

141

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

Gesetz: BGB § 626; KSchG § 1

Leitsätze:

Der in BAG 3, 155 = AP Nr.18 zu § 1 Abs.2 KSchG für den Fall einer ordentlichen Kündigung aufgestellte Grundsatz, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers, die anderweite Unterbringung eines Arbeitnehmers zu versuchen, bevor er den Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen kündigt, sich auf den Beschäftigungsbetrieb beschränkt, läßt sich auf den Fall der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nicht ohne weiteres übertragen.

Aktenzeichen: 3 AZR 124/55

Urteil des BAG vom 8.Oktober 1957 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 124/55

a 552/54 (Hamm)

erkündet

3. Oktober 1957

o. Groll,

Verwaltungsobersekretär

Urkundsbeamter

Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. König und die Bundesrichter Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Finke und Dr. Sinning für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil der 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westfalen vom 25. Januar 1955 - 1 Sa 552/54 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revi-

sion, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



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

(mobile App)



von Rechtsanwalt Matthias Prinz
JLaw - für Android JLaw - für iOS

- 2 -

Tatbestand

Der Beklagte betrieb die beiden Kleinbahnen B. -W und B. -E. Die vier Kläger sind um 50 Jahre alt und stehen seit den dreißiger Jahren im Dienst des Beklagten. Sie waren in der zum Kleinbahnbetrieb gehörigen Werkstatt beschäftigt. Da der Kleinbahnbetrieb unrentabel geworden war, wollte der Beklagte im Jahre 1951 zwischen B. und E. eine Omnibuslinie einrichten, gab aber diesen Plan auf, nachdem die Bundespost und ein privater Unternehmer Einspruch erhoben und beim Verwaltungsgericht geklagt hatten. Daraufhin beschloß der Kreistag des Beklagten, den Kleinbahnbetrieb stillzulegen. Am 13. Februar 1954 wurde der Personenverkehr auf beiden Linien mit Genehmigung des Wirtschaftsministers von Nordrhein-Westfalen eingestellt. Nur ein kleiner Bahnbetrieb innerhalb der Stadt B. sollte aufrechterhalten werden. Die Parteien sind darüber einig, daß die noch fehlende Genehmigung des Wirtschaftsministers zur Einstellung auch des Güterverkehrs auf beiden Bahnlinien erteilt werden wird.

Im Zusammenhang mit der Einstellung des Personenverkehrs kündigte der Beklagte 47 von 82 Arbeitnehmern, darunter auch den vier Klägern mit Schreiben vom 17. Februar zum 30. Juni 1954 unter Bezugnahme auf § 48 des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 22. Mai 1953 (BMT-G). Die maßgebenden Vorschriften dieses Tarifvertrages lauten:

"§ 48: Ordentliche Kündigung

Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit zwei Wochen zum Wochenschluß.

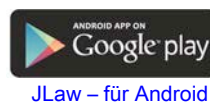
Sie beträgt bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahr bis zu 5 Jahren 4 Wochen zum Monatschluß,
von mehr als 5 Jahren bis zu 10 Jahren 6 Wochen zum Monatsschluß,
von mehr als 10 Jahren 3 Monate zum Vierteljahreschluß.

§ 50: Ausschluß der Kündigung

- (1) Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde



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



gekündigt werden.

- (2) Soweit Arbeiter nach bisher geltenden Bestimmungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

§ 51: Außerordentliche Kündigung

Das Recht des Arbeitgebers sowie des Arbeiters zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus einem wichtigen Grunde bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeiter seine Einstellung oder Weiterbeschäftigung durch falsche oder gefälschte Urkunden über seine Person, durch Bestechung oder - auf Befragen - durch wahrheitswidrige Angaben über nicht getilgte gerichtliche Bestrafungen (auch soweit sie amnestiert sind) erschlichen hat."

Alle vier Kläger standen zur Zeit der Kündigung bereits mehr als 15 Jahre im Dienst des Beklagten.

Sie haben auf Feststellung geklagt, daß ihre Arbeitsverhältnisse durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sind. Das Arbeitsgericht hat die miteinander verbundenen Klagen abgewiesen. Auf die Berufung der Kläger hat das Landesarbeitsgerichts den Klagen stattgegeben.

