

Aktenzeichen: 2 AZR 719/93
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 22. September 1994
- 2 AZR 719/93 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 17. Februar 1993
- 13 Ca 399/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 25. August 1993
- 8 Sa 36/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Verhaltensbedingte Kündigung wegen Inhaftierung

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2

Leitsatz:

Bei der ordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Arbeitsverhinderung aufgrund Inhaftierung (Untersuchungshaft) hängt es von deren Dauer sowie Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen ab, ob die haftbedingte Nichterfüllung der Arbeitspflicht eine ordentliche Kündigung nach § 1 KSchG rechtfertigt (Bestätigung der Senatsrechtsprechung vom 15. November 1984 - 2 AZR 613/83 - AP Nr. 87 zu § 626 BGB).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 719/93

8 Sa 36/93 Hamburg

Verkündet am
22. September 1994

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 22. September 1994 durch den Vor-



sitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Rupprecht für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. August 1993 - 8 Sa 36/93 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit dem 3. September 1979 zunächst als Kran- und Staplerfahrer, später als 1. Maschinenführer bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte befaßt sich mit der Weiterverarbeitung von Aluminium, u.a. der Herstellung von Aluminiumtafeln für Fisch- und Kosmetikdosen. Der Kläger war als 1. Maschinenführer zuletzt an einer Querteilanlage eingesetzt, an der derartige Aluminiumtafeln geschnitten werden, an die von den Kunden hohe Qualitätsanforderungen gestellt werden. Bis zu seinem Einsatz als 1. Maschinenführer durchlief der Kläger bei der Beklagten die betriebsüblichen beruflichen Ausbildungsstufen, wobei die Ausbildung zum 1. Maschinenführer ca. 24 Monate dauert.

Seit dem 4. Februar 1992 befand sich der Kläger wegen Verdachts auf Heroinhandel in Untersuchungshaft. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis erstmals mit Schreiben vom 4. März 1992 mit der Begründung, die Weiterbeschäftigung des Klägers als 1. Maschinenführer sei ihr in einer solchen Position bei dem dringenden Verdacht des Rauschgifthandels nicht zumutbar. Auf-



grund rechtskräftigen Urteils des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 3. März 1993 (8 Sa 92/92) ist diese Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt angesehen worden. Mit Schreiben vom 3. September 1992 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einer erneut beabsichtigten Kündigung an. Mit Schreiben vom 11. September 1992 widersprach der Betriebsrat der Kündigung mit der Begründung, die Beklagte könne das Arbeitsverhältnis bis zu einem Urteilsausspruch im Strafverfahren aufrechterhalten. Die Beklagte kündigte jedoch mit Schreiben vom 15. September 1992 das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. Oktober 1992 auf. Am 9. November 1992 ist der Kläger vom Landgericht Stade zu einer Haftstrafe von fünf Jahren rechtskräftig verurteilt worden und verbüßt derzeit die Freiheitsstrafe in einer Vollzugsanstalt in Niedersachsen.

Der Kläger hat geltend gemacht, die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, da er sich bei der Beklagten nichts habe zuschulden kommen lassen und aufgrund seines Fehlens auch keine betrieblichen Störungen eingetreten seien.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 15. September 1992 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, wegen der Abwesenheit des Klägers von circa 7 ½ Monaten sei es zu erheblichen Störungen im Betriebsablauf gekommen. So habe man in



der Urlaubszeit 15 Schichten ausfallen lassen müssen, da so schnell eine Aushilfskraft für den Kläger nicht habe ausgebildet werden können. Der vertretungsweise eingesetzte Arbeitnehmer, dessen Ausbildung zum 1. Maschinenführer noch nicht abgeschlossen gewesen sei, habe zudem zwölf Tonnen Aluminium verschnitten, wodurch ein weiterer Schaden entstanden sei. Im übrigen sei das notwendige Vertrauensverhältnis zum Kläger zerstört: Der Kläger sei in Vorgesetztenfunktion tätig und es bestehe außerdem die Gefahr, daß er künftig auch im Betrieb mit Heroin handele.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung des Zeugen L zu den betrieblichen Auswirkungen des klägerischen Fehlens die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, die (erneute) Kündigung vom 15. September 1994 sei nicht sozial ungerechtfertigt, § 1 Abs. 2 KSchG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei nicht sozial ungerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG), weil zum Zeitpunkt der Kündigung völlig ungewiß gewesen sei, ob und ggf. wann der Kläger seine Arbeitsleistung wieder anbieten könne. Die Prognose sei auch deshalb negativ, weil der Kläger inzwischen zu einer Freiheitsstrafe



von fünf Jahren verurteilt worden sei, wobei ihm ggf. nach der Verbüßung der Freiheitsstrafe auch noch die Ausweisung aufgrund der rechtskräftigen Verurteilung wegen Heroinhandels drohe. Daß er sich zur Zeit der Kündigung noch in Untersuchungshaft befunden und die Hauptverhandlung noch ausstanden habe, ändere an dieser Feststellung nichts.

Eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen ergebe sich schon daraus, daß die Beklagte auf unabsehbare Zeit gehindert sei, ihr Direktionsrecht auszuüben; eine irgendwie geartete Planung des Einsatzes des Klägers sei auf Jahre hinaus nicht möglich. Die Beklagte habe auch eine Ersatzkraft für den Kläger einstellen und entsprechend ausbilden müssen. Im Rahmen der Interessenabwägung sei zwar zu berücksichtigen, daß der Kläger seiner Ehefrau und drei Kindern Unterhalt schulde und über zehn Jahre bei der Beklagten tätig gewesen sei, andererseits sei der Kläger erst 34 Jahre alt, so daß von einer längeren Arbeitslosigkeit nicht ohne weiteres ausgegangen werden könne. Letztlich sei zugunsten der Beklagten maßgeblich zu berücksichtigen, daß der Fall des Klägers nicht anders als der eines kranken Arbeitnehmers zu beurteilen sei, der wegen Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit entlassen werde.

II. Dem ist im Ergebnis, wenn auch nicht in allen Teilen der Begründung, zu folgen.

1. Die Beklagte stützt die ordentliche Kündigung vom 15. September 1992 auf die zu dieser Zeit fortdauernde Inhaftierung des Klägers seit dem 4. Februar 1992. Hierbei handelt es sich um



einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, wie der Senat bereits in einem vergleichbaren Fall entschieden hat (Senatsurteil vom 15. November 1984 - 2 AZR 613/83 - AP Nr. 87 zu § 626 BGB). Bei der Frage, ob eine ordentliche Kündigung deshalb sozial gerechtfertigt ist, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur dahin überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchsfrei ist (ständige Rechtsprechung, u.a. Senatsurteil vom 26. September 1991 - 2 AZR 132/91 - AP Nr. 28 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit). Unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes läßt das angefochtene Urteil keinen durchgreifenden Rechtsfehler erkennen.

a) Zutreffend ist das Berufungsgericht zunächst davon ausgegangen, die zur Zeit der Kündigung fortdauernde Inhaftierung seit nunmehr 7 ½ Monaten stelle wegen der damit verbundenen Arbeitsverhinderung einen personenbedingten Kündigungsgrund dar, wobei wegen der eigenen Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers für die Arbeitsverhinderung deshalb dem Arbeitgeber zur Überbrückung des Ausfalles geringere Anstrengungen und Belastungen zuzumuten seien als bei einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung (ebenso Senatsurteil vom 15. November 1984 - AP, aaO, zu II 1 a und 2 c der Gründe).



Das wird auch von der Revision nicht verkannt, die allerdings zutreffend darauf hinweist, erst nach der Kündigung sei der Kläger am 9. November 1992 rechtskräftig zu der langjährigen Freiheitsstrafe verurteilt worden, so daß dieser Umstand bei der Beurteilung der Kündigung nicht ins Gewicht fallen könne. Inso- weit weist die Revision auch zu Recht darauf hin, die Möglichkeit einer Ausweisung nach Ableistung der Haftstrafe könne für die Be- urteilung der Kündigung keine Rolle spielen. Darauf hat jedoch das Landesarbeitsgericht nicht entscheidend abgestellt, sondern im Gegenteil ausgeführt (S. 9 der Entscheidungsgründe unten), un- abhängig von der zu verbüßenden Freiheitsstrafe und einer evtl. nachfolgenden Ausweisung sei im Zeitpunkt der Kündigung, nämlich im September 1992, ungewiß gewesen, ob der Kläger überhaupt je auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde und wann dies der Fall sein werde. Diese Schlußfolgerung - Ungewißheit des Zeitpunktes der Rückkehr - ist nicht zu beanstanden, so daß das Berufungsge- richt hieraus zutreffend eine negative Prognose abgeleitet hat, wonach es völlig ungewiß sei, ob und ggf. wann der Kläger seine Arbeitsleistung wieder anbieten könne. Eben hierauf wird in der einschlägigen Rechtsprechung und Literatur abgestellt (Senatsur- teil vom 15. November 1984 - 2 AZR 613/83 - AP, aaO, zu II 2 a der Gründe; Senatsurteil vom 10. Juni 1965 - 2 AZR 339/64 - AP Nr. 17 zu § 519 ZPO, zu III der Gründe; LAG Berlin Urteil vom 19. August 1985 - 9 Sa 56/85 - RzK I 6 a Nr. 14; LAG Berlin Ur- teil vom 1. Dezember 1986 - 9 Sa 89/86 - AP Nr. 94 zu § 626 BGB; Arbeitsgericht Elmshorn Urteil vom 9. August 1984 - 3 b Ca 603/84 - BB 1984, 1749; Hueck/v. Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 1 Rz 254; Kittner/Trittin, Kündigungsschutzrecht,



