

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

97

Gesetz: BGB §§ 242, 615; KSchG §§ 1, 21;

Leitsätze:

1. Eine wirksame ordentliche Kündigung ist in aller Regel keine zu Schadenersatz verpflichtende schuldhafte Vertragsverletzung.
2. Eine wirksame ordentliche Kündigung kann eine zum Schadenersatz verpflichtende schuldhafte Vertragsverletzung sein, wenn sie gegen eine - vertraglich oder gesetzlich begründete - schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung verstößt.
3. Das Kündigungsschutzgesetz konkretisiert die Frage, inwieweit ein Arbeitgeber bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nach Treu und Glauben auf den Arbeitsplatzschutz des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen muß, abschließend mit einem positiven und negativen Inhalt. Bei den Arbeitnehmern, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, handelt der Arbeitgeber schon gegen Treu und Glauben, wenn er bei Ausspruch einer Kündigung nicht die Schranken des § 1 Abs. 2 KSchG wahrt (positive Konkretisierung von § 242 BGB durch das KSchG). Bei den Arbeitnehmern, auf die das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, verstößt ein Arbeitgeber nicht schon deshalb gegen § 242 BGB, weil die ordentliche Kündigung dem Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nimmt. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben liegt im zweiten Fall dann erst vor, wenn die Kündigung aus sonstigen Gründen (z.B. Willkür, gegensätzliches Verhalten und dergl.) nicht mehr vom Recht gebilligt werden kann.
4. Aus dem Gesichtspunkt des Verschuldens bei Vertragsabschluß ist ein Arbeitgeber zur Vermeidung einer Schadenersatzpflicht gehalten, bei Verhandlungen über den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem künftigen Arbeitnehmer auf dessen Belange in zumutbarem und durch Fürsorgegesichtspunkte bestimmten Umfang Rücksicht zu nehmen.



- 2 -

Das setzt aber voraus, daß der künftige Arbeitnehmer besondere Wünsche erkennen läßt oder daß allgemein bei ihm erkennbar eine besondere Situation vorliegt, die eine entsprechende Rücksichtnahme gebietet.

Aktenzeichen: 2 AZR 501/56

Urteil des BAG vom 8. Oktober 1959

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 1959 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter W. Petersen und Dr. Goebel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts, 3. Kammer, in Düsseldorf vom 30. August 1956 - 3 Sa 355/56 - aufgehoben. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 15. Juni 1956 - 5 Ca 295/56 - wird zurückgewiesen. Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 21. Januar 1954 in Essen als erste Verkäuferin bei einer Firma K gegen ein Gehalt von 400,- DM zuzüglich einer Prämie von 140,- bis 150,- DM monatlich tätig. Ein Teil des Betriebes der Firma K wurde am 15. Oktober 1955 von der Firma H übernommen, wobei zwischen dieser und der Klägerin vereinbart war, daß auch die Klägerin übernommen werde.

Um diese Zeit suchte die Beklagte in einer Zeitungsannonce eine Verkäuferin für ihr Ladengeschäft in Essen, worauf sich die Klägerin bewarb. Nach zwei Besprechungen, wobei u.a. auch erörtert wurde, daß die Klägerin wohl von der Firma H übernommen würde, kam es dann zu der Vereinbarung zwischen den Parteien, daß die Klägerin ab 1. November 1955 als Verkäuferin mit einem monatlichen Gehalt von 550,- DM bei der Beklagten eingestellt werde. Als Kündigungsfrist für beide Teile wurde dabei eine Frist von einem Monat vereinbart.

