

8. Okt. 1957

142

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

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

Es gibt keinen Rechtssatz des Inhalts, daß bei einem Arbeitnehmer, dem nach langer Dienstzeit nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden darf, solch ein wichtiger Grund niemals in unpersönlichen, lediglich im Betrieb liegenden Umständen gefunden werden kann. Eben-
sowenig gibt es den umgekehrten Rechtssatz, daß die völlige Stilllegung eines Betriebes oder eines Betriebs-
teils stets und immer ein wichtiger Grund ist, der zur Entlassung auch der sonst unkündbaren Arbeitnehmer aus-
reicht. Ob eine außerordentliche Kündigung in einem solchen Falle berechtigt ist, kann vielmehr nur nach Abwägung aller für den Einzelfall in Betracht kommen-
den Umstände entschieden werden.

Aktenzeichen: 3 AZR 136/55

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 136/55

a 403/54 (Hamm)

erkündet

8. Oktober 1957

. Groll,

Verwaltungsobersekretär

Urkundsbeamter

Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

142

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:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Februar 1955 (2 Sa 403/55) wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der im Jahre 1900 geborene Kläger war seit 1918 als Rottenarbeiter, später als Rottenvorarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte, deren sämtliche Geschäftsanteile sich in öffentlicher Hand befinden, betrieb die Kleinbahn zwischen S und M im Sauerland. Da der Betrieb dieser Kleinbahn unrentabel geworden war, ging die Beklagte dazu über, nebenher Personen und Güter auch durch Kraftwagen zu befördern. Am 1. Januar 1951 trat der Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der Bundesrepublik Deutschland i.d.F. vom 22. Dezember 1950 in Kraft. Sowohl der Kläger als auch die Beklagte gehören einer Tarifvertragspartei an. Nach § 30 Abs. 4 des Tarifvertrages ist ein Arbeiter nach einer Dienstzeit von 25 Jahren unkündbar, jedoch bleibt seine fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde zulässig. Am 22. April 1953 beschlossen die Gesellschafter der Beklagten, die Kleinbahn stillzulegen, die Schienen abzurechen und den Betrieb ganz auf Kraftfahrzeugverkehr umzustellen. Daraufhin wurde der Bahnbetrieb am 23. Juni 1953 eingestellt und mit dem Abbruch der Gleisanlagen begonnen. Bei diesem Abbruch arbeitete auch der Kläger mit. Nach Beendigung des Abbruchs wurde er mit Aufräumarbeiten und später mit Säuberungsarbeiten, insbesondere dem Waschen der Kraftwagen beschäftigt.

Am 31. Dezember 1953 erhielt der Kläger folgendes Kündigungsschreiben der Beklagten vom 29. Dezember 1953:

Infolge Stilllegung des Eisenbahnbetriebes kündigen wir hiermit Ihr Dienstverhältnis zum 30. Juni 1954. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist werden wir Sie befehlsmäßig mit anderen Arbeiten beschäftigen. Sollten Sie jedoch die Absicht haben, Ihr Dienstverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist zu lösen, so sind wir bereit, mit Ihnen hierüber zu verhandeln. Je nach der Dauer der bereits laufenden Kündigungsfrist würden wir uns auch bereit finden, Ihnen eine Abfindung zu zahlen.

Der Kläger hat auf Feststellung geklagt, daß die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe. Im Laufe des Prozesses hat die Beklagte dem Kläger am 23. Juni 1954 nochmals gekündigt, und zwar jetzt fristlos, da für ihn keine Arbeit mehr vorhan-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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

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

den sei. Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Entlassung vom 23. Juni 1954 nicht beendet sei, und hat im übrigen, also hinsichtlich der befristeten Kündigung vom 29. Dezember 1953, die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage bezüglich der Kündigung vom 29. Dezember 1953 weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

I. Nachdem der Klage gegenüber der im Laufe des Prozesses nachträglich ausgesprochenen fristlosen Kündigung vom 23. Juni 1954 rechtskräftig stattgegeben worden ist, kommt es nur noch auf die Rechtswirksamkeit der unter dem 29. Dezember 1953 erklärten Kündigung zum 30. Juni 1954 an.

