

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

Gesetz: BGB § 626 Ausschlußfrist

Leitsätze:

- 1) Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt von der Kenntnis des kündigungsberechtigten Dienststellenvorstehers der Bundesbahn über die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen an zu laufen.
- 2) Die zwingende gesetzliche Regelung des § 626 Abs. 2 BGB kann weder durch Vereinbarung noch durch Tarifvertrag abgeändert oder ausgeschlossen werden. Deshalb kann durch Tarifvertrag nicht vorgeschrieben werden, daß die Frist des § 626 Abs. 2 BGB erst vom Zeitpunkt der Kenntnis der Bundesbahndirektion an zu laufen beginnt, wenn die Bundesbahndirektion einer außerordentlichen Kündigung zustimmen muß.

Aktenzeichen: 4 AZR 580/76

Urteil des BAG vom 12. April 1978

LAG Nürnberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 580/76
1 Sa 38/76 Nürnberg

Verkündet am
12. April 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Schaible für Recht erkannt:

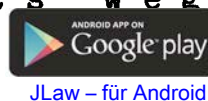
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 3. Juni 1976 - 1 Sa 38/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 11. Juni 1940 geborene Kläger ist geschieden und einer Person unterhaltspflichtig. Seit dem 1. Oktober 1954 ist er bei der Deutschen Bundesbahn beschäftigt, und zwar zunächst als Jungwerker und sodann als Betriebsarbeiter (Stellwerkdienst) mit einem Verdienst von zuletzt 1757,20 DM brutto monatlich. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Bestimmungen des Lohntarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV) Anwendung.

Wegen Verletzung seiner Dienstpflichten war der Kläger, der sich im Laufe der Jahre immer stärker dem Alkohol zuwendete, in den Jahren 1962 bis 1964 wiederholt mit Geldbußen belegt worden. Der Kläger ist ferner am 10. Mai 1968 wegen fahrlässiger Straßenverkehrsgefährdung zu drei Wochen und am 22. Oktober 1969 wegen Trunkenheitsfahrt zu sechs Wochen Gefängnis rechtskräftig verurteilt worden. Als Folge der Dienstverfehlungen ist der Kläger, der 1961 die Anstellungsprüfung für die Laufbahn eines Betriebsaufsehers bestanden hat, am 1. Februar 1965 aus der Anwärterliste zum Betriebsaufseher (Stellwerkdienst) vorübergehend gestrichen worden.

Nachdem Anfang 1975 der Dienststelle bekannt wurde, daß der Kläger sich erneut verstärkt dem Alkohol zuwendete und eine eingehende Belehrung durch den Personalbeamten keinen Erfolg zeigte, wurde vom Bahnarzt aufgrund einer am 13. Februar 1975 durchgeführten Untersuchung die Beschäftigungsuntauglichkeit wegen Alkoholismus festgestellt. Der Dienststellenvorsteher hat das mit Bericht vom 14. Februar 1975 an die Bundesbahndirektion mitgeteilt, die daraufhin die Kündigung des Klägers veranlaßte, die mit Schreiben vom 5. März 1975 nach Zustimmung des Personalrats von der Beklagten fristlos erklärt worden ist. Dieses Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

"Sehr geehrter Herr S !

Wir kündigen Ihnen Ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf
des heutigen Tages f r i s t l o s .

- 3 -



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



- 3 -

Veranlaßt durch den berechtigten Verdacht, daß Sie in letzter Zeit wieder mehr und mehr dem Alkoholabusus - auch im Dienst - verfallen seien, wurden Sie wegen bestehender Zweifel an Ihrem Gesundheitszustand durch die Dienststelle zum 7. 2. 75 zum Bahnarzt zu einer Tauglichkeitsanfrage vorgeladen. Sie haben dieser Ladung zunächst nicht Folge geleistet und suchten den Bahnarzt erst nach der zweiten Vorladung am 13. 2. 1975 auf. An diesem Tage sollten Sie um 11.40 h Ihren Dienst antreten. Die Untersuchung beim Bahnarzt, Herrn Dr. M , fand um 8.45 h statt. Zu diesem Zeitpunkt stellte der Bahnarzt bei einem Alkoholtest einen Blutalkoholgehalt fest, der über 0,8 o/oo lag. Nach dem Bericht des Bahnarztes mußten Sie sofort vom Betriebsdienst zurückgezogen werden. Eine Dienstausübung auf Stellwerk 1 am gleichen Tage wurde verhindert. Wäre nicht zufällig, anläßlich der Untersuchung durch den Bahnarzt, der Alkoholtest durchgeführt worden, hätten Sie in diesem Zustand Ihren Dienst als Beihilfe Stw 1 angetreten.