Die Kläger zu 1,2 und 4 haben wieder Arbeit gefunden. Der Kläger zu 3 ist krank geschrieben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der Klagen weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I. Da die vier Kläger im Zeitpunkt der Kündigung am 17. Februar 1954 sämtlich bereits mehr als 15 Jahre im Dienst des Beklagten standen, konnte ihnen nach § 50 Abs.1 BMT-G nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden. Die Ansicht des angefochtenen Urteils, daß eine solche außerordentliche Kündigung nicht fristlos erklärt zu werden brauchte, sondern auch mit einer Frist ausgesprochen werden konnte, ist zutreffend (BAG 1,185 [188]). Daß der Beklagte dabei die Frist von 3 Monaten gewählt hat, die nach § 48 für ordentliche Kündigungen gilt, zwingt nicht zu der Annahme, daß er eine ordentliche und keine außerordentliche Kündigung aussprechen wollte. Wenn das angefochtene Urteil sagt, beide Parteien hätten die Kündigung als eine außerordentliche Kündigung betrachtet, so ist das eine tatsächliche Fest-



stellung, an die das Revisionsgericht gebunden ist (BAG 1, 237).

Dem angefochtenen Urteil ist auch zuzustimmen, wenn es die §§ 50, 51 BMT -G dahin auslegt, daß der Begriff des wichtigen Grundes in beiden Vorschriften derselbe und kein anderer ist als der des § 626 BGB. Ebensowenig unterliegt es rechtlichen Bedenken, wenn das Urteil von der Auffassung ausgeht, solch ein wichtiger Grund brauche im Falle einer außerordentlichen Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer nicht in einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Umstand, d.h. insbesondere nicht in seinem schuldhaften Verhalten zu liegen, sondern könne auch in den Verhältnissen des Betriebes erblickt werden (BAG 2, 214).

II. Nicht frei von rechtlichen Bedenken sind hingegen die Ausführungen, mit denen das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung gegenüber den Klägern verneint.

a) Zwar nimmt es mit Recht an, daß ein wichtiger Grund allgemein gesehen dann gegeben ist, wenn dem Arbeitgeber nach Lage der Verhältnisse nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zu dem Zeitpunkt fortzusetzen, zu welchem es ordentlich gekündigt werden könnte oder durch Dienstunfähigkeit der Kläger oder Erreichen einer Altersgrenze sein Ende finden würde. Das wäre hier, da den Klägern nach § 48 BMT-G nicht mehr ordentlich gekündigt werden kann, normalerweise der Zeitpunkt, in dem sie ihr 65. Lebensjahr vollenden würden, also von der Kündigung an gerechnet bei den einzelnen Klägern nach etwa 15 bis 20 Jahren. Solange müßte der Beklagte normalerweise die Kläger weiterbeschäftigen und ihnen Lohn zahlen, wenn er mit seiner außerordentlichen Kündigung nicht durchdringt.

Das Landesarbeitsgericht bekennt sich auch zu dem Grundsatz, daß zum Begriff des wichtigen Grundes eine Interessenabwägung gehört, bei der alle Umstände berücksichtigt werden müssen, die für oder gegen die mit der Kündigung bezweckte vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses sprechen könnten (BAG 2, 208; 2, 214; ferner BAG in AP Nr. 3, 6, 7, 8 zu



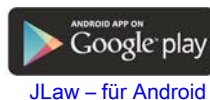
§ 626 BGB). Es sagt nämlich am Schluß seiner Entscheidungsgründe, bei gerechter Interessenabwägung müsse dem durch § 50 Abs.1 BMT-G geschützten Interesse der Kläger an der Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsverhältnisse der Vorrang gegenüber den Belangen des Beklagten gegeben werden. Jedoch erörtert es diese Belange im einzelnen nicht. Seine Interessenabwägung ist insoweit einseitig, unvollständig und daher nicht frei von Rechtsirrtum. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich den unbestimmten Rechtsbegriff des wichtigen Grundes möglicherweise in seinem Wesen doch nicht richtig erfaßt. Jedenfalls sieht sich der Senat infolge der mangelhaften Erörterung der Interessen, insbesondere derer des Beklagten, zu einer vollständigen revisionsrechtlichen Prüfung der Entscheidungsgründe nicht in der Lage und mußte daher zur Aufhebung des Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht kommen (§§ 564, 565 ZPO).

