

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja) zu III und IV
Für die amtliche Sammlung! ja)

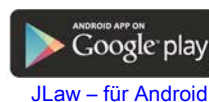
Gesetz: BGB §§ 138, 242

Leitsätze:

1. Das Kündigungsschutzgesetz hat die Anforderungen des § 242 BGB nur insoweit konkretisiert, wie es sich um den Bestandsschutzgedanken oder das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes handelt, d.h. nur insoweit wie die Sozialwidrigkeit einer Kündigung in Frage steht. Nur in diesem Teilbereich ist deshalb ein Rückgriff auf die Generalklausel des § 242 BGB ausgeschlossen. Soweit jedoch § 242 BGB im Recht der Kündigung Wirkungen äußert, die nicht den Bestandsschutz betreffen, hat das Kündigungsschutzgesetz keine Spezialregelung gebracht, so daß die allgemeine Regel des § 242 BGB anwendbar bleibt. (Im Anschluß an BAG 8, 132).
2. Kündigt der Arbeitgeber wegen eines gegen den Arbeitnehmer entstandenen Verdachts, so muß er diesem nach Treu und Glauben in aller Regel auch die Quelle des Verdachts mitteilen. Will der Arbeitgeber ausnahmsweise seinen Gewährsmann nicht bekanntgeben, dann muß er mindestens dem verdächtigten Arbeitnehmer nähere Einzelheiten nennen, so daß dieser in die Lage versetzt wird, sich gegen den - vielleicht ungerechtfertigten - Vorwurf zu verteidigen. Kann oder will der Arbeitgeber weder seine Quelle noch nähere Begleitumstände bekanntgeben, so ist die auf einen derart unsubstantiierten Vorwurf gestützte Kündigung wegen groben Verstoßes gegen die nach Treu und Glauben gebotene vertragliche Rücksichtspflicht ungehörig und rechtsmißbräuchlich.
3. Eine rechtsmißbräuchliche Kündigung ist auch unwirksam. Der Verstoß gegen die Gebote von Treu und Glauben führt nicht etwa nur zu einer Schadensersatzpflicht, sondern er ergreift die Kündigung in ihrem Bestand.



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



- 2 -

4. Eine Rechtsausübung, die wegen ungenügender Berücksichtigung schutzwürdiger Gegeninteressen gegen Treu und Glauben verstößt, kann man nicht mit der Begründung für zivilrechtlich einwandfrei erklären, der Betroffene könne sich mit den Mitteln des Strafrechts und nur in dessen Grenzen helfen.
5. Wenn hinsichtlich der vom Kündigungsschutzgesetz ausgenommenen Personen der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt, so bedeutet dies, daß es dem Gericht versagt ist, nach den Grundsätzen des Bestandsschutzes und der Sozialwidrigkeit Gewicht und Angemessenheit des Kündigungsgrundes zu prüfen. Das Prinzip der Kündigungsfreiheit deckt aber nicht solche Tatbestände, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch die Kündigung einen Nachteil zufügt, der über den Verlust des Arbeitsplatzes hinausgeht.

Aktenzeichen: 3 AZR 480/58

Urteil des BAG vom 30. November 1960

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 480/58
2 Sa 50/58 Berlin

Verkündet
am 30. November 1960
gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. November 1960 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Raabe und Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. September 1958 - 2 Sa 50/58 - aufgehoben und der Rechtsstreit zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der 1919 geborene Kläger ist von Beruf Journalist. Er war mehrere Jahre arbeitslos, als er im Dezember 1956 von dem Beklagten mit Wirkung vom 1. Januar 1957 bis längstens zum 30. September 1957 als Angestellter im Notstandsprogramm eingestellt wurde; er wurde dort bei der Landesbildstelle B beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte die Katalogisierung von Negativen sowie deren Betextung und Einordnung in eine Bildkartei. Für diese Tätigkeit erhielt er auf Grund des Tarifvertrages für die im Notstandsprogramm beschäftigten Angestellten vom 19. Oktober 1954 eine Vergütung von 370,-- DM brutto monatlich.