Die Klägerin nahm am 1. November 1955 bei der Beklagten, bei der mehr als 5 Belegschaftsmitglieder beschäftigt sind, ihre Arbeit auf. Mit Schreiben vom 15. November 1955 kündigte die Beklagte der Klägerin zum 31. Dezember 1955, wobei sie sich gleichzeitig mit einem früheren Ausscheiden der Klägerin einverstanden erklärte. Kurze Zeit nach der Kündigung erschien die Klägerin nicht mehr zum Dienst. Mit Datum vom 12. Dezember 1955 schrieb sie der Beklagten folgendes:

".....Beigefügt übersende ich Ihnen Bescheinigung meiner Krankenkasse über meine Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 17.11.1955 bis zum 14.12.1955. Wie Ihre -ösung des Dienstverhältnisses ohne Angabe eines mir nicht triftig erscheinenden Grundes erfolgte, wollen Sie sich bitte der Mühe unterziehen, mir mitzuteilen, was Sie zur Aufgabe des Vertrages veranlaßte.
Eine Wiederaufnahme der Arbeit bis zum Ultimo ds. Mts. dürfte wohl für beide Teile ein kaum verträgliches Betriebsklima herbeiführen.
Ich bitte daher sich dahingehend zu äußern und erwarte Ihren diesbezüglichen Bescheid".

- 3 -

Die Klägerin war dann bis zum 31. August 1956 arbeitslos. Am 1. September 1956 trat sie eine neue Stelle an. Sie stand zu dieser Zeit im 53. Lebensjahr.

Die Klägerin hat behauptet, für die Kündigung habe nicht der geringste Anlaß vorgelegen. Abgesehen davon, daß sie durch Zeugnisse nachweisen könne, daß sie eine erstklassige Kraft sei, habe die Beklagte in der kurzen Zeit ihrer Beschäftigung keine Möglichkeit gehabt, ihre Leistungen zu prüfen. Ihr Anliegen sei es gewesen, wie bei der Firma K so auch bei der Beklagten in einem kleineren Geschäft zu arbeiten, und sie habe sich dadurch bewegen lassen, den mit der Firma H bereits fest abgeschlossenen Arbeitsvertrag aufzulösen und bei der Beklagten anzufangen. Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung verstoße gegen die guten Sitten und sei deshalb nichtig. Sie hat jedoch weiter vorgetragen, sie lege auf die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses keinen Wert, da ihr nicht zuzumuten gewesen sei, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Sie hat behauptet, infolge der Aufgabe ihres Arbeitsplatzes bei der Beklagten sei ihr - unter Berücksichtigung des ihr gewährten Arbeitslosengeldes - ein Schaden von mindestens 2.500,- DM entstanden. In Höhe von 1.500,- DM ist dieser Schaden der Klägerin zwischen den Parteien unstreitig. Mit der am 30. April 1956 beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat die Klägerin Feststellung dahin begehrt, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr allen Schaden zu ersetzen, der der Klägerin aus der Kündigung vom 15. November 1955 entstanden ist und noch entstehen wird. In der Berufungsinanz hat sie statt dessen beantragt, die Beklagte zur Zahlung eines Teilbetrages von 1.500,- DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat zu ihren beidinstanzlichen Klageabweisungsanträgen behauptet, die Kündigung sei deshalb ausgesprochen worden, weil sich herausgestellt habe, daß eine einwandfreie Zusammenarbeit der Klägerin mit den übrigen bei ihr schon sehr lange beschäftigten Beleg-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