Am 13. 2. 75 wurde Ihnen durch den Diensteinteiler, BOS H , eröffnet, daß Sie sich am 14. 2. 75 beim Geräteverwalter zum Arbeitsdienst melden sollen. Sie äußerten Herrn H gegenüber, daß Sie sich krank melden würden, wenn Sie Arbeitsdienst leisten müßten. Tatsächlich sind Sie auch am 14. 2. 75 ohne Entschuldigung der Arbeit fern geblieben. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung traf erst am 18. 2. 75 bei der Dienststelle ein.

Bei dieser Sachlage kommt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter keinen Umständen in Betracht.

Wir fordern Sie auf, etwa in Ihrem Besitz befindliche Ausrüstungsgegenstände der DB sowie die Berechtigungsausweise umgehend bei der Dienststelle abzuliefern.

Etwaige Lohnrückforderungen behalten wir uns vor."

Der Kläger, der ab 14. Februar 1975 arbeitsunfähig krank war, unterzog sich in der Zeit vom 16. April bis zum 22. August 1975 im Bezirkskrankenhaus A freiwillig einer Alkoholentziehungskur, aus der er mit dem Vermerk "in gut gebessertem Zustand als arbeitsfähig" entlassen wurde.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß ein wichtiger

- 4 -



- 4 -

Grund zur fristlosen Kündigung nicht gegeben sei. Seine auf unglückliche Lebensumstände zurückzuführende Alkoholsucht sei eine Krankheit, für die er nicht verantwortlich gemacht werden könne. Entsprechend der ihr obliegenden Fürsorgepflicht hätte die Beklagte ihn zur Absolvierung einer Alkohol-entziehungskur auffordern und das Ergebnis dieser Kur abwarten müssen. Ein Grund zur fristlosen Kündigung sei jedenfalls entfallen, nachdem er aus der Kur als geheilt und als arbeitsfähig entlassen wurde.

Der Kläger hat demgemäß beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 5. März 1975 nicht aufgelöst ist.

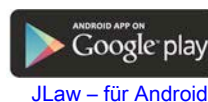
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, daß der Kläger durch seinen durchaus steuerbaren und deshalb auch von ihm selbst zu vertretenden Alkoholismus dienstunfähig geworden sei und damit im Sinne des § 30 Abs. 2 Nr. 1, 2 und 4 c, f, g LTV einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gesetzt habe. Der Kläger habe die Arbeitsordnung verletzt, die Arbeit unbefugt verlassen und sich auch einer beharrlichen Arbeitsverweigerung schuldig gemacht. Alkoholmißbrauch könne auch nicht mit einer Krankheit gleichgesetzt werden. Das Ergebnis der vom Kläger durchgeführten Entziehungskur habe nicht abgewartet werden müssen, zumal ein damit hervorgerufener Schwebезustand mit dem Recht zur fristlosen Kündigung nicht vereinbar sei. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem im Stellwerkdienst eingesetzten Kläger sei ihr unzumutbar und komme unter keinen Umständen in Betracht. Einen Einsatz im Arbeitsdienst habe der Kläger aber selbst abgelehnt. Deshalb sei die Kündigung auch als fristgemäße Kündigung wirksam, der der Personalrat ebenfalls zugestimmt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten mit Schreiben vom 5. März 1975 ausgesprochene fristlose Kündigung für wirksam angesehen, da der Kläger seine Trunksucht selbst verschuldet und sich unstreitig auch der weiteren, im Kündigungsschreiben aufgeführten Dienstverfehlungen schuldig gemacht habe. Der Beklagten sei es - so führt das Landesarbeitsgericht aus - unter den gegebenen Umständen nach Abwägung der insoweit gegensätzlichen Interessen der Parteien, aber auch bei Berücksichtigung der Interessen der Allgemeinheit unzumutbar, den Kläger weiter zu beschäftigen.

Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht dabei jedoch die Vorschrift des § 626 Abs. 2 BGB nicht berücksichtigt. Danach ist aber die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Entlassung des Klägers unwirksam, weil sie nicht binnen zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsberechtigten der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen ausgesprochen worden ist.

Kündigungsberechtigter war der Dienststellenvorsteher, der auch die Kündigung vom 5. März 1975 ausgesprochen hat. Die Tatsache, daß nach § 30 Abs. 5 LTV die Bundesbahndirektion der Kündigung des Klägers vorher zustimmen muß, weil der Kläger eine länger als 10-jährige Dienstzeit hatte, ändert nichts daran, daß trotzdem Kündigungsberechtigter der Dienststellenvorsteher bleibt, der auch nach § 2 Abs. 6 LTV Vertragspartner des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages ist. Bei der Einschaltung der Bundesbahndirektion wird diese Kündigungsbeziehung des jeweiligen Dienststellenvorstehers auch nach der tariflichen Regelung des LTV unberührt gelassen und nicht etwa das Recht zur Kündigung bei länger beschäftigten Arbeitnehmern der Bundesbahndirektion übertragen. Damit stellt sich aber die Einschaltung der Bundesbahndirektion lediglich als ein die innere Willensbildung betreffender behördeninterner Vorgang dar, so daß nach § 626 Abs. 2 BGB maßgeblich



für die Kenntnis der zur Kündigung berechtigenden Tatsachen auf die Kenntnis des Dienststellenvorstehers abzustellen ist (vgl. BAG 24, 341 = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Ausschußfrist).

Mit dieser gesetzlichen Regelung stimmt auch die tarifliche Vorschrift des ab 1. Januar 1975 geltenden § 30 Abs. 2 Ziff. 5 LTV überein, wonach ein Arbeiter nicht mehr aus wichtigem Grund gekündigt werden kann, wenn der Sachverhalt, der für die Kündigung maßgeblich ist, geklärt und dem Dienststellenvorsteher länger als zwei Wochen bekannt ist. Nach dieser tariflichen Regelung gilt das auch für den Fall des § 30 Abs. 5 LTV, wenn die Kündigung, wie im vorliegenden Falle, der vorherigen Zustimmung der Bundesbahndirektion bedarf.

Allerdings ist diese Regelung erst durch den Tarifvertrag Nr. 1/1975 vom 19. März 1975 mit Wirkung vom 1. Januar 1975 eingeführt worden, so daß sie zur Zeit der dem Kläger gegenüber am 5. März 1975 ausgesprochenen Kündigung noch nicht vereinbart war. Die bis dahin noch geltende Regelung des § 30 Abs. 2 Ziff. 5 LTV bestimmte noch, daß dem Arbeiter nicht mehr aus wichtigem Grunde fristlos gekündigt werden kann, wenn der Sachverhalt geklärt und dem Dienststellenvorsteher, in den Fällen des Abs. 5 aber der Bundesbahndirektion, länger als zwei Wochen bekannt ist. Auf diese Regelung hatte auch die Bundesbahndirektion abgestellt, als sie mit ihrem Zustimmungsschreiben zur fristlosen Kündigung vom 26. Februar 1975 darauf hinwies, daß das Kündigungsschreiben dem Kläger spätestens bis zum 6. März 1975 zugegangen sein müsse, nachdem ihr die maßgeblichen Tatsachen am 20. Februar 1975 mit dem Eingang des Berichts des Dienststellenvorstehers des Klägers vom 14. Februar 1975 bekannt geworden sind. Diese Regelung widerspricht jedoch der zwingenden gesetzlichen Vorschrift des § 626 Abs. 2 BGB und ist deshalb unwirksam. Zutreffend wurde sie deshalb von den Tarifvertragsparteien rückwirkend außer Kraft gesetzt und der gesetzlichen Rechtslage angepaßt. Indem die ursprüngliche Regelung des § 30 Abs. 5 LTV entgegen der gesetzlichen Bestimmung nicht auf die Kenntnis des Kündigungsberechtigten, sondern der lediglich verwaltungsintern eingeschalteten Bundesbahndirektion abstellt, wird zum