Am 13. März 1957 wurde der Kläger auf Grund des Tarifvertrages über die betriebsverfassungsrechtliche Regelung der Vertretung der Angestellten im Notstandsprogramm vom 29. März 1954 zum Mitglied des örtlichen Vertrauensrates bei der Landesbildstelle gewählt. In dieser Eigenschaft setzte er sich tatkräftig für die Interessen seiner Arbeitskollegen ein. Unter anderem beschwerte er sich am 24. Mai 1957 schriftlich bei der Personalstelle für das Notstandsprogramm beim Senator für Volksbildung, weil ihm bei einer Überprüfung der Eingruppierung von Notstandsangestellten nicht in der erforderlichen Weise die Möglichkeit zur Teilnahme an der Überprüfung gegeben worden sei.

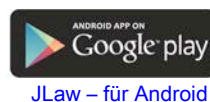
Am 12. Juni 1957 schickte der Beklagte dem Kläger folgendes Kündigungsschreiben:

"Aus Gründen, die in Ihrer Person liegen (Nr. 2 der Richtlinien für die Einstellung der Angestellten im Notstandsprogramm), kündige ich Ihnen hiermit fristgemäß das Arbeitsverhältnis zum Hauptwirtschaftler für das Notstandsprogramm zum 29. Juni 1957. Als Tag des Ausscheidens setze ich den 30. Juni 1957 fest. Gleichzeitig beurlaube ich Sie unter Weiterzahlung der Vergütung bis zum Ausscheidungstage."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

In den "Richtlinien für die Einstellung von Angestellten im Notstandsprogramm" vom 14. Mai 1957 heißt es unter 2:

"Es dürfen nur solche Personen zur Einstellung kommen, an deren demokratischer Haltung kein Zweifel besteht."

In einer an die Kündigung anschließenden mündlichen Unterredung wurde dem Kläger eröffnet, die Kündigung sei ausgesprochen worden, weil der Beklagte erfahren habe, daß der Kläger Mitglied der Gesellschaft für deutsch-sowjetische Freundschaft (GDSF), Bezirksgruppe Sch , sei und daß er Verbindungen zur Presse des sowjetischen Sektors von Berlin unterhalte. Mit Rücksicht auf die erwähnten Richtlinien sei seine weitere Beschäftigung im Notstandsprogramm nicht möglich.

Der Kläger hat diese Vorwürfe nachdrücklich bestritten; er ist der Ansicht, die auf unbewiesene Vorwürfe gestützte Kündigung sei sittenwidrig und verstoße gegen Treu und Glauben. Außerdem beruft sich der Kläger darauf, daß er als Mitglied des Vertrauensrates Kündigungsschutz genieße, sowie auf die besondere Schutzbedürftigkeit der im Notstandsprogramm beschäftigten Angestellten.

Der Kläger hat deshalb Klage erhoben mit dem Antrag:

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 12. Juni 1957 nicht aufgelöst ist.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat behauptet, er habe die Mitteilung über die Zugehörigkeit des Klägers zur Gesellschaft für deutsch-sowjetische Freundschaft sowie über dessen Verbindungen zur Ostpresse Anfang Juni 1957 von einer amtlichen Stelle, die er nicht nennen dürfe, in detaillierter Form erhalten. Lediglich die hieraus zu folgernden

- 4 -

Zweifel an der demokratischen Haltung des Klägers hätten die Kündigung veranlaßt. Die Tätigkeit des Klägers als Mitglied des Vertrauensrates sei hierbei nicht von Bedeutung gewesen. Von einer Sittenwidrigkeit der Kündigung könne deshalb keine Rede sein. Ein besonderer Kündigungsschutz als Mitglied des Vertrauensrates stehe dem Kläger nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat den Kläger mit der Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers stattgegeben und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers bei dem Beklagten durch die Kündigung vom 12. Juni 1957 nicht aufgelöst ist.

Mit der zugelassenen Revision bittet der Beklagte, die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

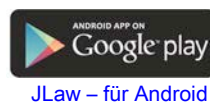
I

Ebenso wie die Notstandsarbeiter nach §§ 140 ff. AVAVG stand der Kläger in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis; die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln sind deshalb anzuwenden. (Zum Arbeitsverhältnis der Notstandsarbeiter nach AVAVG vgl. Gramm, AR-Blattei "Notstandsarbeiter I".) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß die vorzeitige fristgemäße Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag (§ 8 des Tarifvertrages vom 19. Oktober 1954 für die im Notstandsprogramm beschäftigten Angestellten) grundsätzlich zulässig war und daß der Kläger sich auf den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht berufen kann, weil er noch keine sechs Monate bei dem Beklagten beschäftigt war.

