

Aktenzeichen: 6 AZR 4/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 11. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BGB §§ 138, 242, 622; KSchG 1969 § 1; BetrVG §§ 102,  
4; ZPO § 561

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 4/78

3 Sa 229/77 Frankfurt am Main

Verkündet am  
11. März 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Metzger und Linde für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 20. September 1977 - 3 Sa 229/77 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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](#)

Tatbestand:

Der als Sozialarbeiter ausgebildete Kläger trat am 1. Oktober 1975 mit einem monatlichen Bruttogehalt von 3.100,-- DM in die Dienste der Beklagten. Bei der Beklagten handelt es sich um eine gemeinnützige Fördergesellschaft. Als Mitglied der Gruppe "Elternarbeit und Modellkindergarten" hatte der Kläger ein Konzept zu erarbeiten, wie Eltern für eine Mitarbeit im Modellkindergarten zu gewinnen seien. Zwischen den Parteien war eine Probezeit von einem Jahr und weiterhin vereinbart, daß der Arbeitsvertrag sich nach Ablauf der Probezeit auf weitere vier Jahre verlängert, wenn er nicht innerhalb der Probezeit bis zum Ablauf des neunten Monats gekündigt werde. Mit Schreiben vom 15. März 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1976.

Mit seiner am 7. Juli 1976 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger sich gegen die Kündigung gewandt und vorgetragen, die Kündigung verstoße gegen die guten Sitten und gegen Treu und Glauben. Sie sei von der Beklagten lediglich wegen seiner politisch-ideologischen Einstellung erfolgt. Von dem wissenschaftlichen Berater des Gesellschafters K , Professor M sei ihm versichert worden, er brauche mit einer Kündigung während der Probezeit nicht zu rechnen.

Der Kläger hat die Feststellung begehrt, daß die von der Beklagten am 15. März 1976 ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, sie habe sich deshalb von dem Kläger trennen müssen, weil sich durch eine Verzögerung der Bauplanausführung der gesamte Projektbeginn hinausgeschoben habe. Der Kläger habe es auch nicht verstanden, mit den Kollegen seiner Gruppe harmonisch zusammenzuarbeiten. Weiterhin habe er auch mit einem weiblichen Mitglied seiner Gruppe enge Beziehungen begonnen und seine Ehefrau und seine beiden Kleinkinder verlassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses ihm am 21. Februar 1977 zugestellte Urteil hat der Kläger mit Schriftsatz seines Prozeßbevollmächtigten vom 1. März 1977 Berufung eingelegt. Die als "Einschreiben mit Rückschein"



postalisch beförderte Berufungsschrift trägt den Eingangsstempel des Gerichts vom 3. März 1977, während auf dem Rückschein als Eingangszeit der 5. März 1977 zu erkennen ist, der ein Sonnabend war. Die Berufungsbegründungsschrift ist am 21. März 1977, einem Montag, beim Landesarbeitsgericht eingegangen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger auf seinen Antrag gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, daß die Kündigung der Beklagten vom 15. März 1976 das Arbeitsverhältnis erst zum 30. April 1976 aufgelöst hat. Die weitergehende Berufung hat es zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren soweit ihm nicht entsprochen worden ist, weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

I.1. Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG 1953 statthaft. Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 74 Abs. 1 und 2 ArbGG).

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der Berufung zu Recht bejaht, nachdem es dem Kläger aus zutreffenden Erwägungen Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist gewährt hat. Gegen die Zulässigkeit der Berufung und der Revision bestehen daher keine Bedenken.

II. Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten sei durch die am 15. März 1976 ausgesprochene Kündigung am 30. April 1976 beendet worden. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, da das Arbeitsverhältnis bei Ausspruch der Kündigung noch keine sechs Monate bestanden habe, finde das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Die Kündigung sei somit nicht auf ihre etwaige Sozialwidrigkeit, sondern nur darauf zu überprüfen, ob sie gegen die guten Sitten