§ 1 KSchG Rz 121; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 626 BGB Rz 335; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl., Rz 753). Etwas anderes ergibt sich hier auch nicht daraus, daß neun Tage nach Ablauf der Kündigungsfrist, nämlich am 9. November 1992, die Hauptverhandlung in der Strafsache stattfand. Zum einen ist nicht festgestellt, daß dieser Termin der Beklagten bereits bei Ausspruch der Kündigung bekannt war; zum anderen war auch nicht ersichtlich, daß es bereits am 9. November 1992 zu einer endgültigen Entscheidung im Strafverfahren - und nicht etwa einer Vertagung sowie weiterer Beweisaufnahme - kommen werde. Insofern wäre es zumindest Sache des Klägers gewesen, die sich aus den Gesamtumständen am 15. September 1994 zu seinen Lasten ergebende negative Prognose, ob mit baldiger Rückkehr an seinen Arbeitsplatz zu rechnen sei, durch konkreten Sachvortrag zu erschüttern. Dazu hat der Kläger, der den ihm gegenüber erhobenen Vorwurf strafbarer Handlung am besten kannte, nichts vorgetragen.

b) In diesem Zusammenhang wird nach der zitierten Rechtsprechung und Literaturmeinung entscheidend auch auf Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen abgestellt. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt und unabhängig von den durch die Beweisaufnahme geklärten betrieblichen Auswirkungen (Notwendigkeit des Einsatzes einer Aushilfskraft mit der damit verbundenen Ausbildung zum 1. Maschinenführer, Ausfall von 15 Schichten während der Urlaubszeit, Verschnitt von zwölf Tonnen Aluminium durch die Aushilfskraft) ausgeführt, zukunftsbezogene erhebliche betriebliche Auswirkungen ergäben sich auch daraus, daß die Beklag-



te auf unabsehbare Zeit gehindert sei, ihr Direktionsrecht auszuüben und den Einsatz des Klägers einzuplanen.

Die Revision will demgegenüber, ohne daß die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts gerügt wird, darauf abstellen, eine solche Ungewißheit reiche nicht zur Annahme einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Belange aus; zur Zeit der Kündigung des Klägers seien die urlaubsbedingten Beeinträchtigungen beendet gewesen. Die Revision verkennt damit, daß das Landesarbeitsgericht sowohl bereits eingetretene wie auch zukünftige betriebliche Auswirkungen in seine Betrachtungsweise einbezogen hat, was revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist. Insbesondere ist es richtig, wenn das Berufungsgericht unter Auswertung der Senatsentscheidung vom 21. Mai 1992 (- 2 AZR 399/91 - AP Nr. 30 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit) in einem Fall 1 ½-jähriger Arbeitsunfähigkeit verbunden mit der Ungewißheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit entschieden hat, auch die im Streitfall vorliegende Ungewißheit der Rückkehr an den Arbeitsplatz führe zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen, weil der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schon hinsichtlich der Bestimmung von Zeit und Reihenfolge der Arbeit nicht mehr frei einsetzen könne und weil eine irgendwie geartete Planung seines Einsatzes ebenso wenig möglich sei wie der von Vertretungskräften. In der Tat mußte die Beklagte besorgen, der Kläger würde nach einer so langfristigen - im übrigen selbst verursachten - Untersuchungshaft im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung und im Hinblick auf die Schwere des Tatvorwurfs noch erheblich längere Zeit ausfallen, daß sie aber auf der anderen Seite den Arbeitsplatz des Klägers nicht länger offen halten konnte, sondern mit der zu-



nächst als Aushilfe zum 1. Maschinenführer ausgebildeten Kraft fest und auf Dauer besetzen mußte.

Der Senat hat auch bei einer vergleichbaren Fallgestaltung (Urteil vom 7. Februar 1990 - 2 AZR 359/89 - AP Nr. 14 zu § 1 KSchG 1969 Personenbedingte Kündigung) die Übertragung der zur krankheitsbedingten Kündigung aufgestellten Grundsätze auf den Fall einer Verhinderung zur Arbeitsleistung wegen fehlender Arbeitserlaubnis für rechtlich unbedenklich gehalten (aaO, zu C II 2 c der Gründe), weil es in beiden Fällen um eine personenbedingte Verhinderung zur Arbeitsleistung gehe. Was aber für die unverschuldete krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung gilt, gilt jedenfalls auch für die selbst verursachte Arbeitsverhinderung durch Inhaftierung. Dem Berufungsgericht ist daher zuzustimmen, wenn es neben den bereits eingetretenen betrieblichen Auswirkungen zusätzlich von solchen für die Zukunft zu erwartenden betrieblichen Auswirkungen ausgegangen ist.

2. Gegenüber der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Interessenabwägung erhebt die Revision keine Rügen. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind auch revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, da es sowohl die Interessen des Klägers (Alter, Betriebszugehörigkeit usw.) abgewogen und denen der Beklagten gegenübergestellt hat. Es hat dabei nicht einmal den der Beklagten entstandenen Vermögensschaden berücksichtigt, hat aber zutreffend auch darauf abgestellt, falls der Kläger seine Dienste wieder anbieten würde, sei die Beklagte zusätzlich mit dem Problem konfrontiert, wo sie den Nachfolger des Klägers einsetzen solle. Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht



davon ausgegangen ist, die Beklagte brauche den Arbeitsplatz des Klägers nicht auf Dauer für ihn offenzuhalten.

Dr. Etzel

Bitter

Bröhl

Brocksiepe

Rupprecht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)