b) Das angefochtene Urteil ist von der Ansicht beherrscht, ein Arbeitsverhältnis, das mit einer ordentlichen Kündigung nicht mehr aufgelöst werden kann, dürfe auch außerordentlich nicht wegen einer Betriebsstillegung gekündigt werden. Von diesem Grundsatz will es lediglich dann Ausnahmen machen, wenn entweder der Betrieb infolge eines behördlichen Verbots, also mit höherer Gewalt, stillgelegt worden ist, oder wenn die Weiterbeschäftigung der zu Entlassenden die Existenz des Arbeitgebers gefährden würde. Jenen Grundsatz, von dem das Landesarbeitsgericht nur diese Ausnahmen zuläßt, gibt es jedoch nicht (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des erkennenden Senats vom 8. Oktober 1957, 3 AZR 136/55). Das Landesarbeitsgericht leitet ihn zunächst aus § 22 der Konkursordnung her. Dort ist bestimmt, daß der Konkursverwalter einem Dienstverpflichteten des Gemeinschuldners mit gesetzlicher Frist kündigen darf, falls nicht eine kürzere Frist vereinbart war, und daß der Dienstverpflichtete dann Ersatz des Schadens verlangen kann, der ihm durch die Aufhebung seines Dienstverhältnisses entsteht. Eine ähnliche Regelung ist in §§ 51 Abs.2, 52 der Vergleichsordnung enthalten. Das angefochtene Urteil meint anscheinend, wenn der Gesetzgeber sogar im Falle des Konkurses (und des Vergleichs-



verfahrens) keine fristlose, sondern nur eine befristete Kündigung gestatte, dann komme in dem weniger einschneidenden Fall einer Betriebsstillegung erst recht keine fristlose Kündigung in Frage. Gegen eine solche Schlußfolgerung bestehen aber Bedenken, weil der Fall des Konkurses und des Vergleichsverfahrens von dem der Betriebsstillegung arbeitsrechtlich gesehen wesensverschieden ist und sich mit ihm kaum vergleichen läßt. Läßt man sich aber dennoch auf einen solchen Vergleich ein, dann muß er hier gerade zu Ungunsten der Kläger ausfallen, weil ihnen ja gar nicht fristlos, sondern unter Einhaltung der tariflichen Frist gekündigt worden ist. Die Kläger sind also insoweit, allerdings abgesehen von den Schadensersatzansprüchen, nicht schlechter behandelt worden als es das Gesetz gegenüber einem Geminschuldner (oder Vergleichsschuldner) gestattet.

Auch aus dem vom Arbeitgeber zu tragenden Unternehmerisiko läßt sich jener Grundsatz nicht folgern. Das Landesarbeitsgericht meint in dieser Beziehung offenbar, einem Arbeitgeber sei es nicht gestattet, den Mißerfolg seiner Unternehmertätigkeit, der zu der Notwendigkeit einer Betriebsstillegung führt, durch außerordentliche Kündigung auf seine unkündbaren Arbeitnehmer abzuwälzen. Daran ist richtig, daß der Arbeitgeber die Folgen einer ungünstigen Konjunktur, die hier darin bestehen würde, daß ein Eisenbahnbetrieb infolge der allgemeinen Entwicklung des Verkehrs und der damit verbundenen Abwanderung von der Schiene zur Straße unrentabel wird, in erster Linie selbst zu tragen hat und sie nicht unmittelbar und ohne weiteres seinen Arbeitnehmern aufbürden darf, vor allem nicht denen, die durch unkündbare Verträge mit ihm verbunden sind. Das bedeutet aber nicht, daß es dem Arbeitgeber verwehrt ist, von den gesetzlichen und vertraglichen Mitteln Gebrauch zu machen, um sich in rechtlich einwandfreier Weise von diesen Arbeitnehmern zu trennen. Zu diesen Mitteln gehört auch die außerordentliche Kündigung. Ihre Berechtigung kann nicht, wie es das Landesarbeitsgericht praktisch tut, obwohl es dabei von einer Interessenabwägung spricht, von vornherein ausgeschlossen werden. Vielmehr ist das Unter-



nehmerrisiko ein zwar wichtiger, aber nicht der einzige Umstand, der bei der Interessenabwägung eine Rolle spielt. Es müssen auch alle weiteren Umstände herangezogen werden, die im Einzelfall außerdem von Bedeutung sind, sei es zu Gunsten des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers. Daran hat es das angefochtene Urteil fehlen lassen.

