zu bestimmen. Hierzu habe sich der Begriff des Angestellten im Sozialversicherungsrecht angeboten. Dabei zeige der Wortlaut des § 1 AngKSchG deutlich, daß der Gesetzgeber nicht nur einen bestimmten Kreis von Angestellten, sondern die Angestellten im Sinne des Sozialversicherungsrechts schlechthin habe sichern wollen. Die Nichterwähnung der aufgrund anderer Umstände nicht versicherungspflichtigen Angestellten sei ein redaktionelles Versehen. Es sei kein Grund ersichtlich, warum diese Angestellten nicht unter den Personenkreis des AngKSchG fallen sollten, zumal anderenfalls unhaltbare Ergebnisse zustande kämen. Diesen Rechtsausführungen ist zuzustimmen.

Das AngKSchG findet nach seinem § 1 Anwendung auf Angestellte, die nach § 1 AVG a.F. - jetzt §§ 2 und 3 - versicherungspflichtig sind oder sein würden, wenn ihr Jahresarbeitsverdienst die Gehaltsgrenze nach § 3 AVG a.F. - § 4 Nr. 1 in der Fassung von 1957 - nicht überstiege.



Dieser letzte Halbsatz des § 1 AngKSchG ist seit dem 1. Januar 1968 gegenstandslos, weil alle Angestellten nunmehr versicherungspflichtig sind. Der Kläger ist nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 AVG versicherungsfrei, weil er seit März 1965 ein Altersruhegeld aus der Rentenversicherung für Angestellte bezieht. Die allein zu entscheidende Frage ist hier, ob die Bestimmung des § 1 AngKSchG durch seine Bezugnahme den allgemeinen Angestelltenbegriff im Sinne des AVG unabhängig von der Versicherungspflicht im Auge hat, ob also mit anderen Worten das Gesetz für den Begriff "Angestellter" die Definition aus dem Sozialversicherungsrecht übernommen hat, oder ob es für die Gewährung der längeren Kündigungsfristen nur auf die Versicherungspflicht als solche ankommt.

Das Reichsarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen ausgesprochen, daß als Angestellte im Sinne des AngKSchG die Personen anzusehen seien, die eine der in § 1 Abs. 1 AVG a. F. angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausübten, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig seien (RAG ARS 4, 164; 7, 401; 10, 563 sowie 13, 311; a.A. nur RAG ARS 23, 116 für die Fälle der §§ 8 - 10 AVG a. F. mit ablehnender Anmerkung von Hueck). Diese Auffassung hat das Reichsarbeitsgericht damit begründet, daß die Fassung des § 1 AngKSchG zu ungenau sei und der Wortlaut dieser Bestimmung nur von der Versicherungspflicht im Sinne des § 1 AVG spreche und daher Personen nicht ausschließe, die nach dieser Bestimmung versicherungspflichtig und nur nach anderen Vorschriften des AVG von der Beitragspflicht befreit seien. Deshalb sei die Vorschrift so zu verstehen, wie es für den Bereich des Betriebsrätegesetzes von 1920 in seinem § 12 Abs. 1 - jetzt § 5 Abs. 2 BetrVG - deutlicher ausgesprochen sei. Daß das AngKSchG diese rechtlich genauere Ausdrucksweise nicht gewählt habe, lasse sich aus der anerkanntenmaßen weniger sorgfältigen Fassung dieses Gesetzes erklären. Dieser Auslegung des Gesetzes sind die Rechtsprechung (LAG Hamburg in RdA 1949, 423) und die Rechtslehre (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., S. 577 Fußn. 37; Kleen, Der ältere Angestellte, 1956, S. 24 f.; Molitor, Die Kündigung, 2. Aufl., S. 173;



Neumann in Nipperdey-Mohnen-Neumann, Der Dienstvertrag, Vorbem. zu § 620 Anm. 89; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., S. 710; Sitzler-Goldschmidt, Der Kündigungsschutz für Angestellte, 1930, S. 27 f.) gefolgt. Ihr ist zuzustimmen.