- 5 -



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



II

Der Kläger konnte, wie im angefochtenen Urteil ohne Rechtsirrtum ausgeführt wird, insoweit keinen Erfolg haben, wie er die Kündigung unter Berufung auf sein Amt im Vertrauensrat angegriffen hat.

1. Der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder nach § 13 KSchG steht dem Kläger, wie das Berufungsgericht richtig sagt, nicht zu. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Dienststelle des Beklagten unter das Betriebsverfassungsgesetz oder unter das Personalvertretungsgesetz fällt.

Fällt die Dienststelle unter das Betriebsverfassungsgesetz, so können zwar nicht – wie das Landesarbeitsgericht es tut – die Grundsätze des Urteils BAG 2, 50 gegen den Kläger herangezogen werden; dieses Urteil spricht nur aus, daß diejenigen besonderen Vertreter nicht nach § 13 KSchG geschützt sind, die nicht beschließendes Organ der Betriebsvertretung sind, also die Vertreter der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer nach § 20 Abs. 1 und die Jugendvertreter nach § 20 Abs. 2 BetrVG. Über den Kündigungsschutz der durch Tarifvertrag eingerichteten Betriebsvertretungen nach § 20 Abs. 3 BetrVG sagt dieses Urteil nichts. Der Kläger kann aber, falls das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden ist, § 13 KSchG schon deshalb nicht für sich in Anspruch nehmen, weil seine Stellung im Vertrauensrat auf dem Tarifvertrag über die betriebsverfassungsrechtliche Regelung der Vertretung der Angestellten im Notstandsprogramm vom 29. März 1954 beruht und weil diesem Tarifvertrag die in § 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG vorgesehene Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes B fehlt. Ohne diese behördliche Zustimmung ist aber die auf Grund eines Tarifvertrages errichtete Betriebsvertretung keine gesetzlich anerkannte Betriebsvertretung, so daß § 13 KSchG dem Kläger nicht zugute kommt.



- 6 -

Fällt die Dienststelle des Beklagten unter das Personalvertretungsgesetz, so ist der Kläger ebenfalls nicht nach § 13 KSchG i.V.m. § 95 des Bundespersonalvertretungsgesetzes geschützt. Diesen Schutz genießen nur solche Arbeitnehmer, die Mitglieder der nach dem jeweiligen Landesgesetz gebildeten Personalvertretung sind, und das trifft für den Kläger nicht zu. Das B -

Personalvertretungsgesetz vom 21. März 1957 (GVBl. S. 296) nimmt nämlich in § 1 Abs. 4 Bedienstete, die im Rahmen des Notstandsprogramms bei den Verwaltungen und Betrieben des Landes B beschäftigt werden, ausdrücklich aus; eine gesetzliche Betriebsvertretung gibt es für diese Bediensteten nicht. Durch Tarifvertrag eingerichtete Personalvertretungen kennt das Gesetz auch nicht (vgl. § 75 Abs. 1).

2. Der Schutz des Klägers aus seiner Mitgliedschaft im Vertrauensrat ist also, wie im angefochtenen Urteil mit Recht gesagt wird, auf das Behinderungs- und Benachteiligungsverbot nach § 7 Nr. 2 des erwähnten Tarifvertrages vom 29. März 1954 beschränkt. Ein solches Benachteiligungsverbot schützt den begünstigten Arbeitnehmer zwar auch gegen Kündigungen um seiner betriebsverfassungsmäßigen Tätigkeit willen (vgl. für das Benachteiligungsverbot nach § 53 BetrVG BAG 2, 50 ff. 255 und Leitsatz 2). Im vorliegenden Fall hat aber das Berufungsgericht die Kündigung als vereinbar mit dem tariflichen Benachteiligungsverbot erachtet, weil der Kläger einen Zusammenhang zwischen der Kündigung und seiner Tätigkeit im Vertrauensrat nicht nachgewiesen habe. Diese Würdigung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht ist für die Revisionsinstanz bindend. Eine Rechtsverletzung ist hierin nicht zu finden.

