

an einen Materialbuchhalter zu stellenden Anforderungen nicht gewachsen gewesen sei. Er habe aber deswegen nicht entlassen werden sollen, vielmehr habe man ihn an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigen wollen. Dies habe der Kläger aber abgelehnt.

Gegenstand der mündlichen Verhandlung war nach dem Protokoll vom 13. Juni 1955 noch das Vorbringen des Verklagten, daß der Kläger einige Verweise erhalten habe. Die Berechtigung dieser Verweise hat der Kläger bestritten. Weiter ist über ein dem Kläger erstelltes Zeugnis verhandelt worden.

Mit Urteil vom 13. Juni 1955 hat das Kreisarbeitsgericht unter Abweisung der Klage den Beschluß der Konfliktkommission vom 10. Mai 1955 bestätigt.

Es ist der Auffassung, der Verklagte habe richtig gehandelt, daß er dem Kläger wegen nicht ausreichender Qualifikation als Materialbuchhalter nicht sofort gekündigt, sondern ihm andere zumutbare Arbeitsplätze angeboten habe. Es sei zwar das Recht des Klägers gewesen, die ihm angebotenen anderen Arbeitsplätze abzulehnen, jedoch habe er sich dann auch darüber klar sein müssen, daß dies die Kündigung zur Folge haben werde. Die vom Verklagten ausgesprochene Kündigung enthalte demnach auch den richtigen Kündigungsgrund, wenn sie sich darauf stütze, daß der Kläger die angebotenen Stellen abgelehnt habe.

Der Beschluß der Konfliktkommission entspreche den gesetzlichen Bestimmungen; es bestehe kein rechtlicher Grund, ihn aufzuheben.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts. Er hatte Erfolg.

Aus den Gründen ;

Die bei der nach § 38 Buchst. b des Gesetzes der Arbeit und § 5 Satz 2 KündVO vorgeschriebenen schriftlichen Kündigung erforderliche Angabe der Gründe, deren Mangel die Kündigung rechtswirksam macht, muß die tatsächlich für die Kündigung maßgebenden Gründe aussprechen, da die angeführte Bestimmung sonst ihren Sinn verlore. Im vorliegenden Falle kann nicht die Ablehnung der angebotenen Ersatzarbeitsplätze durch den Kläger der Kündigungsgrund gewesen sein, sondern, wenn sachgemäßes Verhalten des Verklagten unterstellt wird, nur eine — nach Meinung des Verklagten — mangelhafte Eignung des Klägers für seine bisherige Tätigkeit als Materialbuchhalter. Diese würde den Verklagten — wenn sie wirklich vorlag, berechtigterweise — veranlaßt haben, dem Kläger zwecks Vermeidung der Kündigung Ersatzarbeitsplätze anzubieten. Die Betriebsleitung des Verklagten hätte also dem Kläger bei der Kündigung mitteilen müssen, daß sie ihn als für die Stellung eines Materialbuchhalters ungeeignet ansehe. Eine derartige Mitteilung darf nicht nur in allgemeiner Form ausgesprochen werden, sondern muß klar und unmißverständlich zum Ausdruck bringen, welche konkreten Tatsachen die Kündigung verursacht haben, also z. B. — falls solche Tatsachen vorliegen — die Erklärung, der gekündigte Buchhalter sei mit seiner Buchführung mehrere Tage im Rückstand, oder er habe eine größere Zahl von Posten nicht oder unrichtig oder an falscher Stelle eingetragen. Der Grundgedanke dieser Gesetzesbestimmung ist, daß der Gekündigte feststellen kann, was ihm als Grund der Kündigung zum Vorwurf gemacht wird; denn hieraus ergibt sich auch sein weiteres Verhalten, seine Entscheidung, ob er den gegen ihn erhobenen Vorwurf als berechtigt anerkennt, oder ob er dessen Nichtberechtigung geltend machen will.

Es ist äußerst zweifelhaft, ob diese 'grundsätzlichen' Erfordernisse bei der Kündigung des Klägers beachtet worden sind und sie daher nicht unwirksam ist.

Grundsätzlich muß verlangt werden, daß die Kündigungsgründe konkret, in der hier dargelegten Art, im Kündigungsschreiben selbst angegeben werden. Ausnahmsweise mag zulässig sein, auf ein Schreiben zu verweisen, das der Gekündigte vor kurzer Zeit erhielt und die Kündigungsgründe konkret angibt. Allerdings wird erforderlich sein, im Kündigungsschreiben das Datum dieses früheren Schreibens anzugeben, damit der Beschäftigte sich sofort darüber klar ist, auf welche Tatsachen die Kündigung gestützt wird.

Aus dem Kündigungsschreiben des Verklagten vom 21. April 1955 ergibt sich aber nicht, welche Tatsachen für die Kündigung des Klägers maßgebend gewesen sind. Die Angabe, daß die Kündigung erfolge, weil der Kläger die ihm angebotenen anderen Arbeitsplätze abgelehnt habe, kann im äußersten Falle nur als ein Hinweis auf — möglicherweise schriftlichen — Erklärungen angesehen werden, die beim Angebot des Ersatzarbeitsplatzes abgegeben wurden. Auch diese Betrachtungsweise wäre nur möglich, wenn diese früheren Erklärungen konkrete Angaben darüber enthielten, warum die

Betriebsleitung des Verklagten den Kläger als für die Stellung eines Materialbuchhalters ungeeignet ansah.