- 7 -

Nachteil des Arbeitnehmers der Beginn der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB hinausgeschoben. Das ist aber unzulässig, da ein Hinausschieben bzw. eine Hemmung des Laufs der Frist nur dann gerechtfertigt wäre, wenn der Kündigungssachverhalt, der dem Kündigungsberechtigten die Entscheidung ermöglichen soll, noch ungeklärt ist (BAG 23, 475 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschußfrist; BAG 24, 99 = AP Nr. 2 zu § 626 BGB Ausschußfrist; BAG 24, 341 = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Ausschußfrist; BAG AP Nr. 6 zu § 626 BGB Ausschußfrist; BAG AP Nr. 9 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Bleibt aber wie hier Kündigungsberechtigter der Dienststellenvorsteher, konnte nicht entgegen der gesetzlichen Regelung der Beginn der Kündigungsfrist dadurch hinausgeschoben werden, daß nicht auf dessen Kenntnis, sondern auf die spätere Kenntnis der lediglich die Zustimmung erteilenden Bundesbahndirektion abgestellt wird.

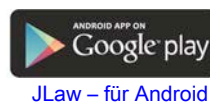
Die zwingende gesetzliche Regelung des § 626 Abs. 2 BGB kann nicht durch Vereinbarung abgeändert oder ausgeschlossen werden (vgl. BAG 24, 383 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist; BAG AP Nr. 6 zu § 626 BGB Ausschußfrist; Beuthin, Studienkommentar zum BGB, § 626 BGB Anm. I 2; Palandt-Putzo, 36. Aufl., § 626 BGB Anm. 1 c). Insbesondere ist es auch nicht zulässig, § 626 Abs. 2 BGB durch Tarifvertrag zu ändern. Darauf hat bereits der 2. Senat in seiner Entscheidung vom 19. Januar 1973 (AP Nr. 5 zu § 626 BGB Ausschußfrist, mit zustimmender Anmerkung von Hölters) zutreffend hingewiesen und ausgeführt, daß der Gesetzgeber durch § 626 Abs. 2 BGB für den Fall der Versäumung der Zweiwochenfrist durch den Kündigungsberechtigten die unwiderlegliche gesetzliche Vermutung für die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgestellt (BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969) und zudem kein dem § 622 Abs. 3 BGB entsprechendes tarifvertragliches Vorrangprinzip für die Regelung des Rechts zur Kündigung aus wichtigem Grund aufgestellt hat. Überall dort, wo die gesetzliche Regelung zugunsten einer abweichenden Regelung für die Tarifvertragsparteien offen sein soll, hat der Gesetzgeber dies ausdrücklich zugelassen (sog. offenes

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

tarifdispositives Gesetzesrecht), so z.B. § 622 Abs. 3 BGB, § 7 Abs. 2 AZO, § 4 Abs. 1 BäckAZG, § 13 BUrLG, § 616 Abs. 2 BGB, § 2 Abs. 3 LohnFG, § 17 Abs. 3 BetrAVG; vgl. auch die Aufzählung bei Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. III Anm. 125). Nachdem § 626 Abs. 2 BGB durch das 2. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 die jetzt endgültige Fassung erhalten hat und ein Vorrang für tarifliche Regelung nicht darin enthalten ist, muß es bei der zwingenden gesetzlichen Regelung dieser Bestimmung auch gegenüber Tarifverträgen bleiben (vgl. Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. III Anm. 126). Es sind auch keine Anhaltspunkte ersichtlich, aus denen sich ergeben könnte, daß der Gesetzgeber die Regelung des § 626 Abs. 2 BGB, durch die der Kündigungsberechtigte im Interesse der Rechtsklarheit und des Rechtsfriedens zwischen den Parteien gezwungen werden soll, sich innerhalb der festgesetzten Zweiwochenfrist über die fristlose Kündigung zu erklären, für anderweitige Regelungen den Tarifvertragsparteien öffnen wollte.