Da der Kläger im Zeitpunkt dieser Kündigung bereits über 25, nämlich fast 35 Jahre im Dienst der Beklagten stand, war er grundsätzlich unkündbar geworden (§ 30 Abs. 4 Satz 1 TV). Ihm konnte nur noch aus wichtigem Grunde fristlos gekündigt werden (Satz 2 a.a.O.). Die Beklagte hat aber dem Kläger am 29. Dezember 1953 nicht fristlos, sondern mit 6 Monaten Frist zum 30. Juni 1954 gekündigt. Das ist die Kündigungsfrist, auf die der Kläger nach § 30 Abs. 3 TV nach mehr als 20jähriger Dienstzeit Anspruch gehabt hätte, sofern eine ordentliche Kündigung ihm gegenüber überhaupt noch zulässig gewesen wäre. Da eine solche ordentliche Kündigung jedoch nicht mehr zulässig war, hat das angefochtene Urteil in der Kündigung vom 29. Dezember 1953 eine außerordentliche Kündigung mit Frist erblickt. Daß die Beklagte eine Frist von sechs Monaten gewählt hat, also gerade die Frist, die im Falle einer ordentlichen Kündigung dem Tarifvertrag entsprochen hätte, zwingt nicht zu der Annahme, daß eine außerordentliche Kündigung nicht gewollt gewesen und zum Ausdruck gebracht worden sei, und daß die Kündigung deshalb nur eine ordentliche sein sollte. Wenn es in dem angefochtenen Urteil - im Hinblick darauf, daß nach dem Tarifvertrag überhaupt



nur eine außerordentliche Kündigung des Klägers in Betracht kam - heißt, in der Kündigung vom 29. Dezember 1953 sei eine außerordentliche Kündigung zu erblicken, so ist das, soweit damit der Erklärungswille der Beklagten und der Erklärungsinhalt ihres Schreibens gekennzeichnet werden soll, eine tatsächliche Feststellung, an die das Revisionsgericht gebunden ist (BAG 2,237). Das Berufungsgericht hält diese außerordentliche Kündigung, obwohl sie nicht fristlos, sondern befristet war, für zulässig, weil die Befristung die Belange des Klägers nicht verletzt, sondern im Gegenteil seinem Interesse entsprochen habe. Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist frei von Rechtsirrtum. Sie deckt sich mit der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 1,185 [188]) und mit der herrschenden Meinung (RAG in ARS 34,182; Hueck, KSchG, 3. Aufl., Anm. 17 zu § 13; Herschelsteinmann, KSchG, 2. Aufl., Anm. 8 zu § 13). Die gegenteilige Auffassung der Revision, die Beklagte habe keine befristete außerordentliche, sondern nur entweder eine befristete ordentliche oder eine unbefristete außerordentliche Kündigung aussprechen dürfen, ist rechtlich verfehlt.

II. Als wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vom 29. Dezember 1953 ist in dem Kündigungsschreiben die "Stillelegung des Eisenbahnbetriebes" angegeben. Hierzu hat das angefochtene Urteil tatsächlich festgestellt, die Beklagte habe ihren Eisenbahnbetrieb auf Grund des Beschlusses der Gesellschafterversammlung vom 22. April am 23. Juni 1953 eingestellt, danach dem Kläger beim Abbruch der Gleisanlagen und mit Aufräumarbeiten und nach deren Beendigung bis zum Auslauf der Kündigungsfrist mit Säuberungsarbeiten beschäftigt, insbesondere mit dem Waschen der Kraftwagen. Unter diesen Umständen sei es, so meint das Landesarbeitsgericht, nicht erforderlich gewesen, daß die Beklagte dem Kläger sofort bei der Stilllegung der Eisenbahn kündigte. Vielmehr habe sie dies erst zu tun brauchen, als sich übersehen ließ, daß keine Arbeit mehr für ihn da war. Es könne ihr daher nicht zum Nachteil gereichen, daß sie dem Kläger bereits etwa ein halbes Jahr vor dem Ende der Aufräumarbeiten gekündigt habe. Denn sie habe den Zeitpunkt dieser Beendigung richtig vorausgesehen, und der wichtige Grund sei im Zeitpunkt der Kündigung schon gege-



ben gewesen. Die Beklagte habe ihr Kündigungsrecht nicht verwirkt.