c) Das Landesarbeitsgericht hätte nämlich auch prüfen müssen, wie sich die vorzeitige Nichtbeendigung oder Beendigung der Arbeitsverhältnisse für beide Teile auswirkt. Im Falle der Nichtbeendigung fällt vor allem die Größe der finanziellen Last ins Gewicht, die der Beklagte dann zu tragen hat, obwohl er die Arbeitskräfte der Kläger nicht mehr verwenden kann. Wenn man den Jahreslohn der Kläger mit etwa 4000.- DM annimmt, ergibt sich für die Zeit von der Kündigung bis zur voraussichtlichen Invalidität der vier Kläger mehr als eine Viertelmillion. Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß die Kläger zu 1,2 und 4 inzwischen schon wieder andere Arbeit gefunden haben. Denn im Falle ihres Obsiegens könnten sie ihre neuen Stellen aufgeben und zum Beklagten zurückkehren (§ 10 KSchG). Der Umstand, daß die genannten drei Kläger so schnell wieder eine andere Tätigkeit gefunden haben, ist jedoch in anderem Zusammenhang von Bedeutung, und zwar zu Gunsten des Beklagten. Er spricht nämlich dafür, daß das Opfer, das den Klägern auf dem Wege der außerordentlichen Kündigung mit der Aufgabe ihrer Lebensstellungen zugemutet wird, und das gewiß nicht unterschätzt werden darf, doch nicht so groß ist, wie es auf den ersten Blick zu sein scheint. Die Kläger sind gelernte Handwerker. Als ihnen im Februar 1954 gekündigt wurde, war die gewerbliche Wirtschaft in der Bundesrepublik bereits nahezu voll beschäftigt. Es konnte also damit gerechnet werden, daß die Kläger in ihren erlernten Berufen wieder Arbeit finden würden. Diese Erwartung hat sich bei den Klägern zu 1,2 und 4 schnell bestätigt. Der Kläger zu 3 hat hiernach wahrscheinlich nur deshalb nicht ebenso schnell wieder eine Beschäftigung gefunden, weil er krank war. Es könnte auch von Bedeutung sein, ob die anderen Kläger in ihren neuen Stellen nicht vielleicht noch mehr verdienen als bei der Beklagten. Dabei darf allerdings



nicht übersehen werden, daß die neuen Stellungen wahrscheinlich keine Dauerstellungen und insofern in einer Krisenzeit weniger gesichert sind als die Stellungen beim Beklagten.

Ein weiterer Umstand, der die Härte der außerordentlichen Kündigungen mildert und diese erträglicher macht, muß darin erblickt werden, daß der Beklagte den Klägern nicht fristlos gekündigt hat, wie es bei außerordentlichen Kündigungen die Regel ist, sondern aus sozialem Entgegenkommen den Klägern die für ordentliche Kündigungen vorgesehene Dreimonatsfrist eingeräumt hat. Dadurch sind die Kläger vor einer allzu plötzlichen Umstellung bewahrt geblieben und haben Zeit gewonnen, sich nach anderen Stellen umzusehen.