schaftsmitgliedern nicht gewährleistet sei. In der zweiten Instanz hat sie dazu noch behauptet, in den ersten Tagen ihrer Beschäftigung habe sich die Klägerin an einem in einer Schublade aufbewahrten Buch mit Aufzeichnungen über Zahlungsrückstände alter Kunden zu schaffen gemacht. Die Führung dieses Buches sei ausschließlich Angelegenheit der Erstverkäuferin der Beklagten gewesen. Diese habe den Vorfall der Beklagten erst kurz vor Ausspruch der Kündigung mitgeteilt, und das sei dann der akute Anlaß für die Kündigung gewesen. Später habe sie, die Beklagte, dann noch erfahren, daß sich eine Kundin über die Klägerin beklagt habe. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die Beklagte die Klägerin wegen der Angelegenheit bezüglich des Buches in der Schublade nicht zur Rede gestellt hat. Die Beklagte hat hierzu die Ansicht vertreten, die Klägerin habe, weil das im Betriebe der Beklagten so üblich, wissen müssen, daß sie nicht in die Rechte der Erstverkäuferin habe eingreifen dürfen. Sie hat erklärt, aus dem Vorgehen der Klägerin habe sie den Schluß gezogen, daß ein gutes Zusammenarbeiten zwischen ihren langjährig beschäftigten alten Angestellten und der Klägerin bei der besonderen Note ihres Geschäftes nicht gewährleistet sein würde. Sie hat schließlich die Ansicht vertreten, etwaige Ansprüche der Klägerin seien verwirkt.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des erstinstanzlichen klageabweisenden Urteils die Beklagte zur Zahlung von 1.500,- DM verurteilt.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Der von der Klägerin verfolgte Zahlungsanspruch läßt sich nicht aus § 615 Satz 1 BGB rechtfertigen. Diese Vorschrift gewährt dem Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch nach näherer Maßgabe des § 615 Satz 2 BGB unter der Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbesteht und der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

des Arbeitnehmers in Verzug gekommen ist (vgl. Ziffer 5 der Entscheidungsgründe des Urteils des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 6. November 1958 - 2 AZR 354/55-AP Nr. 1⁵ zu § 15 KSchG). Die Klägerin hat nicht vorge-
tragen, daß sie der Beklagten ihre Dienste tatsächlich oder wörtlich (§§ 294, 295 BGB) nach dem 31. Dezember 1955 angeboten und sie dadurch - im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung und des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses - in Annahmeverzug gesetzt habe. Da es somit in jedem Fall an einer Darlegung der vollständigen Voraussetzungen des § 615 Satz 1 BGB für den dort geregelten Vergütungsanspruch fehlt, scheidet diese Vorschrift als Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren aus, ohne daß es insoweit noch einer Entscheidung darüber bedarf, ob die Kündigung unwirksam war und deshalb das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 1955 hinaus fortbestanden hat.

II. Auch aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes wegen schuldhafter Vertragsverletzung, hier einer Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten, läßt sich der Anspruch nicht rechtfertigen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei aus dem Gesichtspunkt der Fürsorge gehalten gewesen, der im Lebensalter schon fortgeschrittenen Klägerin nicht aus einem Anlaß zu kündigen, der auf eine schuldhafte Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten zurückgehe. Es hat eine schuldhafte Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten darin gesehen, daß diese die Klägerin nicht genügend in ihren neuen Pflichtenkreis und in ihre Stellung zu dem Stamm des übrigen Personals eingeführt und die Klägerin zu den gegen sie erhobenen Vorwürfen nicht gehört habe. Es hat weiter angenommen, diese schuldhafte Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten habe zur Kündigung vom 15. November 1955 und damit zu dem Schaden der Klägerin - der, nachdem die Klägerin selbst ihr Arbeitslosengeld berücksichtigt wissen will, nur in ihrem verdienstlosen Zustand begründet sein kann - geführt.



- 6 -

2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts können nur so verstanden werden, daß es annimmt, die Kündigung vom 15. November 1955 zum 31. Dezember 1955 sei zwar wirksam und habe daher zu einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 31. Dezember 1955 geführt, sie sei aber trotz ihrer Wirksamkeit eine schuldhaftes Vertragsverletzung der Beklagten gewesen, weil sie auf eine schuldhaftes Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten zurückgehe und die Beklagte vertraglich gehalten gewesen sei, nicht aus einem solchen Anlaß wirksam zu kündigen. Das Landesarbeitsgericht nimmt also nicht an, die Kündigung sei unwirksam gewesen, und es nimmt ebenfalls nicht an, die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet.

