

Aktenzeichen: 8 AZR 410/85

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 24. März 1988

- 8 AZR 410/85 -

I. Arbeitsgericht Bonn

Urteil vom 22. November 1984

- 1 Ca 1162/84 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 13. Mai 1985

- 6 Sa 101/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Hinweispflicht vor fristgemäßer Kündigung

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht, §§ 242, 280, 286

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 410/85

6 Sa 101/85 Köln

Verkündet am
24. März 1988

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. März 1988 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Meyer und Wittendorfer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Mai 1985 - 6 Sa 101/85 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1979 als leitender Arzt der Abteilung Anästhesie und der Intensivstation im S - Krankenhaus der Beklagten in B beschäftigt. Sein Bruttoeinkommen betrug im Jahr 1983 etwa 460.000,-- DM. In dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsvertrag vom 2. Oktober 1979 ist u. a. geregelt:

"§ 10

Kündigung seitens des Krankenhauses aus wichtigem
Grunde

- (1) Das Krankenhaus kann diesen Vertrag aus einem wichtigen Grund kündigen. Als solcher gilt insbesondere:
1. ein wesentlicher Verstoß des Vertragspartners gegen seine Vertragspflichten,
 2. eine nicht nur vorübergehende Einstellung, endgültige Aufgabe oder wesentliche Umstellung des Krankenhausbetriebes,
 3. Austritt oder Ausschluß des Arztes aus der katholischen Kirche oder ein schwerer Verstoß desselben gegen deren Moralgesetze,
 4. eine längere Arbeitsunfähigkeit als 26 Wochen.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt in den Fällen 2. bis 4. sechs Wochen zum Schluß eines Kalender- vierteljahres. Eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB bleibt im Übrigen unberührt.
- (3) Sollte ein Dritter das Krankenhaus übernehmen und fortführen, so ist das Krankenhaus verpflichtet, die Rechte und Pflichten aus diesem Vertrag durch den Dritten übernehmen zu lassen."

Mit Schreiben vom 19. September 1983 teilten die Arbeitsgemeinschaft von RVO-Krankenkassen für den südlichen Teil des Regierungsbezirks Köln und der Ortsausschuß Bonn des Verbandes der Angestellten-Krankenkassen und des Verbandes der Arbeiter-Ersatzkassen der Beklagten mit, daß das S -Krankenhaus nicht mehr bedarfsnotwendig sei und künftig geschlossen werden sollte. Die Beklagte kündigte am 17. Mai 1984 das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. Juni 1984. An diesem Tag stellte die Beklagte den Betrieb des Krankenhauses ein. Der Kläger ist jetzt



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



als Facharzt für Anästhesie in einem anderen Krankenhaus beschäftigt. Sein jährliches Einkommen beträgt etwa 120.000,-- DM.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei ihm zum Schadenersatz verpflichtet, weil sie ihn über die bevorstehende Schließung des S -Krankenhauses nicht rechtzeitig unterrichtet habe. Dadurch sei er gehindert gewesen, sich auf die damals freie Stelle eines Chefarztes im M -Krankenhaus, jedenfalls aber auf die ab 1. April 1984 zu besetzende Stelle eines Oberarztes im J -Krankenhaus zu bewerben. Die Beklagte habe seit dem 19. September 1983 die Absicht gehabt, das Krankenhaus zu schließen und sich schon im Dezember 1983 für die endgültige Betriebseinstellung entschieden. Er selbst habe erst durch die Kündigung erfahren, daß der Krankenhausbetrieb eingestellt werde. Noch am 1. April 1984 habe die Beklagte ihm gegenüber die Schließungsabsicht dadurch verschleiert, daß sie auf seinen Wunsch hin eine Krankenschwester eingestellt habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
120.000,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen
seit dem 16. November 1984 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat behauptet, dem Kläger sei seit Ostern 1984 bekannt gewesen, daß das Krankenhaus möglicherweise geschlossen werde; erst einen Tag vor der Kündigung sei die endgültige Entscheidung gefallen. Sie hat



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Auffassung vertreten, sie sei nicht verpflichtet gewesen, dem Kläger vor Beginn der Kündigungsfrist die Schließung anzukündigen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Klage ist unbegründet.

I. Die Beklagte hat dadurch, daß sie es unterlassen hat, den Kläger vor dem 17. Mai 1984 auf die bevorstehende Schließung des S -Krankenhauses hinzuweisen, den Arbeitsvertrag nicht verletzt. Sie ist dem Kläger somit nicht aus dem Gesichtspunkt der positiven Vertragsverletzung (§§ 280, 286 BGB analog) zum Schadenersatz verpflichtet.