Diese Ausführungen beziehen sich auf § 30 Abs.11 des Tarifvertrages, der besagt, die (außerordentliche) Kündigung müsse unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern erfolgen, sobald die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeitgeber bekannt geworden sind. Damit wird nur der ohnehin geltende allgemein anerkannte Grundsatz ausgesprochen, daß die schuldhafte Verzögerung des Ausspruchs einer außerordentlichen Kündigung gegen Treu und Glauben verstößt und eine Verwirkung des Kündigungsrechts bedeutet. Das angefochtene Urteil hat aber mit Recht keinen Anlaß gefunden, diesen Grundsatz hier anzuwenden. Denn nach dem festgestellten Sachverhalt kann nicht davon die Rede sein, daß die Beklagte den Ausspruch der Kündigung schuldhaft verzögert hat. Wenn im Kündigungsschreiben die Einstellung des Eisenbahnbetriebes als Kündigungsgrund genannt wird, dann ist damit der durch diese Einstellung bedingte künftige Wegfall der bisherigen Aufgaben des Klägers und seiner Kolonne gemeint. In diesem Sinne sagt das angefochtene Urteil mit Recht, die Stilllegung des Schienenbetriebes sei nur der Anlaß gewesen, aus dem sich der Kündigungsgrund ergibt. Hieraus folgt aber, daß die Beklagte dem Kläger noch nicht unmittelbar nach der Stilllegung ihres Eisenbahnbetriebes zu kündigen brauchte, sondern mit ihrer Kündigung warten durfte, bis der vorgesehene Abbau der Gleisanlagen und die damit verbundenen Aufräumarbeiten, die noch zum Aufgabenbereich des Klägers gehörten, ihrem Ende entgegengingen. Hätte sie dem Kläger eher gekündigt, dann hätte er ihr entgegenhalten können, die Kündigung sei verfrüht, da ja noch Arbeit für ihn vorhanden sei. Das Hinausschieben der Kündigung verstieß also insoweit keineswegs gegen Treu und Glauben, sondern lag auch im Interesse des Klägers. Auf der anderen Seite brauchte die Beklagte mit ihrer außerordentlichen Kündigung, da sie diese im Interesse des Klägers nicht fristlos erklärt, sondern befristet hatte, nicht so lange zu warten, bis die letzten Arbeiten völlig beendet waren, sondern konnte dies bereits tun, als der Zeitpunkt ihrer Beendigung vorauszusehen war. Denn



- 6 -

schon in diesem Zeitpunkt war der wichtige Grund, wenn auch noch in naher Zukunft liegend, so doch greifbar und unabänderlich vorhanden. Wenn es wie oben dargelegt zulässig war, die außerordentliche Kündigung anstatt fristlos im Interesse des Klägers befristet auszusprechen, dann muß es der Beklagten auch gestattet sein, die Kündigungserklärung zeitlich so abzugeben, daß das Ende der Kündigungsfrist etwa mit der Beendigung der Arbeiten zusammenfiel. Daß der Kläger schließlich in der allerletzten Zeit, als die Aufräumarbeiten beendet waren, noch mit Reinigungsarbeiten, insbesondere mit dem Waschen der Kraftwagen, also mit Arbeiten beschäftigt worden ist, die mit seiner früheren Tätigkeit als Rottenvorarbeiter und Bahnunterhaltungsarbeiter nichts zu tun hatten, sondern eigentlich den Kraftfahrern oblagen, beeinträchtigt die Statthaftigkeit der außerordentlichen Kündigung nicht, wenn man zunächst von der Frage ihrer sachlichen Berechtigung absieht. Der Kläger kann sich hierauf jedenfalls nicht berufen, um darzutun, daß für ihn doch noch Arbeit vorhanden gewesen sei. Denn seine Beschäftigung mit dem Wagenwaschen ist nach den getroffenen Feststellungen nur deshalb geschehen, damit er überhaupt etwas zu tun hatte. Die Beklagte hat hiernach weder zu früh gekündigt, als noch kein wichtiger Grund vorhanden war, noch hat sie ihr Kündigungsrecht durch zu langes Warten verwirkt.