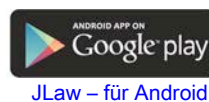
3. Ob das Landesarbeitsgericht zu Recht oder zu Unrecht eine Unwirksamkeit der hier in Betracht kommenden Kündigung verneint hat, muß im vorliegenden Rechtsstreit dahinstehen. Für den Fall, daß die Kündigung der Beklagten aus irgendeinem rechtlichen Gesichtspunkt nichtig gewesen und durch sie das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet worden sein sollte, kann die Klägerin daraus den von ihr in diesem Rechtsstreit verfolgten Zahlungsanspruch in keinem Falle herleiten. Denn in einem solchen Fall würde ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 31. Dezember 1955 hinaus fortbestanden haben. Sie konnte dann für die nach dem 31. Dezember 1955 liegende Zeit Gehalt nach der bereits erörterten Vorschrift des § 615 Satz 1 BGB nur dann verlangen, wenn sie ihre Arbeitskraft der Beklagten nach näherer Maßgabe der §§ 294, 295 BGB anbot, was sie aber nicht getan hat.

4. Somit kann das Zahlungsbegehren der Klägerin nur dann gerechtfertigt sein, wenn die Annahme des Landesarbeitsgerichts richtig ist, es sei zu einer wirksamen Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 31. Dezember 1955 gekommen und es sei der Beklagten als schuldhaftes und zu Schadenersatz verpflichtende Vertragsverletzung zuzurechnen, daß es zu der Vertragsauflösung kam, wenn also, mit anderen Worten gesagt, der Beklagten die im Wege der ordnungsmäßigen

- 7 -



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



Kündigung geschehene wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses als schuldhafter Vertragsverstoß vorgeworfen werden kann. Diese Annahme des Landesarbeitsgerichts ist indessen fehlerhaft.

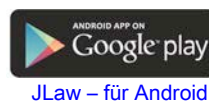
a) Im Gegensatz zu einem Auflösungsverschulden, wie es als schuldhafte Vertragsverletzung wegen vorzeitiger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund einer außerordentlichen Kündigung nach näherer Maßgabe des Rechtsgedankens des § 628 Abs. 2 BGB und des § 70 Abs. 2 HGB gegeben sein kann (vgl. BAG 6, 280 287 mit weiteren Nachweisen), ist die Beendigung eines Arbeitsvertragsverhältnisses im Wege einer wirksamen ordentlichen Kündigung oder im Wege einer von den Parteien vereinbarten Aufhebung regelmäßig keine Vertragsverletzung. Eine solche Annahme verbietet sich in aller Regel deshalb, weil die Vertragsbeendigung im Wege einer wirksamen ordentlichen Kündigung oder im Wege der Parteivereinbarung das von der Rechtsordnung zur Verfügung gestellte und daher legitime Mittel ist, um ein Arbeitsvertragsverhältnis beenden zu können. Die Anwendung dieser Mittel zur Herbeiführung des rechtlichen Endes eines Arbeitsvertragsverhältnisses ist deshalb in aller Regel kein Vertragsverstoß desjenigen, der sie anwendet, weil das Gesetz oder der Vertrag es gerade gestattet, so zu verfahren. Eine vom Gesetz oder vom Arbeitsvertrag gestattete Vertragsbeendigung kann aber begrifflich keine Vertragsverletzung sein.

b) Eine Ausnahme erleiden die soeben dargelegten Grundsätze nur dann, wenn eine sog. schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung gegeben ist. Das Wesen schuldrechtlicher Kündigungsbeschränkungen besteht darin, daß eine Kündigung, für sich genommen, wirksam ausgesprochen werden kann, der Ausspruch einer solchen an sich wirksamen Kündigung aber gegen - gesetzlich oder vertraglich begründete - schuldrechtliche Pflichten des Kündigenden nach seinem Arbeitsvertragsverhältnis und damit gegen vertragliche Pflichten verstößt und ein derartiger Verstoß bei Verschulden des