Der Revision ist zwar zuzugeben, daß die Bezugnahme auf § 1 AVG a.F. unglücklich formuliert ist und in der Tat mißverstanden werden kann. Dabei ist jedoch auf die bereits erwähnte Entstehungsgeschichte des AngKSchG hinzuweisen, aus der sich ergibt, daß das Gesetz seinerzeit in großer Eile verabschiedet wurde und deshalb eine sorgfältige und exakte Formulierung unterblieb. Bei genauerer Betrachtung spricht aber auch der Gesetzestext selbst dafür, daß die längere Kündigungsfrist nicht von der Versicherungspflicht als solcher abhängt. Dies folgt aus dem - allerdings am 1. Januar 1968 gegenstandslos gewordenen - zweiten Halbsatz des § 1 Abs. 1 AngKSchG, der auch demjenigen Angestellten, welcher über die Versicherungsgrenze verdiente, den Kündigungsschutz zubilligte.

Weiter folgt aus der Entstehungsgeschichte sowie dem Sinn und Zweck des AngKSchG, daß es für die längere Kündigungsfrist nur auf den allgemeinen Angestelltenbegriff im Sinne des AVG ohne Rücksicht auf eine Versicherungspflicht ankommt. Es handelt sich nämlich hier nicht um die Beantwortung einer sozialversicherungsrechtlichen Frage, sondern ausschließlich um die Lösung eines arbeitsrechtlichen Problems. Der allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz, daß einem Arbeitnehmer größerer Schutz auf Erhaltung des Arbeitsplatzes zukommt, je länger er bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist, sollte in diesem Gesetz normiert werden. Die Freistellung von der Beitragspflicht dagegen ist nur eine versicherungsrechtliche Einschränkung von der allgemeinen Beitragspflicht, die in keinem inneren Zusammenhang zu dem besonderen Kündigungsschutz des älteren Angestellten steht. Diese auch aus versicherungspolitischen Erwägungen normierte Freistellung kann deshalb nicht ohne weiteres auf ein Gesetz, das eine



ganz andere Grundlage hat und das einen ganz anderen Zweck verfolgt, übertragen werden. Der Schutz solcher Angestellten, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und eine im Vergleich zum bisherigen Einkommen geringere Rente beziehen, mag wohl weniger dringlich erscheinen, weil dieses Gesetz offenbar mehr den älteren als den betagten Angestellten schützen wollte. Gleichwohl sind gerade bei den Angestellten mit niedrigerem Einkommen durchaus Fälle denkbar, in welchen auch dem älteren Angestellten der Arbeitsplatz gerade mit Rücksicht auf seine bisherige Lebensweise für eine längere Zeit gesichert werden muß, zumal ein über 65 Jahre alter Angestellter kaum noch eine neue Anstellung erhalten wird.

Wollte man diesen Personenkreis von dem Schutz des AngKSchG ausnehmen, so käme es gerade bei Kündigungen kurz vor bzw. nach der Vollendung des 65. Lebensjahres zu unhaltbaren Ergebnissen. So hat im vorliegenden Rechtsstreit bereits das Arbeitsgericht mit Recht darauf hingewiesen, daß beispielsweise einem kaufmännischen Angestellten nach 12-jähriger Berufszeit bei demselben Arbeitgeber kurz vor Vollendung des 65. Lebensjahres nur unter Einhaltung der Mindestfrist von sechs Monaten zum Quartalsende gekündigt werden könne (§ 2 Abs. 1 AngKSchG); kurz nach der Vollendung des 65. Lebensjahres brauchte der Arbeitgeber dann nur noch die 6-Wochenfrist zum Quartalsende einzuhalten (§ 66 HGB).

Schließlich erscheint auch eine Parallele zum Beamtenrecht nicht möglich, wonach der Beamte nach Erreichung eines bestimmten Alters in den Ruhestand, notfalls gegen seinen Willen, versetzt wird. In der Wirtschaft dagegen ist es heute noch vielfach üblich, einen Angestellten auch über das 65. Lebensjahr hinaus zu beschäftigen. Außerdem wird dem Arbeitgeber durch das AngKSchG nicht die Möglichkeit genommen, dem Arbeitnehmer überhaupt zu kündigen, sondern nur unter Einhaltung bestimmter Mindestkündigungsfristen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. König Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier



Wirtz
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)