

Aktenzeichen: 2 AZR 805/96
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 20. November 1997
- 2 AZR 805/96 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 24. April 1996
- 1 Ca 62/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. Oktober 1996
- 12 Sa 827/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Haftbedingtes Fehlen als Kündigungsgrund

Gesetz:

BGB § 626; KSchG § 1 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung wegen dreimonatiger Untersuchungshaft wegen eines Delikts im Privatbereich: betriebliche Auswirkungen erforderlich?



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 805/96

12 Sa 827/96 Düsseldorf

Verkündet am
20. November 1997

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 1997 durch den Richter Bitter als Vorsitzenden, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Mauer und die ehrenamtliche Richterin Hayser für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Oktober 1996 - 12 Sa 827/96 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

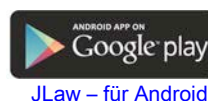
T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit dem 1. September 1981 im Duisburger Werk der Beklagten, einem Großunternehmen der Stahlindustrie, beschäftigt, und zwar zuletzt als Schweißer gegen eine Vergütung von ca. 4.259,00 DM brutto monatlich.

Aufgrund eines Haftbefehls wegen Drogenhandels nahm die Kriminalpolizei Duisburg den Kläger am 13. September 1995 an seinem Arbeitsplatz fest. Anlässlich der Verhaftung hat die Kriminalpolizei gegenüber dem Werkschutz der Beklagten geäußert, daß aufgrund der bislang bekannten Tatsachen nach der anstehenden Untersuchungshaft mit einem längeren Haftaufenthalt zu rechnen sei. Mit Schreiben vom 19. September 1995 stellte die Beklagte daraufhin den Kläger "längstens für drei Monate unbezahlt von der Arbeit frei". Mit Schreiben vom 14. Dezember 1995 hörte sie den Be-



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



etriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen personenbedingten Kündigung wegen Inhaftierung (U-Haft) an und führte u.a. zur Begründung aus, der Kläger sei entsprechend einer innerwerklichen Regelung seit der Inhaftierung auf drei Monate unbezahlt von der Arbeit freigestellt worden, ohne daß er inzwischen die Arbeit wieder aufgenommen habe; von seinem Anwalt, der den Kläger nicht mehr vertrete, sei nicht in Erfahrung zu bringen gewesen, ob der Kläger kurzfristig aus der Haft entlassen werde. Nachdem der Betriebsrat mitgeteilt hatte, er sehe aufgrund der vorliegenden Informationen keine Möglichkeit zum Widerspruch, kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 18. Dezember 1995 das Arbeitsverhältnis außerordentlich und gleichzeitig ordentlich auf. Nachdem eine Haftprüfung im Dezember 1995 und eine Haftbeschwerde des Klägers erfolglos verlaufen waren, wurde der Kläger auf Veranlassung der Staatsanwaltschaft am 26. Februar 1996 aus der Untersuchungshaft entlassen. Inzwischen ist er zu einer Freiheitsstrafe auf Bewährung verurteilt worden.

Der Kläger hat behauptet, er habe über drei Monate von Juli bis September 1995 seinen Kellerraum einem Mitbeschuldigten zur Verfügung gestellt, der dort Heroin eingelagert habe. Er, der Kläger, habe im Verlaufe der drei Monate zwar irgendwann geahnt bzw. gewußt, daß im Keller Heroin gelagert werde, habe jedoch selbst niemals Heroin portioniert oder dem Mitbeschuldigten gebracht. Wegen der Zurverfügungstellung des Kellers, d.h. einer Beihilfehandlung, sei allenfalls die Verurteilung zu einer Bewährungsstrafe zu erwarten. Die Beklagte habe daher voreilig gekündigt, zumal sie seinen Arbeitsplatz vorläufig anderweitig hätte



besetzen können. Er, der Kläger, arbeite in einer Halle, in der 200 Arbeiter beschäftigt würden; dort arbeiteten jeweils 20 bis 30 Personen in einer Gruppe, wobei er mit der Reparatur von Maschinen, dem Schweißen von Bauteilen etc. befaßt gewesen sei, ohne daß die Beklagte bisher vorgetragen habe, daß sein Ausfall zu irgendwelchen betrieblichen Auswirkungen geführt habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 18. Dezember 1995 nicht aufgelöst wird.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, aufgrund der Regelungsabrede mit dem Betriebsrat sei die Freistellung auf höchstens drei Monate befristet worden, um dem betroffenen Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, seine Inhaftierung überprüfen zu lassen. Aufgrund dessen sei mit dem Betriebsrat abgestimmt, daß nach fruchtlosem Ablauf dieses Zeitraums eine Kündigung zulässig sei. Ihr als Großunternehmen dürfe nicht zum Nachteil geraten, daß sie ein Arbeitskräftepotential vorhalte, mit dem im Zweifel der befristete Wegfall einer einzelnen Arbeitskraft innerorganisatorisch kompensiert werde. Allein die Ungewißheit über die Rückkehr des Arbeitnehmers an seinen Arbeitsplatz stelle eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Belange dar.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt; die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte nach



wie vor die Klageabweisung.