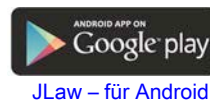
III. Weiter vertritt die Revision die Ansicht, daß die Stilllegung des Eisenbahnbetriebes schon deshalb kein wichtiger Kündigungsgrund sei, weil die in § 30 Abs.13 und 14 TV ähnlich wie in § 123 Gewerbeordnung aufgezählten wichtigen Gründe zur fristlosen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durchweg solche Gründe seien, die in der Person, oder, wie hinzugefügt werden muß, in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Daraus lasse sich der Wille der Tarifvertragsparteien entnehmen, daß unpersönliche betriebliche Verhältnisse, wie hier die Stilllegung des Eisenbahnbetriebes, niemals einen wichtigen Kündigungsgrund abgeben könnten. Dabei verkennt die Revision aber, daß nach der vorhergehenden allgemeinen Vorschrift des § 30 Abs.10 TV das Arbeitsverhältnis schlechthin "bei Vor-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

liegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB fristlos aufgelöst werden" kann, und daß die einzelnen Gründe in den Absätzen 13 und 14 ausdrücklich nur "beispielsweise" aufgezählt werden. Diese Aufzählung hergebrachter Beispiele schließt daher die Berücksichtigung anderer, auch objektiver in den betrieblichen Verhältnissen liegender Gründe nicht aus. Auch aus allgemeinen Erwägungen läßt sich ein solcher Ausschluß nicht folgern. Selbst im öffentlichen Dienst, in dem naturgemäß weniger Raum ist für betriebsbedingte zur außerordentlichen Kündigung ausreichende Gründe, zählt § 17 ATO die zulässigen Gründe für eine fristlose Entlassung nur beispielhaft, aber nicht erschöpfend auf. Bei einem Wirtschaftsbetrieb, der in Form einer Handelsgesellschaft geführt wird und stärker als der öffentliche Dienst Konjunkturfällen ausgesetzt ist, kann noch weniger davon die Rede sein, daß einem Arbeitnehmer niemals allein aus betriebsbedingten Gründen außerordentlich gekündigt werden darf.

IV. Nach alledem kommt es entscheidend darauf an, ob der mit der Einstellung des Eisenbahnbetriebes der Beklagten verbundene endgültige Wegfall des Aufgabenbereiches des Klägers ein wichtiger Grund zur Entlassung des Klägers im Sinne von § 626 BGB und der dazu entwickelten Grundsätze war.

In dieser Hinsicht führt das angefochtene Urteil aus, ein wichtiger Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei erwiesen. Es seien jetzt nur noch Kraftfahrer und Angestellte bei der Beklagten beschäftigt. Ein Arbeitsplatz für den Kläger sei nicht mehr vorhanden. Seine Umschulung als Kraftfahrer sei nicht angängig. Zwei andere Arbeitnehmer hätten zwar als Kraftfahrer umgeschult werden können, aber nur deshalb, weil es sich bei ihnen um Motorenfachleute mit langjähriger Erfahrung gehandelt habe. Mit dem Säubern der Kraftwagen sei der Kläger gegen Ende seiner Kündigungsfrist nur beschäftigt worden, damit er überhaupt etwas zu tun hatte. Diese Arbeit könne und müsse sonst ohne weiteres nebenher von den vorhandenen Kraftfahrern geleistet werden. Es könne sich daher nur darum handeln, ob die Beklagte den Kläger mit Rücksicht auf seine lange Betriebszugehörigkeit allein aus Gründen der Fürsorgepflicht hätte weiterbeschäfti-