- 7 -



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



III

Daß die Kündigung etwa sittenwidrig wäre, hat das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum verneint. Der schwere Vorwurf der Sittenwidrigkeit kommt nur in besonders krassen Fällen in Betracht (vgl. Auffarth-Müller, Kündigungsschutzgesetz, § 11 Anm. 22; Herschel-Steinmann, Kündigungsschutzgesetz, 4. Aufl., § 12 Anm. 1; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 3. Aufl., Anm. 17 f. zu § 11; Siebert, BB 1952 S. 522 ff. zu III 1 b und BB 1960 S. 1029 ff. zu IV). Mit Recht sagt das Berufungsgericht, daß allein die Schwere der Folgen ein derart mißbilligendes Werturteil nicht rechtfertigt, wie sie im Ausspruch der Sittenwidrigkeit liegt. Nun hat das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht angenommen, daß die Behauptung des Beklagten zutrifft, er habe von einer amtlichen Stelle eine Mitteilung über die politischen Beziehungen des Klägers erhalten, und er habe auf Grund der dadurch erregten Zweifel an der demokratischen Haltung des Klägers die Kündigung ausgesprochen. Unter diesen Umständen besteht in der Tat kein Anlaß, Sittenwidrigkeit anzunehmen.

IV

Die Kündigung kann aber rechtsmißbräuchlich und damit unwirksam sein, wenn sie mit den allgemeinen aus den Grundsätzen von Treu und Glauben und aus den Geboten der Fürsorgepflicht zu entnehmenden Anforderungen nicht vereinbar ist.



- 8 -

1. Zu Unrecht macht die Revision hiergegen geltend, die Forderungen des Grundsatzes von Treu und Glauben seien im Bereich des Kündigungsrechtes durch das Kündigungsschutzgesetz in vollem Umfang konsumiert, so daß hier für eine Anwendung des § 242 BGB kein Raum sei. Das Kündigungsschutzgesetz hat nämlich die Anforderungen des § 242 nur in einem Teilbereich konkretisiert, nämlich nur insoweit, wie es sich um den Bestandsschutzgedanken oder das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes handelt, d.h. nur insoweit, wie die Sozialwidrigkeit einer Kündigung in Frage steht. Nur in diesem Teilbereich ist deshalb ein Rückgriff auf die Generalklausel des § 242 ausgeschlossen. Soweit jedoch § 242 BGB im Recht der Kündigung Wirkungen äußert, die nicht den Bestandsschutz betreffen, hat das Kündigungsschutzgesetz keine Spezialregelung gebracht, so daß die allgemeine Regel des § 242 BGB anwendbar bleibt. Diese im Schrifttum entwickelte Lehre (vgl. bes. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 3. Aufl., Einleitung III vor § 1 S. 30 sowie Siebert, Festschrift für Nikisch, 1958, S. 127 ff., 137 und BB 1960 S. 1029 ff.; Gerhard Müller, DB 1960 S. 1037 ff.; Auffarth-Müller, Kündigungsschutzgesetz, § 1 Anm. 3 f.; Herschel, DB 1961 S. 66 zu II) ist vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in BAG 8, 132 übernommen worden; der erkennende Senat schließt sich ihr an. Danach ist eine Kündigung dann rechtsmißbräuchlich, wenn sie aus anderen Gründen als wegen Verstoßes gegen das Bestandsschutzprinzip die Gebote von Treu und Glauben verletzt und deshalb nicht mehr vom Recht gebilligt werden kann (ungehörige Kündigung). Dieser Grundsatz gilt sowohl für solche Kündigungen, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, wie auch für solche, die - wie im Fall des Klägers - vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen sind.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Im vorliegenden Fall hat der Beklagte die Kündigung unter Hinweis auf Nr. 2 der Richtlinien auf das Verhalten des Klägers gestützt. Damit ist die Kündigung unmißverständlich mit der politischen Haltung des Klägers begründet. Das wurde dem Kläger in der auf die Kündigung folgenden mündlichen Unterhaltung auch ausdrücklich bestätigt. Daß darin, gerade in W - B , eine Diskriminierung des Klägers liegt, ist nicht von der Hand zu weisen. Das Berufungsgericht hat angenommen, daß die unter solchen Umständen ausgesprochene Kündigung gegen Treu und Glauben verstoße, und zwar deshalb, weil es den jedem Arbeitsverhältnis innewohnenden sozialrechtlichen Beziehungen zwischen den Vertragsparteien widerspreche, wenn der Arbeitgeber eine derartig gravierende und von Anfang an bestrittene politische Verdächtigung, wie der Beklagte sie dem Kläger gegenüber geäußert hat, zur Grundlage der Ausübung seiner vertraglichen Befugnisse mache, ohne dem Arbeitnehmer durch Benennung des Zuträgers die Möglichkeit zu geben, sich vor Ausspruch der Kündigung gegen die erhobenen Beschuldigungen zu wehren. Hiergegen hat der Beklagte vorgebracht, er könne seinen Gewährsmann nicht preisgeben. Es muß dem Beklagten zugegeben werden, daß gewichtige Gründe ihn daran hindern können, seine Quelle zu nennen. Man kann deshalb diese Forderung nicht uneingeschränkt erheben, wenngleich es nach Treu und Glauben in aller Regel geboten sein wird, im Fall einer Verdächtigung dem Verdächtigten auch die Herkunft des Verdachts mitzuteilen. Wenn aber der Arbeitgeber ausnahmsweise seinen Gewährsmann nicht bekanntgeben will, dann muß er mindestens dem verdächtigten Arbeitnehmer nähere Einzelheiten nennen, so daß dieser in die Lage versetzt wird, sich gegen den - vielleicht ungerechtfertigten - Vorwurf zu verteidigen. Insofern ist der Grundgedanke des Landesarbeitsgerichts richtig. Der Arbeitgeber muß also die Tatsachen und die