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

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend entschieden, daß die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei weder als außerordentliche noch als ordentliche gerechtfertigt, weil die Beklagte weder geltend gemacht habe, daß ihr durch die haftbedingte Arbeitsverhinderung des Klägers wirtschaftliche Belastungen entstanden seien, noch sich auf betriebliche Ablaufstörungen berufen habe. Der Einwand, einem Großunternehmen dürfe dessen personelle Kompensationsfähigkeit nicht zum prozessualen Nachteil gereichen, greife nicht durch, weil dies hinsichtlich der allgemein geltenden Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast in Kündigungsschutzprozessen zu einer Privilegierung der Großunternehmen führe. Auch einem Großunternehmen sei abzuverlangen, etwaige betriebliche Beeinträchtigungen näher darzulegen. Im übrigen sei dem Prozeßvortrag sowie schon dem Anhörungsschreiben an den Betriebsrat zu entnehmen, daß maßgebender Kündigungsgrund nicht konkrete betriebliche Beeinträchtigungen gewesen seien, sondern der Ablauf der innerwerklich geregelten Drei-Monats-Frist und die Ungewißheit, ob der Kläger kurzfristig aus der Haft entlassen werde. Negative oder positive Erkenntnisse über die voraussicht-



liche Haftdauer hätten zum Kündigungszeitpunkt nicht vorgelegen, zumal die Äußerung der Kriminalpolizei als solche ohne Indizwert sei. Erst im nachhinein habe sich herausgestellt, daß im Dezember 1995 eine Haftprüfung des Klägers zunächst erfolglos gewesen sei, der Kläger am 26. Februar 1996 aber dann doch aus der Untersuchungshaft entlassen worden sei. Da die Beklagte schließlich die Kündigung angesichts der dem Kläger zur Last gelegten Straftat nicht unter dem Gesichtspunkt einer mangelnden Eignung für die vertraglich geschuldete Arbeitstätigkeit oder einer Beeinträchtigung des Betriebsfriedens begründet habe, überwögen jedenfalls die Interessen des Klägers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes, da er zum einen wegen der Unterhaltspflicht gegenüber seiner Ehefrau, zum anderen wegen der langen Betriebszugehörigkeit und des bis zur Inhaftierung störungsfrei gebliebenen Verlaufes des Arbeitsverhältnisses mehr Berücksichtigung verdiene als die Beklagte, der ohne weitere betriebliche Auswirkungen habe zugemutet werden können, vor einer Kündigung die Entwicklung der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen abzuwarten.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in weiten Teilen der Begründung. Die Revision rügt zu Unrecht eine Verletzung von § 626 BGB, § 1 KSchG.

1. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Ar-



- 7 -

beitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die Prüfung, ob ein bestimmter Sachverhalt die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes erfüllt, ist vorrangig Sache des Tatsachengerichts. Es handelt sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Diese kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen eine außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat (ständige Rechtsprechung des Senats, z.B. Urteile vom 6. August 1987 - 2 AZR 226/87 - und vom 2. April 1987 - 2 AZR 418/86 - AP Nr. 97 und 96 zu § 626 BGB; Urteil vom 9. März 1995 - 2 AZR 497/94 - AP Nr. 123, aaO). Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält das Urteil, was zunächst die Beurteilung der außerordentlichen Kündigung angeht, stand.

2. Es ist dem Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts zuzustimmen, daß im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB zu prüfen ist, ob der Kündigungssachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben, und daß alsdann - in der zweiten Stufe - bei der erforderlichen Interessenabwägung alle in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles darauf zu überprüfen sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Das entspricht auch der



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



Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (u.a. Senatsurteil vom 20. Januar 1994 - 2 AZR 521/93 - AP Nr. 115 zu § 626 BGB, zu II 1 der Gründe).