Kündigenden zu einer Schadenersatzpflicht des Kündigenden aus dem Gesichtspunkt der schuldhaften Vertragsverletzung führen kann. Der Verstoß gegen schuldrechtliche Kündigungsbeschränkungen findet seine Sanktion also nicht, wie bei sogenannten dinglichen Kündigungsbeschränkungen, in der Nichtigkeit oder Unwirksamkeit der Kündigung selbst, sondern lediglich in - schuldrechtlichen - Schadenersatzfolgen. Solche Fälle enthalten z.B. die §§ 627 Abs. 2, 671 Abs. 2, 712 Abs. 2 Halbsatz 2, 723 Abs. 2, 2226 Satz 3 BGB (vgl. dazu Molitor, Die Kündigung, 2. Aufl., 1951, S. 194 ff. [1977]). Kraft der Vertragsfreiheit sind derartige Kündigungsbeschränkungen auch in anderer Form denkbar, so derart, daß ein an sich dinglich Kündigungsberechtigter gegenüber dem Kündigungsgegner oder gegenüber einem Dritten oder auch beiden gegenüber sich verpflichtet, von einer an sich gegebenen dinglichen Kündigungsmöglichkeit bei Vermeidung der Schadenersatzfolge im Falle der schuldhaften Verletzung der eingegangenen Verpflichtung keinen Gebrauch zu machen. Darauf hat Molitor, aaO, S. 194 ff., im einzelnen hingewiesen, worauf hiermit Bezug genommen werden kann.

c) Mit Recht wendet sich aber die Revision dagegen, daß das Landesarbeitsgericht eine solche - nach dem bisher Ausgeführten rechtlich mögliche - schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung im Verhältnis zwischen den Parteien angenommen hat. Die darin liegende Vertragsauslegung durch das Landesarbeitsgericht kann von dem Revisionsgericht neben anderem auch darauf überprüft werden, ob sie gegen gesetzliche oder allgemein anerkannte Auslegungsgrundsätze verstößt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte sei, nicht zuletzt bei Vermeidung von Schadenersatzfolgen, vertraglich gehalten gewesen, von ihrem Kündigungsrecht keinen Gebrauch zu machen, wenn die Kündigung auf eine Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten zurückgehe, findet in dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt und dem vom angefochtenen Urteil in Bezug genommenen beiderseitigen Parteivortrag keinerlei Anhalt.



Eine ausdrückliche Absprache des vom Landesarbeitsgericht angenommenen Inhaltes ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden. Der Umstand, daß die Klägerin in schon vorgerücktem Alter ihren bisherigen Arbeitsplatz verlassen hat und bei der Beklagten tätig wurde, reicht für die Annahme, damit habe die Beklagte für die Klägerin erkennbar die vom Landesarbeitsgericht angenommene schuldrechtliche Verpflichtung übernommen, nicht aus Anlaß einer eigenen Fürsorgepflichtverletzung von der vereinbarten Möglichkeit einer - selbstverständlich wirksamen - Kündigung mit Monatsfrist Gebrauch zu machen, keineswegs aus. Denn es ist nichts dafür festgestellt, daß die Parteien bei Vertragsabschluß überhaupt an einen solchen, immerhin besonderen Fall gedacht und ihn erkennbar zum Anlaß genommen hätten, eine entsprechende schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung zu vereinbaren.

Auch nach den Auslegungsmaßstäben des § 157 BGB läßt sich eine schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung des vom Landesarbeitsgericht angenommenen Inhaltes nicht herleiten. Eine sogenannte ergänzende Vertragsauslegung, die insoweit allein in diesem Zusammenhang in Betracht zu ziehen ist, kann sich nicht auf die vom Landesarbeitsgericht in den Vordergrund seiner Überlegungen gestellte einseitige Betrachtung beschränken, daß eine ältere Angestellte, die ihren bisherigen Arbeitsplatz verläßt und ein neues Arbeitsverhältnis eingeht, das vorab nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt, schutzbedürftig vor Kündigungen ist, die auf Fürsorgepflichtverletzungen des Arbeitgebers zurückgehen. Sie muß auch in Betracht ziehen, daß die Klägerin sich von sich aus bei der Beklagten um den neuen Arbeitsplatz beworben hat, dabei eine beiderseitige Kündigungsfrist von einem Monat vereinbart worden ist, die also kürzer war, als die vom Gesetz in § 66 Abs. 1 HGB regelmäßig vorgesehene Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartalsende. Weiter muß dabei in Betracht gezogen werden, daß die Klägerin keinerlei tatsächlichen Anhaltspunkt dafür vorgetragen hat dahingehend, sie habe darauf vertraut, bei der Beklagten einen neuen und dauernden Arbeitsplatz zu



