

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Sammlung ! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: § 242 BGB

Leitsätze:

keine

Aktenzeichen: 3 AZR 245/54

Urteil des BAG vom 10. Januar 1956

LAG. Frankfurt/Main



3. AZR 245/54
IV LA 31/53
(Frankfurt/Main)

3

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 10. Januar 1956

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Januar 1956 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Wagner und Clemens für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil der IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 13. April 1954 - IV LA 31/53 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



Tatbestand.

Der Kläger, der seit dem 1. April 1945 als Kraftfahrzeugmeister bei dem Landesbauamt in Kassel, einer Dienststelle des beklagten Landes, beschäftigt war, war auf Grund einer Kündigung vom 10. Mai 1946 am 30. Juni 1946 ausgeschieden.

Mit der am 17. Juni 1952 eingereichten Klage begehrt er die Feststellung, dass die Kündigung rechtsunwirksam gewesen sei.

Das Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben zu Ungunsten des Klägers entschieden.

Mit der vom Landesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter.

Entscheidungsgründe.

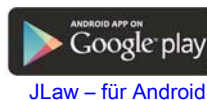
Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, dass die Kündigung des Klägers zum 30. Juni 1946 zwar rechtsunwirksam gewesen sei, weil er damals über 25 Jahre im öffentlichen Dienst tätig und deshalb unkündbar gewesen sei (§ 16 Abs.4 TO.A). Es nimmt jedoch an, der Kläger habe seine Rechte verwirkt und könne deshalb nicht mehr die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung verlangen.

Auf die Frage, ob die Kündigung zulässig und gerechtfertigt war, braucht in der Revisionsinstanz nicht eingegangen zu werden, da die Einrede der Verwirkung vom Landesarbeitsgericht mit Recht als durchgreifend angesehen worden ist.

Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sollen grundsätzlich möglichst schnell geklärt werden, weil der Arbeitgeber im Interesse einer geordneten Betriebsführung bald wissen muss, was er zu tun hat und andererseits der Arbeitnehmer ebenfalls hinsichtlich seiner Lebensführung über seine Rechtsstellung Gewiß-

heit haben muß. Bei längerem Zeitablauf ist auch die Klärung von Streitigkeiten durch das erfahrungsgemäß abnehmende Erinnerungsvermögen der Parteien und Zeugen erschwert. Soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen besondere kurze Fristen für die Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche vorschreiben, ist das Rechtsinstitut der Verwirkung von besonderer Bedeutung. Danach ist die Geltendmachung von Ansprüchen als gegen Treu und Glauben verstossend und rechtsmißbräuchlich anzusehen, wenn nach dem früheren Verhalten des Gläubigers der Schuldner annehmen mußte, daß der Gläubiger Ansprüche nicht mehr stellen würde, und er sich hierauf eingerichtet hatte, so daß ihm aus diesem Grunde die Befriedigung des Gläubigers nicht mehr zugemutet werden kann (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. Bd.1 S. 319). Besonders ist bei Kündigungen, deren Folgen für beide Teile einer baldigen Feststellung bedürfen, wenn nicht schon die kurzen Fristen der §§ 3 und 4 KSchG zur Anwendung gelangen, die Frage der Verwirkung bedeutsam. Es wird hierfür in der Regel nicht so sehr darauf ankommen, ob der Arbeitnehmer gegen seine Kündigung zunächst Einspruch erhoben, sondern ob er, nachdem seine Vorstellungen von dem Kündigenden abgelehnt worden sind, sein Widerspruch also keinen Erfolg hatte, sich hierbei beruhigt hat, so daß der Arbeitgeber daraus entnehmen mußte, der Arbeitnehmer habe sich mit seiner Entlassung abgefunden, und er demgemäß seine Betriebsführung danach einrichten und ggf. andere Arbeitnehmer einstellen konnte. Gegenüber einer erst nach mehreren Jahren erfolgten gerichtlichen Geltendmachung der Unzulässigkeit einer Kündigung wird daher, wenn nicht ganz besondere Umstände vorliegen, regelmäßig der Einwand der Verwirkung begründet sein.

Vorliegend ist festgestellt, daß der Kläger seit dem Jahre 1946 bis zum Ablauf des Jahres 1950 nichts



- 4 -

von sich hören ließ und dann noch 1 1/2 Jahre mit der Einreichung der Klage gewartet hat. Mit Recht konnte das Landesarbeitsgericht aus diesem langen Zeitablauf eine Verwirkung etwaiger Rechte des Klägers herleiten. Es ist unerheblich, was der Kläger im Jahre 1946 nach Zugang seiner Kündigung und Entlassung unternommen hat, und es bedarf deshalb auch keiner Prüfung, ob das Landesarbeitsgericht dieses hinreichend aufgeklärt hat. Auf die in dieser Hinsicht erhobenen Verfahrensrügen kann es daher nicht ankommen.

Der Kläger hatte auf die Aufforderung des Landesarbeitsgerichts, Beweise dafür anzutreten, dass er sich mit seiner Kündigung im Jahre 1946 nicht abgefunden hätte, mit Schriftsatz vom 15. Januar 1954 auf den Inhalt seiner Personalakten verwiesen und hilfsweise sich auf das Zeugnis des Landeshauptmannes Häring berufen. Im angefochtenen Urteil ist festgestellt, daß der Kläger für seine Behauptung, er habe sich in den Jahren 1946 bis 1950 an das beklagte Land in irgend einer Form gewandt, beweisfällig geblieben ist. Diese Annahme beruht offensichtlich darauf, daß die beigezogenen Personalakten nichts für die Behauptung des Klägers ergaben. Diese Akten ergeben ferner, daß der Kläger erst Ende 1950 und in der nachfolgenden Zeit an den Landeshauptmann Häring wegen einer Wiederverwendung herangetreten ist. Wenn das Landesarbeitsgericht unter diesen Umständen dem nur hilfsweise gestellten Antrag, den Landeshauptmann Häring als Zeugen zu vernehmen, nicht stattgegeben hat, so ist das nicht zu beanstanden. Nur wenn der Kläger gegenüber dem Inhalt der zum Gegenstand der Verhandlung gemachten Personalakten, die über seine Schritte bei dem Landeshauptmann Häring Aufklärung erbrachten, trotzdem auf der Vernehmung des nur hilfsweise benannten Zeugen be-

- 5 -



- 5 -

standen hätte, hätte eine Verpflichtung des Landes-
arbeitsgerichts zur Anhörung des Zeugen bestanden.
Ein Verfahrensmangel liegt daher nicht vor.

Die Revision mußte danach als unbegründet zurück-
gewiesen werden.

gez. Denecke

Dr. Simons

Schilgen

Dr. Wagner

Clemens