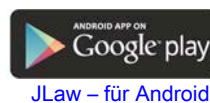
Kommt es aber damit maßgeblich allein auf die Kenntnis des Dienststellenvorstehers von den der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen an, war zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung am 5. März 1975 die Frist von zwei Wochen abgelaufen, da der Dienststellenvorsteher - wie dies auch von der Beklagten nicht in Abrede gestellt wird - spätestens mit Abgabe des Berichts an die Bundesbahndirektion vom 14. Februar 1975 zur Einholung der Zustimmung der fristlosen Kündigung vom Kündigungssachverhalt sichere Kenntnis erhalten hatte. Die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen waren vollständig bekannt und aus der Sicht des Kündigungsberechtigten nicht mehr weiter aufklärungsbedürftig. Bei der nach §§ 186 ff. BGB zu berechnenden Ausschlußfrist von zwei Wochen (§ 626 Abs. 2 BGB) ist somit vom 14. Februar 1975 auszugehen. Die fristlose Kündigung hätte dem Kläger also spätestens am 28. Februar 1975 zugegangen sein müssen. Das war nicht der Fall. Damit ist die auf unbefugtes Verlassen der Arbeit, Nichtbefolgung einer Anordnung, beharrliche Arbeitsverweigerung und Verstoß gegen die

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

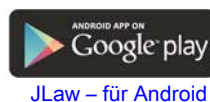
Arbeitsordnung (Alkoholverbot) gestützte fristlose Kündigung nicht innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB (auch im Sinne des § 30 Abs. 2 Ziff. 5 LTV neuer Fassung) ausgesprochen worden. Die Kündigung wäre im übrigen selbst dann zu spät erfolgt, wenn - wie es die Vorinstanzen getan haben - aus dem Kündigungsschreiben entnommen werden könnte, daß die fristlose Kündigung auch auf die nach herrschender Meinung als Krankheit zu qualifizierende Trunksucht gestützt wird. Denn auch in diesem Falle waren sämtliche Tatsachen, insbesondere die Beschäftigungsuntauglichkeit des Klägers wegen Alkoholismus am 14. Februar 1975 bekannt.

Damit muß von der Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung ausgegangen werden und es ist zu prüfen, ob in der fristlosen Kündigung gemäß Schreiben vom 5. März 1975 gleichzeitig eine fristgerechte Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt zu sehen ist und diese Kündigung wirksam ist. Das Landesarbeitsgericht hat von seinem Standpunkt aus zu Recht diese Frage nicht geprüft, weil es die fristlose Kündigung als wirksam angesehen hat. Der Kläger konnte nach § 30 Abs. 3 LTV auch noch fristgemäß entlassen werden, weil er zum Zeitpunkt der Kündigung 35 Jahre alt war und deshalb noch nicht zu den unkündbaren Arbeitern gehörte. Die Beklagte hatte auch in der Berufungsinstanz ausdrücklich vorgetragen, daß die Kündigung auch als fristgemäße Kündigung anzusehen sei und der Personalrat auch einer fristgemäßen Kündigung zugestimmt habe. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zu prüfen haben, ob im Schreiben der Beklagten vom 5. März 1975 auch eine fristgerechte Kündigung zu sehen ist und diese Kündigung als ordentliche Kündigung wirksam ist. Dabei muß das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision mit entscheiden.

gez.: Dr. Neumann Dr. Jobs Dr. Röhsler
 Schmidt Schaible



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)