gen müssen. Dies sei jedoch zu verneinen. Wenn sich auch die wirtschaftliche Lage der Beklagten nach der Stilllegung des Eisenbahnbetriebes gebessert habe, so ergebe sich doch aus den Geschäftsberichten, daß immer noch Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln gegeben werden müßten. Die Beklagte sei aber gehalten, ihren Betrieb wirtschaftlich zu führen, und es hieße ihre Fürsorgepflicht überspannen, wenn ihr zugemutet würde, durch eine wirtschaftlich nicht zu vertretende Weiterbeschäftigung des Klägers bis zu seiner Invalidität ihr Defizit noch zu vergrößern. Bei richtiger Abwägung der beiderseitigen Interessen sei mithin ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung zu bejahen.

Soweit in diesen Ausführungen tatsächliche Feststellungen enthalten sind, insbesondere in der Richtung, daß für den Kläger im Betrieb der Beklagten keine Arbeit mehr vorhanden sei und er auch nicht umgeschult werden könne, ist der Senat an sie gebunden (§ 561 Abs.2 ZPO). Die Revision hat auch diese Feststellungen nicht angegriffen. Es bleibt also nur zu prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff des "wichtigen Grundes" richtig erkannt und angewandt hat. Nach feststehender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein wichtiger Grund dann anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann, den betreffenden Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen (vgl. u.a. BAG 2,207; 2,214; BAG in AP Nr.6,7 zu § 626 BGB). Diesem Grundsatz wird das angefochtene Urteil gerecht. Es hat auch die danach gebotene Interessenabwägung ausreichend vorgenommen, ohne die die Zumutbarkeitsfrage nicht beantwortet werden kann. Gegeneinander abzuwägen war hier das Interesse des Klägers (der zur Zeit der Kündigung bereits 53 Jahre alt war und 35 Jahre im Dienst der Beklagten gestanden hatte) an der Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses um weitere 11 Jahre bis zu seiner Invalidisierung, und das Interesse der Beklagten, dieses Arbeitsverhältnis zu beenden, nachdem sie die Arbeitskraft des Klägers in ihrem veränderten Betriebe überhaupt nicht mehr sinnvoll verwenden konnte. Wenn



das Landesarbeitsgericht bei dieser Abwägung zu einem für den Kläger nachteiligen Ergebnis gekommen ist, so läßt sich dies mit Rechtsgründen nicht beanstanden. Daß auch Gründe, die lediglich im Betriebe liegen, also hier der mit der Stilllegung des Eisenbahnbetriebes verbundene Wegfall jeglicher Arbeitsmöglichkeit für einen Streckenarbeiter, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können, ist allgemein anerkannt und auch vom Bundesarbeitsgericht bereits bejaht worden (BAG 2,214). In dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht auch den Grundsatz aufgestellt, daß bei einem Angestellten des öffentlichen Dienstes, dem nach langer Dienstzeit nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden konnte, das Vorliegen eines wichtigen Grundes mit besonders strengem Maßstab geprüft werden muß. Dieser Grundsatz mag auch für einen öffentlichen Verkehrsbetrieb wie den der Beklagten gelten. Das angefochtene Urteil hat ihn aber nicht verkannt. Denn es hat sogar erwogen, ob der Beklagten etwa nur aus Fürsorge für den Kläger ohne Rücksicht auf ihre eigenen wirtschaftlichen Belange und die Möglichkeit einer sinnvollen Beschäftigung zuzumuten wäre, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Wenn es das wegen der besonderen Verhältnisse des Einzelfalles, insbesondere wegen der an sich schon besonders schwierigen wirtschaftlichen Lage der Beklagten verneint hat, dann kann dem mit Rechtsgründen nicht entgegengetreten werden. Denn es gibt keinen Rechtssatz des Inhalts, daß bei einem Arbeitnehmer, dem nach langer Dienstzeit nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden darf, solch ein wichtiger Grund niemals in unpersönlichen, lediglich im Betriebe liegenden Umständen gefunden werden kann. Ebensowenig gibt es allerdings den umgekehrten Rechtssatz, daß die völlige Stilllegung eines Betriebes oder eines Betriebsteils stets und immer ein wichtiger Grund ist, der zur Entlassung auch der sonst unkündbaren Arbeitnehmer ausreicht. Vielmehr kann die richtige Lösung nur durch die dem Wesen des § 626 BGB entsprechende auf den Einzelfall abgestellte Interessenabwägung gefunden werden (vgl. RAG in ARS 8,416 und 13,308). Freilich muß bei dieser Abwägung davon ausgegangen werden, daß es dem