Hiervon ausgehend ist in der einschlägigen Rechtsprechung zur haftbedingten Nichterfüllung der Arbeitspflicht durch den Arbeitnehmer als außerordentlicher Kündigungsgrund eine dreimonatige Freiheitsstrafe (Senatsurteil vom 15. November 1984 - 2 AZR 613/83 - AP Nr. 87, aaO) und die Verbüßung der ersten fünf Wochen einer langjährigen Freiheitsstrafe (bis zur Kündigung) an sich als außerordentlicher Kündigungsgrund anerkannt worden (Senatsurteil vom 9. März 1995 - 2 AZR 497/94 - AP Nr. 123, aaO). Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht dabei stets betont, es sei auf die Umstände des einzelnen Falles abzustellen, wobei es entscheidend darauf ankomme, in welchem Umfang dem Arbeitgeber die Hin- nahme der haftbedingten Verhinderung des Arbeitnehmers zumutbar sei und wie sie sich im Betrieb konkret nachteilig ausgewirkt habe (Senatsurteile vom 10. Juni 1965 - 2 AZR 339/64 - BAGE 17, 186 = AP Nr. 17 zu § 519 ZPO; vom 15. November 1984, aaO, zu II 2 der Gründe und vom 9. März 1995, aaO, zu II 3 der Gründe).

Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zutreffend Art und Aus- maß der Arbeitsverhinderung des Klägers gewürdigt und geprüft, welche betrieblichen Auswirkungen sich daraus ergeben hätten.

a) Angesichts der dreimonatigen Arbeitsverhinderung des Klägers bis zum Zeitpunkt der außerordentlichen Kündigung hat das Landes- arbeitsgericht entscheidend darauf abgestellt, daß die Beklagte



keinerlei betriebliche Störungen vorgetragen, ja den Standpunkt vertreten habe, angesichts der personellen Kompensationsfähigkeit bei einem Großunternehmen könne es auf eine derartige Darlegung nicht ankommen. Diese Feststellungen sind nach ihrem tatsächlichen Gehalt für den Senat gemäß § 561 ZPO bindend. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß es nicht angeht, angesichts der allgemein geltenden Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozeß Großunternehmen wie die Beklagte in dieser Hinsicht dahin zu privilegieren, etwaige betriebliche Auswirkungen brauchten nicht näher dargelegt zu werden. Auch die Revision gesteht ein, daß bei einem planlosen Fernbleiben des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz betriebliche Störungen naheliegend seien; sie erklärt aber nicht, warum derartiges angesichts der plötzlichen Inhaftierung und des anschließenden unentschuldigsten dreimonatigen Fehlens des Klägers bis zur Kündigung nicht darstellbar war. Ersichtlich hängt das, wie dem Inhalt des Anhörungsschreibens an den Betriebsrat vom 14. Dezember 1995 und dem Kündigungsschreiben selbst zu entnehmen ist, worauf auch das Landesarbeitsgericht hingewiesen hat, damit zusammen, daß die Beklagte fehlerhafterweise davon ausgegangen ist, allein das Fehlen des Klägers nach Verstreichen der innerbetrieblich für solche Fälle festgelegten dreimonatigen Freistellungsfrist berechtige zur außerordentlichen Kündigung. Dem hat das Landesarbeitsgericht bereits zutreffend entgegengehalten, die Berücksichtigung eines derartigen Rechtsstandpunktes laufe auf die Anerkennung eines absoluten Kündigungsgrundes hinaus, was der Gesetzeslage (§ 626 BGB) nicht entspreche. Letzteres ist zutreffend und vom Senat ausdrücklich für den Fall des haftbedingten Fehlens entschieden



worden (vgl. Senatsurteil vom 15. November 1984, AP, aaO, zu II 1 a der Gründe).

Der Senat kann der Revision auch nicht darin folgen, mit dem Erfordernis der Darlegung von betrieblichen Auswirkungen werde faktisch von der Beklagten als Großunternehmen etwas Unmögliches verlangt. Der konkrete Ablauf belegt eher, daß man seitens der Beklagten dies als unerheblich angesehen hat, statt mit klaren Anweisungen für die Nachprüfung und Nachweisung entstandener Auswirkungen der Fehlzeiten im Betrieb (z.B. personelle Umdispositionen, Änderung von Dienst- oder Schichtplänen, Einsatz bzw. Abzug von Springerkräften oder Aushilfen, Schwierigkeiten bei der Einarbeitung oder Übernahme angefangener Arbeiten usw.) und der entsprechenden Aufbereitung in der Personalabteilung zu sorgen. Im Ergebnis läuft die Argumentation der Revision darauf hinaus, die bloße Abwesenheit eines Arbeitnehmers rechtfertige eine außerordentliche Kündigung. Das entspricht nicht den Voraussetzungen des § 626 BGB.