Auch das würde dem Erfordernis, daß ein in der Kündigungserklärung zwecks Angabe der Gründe angezogenes Schreiben mit seinem Datum angegeben sein muß, an sich nicht genügen. Da der Kläger aber, wenn ihm beim Angebot eines Ersatzarbeitsplatzes ein solches Schreiben zugegangen wäre, und es inhaltlich den dargelegten Erfordernissen entsprochen hätte, über die wirklichen Kündigungsgründe unterrichtet wäre, so könnte ein solcher Hinweis im vorliegenden Falle gem. § 157 BGB als genügend angesehen werden; denn die Erfahrung des Senats hat gezeigt, daß bisher nicht nur bei den Betriebsleitungen, sondern auch bei den Beschäftigten selbst noch nicht volle Klarheit über den notwendigen Inhalt von Kündigungsschreiben bestanden hat, wenn auch betont werden muß, daß künftig die Erfüllung der vollen hier dargelegten Erfordernisse, also insbesondere die Angabe mindestens des Datums der früheren, kurz vor der Kündigung zugegangenen schriftlichen Erklärungen, die die wirklich maßgeblichen Tatsachen im einzelnen angeben, verlangt werden muß.

Keinesfalls kann aber hingenommen werden, daß das Kreisarbeitsgericht nicht geprüft hat, ob der Kläger beim Angebot der Ersatzarbeitsplätze überhaupt schriftliche Erklärungen erhalten hat, wann dies geschehen ist, und ob vor allem diese Erklärungen Tatsachen angeben, aus denen sich nach Ansicht der Betriebsleitung der Mangel der Eignung des Klägers für die Stellung als Materialbuchhalter ergibt.

Auf Grund dieser schwerwiegenden Gesetzesverletzung muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an das Kreisarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Dies wäre außerdem auf Grund der folgenden Gesetzesverstöße notwendig gewesen:

Das Kreisarbeitsgericht hat nicht nur unerörtert gelassen, ob dem Kläger bei oder vor der Kündigung die Kündigungsgründe gehörig mitgeteilt worden sind und damit der Vorschrift des § 38 Buchst. b des Gesetzes der Arbeit genügt ist; es hat auch im Prozeß selbst weder die Angabe von Tatsachen für die Behauptung der ungenügenden Eignung des Klägers (die Substantiierung) gefordert noch die sachliche Richtigkeit dieser Behauptung geprüft. Lediglich im Tatbestand des Urteils ist als Behauptung des Verklagten aufgeführt — an anderer Stelle der Akten findet sich diese Behauptung nicht —, daß der Kläger den Anforderungen eines Materialbuchhalters nicht gewachsen gewesen sei. Das Kreisarbeitsgericht hat also eine bloße Behauptung des Verklagten — eine nicht nur beweislose, sondern sogar unsubstantiierte Parteibeauptung — als richtig unterstellt und zur Grundlage seines Urteils genommen, obwohl es aus allem Vorgebrachten, auch aus dem Sitzungsprotokoll der Konfliktkommission, entnehmen mußte, daß der Kläger diese Behauptung des Verklagten entschieden als unrichtig bestritten hatte.

Überdies hat der Kläger die Behauptung des Verklagten auch vor dem Kreisarbeitsgericht bestritten und hat sich auf die Prozeßakten III Ka 731/53 bezogen. Gegenstand dieses Verfahrens war eine dem Kläger im April 1953 erklärte „Gehaltskündigung“, d. h. eine vom Verklagten einseitig vorgenommene Herabsetzung des Monatsgehaltes von 290 DM auf 230 DM, die darauf gestützt war, daß der Kläger als Materialbuchhalter nicht voll geeignet sei. Unstreitig bat der Kläger zuletzt aber ein Monatsgehalt von 340 DM gehabt. Es ist demnach in der Zwischenzeit eine Erhöhung des Gehaltes vorgenommen worden, die gegen die vom Verklagten behauptete fehlende Eignung des Klägers spricht. Auch aus dem vom Verklagten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellten Zeugnis ergeben sich erhebliche Zweifel an der Richtigkeit seiner jetzigen Behauptungen. Das Kreisarbeitsgericht hätte also dem Hinweis des Klägers nachgehen und den Inhalt der früheren Akten zum Gegenstand seiner Verhandlung machen müssen.

Ebenso hätte das Kreisarbeitsgericht prüfen müssen, ob die Abteilung für Arbeit beim Rat der Stadt D. die vorherige schriftliche Zustimmung zur Kündigung des Klägers als eines Schwerbeschädigten erteilt hatte. Die dahingehende Behauptung des Verklagten im Kündigungsschreiben bedurfte — ganz abgesehen davon, daß sie nichts darüber enthält, ob die Zustimmung schrift-