- 10 -

Arbeitgeber nicht gestattet ist, einen Mißerfolg seiner unternehmerischen Tätigkeit ohne weiteres und unmittelbar auf seine Arbeitnehmer abzuwälzen. Doch ist es ihm nicht verwehrt, in einem solchen Falle von dem Recht der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung Gebrauch zu machen, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Im übrigen spricht nichts dafür, daß das Landesarbeitsgericht bei der zum Tatbestand des § 626 BGB gehörenden Interessenabwägung einen wesentlichen Umstand aus dem Auge verloren, vor allem nicht gebührend berücksichtigt hat, daß der Kläger ein großes Opfer bringt, wenn er seine Lebensstellung bei der Beklagten ohne jedes Verschulden aufgeben muß, und daß es ihm bei seinem Alter und seiner möglicherweise mangelnden Eignung für einen anderen Beruf schwerfallen wird, seine Arbeitskraft anderweit zu verwenden. Gemildert wird dieses Opfer nach der mit Rechtsgründen nicht zu beanstandenden Auffassung des Landesarbeitsgerichts für den Kläger^{nur}/dadurch, daß er Eigentümer einer Landwirtschaft von 40 Morgen ist, aus der er allerdings noch Angehörige zu versorgen hat. Auf der anderen Seite steht aber nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts die schwere Belastung, die der Beklagten entstehen würde, wenn sie den Kläger noch zehn Jahre ohne wirtschaftlichen Nutzen in ihrem Dienst behalten müßte. Abgesehen davon, daß die Beklagte dann ihrer Beschäftigungspflicht (vgl. BAG 2,221) nicht genügen könnte, würde ihr auch eine erhebliche finanzielle Last aufgebürdet. Wenn auch die Langfristigkeit eines Dienstverhältnisses einerseits seine Lösung durch außerordentliche Kündigung erschwert, so muß doch andererseits berücksichtigt werden, daß dem Arbeitgeber gleichwohl die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers für nur kurze Zeit eher zuzumuten ist, als das Durchhalten eines langfristigen Vertrages (BAG in AP Nr.6 zu § 626 BGB, Leitsatz 3). In diesem Zusammenhang gewinnt der Umstand eine Bedeutung, daß die Beklagte dem Kläger nicht fristlos, sondern aus sozialem Entgegenkommen mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt hat. Dadurch ist er vor einer allzu plötzlichen Umstellung bewahrt geblieben und

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

hat Zeit gewonnen, um sich nach anderer Arbeit umzusehen, soweit er es nicht vorzog, sich auf seine Landwirtschaft zu beschränken. Dieser Umstand, den das Landesarbeitsgericht nicht einmal besonders hervorgehoben hat, der sich aber aus dem festgestellten Sachverhalt von selbst aufdrängt, fällt insofern zu Gunsten der Beklagten ins Gewicht, als es ihr nach diesem sozialen Entgegenkommen noch weniger zuzumuten ist, dem Kläger bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres Lohn zu zahlen (vgl. die Anm. von A. Hueck zu der genannten Entscheidung).

gez. Dr. König

Dr. Simons

Schilgen

Finke

Dr. Sinning.



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

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