b) Nicht zu beanstanden ist auch die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Ungewißheit über eine kurzfristige Rückkehr des Klägers an seinen Arbeitsplatz beinhalte keine kündigungsrelevante betriebliche Auswirkung. Das Landesarbeitsgericht hat insofern den Mutmaßungen der Kriminalpolizei zur Zeit der Verhaftung des Klägers keine ausschlaggebende Bedeutung beigemessen. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, weil die Schlußfolgerung der Kriminalpolizei in der Tat auf einer Vermutung beruht, ohne daß eine über den Haftbefehl hinausgehende staatsanwaltliche oder



richterliche Einschätzung hinsichtlich des dem Kläger gemachten Tatvorwurfs und seiner Folgen zur Zeit der Kündigung vorlag. Entgegen der Darstellung der Revision war die Beklagte zu diesem Zeitpunkt nicht auf unabsehbare Zeit an der Ausübung ihrer Weisungsbefugnis gehindert. Jedenfalls liegen dazu keine tatsächlichen Feststellungen vor. Objektive Anhaltspunkte dafür gab es zum Kündigungszeitpunkt nicht bzw. sind von der Beklagten nicht getragen. Schon die Einschätzung der Kriminalpolizei basiert "auf den bislang bekannten Tatsachen". Ob diese Einschätzung zur Zeit der Kündigung drei Monate später noch gerechtfertigt war, ist nicht ersichtlich gemacht worden. Die im Strafrecht geltende Unschuldsvermutung wirkt sich auch kündigungsrechtlich bis zum Beweis gegenteiliger Anhaltspunkte zugunsten des in Untersuchungshaft genommenen Arbeitnehmers aus. Demgegenüber besteht bei einer krankheitsbedingten Kündigung schon im Ausgangspunkt eine andere Vermutungslage. Anders als in der von der Revision angeführten Entscheidung des Senats zu dem Fall einer krankheitsbedingten Kündigung (Urteil vom 21. Mai 1992 - 2 AZR 399/91 - AP Nr. 30 zu § 1 KSchG Krankheit), in dem nach 1 1/2-jährigem Fehlen des Arbeitnehmers, der auf mehrmalige Anfrage des Arbeitgebers hinsichtlich des Fortdauerns der Arbeitsunfähigkeit nichtssagende Erklärungen - noch dazu ohne Angabe der Krankheitsursache - abgegeben hatte, so daß der Senat von einer "völligen Ungewißheit" der Rückkehr an den Arbeitsplatz ausgegangen ist, liegt nach dreimonatigem Fehlen ohne einschlägige Erklärungen des Klägers, seines Prozeßbevollmächtigten oder etwa der Staatsanwaltschaft keine derartige Ungewißheit vor. Dem Anhörungsschreiben an den



Betriebsrat kann insoweit nur entnommen werden, der frühere Prozeßbevollmächtigte des Klägers habe keine Auskunft geben können. Offensichtlich hat sich die Beklagte auch nicht die Mühe gemacht, den Kläger nach einem anderen Prozeßbevollmächtigten oder ihn selbst zu befragen. Folgerichtig hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, ohne daß auch dies von der Revision mit einer zulässigen Tatbestandsrüge nach § 561 Abs. 2 ZPO in Zweifel gezogen wird, negative oder positive Erkenntnisse über die voraussichtliche Haftdauer hätten zum Kündigungszeitpunkt nicht vorgelegen. Der Senat hat aber bereits in der früheren Rechtsprechung zum haftbedingten Fehlen darauf abgestellt (Urteil vom 10. Juni 1965 - 2 AZR 339/64 - AP Nr. 17 zu § 519 ZPO), wesentlich sei, mit einer wie langen Arbeitsverhinderung im Kündigungszeitpunkt zu rechnen sei, wie überhaupt in der Rechtsprechung zur personenbedingten Kündigung das Prognoseprinzip betont worden ist, wonach geklärt werden muß, ob mit einer Behebung des personenbedingten Umstandes in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist (vgl. die Rechtsprechungsnachweise u.a. bei Bitter/Kiel, RdA 1995, 30). Daß eine Ungewißheit über das fortdauernde haftbedingte Fehlen des Klägers auf unabsehbare Zeit (so auch Senatsurteil vom 22. September 1994 - 2 AZR 719/93 - AP Nr. 25 zu § 1 KSchG) anzunehmen sei, hat jedenfalls die Beklagte als für den außerordentlichen Kündigungsgrund darlegungs- und beweisbelastete Partei - etwa durch entsprechende Auskünfte des Klägers, seines Prozeßbevollmächtigten oder z.B. der Staatsanwaltschaft - nicht dargestellt. Auch die Revision führt dazu nichts an. Ergänzend ist dazu noch anzumerken, daß das nach Ausspruch der Kündigung erfolgte Bekanntwerden der erfolglosen Haftbeschwerde ebenso unberücksich-



tigt bleiben muß wie die Tatsache der Haftentlassung des Klägers am 26. Februar 1996 (ebenso Senatsurteil vom 10. Juni 1965, AP, aaO, zu III der Gründe).