- 10 -

näheren Umstände angeben, auf die sich der Verdacht gründet, etwa wann, wo und mit wem der Arbeitnehmer Kontakt gepflegt oder in welcher Weise er sich antidemokratisch betätigt haben soll. Kann oder will der Arbeitgeber weder seine Quelle noch nähere Begleitumstände bekanntgeben, so ist die auf einen derart unsubstantiierten Vorwurf gestützte Kündigung wegen groben Verstoßes gegen die nach Treu und Glauben gebotene vertragliche Rücksichtspflicht rechtsmißbräuchlich. Das hat nichts mit der Glaubwürdigkeit des Beklagten zu tun. Selbst wenn man unterstellt, daß dieser die maßgebliche Auskunft wirklich von einer ihm zuverlässig erscheinenden amtlichen Stelle erhalten hat, so bleiben doch Denunziationen oder auch bloße Irrtümer oder Mißverständnisse immer möglich. Dem durch einen solchen Verdacht Belasteten darf die Verteidigung nicht abgeschnitten werden. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch eine derartige Kündigung einem nicht näher konkretisierten und deshalb nicht widerlegbaren Verdacht aussetzt, so ist das eine grob unbillige Rechtsverfolgung als Tatbestand des Rechtsmißbrauchs (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Teil II S. 1444 f.; Soergel-Siebert, § 242 BGB, Anm. 110 ff.; Wieacker, Zur rechtstheoretischen Präzisierung des § 242 BGB, 1956, S. 33 ff.). Ist aber die Kündigung rechtsmißbräuchlich, so ist sie auch unwirksam. Der Verstoß gegen die Gebote von Treu und Glauben führt nicht etwa nur zu einer Schadensersatzpflicht, sondern er ergreift die Kündigung in ihrem Bestand, nicht anders als etwa im Fall einer Kündigung in verletzender Form (vgl. Siebert, BB 1960 S. 1029 ff. zu III). Eine unter solchen Umständen ausgesprochene Kündigung kann vor der Rechtsordnung nicht bestehen.