- 4 -

oder gegen Treu und Glauben verstoße. Dies sei nicht der Fall. Bereits die vom Kläger nicht in Abrede gestellten Beziehungen zu einem weiblichen Mitglied seiner Arbeitsgruppe mache die Entscheidung der Beklagten verständlich, von der Kündigung während der vertraglich ausbedungenen Probezeit Gebrauch zu machen. Solche Beziehungen könnten störend auf den Betrieb und den geordneten Ablauf der Arbeit einwirken. Ob dieses Verhalten des Klägers auch eine Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt hätte, sei nicht zu entscheiden. Das Verhalten des Klägers schließe es aus, in der Wahrnehmung des Kündigungsrechts durch die Beklagte während der Probezeit einen Verstoß gegen die guten Sitten oder den Grundsatz von Treu und Glauben zu sehen. Die Behauptung des Klägers, er habe aus dem Verhalten der Beklagten folgern dürfen, daß diese von ihrem Kündigungsrecht während der Probezeit keinen Gebrauch mache, sei von dem Zeugen Professor M nicht bestätigt worden. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist sei von § 622 BGB auszugehen, so daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung erst am 30. April 1976 geendet habe.

2. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen.

a) Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß vorliegend das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finde und daher die Kündigung auch auf ihre Sozialwidrigkeit im Sinne des § 1 KSchG hin zu überprüfen sei. Das Arbeitsverhältnis hat zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches noch keine sechs Monate bestanden. Die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitsverhältnis dem Kündigungsschutz des § 1 Abs. 1 KSchG unterliegt, sind nicht erfüllt. Zwar kann der allgemeine Kündigungsschutz durch Parteivereinbarung auch für Arbeitsverhältnisse eingeführt werden, die noch keine sechs Monate bestanden haben (BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969).

Soweit der Kläger nunmehr vorträgt, die sechsmonatige Wartezeit des § 1 KSchG sei zwischen den Parteien ausdrücklich abbedungen worden, handelt es sich um neues tatsächliches Vorbringen, das in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden kann (§ 561 Abs. 1 ZPO). In diesem Zusammenhang ist

- 5 -



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



darauf hinzuweisen, daß eine auf § 1 KSchG gestützte Feststellungsklage vorliegend auch schon deshalb keinen Erfolg haben könnte, weil die Klagefrist des § 4 KSchG versäumt war. Die Kündigung ist am 15. März 1976 ausgesprochen und dem Kläger zugegangen. Die Klage ist erst am 7. Juli 1976 und damit nicht innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG beim Arbeitsgericht eingegangen. Die Feststellungsklage wäre daher auch bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes abzuweisen gewesen, ohne daß es auf die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung angekommen wäre.

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß die Kündigung der Beklagten weder gegen die guten Sitten noch gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstößt. Zwar kann die Unwirksamkeit einer Kündigung unabhängig von den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes geltend gemacht werden, wenn die Voraussetzungen des § 138 BGB oder § 242 BGB vorliegen (§ 13 Abs. 3 KSchG; BAG 24, 292 = AP Nr. 1 zu § 13 KSchG 1969 mit Anmerkung von Schießmann). Ob dies der Fall ist, ist auch in der Revisionsinstanz uneingeschränkt nachprüfbar (BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 [unter 5 b bb der Gründe]). Ein Sittenverstoß läge nur dann vor, wenn in der Kündigung ein dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden gröblich widersprechendes Gesamtverhalten zum Ausdruck käme, insbesondere, wenn die Kündigung auf einem ausgesprochen verwerflichen Motiv beruhte (BAG 12, 60 = AP Nr. 22 zu § 138 BGB). Einen solchen Sittenverstoß hat das Landesarbeitsgericht mit ausreichenden Erwägungen verneint. Darauf, welcher politischen Richtung der Kläger angehört und ob er intime Beziehungen zu einem Mitglied seiner Arbeitsgruppe angeknüpft hatte, kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Die Beklagte hatte die Kündigung nicht auf diese vom Kläger angeführten Gründe, sondern darauf gestützt, daß der Projektbeginn sich wegen Verzögerungen in der Planung und Gestaltung um ein bis zwei Jahre hinausschiebe. Im übrigen war es der Beklagten unbenommen, die Kündigung während der Probezeit und vor Eintritt des Kündigungsschutzes nach § 1 KSchG ohne Angabe von Gründen auszusprechen.

c) Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Vorschrift des § 4 BetrVG verkannt, greift ebenfalls



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos durch (mobile App)

Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gez.: Dr. Auffarth Dr. Leinemann Michels-Holl  
Metzger Linde



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS