

Aktenzeichen: 7 AZR 589/78

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteil des BAG vom 22. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626; Manteltarifvertrag für die Angestellten
in der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden
vom 4. Juli 1973 i.d.F. vom 14. März 1974, § 4 a

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 589/78

6 Sa 91/77 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. August 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. August 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Dr. Föhr für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15. März 1978 - 6 Sa 91/77 - aufgehoben.

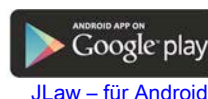
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die sechzig Jahre alte Klägerin ist seit März 1970 bei der Beklagten als Kantinenverwalterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden kraft Tarifbindung Anwendung.

Wegen der Festsetzung von Kantinenpreisen und des Verhaltens der Klägerin gegenüber Betriebsangehörigen kam es in der Vergangenheit zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat einerseits und der Klägerin andererseits zu Spannungen. Der Klägerin wurden mehrfach schriftliche und mündliche Ermahnungen und Verwarnungen erteilt. Nachdem im Dezember 1976 erneut fehlerhafte Preisfestsetzungen festgestellt worden waren, hat der Betriebsrat die Entlassung der Klägerin wegen fortgesetzter Störung des Betriebsfriedens verlangt.

Die Beklagte kündigte daraufhin am 14. Dezember 1976 das Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 31. Dezember 1976.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß die außerordentliche Kündigung vom 14. Dezember 1976 rechtsunwirksam ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, daß sich gerade im Dezember 1976 die unrichtigen und eigenmächtigen Preisfestsetzungen durch die Klägerin gehäuft hätten. Vesperholer und auch andere Arbeitnehmer hätten wegen der Richtigkeit der Preisfestlegung den Betriebsrat und den Personalleiter als Vertreter des Kantinenausschusses befragt. Dadurch seien der Betriebsrat und der Personalleiter von ihrer eigentlichen Arbeit durch die Behandlung von Kantinenfragen abgehalten worden. Selbst unberechtigte Beschwerden von Mitarbeitern, die wegen des Wegfalls der Vertrauensgrundlage zur Klägerin verständlich seien, hätten zu Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen in der Kantine geführt. Deshalb sei der Beklagten eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht zumutbar.

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung; die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß der Klägerin gemäß § 4 a des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden Manteltarifvertrages für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden (MTV) nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden konnte. Dies wird auch von der Revision nicht angegriffen.

Als wichtiger Grund zur Kündigung kommen hier allein die unter Umgehung des Kantinenausschusses vorgenommenen oder auf Kalkulationsfehlern beruhenden Preisfestsetzungen der Klägerin in Betracht. Dazu vertritt das Landesarbeitsgericht die Auffassung, der Beklagten sei zuzumuten, die Klägerin bis zum 31. März 1977 weiterzubeschäftigen. Diese Frist sei maßgebend, wenn man die tarifvertragliche Regelung des § 4 a MTV außer Betracht lasse (sogen. fiktive Kündigungsfrist). Frühere, mit Erfolg gerügte Vorkommnisse könnten bei der Zumutbarkeitsprüfung allenfalls unterstützend herangezogen werden. Soweit die Beklagte das Verhalten der Klägerin zu anderen Betriebsangehörigen, insbesondere den Vesperholern, beanstandet habe, gehe aus ihrem Vorbringen nicht hervor, inwieweit es auch nach entsprechenden Abmahnungen zu ähnlichen Vorkommnissen gekommen sei und ob sich solche noch in der Frist des § 626 Abs. 2 BGB fortgesetzt hätten. Diesbezügliche Vorgänge enthielten die Aktennotiz über die Besprechung des Kantinenausschusses am 7. Februar 1975 und das Schreiben des Betriebsrates an die Personalabteilung der Beklag-

- 4 -



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



- 4 -

ten am 13. Mai 1976; für die anschließende Zeit seien jedoch weitere Vorgänge dieser Art nicht bekannt. Der Klägerin sei vorzuwerfen, daß sie in mehreren Fällen ihre Befugnisse bewußt überschritten und den Kantinenausschuß übergangen habe. Die Klägerin erkenne nicht, wie sich die Unzufriedenheit mit Kantinenpreisen und das Mißtrauen in eine richtige Preisgestaltung bei der Belegschaft und im Betrieb auswirkten. Obwohl der Kantinenausschuß noch am 11. November 1976 der Klägerin in Erinnerung gebracht habe, welches Gewicht er auf seine Zuständigkeit bei der Preisgestaltung lege, habe sie nur wenige Tage danach wiederum eigenmächtig gehandelt und den Kantinenausschuß übergangen.

Gleichwohl sei das Fehlverhalten der Klägerin jedoch insgesamt nicht so schwerwiegend, daß es eine außerordentliche Kündigung rechtfertige. Die Beklagte habe diesen Vorkommnissen dadurch begegnen können, daß sie Neufestsetzungen von Kantinenpreisen allgemein durch einen von einem Mitglied des Kantinenausschusses unterzeichneten Aushang habe bekanntmachen lassen. Die unrichtige Preisfestsetzung bei Obst wäre weitgehend vermeidbar gewesen, wenn die Ware erst nach Überprüfung der von der Klägerin festgesetzten Verkaufspreise zum Verkauf freigegeben worden wäre. Die Beklagte habe nicht dargetan, daß für einen vorübergehenden Zeitraum von noch etwa dreieinhalb Monaten unzumutbare Beeinträchtigungen des Betriebsablaufes zu erwarten gewesen wären. Darüber hinaus hätte die außerordentliche Kündigung regelmäßig schwerwiegende Nachteile im beruflichen Fortkommen der altersbedingt ohnehin recht beschränkten Einsetzbarkeit der Klägerin hervorgerufen. Schließlich sei die Klägerin auch auf den Arbeitsverdienst, den sie während der Kündigungsfrist erworben hätte, angewiesen.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der überhaupt einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung ab-

- 5 -



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



- 5 -

geben kann. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört weiter die Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe]).

Selbst bei Anwendung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil der rechtlichen Überprüfung nicht stand.

a) Die Revision rügt berechtigt, daß das Landesarbeitsgericht bei der Abwägung der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses allein auf den 31. März 1977 als fiktiven Zeitpunkt für eine (gesetzliche) ordentliche Kündigung abgestellt und damit bei der Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände des zu entscheidenden Einzelfalles berücksichtigt hat.

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann außerordentlich gekündigt werden, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Bei Beurteilung der Zumutbarkeit ist daher zwar im allgemeinen die Kündigungsfrist zugrunde zu legen, die ohne besonderen Kündigungsschutz für eine ordentliche Kündigung gelten würde (vgl. BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 7 zu § 19 SchwBeschG, Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz. 43 a). Ist jedoch - wie im Entscheidungsfalle - tarifvertraglich die ordentliche Kündigung für einen bestimmten Zeitraum ausgeschlossen, dann kann (jedenfalls) in einem solchen Falle bei Beurteilung der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht allein auf den Zeitpunkt des Wirksam-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

werdens einer fiktiven ordentlichen Kündigung abgestellt werden, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat. Das Aufrechterhalten einer Vertragsbindung für nur noch kurze Zeit ist dem zur Kündigung entschlossenen Arbeitgeber eher zumutbar, als deren Fortsetzung für längere Zeit. Wenn der Vertrag ohnehin bald endet, weil die ordentliche Kündigungsfrist kurz ist oder die vereinbarte Beendigung des Dienstverhältnisses alsbald bevorsteht, kann es für die Vertragsparteien zumutbar sein, diese Zeit noch durchzuhalten. Der Makel der außerordentlichen Kündigung kann als Nachteil schwerer wiegen als die Fortsetzung des Dienstverhältnisses für eine nur noch begrenzte Zeit.

Dagegen kann aber eine längere weitere Zusammenarbeit eher unzumutbar sein, so daß die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses desto eher unzumutbar ist, je länger im Einzelfall die weitere Vertragsbindung noch andauert. Diese Gegensätzlichkeit, daß einmal die längere Bindung auch die außerordentliche Kündigung erschweren soll, zum anderen aber die Fortsetzung für so lange Zeit eher unzumutbar macht, läßt sich nicht dadurch auflösen, daß man dem einen oder dem anderen Prinzip den absoluten Vorrang gibt. Vielmehr sind stets beide Überlegungen bei der Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der beiderseitigen Interessen miteinzubeziehen. Je nach dem Grund, Sinn und Zweck der längeren Bindung und dem jeweiligen Kündigungsgrund muß abgewogen werden, welche Betrachtung im konkreten Falle den Vorzug verdient (vgl. Staudinger-Neumann, BGB, 12. Aufl., § 626 Rz. 27, Hueck, Anm. zu AP Nr. 16 zu § 626 BGB). Nach § 4 a MTV scheidet im vorliegenden Fall eine ordentliche Kündigung von der Vollendung des 53. Lebensjahres bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers aus, um eine verstärkte Sicherheit und eine längere Erhaltung des Arbeitsplatzes zu gewährleisten. Die Anforderungen für den wichtigen Grund müssen deshalb besonders schwerwiegend sein, weil ein langfristiger Vertrag auch aus wichtigem Grund nicht allzuleicht gelöst werden soll. Andererseits darf für den Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung auch nicht dadurch

- 7 -



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



- 7 -

erschwert werden, daß die Dauer der tatsächlichen Vertragsbindung völlig außer Betracht bleibt. Dies würde einer umfassenden Interessenabwägung nicht gerecht.

Da das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Falle nur auf die fiktive, verhältnismäßig kurze ordentliche Kündigungsfrist abgestellt und nur unter dieser Prämisse das Festhalten an der Vertragsbindung für die Beklagte als zumutbar erklärt, jedoch unbeachtet gelassen hat, daß durch § 4 a MTV mit der Klägerin ein Arbeitsvertrag mit erschwerter Kündigungsmöglichkeit bis zum 65. Lebensjahr zustande gekommen ist, kann nicht ausgeschlossen werden, daß es bei der Interessenabwägung zu einem anderen Ergebnis gelangt wäre, wenn es von dem rechtlich zutreffenden zeitlichen Maßstab ausgegangen und damit die Zumutbarkeit richtig beurteilt hätte.

b) Darüber hinaus rügt die Revision berechtigt, daß das Landesarbeitsgericht die Verhaltensweisen der Klägerin, wie sie sich aus der Aktennotiz über die Besprechung des Kantinenausschusses am 7. Februar 1975 und dem Schreiben des Betriebsrates an die Personalabteilung der Beklagten vom 13. Mai 1976 ergeben, nicht in seine Würdigung miteinbezogen hat. Kündigungsgründe, die außerhalb der zweiwöchigen Frist des § 626 Abs. 2 BGB dem Kündigungsberechtigten bekannt geworden waren, sind bei der erforderlichen Abwägung der beiderseitigen Interessen dann zu berücksichtigen, wenn sie mit den übrigen Kündigungsgründen in einem inneren Zusammenhang stehen und sich zu einem Gesamtverhalten zusammenfügen (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Falle gegeben. Wenn das Landesarbeitsgericht bei seiner Prüfung des Vorliegens eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung auch darauf abhebt, daß es der Klägerin am notwendigen Verständnis fehle und sie augenscheinlich nicht in der Lage sei zu erkennen, wie sich die Unzufriedenheit mit Kantinenpreisen und das Mißtrauen in eine richtige Preisgestaltung bei der Belegschaft und im Betrieb auswirkten, so sieht es selbst einen inneren Zusammenhang mit den Vorwürfen, die der

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

- 8 -



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



- 8 -

Klägerin in der Aktennotiz über die Besprechung des Kantinen-
ausschusses am 7. Februar 1975 und in dem Schreiben des Betriebs-
rates vom 13. Mai 1976 gemacht werden, ohne aber diese Umstände
zusätzlich zu würdigen. Das dort geschilderte Verhalten der
Klägerin fügt sich aber mit dem vom Landesarbeitsgericht ge-
würdigten Verhalten als Einheit zusammen. Das Landesarbeits-
gericht wird deswegen auch diese Vorgänge bei der erneut vor-
zunehmenden Interessenabwägung mitzuberücksichtigen haben.

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Kleeschulte

Dr. Föhr

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
[\(mobile App\)](#)