erhalten und es sei ihr an einer solchen Dauerstellung besonders gelegen gewesen. Der Umstand, daß sie ihren bis dahin innegehabten Arbeitsplatz, auf dem sie Kündigungsschutz genoß, mit einem nicht durch das Kündigungsschutzgesetz geschützten Arbeitsplatz vertauschte, ohne dabei einen erkennbaren finanziellen Vorteil zu haben, und daß sie dabei nicht auf längere Kündigungsfrist Wert legte, sondern die vereinbarte noch kürzer als die in § 66 Abs. 1 HGB enthaltene Regelfrist war, läßt auch bei Berücksichtigung des Umstandes, daß die Klägerin nach ihrem Vorbringen in einem kleineren Geschäft arbeiten wollte, mindestens in gleicher Weise den Schluß zu, daß ihr an einer besonderen schuldrechtlichen Absicherung gegen als solche wirksamen Kündigungen ebensowenig gelegen war wie der Beklagten. Diese Umstände verbieten eine ergänzende Vertragsauslegung mit einem Inhalt, wie ihn das Landesarbeitsgericht möglicherweise in Betracht gezogen hat. Denn auch eine ergänzende Vertragsauslegung darf nur zu solchen Annahmen führen, die in den Erklärungen und in den Gesamtumständen, unter denen sie abgegeben sind, einen Anhalt finden. Daran fehlt es hier aber aus den dargelegten Gründen.

Zusammengefaßt ergibt sich somit insoweit, daß aus dem Inhalt des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrages die vom Landesarbeitsgericht angenommene schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung nicht als vereinbart zu entnehmen ist.

5. Auch der Leistungsmaßstab des § 242 BGB kann nicht zu der vom Landesarbeitsgericht angenommenen schuldrechtlichen Kündigungsbeschränkung der Beklagten führen.

a) Diese allumfassende Rechtsvorschrift stellt jede Rechtsausübung unter die Grenzen von Treu und Glauben und damit unter den Gedanken eines sittlichen Rechts. Ihr Anwendungsbereich ist vielgestaltig und nahezu unübersehbar, ihre Spannweite sehr groß; auf der einen Seite ihres Wirkungsbereichs ist sie eine letzte Sicherheitsvorschrift dort, wo formales Recht zum sittlichen Unrecht wird und wo all-

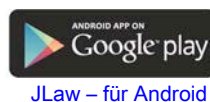
gemeine sittliche Vorstellungen und höherwertigere schützenswerte Interessen es gebieten, der Rechtsausübung des Einzelnen aus ethischer Sicht oder aus übergeordneten Gesichtspunkten oder schlechthin aus Gründen der Vernunft Schranken zu setzen, deren Überschreitung nicht mehr rechtmäßig ist. Auf der anderen Seite ihres Wirkungsbereichs ordnet und moduliert sie im Kleinen im Interesse des Rechtsfriedens der einzelnen. Ihrem Wirkungsbereich ist auch die Frage unterworfen, inwieweit Kündigungen gegen Treu und Glauben verstoßen und, worauf es bisher nach dem Erörterten für den hier verfolgten Schadenersatzanspruch allein ankommt, inwieweit schuldrechtliche Kündigungsbeschränkungen aus dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben sich ergeben können.

b) Trotz dieser soeben hervorgehobenen allumfassenden Geltung des § 242 BGB muß jedoch für die Frage, inwieweit ordentliche Kündigungen seitens eines Arbeitgebers gegen § 242 BGB verstoßen können, folgendes beachtet werden:

Soweit in Betracht kommt, inwieweit bei ordentlichen Kündigungen ein Arbeitgeber nach Treu und Glauben auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes seines Arbeitnehmers Rücksicht nehmen muß, ist diese Frage vom Kündigungsschutzgesetz im Interesse der Typisierung und damit im Interesse der Rechtssicherheit im Arbeitsleben abschließend in § 1 Abs. 2 KSchG mit seiner Mißbilligung der nicht personen-, nicht verhaltens- und der nicht betriebsbedingten Kündigung konkretisiert. Das Kündigungsschutzgesetz konkretisiert die Frage, inwieweit ein Arbeitgeber bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes für den Arbeitnehmer zur Vermeidung des Vorwurfes der Sozialwidrigkeit und damit zur Vermeidung eines Verstoßes gegen § 242 BGB Rücksicht nehmen muß, mit einem positiven und einem negativen Inhalt. Bei dem Kreis der Arbeitnehmer, auf den das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet (§§ 1 Abs. 1, 21 KSchG), handelt ein Arbeitgeber schon dann sozialwidrig und damit treuwidrig, wenn er mittels einer ordentlichen Kündigung den Arbeits-



platz des Arbeitnehmers angreift und dabei die in § 1 Abs. 2 KSchG aufgestellten Schranken nicht einhält (positive Konkretisierung des Arbeitsplatzschutzes aus § 242 BGB durch das Kündigungsschutzgesetz). Bei ordentlichen Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern, die nicht zu dem vom Kündigungsschutzgesetz und damit zu dem privilegierten geschützten Personenkreis gehören, ist eine Kündigung nicht schon deshalb sozial- und damit treuwidrig, weil dabei die Schranken verletzt werden, die § 1 Abs. 2 KSchG für den vom Kündigungsschutzgesetz geschützten Personenkreis aufstellt (negative Konkretisierung des Arbeitsplatzschutzes aus § 242 BGB). Es ist mit dem Gedanken von Treu und Glauben jedenfalls sehr wohl vereinbar, wenn der Gesetzgeber den allgemeinen Schutz des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers u.a. von einer im Zusammenhang dieser Entscheidung allein interessierenden bestimmten Minstdauer der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängig macht und damit eine Verdichtung der personalen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Voraussetzung des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz sein läßt. Eine Festlegung der Zeitdauer ist dabei im Interesse einer Zweifelsfälle vermeidenden und der Rechtsklarheit dienenden Ordnung und damit gerade auch nach dem Grundsatz von Treu und Glauben ohne weiteres angebracht. Da aber hiernach das Kündigungsschutzgesetz die Vorschrift des § 242 BGB nur insoweit abschließend typisierend - positiv und negativ - konkretisiert als dabei Sozialwidrigkeit im Sinne eines Treueverstoßes gegenüber den Arbeitsplatzschutzbelangen des Arbeitnehmers in Betracht kommt, behält § 242 BGB seinen vom Kündigungsschutzgesetz nicht positiv und negativ - konkretisierten allgemeinen Geltungsbereich im übrigen. Das hat zur Folge, daß Treueverstöße des Arbeitgebers bei der Vornahme von ordentlichen Kündigungen, soweit diese sich nicht aus der Frage nach Rücksichtnahme auf den Arbeitsplatzschutz des Arbeitnehmers selbst, sondern aus anderen besonderen Gründen und Anlässen ergeben (z.B. gegensätzliches Verhalten), sich eine Überprüfung nach den allge-



meinen Maßstäben des § 242 BGB gefallen lassen müssen, nicht dagegen mehr eine solche schon aus dem Gesichtspunkt, ob die Kündigung den Arbeitsplatzschutzinteressen des Arbeitnehmers Rechnung trägt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I 1959, § 56 IX 2 S. 506 zu Fußnote 80 mit weiteren Nachweisen; Larenz in Anmerkung zum Urteil des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Dezember 1957 - 2 AZR 574/55 - AP Nr. 2 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

c) Da die Klägerin wegen ihrer nur kurzen Betriebszugehörigkeit nicht zu dem durch das Kündigungsschutzgesetz in ihrem Arbeitsplatz privilegiert geschützten Kreis von Arbeitnehmern gehört, ergibt sich aus der soeben erörterten negativen Konkretisierung des Arbeitsplatzschutzes des § 242 BGB, daß der durch die Kündigung herbeigeführte Arbeitsplatzverlust der Klägerin für sich und allein genommen kein Gesichtspunkt ist, eine schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung gegen die Beklagte aus dem Gesichtspunkt des § 242 BGB in Betracht zu ziehen. Auch besondere Umstände, die wegen ihres Hinzutretens zu dem Arbeitsplatzverlust der Klägerin eine Prüfung des Verhaltens der Beklagten aus dem allgemeinen Gesichtspunkt von Treu und Glauben und in diesem Zusammenhang die Inbetrachtnahme einer schuldrechtlichen Kündigungsschutzbeschränkung rechtfertigen könnten, sind von der Klägerin nicht geltend gemacht. Soweit in diesem Zusammenhang das Landesarbeitsgericht in Betracht gezogen hat, daß die Beklagte die Klägerin in ihren Arbeitsbereich hätte einführen müssen und daß dann es nicht zu dem Kündigungsanlaß gekommen wäre, bedeutet es keinen Verstoß der Beklagten gegen die Maßstäbe des § 242 BGB, wenn die Beklagte anders verfuhr. Sie brauchte nicht damit zu rechnen, daß die Klägerin sich an Rechnungsunterlagen zu schaffen machte, mit deren Bearbeitung sie nicht beauftragt war, und daß dadurch unter den übrigen Arbeitnehmern eine Verstimmung entstand. Mit ihrer Kündigung machte die Beklagte, wie zusammenfassend festzustellen ist, nur in einem Stadium, in dem sich ihre personalen Beziehungen zur Klägerin noch nicht sonderlich verdichtet



hatten, von einem legalen Lösungsrecht Gebrauch, wie es der Arbeitsvertrag mit der Klägerin vorsah.

d) Ergibt sich somit, daß auch aus § 242 BGB keine schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung gegen die Beklagte herzu-
zuleiten ist, so ist für die Annahme, die Beklagte habe mit
der Kündigung eine zu Schadenersatz verpflichtende Vertrags-
verletzung begangen, kein Raum.

III. Daß schließlich der Gesichtspunkt des Verschuldens bei
Vertragsabschluß den von der Klägerin verfolgten Zahlungs-
anspruch nicht zu rechtfertigen vermag, hat das Landesar-
beitsgericht selbst zutreffend ausgeführt. Die Haftung aus
dem Gesichtspunkt des Verschuldens bei Vertragsabschluß be-
ruht auf dem allgemeinen Gedanken, daß bei Vertragsverhand-
lungen in zumutbarem Umfang und mit verkehrsmäßiger Sorg-
falt auf die Belange des Geschäftsgenossers Rücksicht zu neh-
men ist. Auch ein Arbeitgeber ist daher gehalten, bei Ver-
handlungen über den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit
einem künftigen Arbeitnehmer auf dessen Belange in zumut-
barem und durch Fürsorgegesichtspunkte bestimmtem Umfang
Rücksicht zu nehmen (BAG 2, 217 ff. 219 und 5, 182 ff.
185). Solche Rücksichtnahme setzt aber voraus, daß der
künftige Arbeitnehmer besondere Wünsche erkennen läßt oder
daß allgemein bei ihm erkennbar eine besondere Situation
vorliegt, die eine entsprechende Rücksichtnahme gebietet.
Daß das hier der Fall gewesen sei, hat aber die Klägerin
nicht geltend gemacht.

IV. Es ergibt sich somit, daß keinerlei rechtliche Ge-
sichtspunkte das Klagebegehren zu tragen vermögen; das macht
die Aufhebung des zweitinstanzlichen und die Wiederher-
stellung des klageabweisenden erstinstanzlichen Urteils
notwendig.

gez. Dr. Müller

Dr. Stumpf

Dr. Joachim

Wilh. Petersen

Dr. Goebel



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