c) Wenn das Landesarbeitsgericht schließlich im Rahmen der Interessenabwägung resümierend mangels Feststellung betrieblicher Auswirkungen das Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen seiner langjährigen Betriebszugehörigkeit, des bisher ungestörten Verlaufs des Arbeitsverhältnisses und wegen der Unterhaltspflicht gegenüber seiner Ehefrau hat überwiegen lassen, so ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Damit setzt sich auch die Revision nicht weiter auseinander. Letzteres gilt auch für die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe die Kündigung nicht etwa wegen der dem Kläger zur Last gelegten Straftat unter dem Gesichtspunkt einer mangelnden Eignung oder einer Beeinträchtigung des Betriebsfriedens begründet.

3. Was die hilfsweise von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung angeht, gilt im wesentlichen nichts anderes.

a) Bei der Frage, ob eine ordentliche Kündigung wegen einer Inhaftierung des Arbeitnehmers gemäß § 1 Abs. 2 KSchG 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. auch zur Arbeitsverhinderung aufgrund Untersuchungshaft: Senatsurteil vom 22. September 1994 - 2 AZR 719/93 - AP Nr. 25 zu § 1 KSchG 1969, zu II 1 der Gründe). Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ebenfalls stand.

b) In dem eben erwähnten Urteil hat das Bundesarbeitsgericht in Anwendung des § 1 KSchG bei einer ordentlichen Kündigung wegen Arbeitsverhinderung aufgrund Inhaftierung (Untersuchungshaft) entschieden, es hänge von deren Dauer sowie Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen ab, ob die haftbedingte Nichterfüllung der Arbeitspflicht eine ordentliche Kündigung nach § 1 KSchG rechtfertige.

Auch bei dem im Rahmen des § 1 Abs. 2 KSchG anzulegenden Maßstab kommt es also darauf an, wie sich die haftbedingte Arbeitsverhinderung auf das Arbeitsverhältnis konkret ausgewirkt hat. Da nach den obigen Ausführungen zu II.2 im Zusammenhang mit der Beurteilung der außerordentlichen Kündigung in dieser Hinsicht keinerlei betriebliche Auswirkungen aufgrund der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts berücksichtigungsfähig sind, erweist sich die Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts, die dem Kläger erklärte Kündigung vom 18. Dezember 1996 sei auch als ordentliche sozial nicht gerechtfertigt, als zutref-



fend. Die Revision hat auch nicht etwa geltend gemacht, angesichts des im Verhältnis zur außerordentlichen Kündigung geringeren Maßstabs nach § 1 Abs. 2 KSchG seien deshalb in dieser Hinsicht andere Schlußfolgerungen zu ziehen. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in dem vom Bundesarbeitsgericht am 22. September 1994 entschiedenen Fall (- 2 AZR 719/93 - AP, aaO) es nach Auffassung des Senats nicht zu beanstanden war, wenn das Gericht aus den besonderen Umständen der damaligen Situation eine negative Prognose abgeleitet habe, so daß von einer "völligen Ungewißheit" auszugehen war, ob und ggf. wann der (dortige) Kläger seine Arbeitsleistung wieder anbieten könne. Demgegenüber hat das Berufungsgericht vorliegend festgestellt, negative oder positive Erkenntnisse über die voraussichtliche Haftdauer hätten zum Kündigungszeitpunkt nicht vorgelegen (siehe bereits oben zu II 2 b). Auch waren im Unterschied zum vorliegenden Fall seinerzeit vom Landesarbeitsgericht erhebliche betriebliche Auswirkungen (Notwendigkeit des Einsatzes einer Aushilfskraft mit der damit verbundenen Ausbildung zum 1. Maschinenführer, Ausfall von 15 Schichten während der Urlaubszeit, Verschnitt von 12 t Aluminium durch die Aushilfskraft) festgestellt worden. Der vorliegend anders gelagerte Fall rechtfertigt daher auch eine andere Entscheidung.

Bitter

Bröhl

Fischermeier

Hayser

Mauer



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)