Man kann auch den Kläger, wenn er sich durch die gegen ihn erhobene Verdächtigung zu Unrecht verletzt fühlt, nicht auf die Abwehrmittel des Strafrechts ver-

- 11 -



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



weisen. Eine Rechtsausübung, die wegen ungenügender Berücksichtigung schutzwürdiger Gegeninteressen gegen Treu und Glauben verstößt, kann man grundsätzlich niemals mit der Begründung für zivilrechtlich einwandfrei erklären, der Betroffene könne sich mit den Mitteln des Strafrechts und nur in dessen Grenzen helfen. Zum einen kann das zivilrechtliche Gebot der fairen Rücksichtnahme auf den Vertragspartner sehr wohl über die Anforderungen des Strafrechts hinausgehen. Zum anderen kann der Betroffene ein berechtigtes Interesse daran haben, ein Strafverfahren und das damit verbundene Aufsehen zu vermeiden.

Die Revision hat sich gegenüber dem entwickelten Grundsatz darauf berufen, daß im Fall des Klägers, der die Voraussetzungen des § 1 KSchG nicht erfüllt, das Prinzip der Kündigungsfreiheit gelte und daß das Gericht infolgedessen den Kündigungsgrund gar nicht nachzuprüfen habe. Mit diesem Einwand hatte die Revision keinen Erfolg. Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit bedeutet, daß es dem Gericht versagt ist, nach Bestandsschutzerwägungen Gewicht und Angemessenheit des Kündigungsgrundes zu prüfen; dagegen nicht, daß damit auch solche Tatbestände ohne weiteres gedeckt sind, in denen der Arbeitgeber - wie im Fall der unsubstantiierten Verdächtigung - dem Arbeitnehmer durch die Kündigung einen Nachteil zufügt, der über den Verlust des Arbeitsplatzes hinausgeht. Die von der Revision angeführten Urteile BAG 6, 1 und 2 AZR 375/56, AP Nr. 55 zu § 1 KSchG enthalten über diese Frage nichts; diese Urteile betreffen nur die andere Frage, ob der Kündigungsgrund angegeben werden muß.

Schließlich kommt man auch dann nicht zu einem anderen Ergebnis, wenn man berücksichtigt, daß die Rechtsprechung Kündigungen auf Grund bloßen Verdachts - unter bestimmten Voraussetzungen - grundsätzlich selbst gegenüber solchen Arbeitnehmern anerkennt, die Kündigungsschutz genießen. In den aus der Rechtsprechung bekannten



Fällen der Verdachtskündigung gilt es durchweg darum, ob der bloße Verdacht ausreicht, um eine Kündigung zu rechtfertigen, sei es im Fall der außerordentlichen Kündigung als wichtiger Grund, sei es im Fall der ordentlichen Kündigung als persönlicher Grund i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG. Im vorliegenden Fall handelt es sich aber um einen ganz anderen Grundsatz, nämlich darum, daß unabhängig vom konkreten Kündigungsgrund die Äußerung einer nicht qualifizierten und infolgedessen für den Betroffenen anonymen Verdächtigung einen offenbaren Verstoß gegen das sich aus Treu und Glauben ergebende Gebot der Rücksichtnahme auf den Vertragspartner enthält.

3. Die Entscheidung dieses Rechtsstreits hängt nach alledem davon ab, ob der Beklagte bei Ausspruch der Kündigung grob rücksichtslos gehandelt hat, weil er keinerlei nähere Angaben über die konkreten Umstände machte, aus denen sich der Verdacht ergeben soll, obgleich er glaubte, seinen Gewährsmann nicht nennen zu können, und weil er dadurch dem Kläger die Verteidigung abschnitt. Daß es im vorliegenden Rechtsstreit gerade hierauf ankommt, hat das Berufungsgericht seinem Urteil nicht zugrunde gelegt. Es konnte daher von seinem Standpunkt aus dem Beklagten auch nicht Gelegenheit geben, die Verdachtsgründe im einzelnen (für den Kläger widerlegbar) darzulegen und dem Kläger die Möglichkeit geben, diese Gründe zu widerlegen; es konnte nicht prüfen, worauf es alsdann angekommen wäre, ob die Kündigung offenbar willkürlich war. Der Rechtsstreit mußte daher zurückverwiesen werden.

gez. Dr. König Dr. Simons Dr. Hilger
 Raabe Dr. Hautmann



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