d) Die außerordentlichen Kündigungen gegenüber den Klägern wären allerdings dann unbegründet, wenn der Fall so läge, daß der Beklagte die Kündbarkeit auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes beschränkt, den Klägern also eine Lebensstellung zugesichert hat, obwohl er damals bereits mit der Wahrscheinlichkeit einer Einstellung des Kleinbahnbetriebes in naher Zukunft rechnete. Denn dann könnte man sagen, daß der Beklagte sich auch für den Fall der Betriebseinstellung verpflichtet hat, die Kläger bis zu ihrem 65. Lebensjahr im Dienst zu behalten. Die möglicherweise bevorstehende Betriebseinstellung sollte dann nach dem erkennbaren Willen des Beklagten kein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. So liegen indessen die Verhältnisse hier nicht. Es ist zwar durchaus möglich, daß am 23. Mai 1953, als der BMT-G geschlossen wurde, der in seinem § 50 eine Kündigung ohne wichtigen Grund ausschließt, bereits mit einer baldigen Einstellung des Kleinbahnbetriebes zu rechnen war. Denn die Einstellung ist bereits neune Monate später tatsächlich erfolgt, und der Beklagte hatte bereits im Jahre 1951 die Absicht, die Kleinbahnlinie von B nach E durch eine Omnibuslinie zu ersetzen, weil diese Kleinbahn nicht mehr rentabel war. Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Beschränkung der Kündbarkeit auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht vom Beklagten selbst und speziell gegenüber den Klägern zugesichert worden ist. Sie ergibt sich vielmehr aus dem Tarif-



vertrag, der eine große Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verpflichtet und für ganz verschiedenartige Fälle gilt. Im Tarifvertrag ist der Begriff des wichtigen Grundes keineswegs im Hinblick auf bestimmte Umstände besonders gestaltet worden. Er ist normativ und daher vorliegend ebenso zu verstehen wie im Gesetz selbst. Aus dem Tarifvertrag kann daher in diesem Zusammenhang nichts zu Gunsten der Kläger entnommen werden. Daß der Beklagte selbst irgendwie zu erkennen gegeben hat, er wolle die Kläger trotz bevorstehender Stilllegung des Kleinbahnbetriebes weiterbeschäftigen, haben die Kläger nicht behauptet.

e) Mit Recht geht das angefochtene Urteil schließlich davon aus, daß die außerordentliche Kündigung das letzte, hier allerdings auch das einzige Mittel ist, um ein Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden, und daß sie deshalb nur aus besonders schwerwiegenden Gründen durchgreift. Bevor sich der Arbeitgeber dieses Mittels bedient, muß er im Falle einer teilweisen Stilllegung seines Betriebes alle Möglichkeiten erschöpfen, um den zu entlassenden Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden. Es meint insoweit, der Beklagte könne nicht damit gehört werden, daß die beiden Kleinbahnen einen rechtlich selbständigen, von der übrigen Kreisverwaltung gesonderten Betrieb mit einem eigenen Betriebsrat darstellen. Dem ist zuzustimmen. Zwar hat der erkennende Senat bereits ausgesprochen, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers, die anderweite Unterbringung eines Arbeitnehmers zu versuchen, bevor er ihm aus dringenden betrieblichen Erfordernissen kündigt, sich auf den Beschäftigungsbetrieb beschränkt (BAG 3,155). Dieser Grundsatz ist aber nur für den Fall einer Kündigungsschutzklage gegenüber einer ordentlichen Kündigung aufgestellt und daraus hergeleitet worden, daß der vom Kündigungsschutzgesetz gewährte Kündigungsschutz eindeutig auf den Beschäftigungsbetrieb bezogen und beschränkt ist. Auf den hier vorliegenden Fall außerordentlicher Kündigungen läßt sich der Grundsatz nicht übertragen. Vielmehr ist in diesem Falle bei der Prüfung der Frage, ob der angegebene Kündigungsgrund wichtig genug ist, d.h. ob dem



- 10 -

Arbeitgeber trotz dieses Grundes die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann, nicht nur der Beschäftigungsbetrieb, sondern grundsätzlich das ganze Unternehmen des Arbeitgebers in Betracht zu ziehen. Im vorliegenden Falle muß also nicht nur geprüft werden, ob in dem verkleinerten Kleinbahnbetrieb noch eine Möglichkeit sinnvoller Beschäftigung der Kläger vorhanden ist, sondern auch, ob eine solche Möglichkeit in etwaigen anderen Betrieben der Beklagten oder auch innerhalb der Kreisverwaltung besteht. Die Grenze einer Einbeziehung anderer Betriebe oder Verwaltungen desselben Unternehmens bei der Prüfung einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit für den ordentlich unkündbaren, aber aus wichtigem Grunde kündbaren Arbeitnehmer wird auch hier durch die Zumutbarkeit gezogen.

gez. Dr. König

Finke

Dr. Simons

Dr. Sinning.

Schilgen



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

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