II. Nachdem feststand, daß das Krankenhaus am 30. Juni 1984 geschlossen würde, war die Beklagte nicht verpflichtet, den Kläger alsbald auf diesen Umstand hinzuweisen. Die Beklagte verhielt sich vielmehr dadurch, daß sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist kündigte, vertragsgerecht. Auf die zwischen den Parteien streitige Frage, wann die Beklagte sich endgültig zur Stilllegung des Krankenhausbetriebs entschlossen hat, kommt es somit nicht an. Dies hat das



Landesarbeitsgericht im Ergebnis richtig entschieden.

1. Allerdings meint das Landesarbeitsgericht, bereits allein durch die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist erfülle ein Arbeitgeber seine Pflicht, den Arbeitnehmer auf die bevorstehende Betriebsstillegung hinzuweisen; das Interesse des Arbeitnehmers, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einstellen zu können, sei durch die Normierung der Kündigungsfristen abschließend berücksichtigt worden. Demgegenüber stellt die höchststrichterliche Rechtsprechung auf den Einzelfall ab. Das Reichsarbeitsgericht (ArbRS 31, 207, 210) hat angenommen, der Arbeitgeber eines befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endpunkt noch nicht feststeht, könne verpflichtet sein, den Arbeitnehmer auf das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig hinzuweisen, oder ihm bei einer völlig überraschenden Beendigung eine gewisse Schonfrist zu bewilligen. Der Bundesgerichtshof hat im Anschluß an diese Entscheidung die Frage erörtert, ob ein Geschäftsherr, der ein Handelsvertreterverhältnis fristgemäß kündigt, nach Maßgabe der Abwägung der Interessen beider Vertragspartner verpflichtet ist, den Handelsvertreter schon vor der Kündigung auf die bevorstehende Vertragsbeendigung hinzuweisen. Er hat die Frage nicht abschließend beantwortet, weil der Sachverhalt dies nicht erforderte (BGH, DB 1960, 636 f.).

2. Auch der vorliegende Fall bietet keinen Anlaß, abschließend zu der Frage Stellung zu nehmen, ob gesetzliche oder wirksam vereinbarte tarifvertragliche Kündigungsfristen dem Interesse des Arbeitnehmers, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhält-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nisses rechtzeitig zu erfahren, abschließend Rechnung tragen. Die Beklagte war dem Kläger gegenüber bereits deshalb nicht zu einem der fristgemäßen Kündigung vorangehenden Hinweis verpflichtet, weil die Parteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten, die sich bei einer Einstellung des Krankenhausbetriebs ergaben, bereits im Arbeitsvertrag abschließend geregelt hatten. Nach diesem war die Beklagte zu dem von dem Kläger vermißten Hinweis nicht verpflichtet.

Nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 des Arbeitsvertrags war die Beklagte berechtigt, bei einer endgültigen Aufgabe des Krankenhausbetriebs das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluß des Kalendervierteljahres zu kündigen. Wie das Landesarbeitsgericht richtig angenommen hat, haben die Parteien durch die Bestimmung des § 10 des Arbeitsvertrags die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen, sie aber für die Tatbestände des Absatzes 1 Nr. 2 bis 4 beibehalten. Darin liegt eine vertragliche Beschränkung auf bestimmte Kündigungsgründe, die rechtlich zulässig ist (vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 622 BGB Rz 45; KR-Wolf, aaO, Grunds. Rz 458). Die Parteien haben in § 10 Abs. 1 Nr. 2 vereinbart, daß als Kündigungsgrund insbesondere "eine nicht nur vorübergehende Einstellung, endgültige Aufgabe oder wesentliche Umstellung des Krankenhausbetriebs" gilt. Dadurch haben sie die Frage, über die sie streiten, geregelt. Ihnen war, wie sich aus dem Wortlaut der schriftlichen Vereinbarung vom 2. Oktober 1979 ergibt, bewußt, daß das Arbeitsverhältnis durch den schließlich eingetretenen Tatbestand der Aufgabe des Krankenhausbetriebs enden könnte. Für diesen Fall



haben sie die sechswöchige Kündigungsfrist zum Schluß des Kalendervierteljahres für ausreichend gehalten. Dadurch haben sie zu erkennen gegeben, daß ein jeder von ihnen bei Eintritt dieses Beendigungsgrundes diesen Schutz benötigen würde. Diese Regelung war für den von ihr umfaßten Tatbestand abschließend. Ein Anspruch des Klägers auf die geforderte Vorinformation bestand somit nicht. Ein Schadenersatzanspruch des Klägers allein wegen der Nichtankündigung der fristgerechten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist daher ausgeschlossen.

III. Der Kläger kann den Klageanspruch auch nicht darauf stützen, daß die Beklagte den Arbeitsvertrag durch aktives Tun verletzt habe. Der Kläger hat vorgetragen, die Beklagte habe ihm gegenüber die Absicht der Betriebsstillegung dadurch verschleiert, daß sie auf seinen Wunsch noch am 1. April 1984 eine Krankenschwester eingestellt habe. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Berufungsgerichts hat der Kläger keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich die Täuschungsabsicht der Beklagten herleiten läßt.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Meyer

Wittendorfer



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)