

Aktenzeichen: 2 AZR 1137/78

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 5. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung; ArbGG 1953 § 72 Streitwertrevision; ZPO §§ 286, 398, 518 Abs. 2, § 519 Abs. 3 Nr. 1, § 794 Abs. 1 Nr. 1; ZPO 1977 § 273 Abs. 2 Nr. 1, §§ 275 bis 277, 282 Abs. 1 und 2, § 528 Abs. 1 und 2

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 1137/78

2 Sa 320/78 Schleswig-Holstein

Verkündet am
5. Februar 1981

Im Namen des Volkes!

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Februar 1981 durch den Richter Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Strümper und Baerbaum für Recht erkannt:

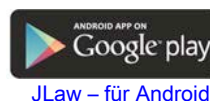
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 25. Oktober 1978 - 2 Sa 320/78 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten 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 !



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



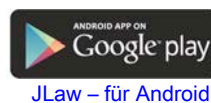
Tatbestand:

Die am 22. Januar 1936 geborene Klägerin war seit 1. Juni 1968 bei der Beklagten als Buchhalterin und Sekretärin gegen ein Monatsgehalt von zuletzt 2.058,-- DM brutto beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten, die sich zu 50 % in den Händen der Landesbank Schleswig-Holstein (künftig: Landesbank) befindet, waren im Zeitpunkt der Kündigung sieben Arbeitnehmer, davon mehr als zwei im Angestelltenverhältnis, beschäftigt. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Mit Schreiben vom 30. Juni 1978, das der Klägerin am selben Tag übergeben wurde, kündigte ihr die Beklagte zum 30. September 1978 aus verhaltensbedingten Gründen. Mit ihrer Klage wehrt sich die Klägerin gegen diese Kündigung. Sie hält sie für sozial ungerechtfertigt und macht vorsorglich geltend, daß die Kündigungsfrist im Hinblick auf ihre zehnjährige Beschäftigungszeit und ihr Lebensalter fünf Monate betrage. Die Klägerin hat demgemäß beantragt, festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch die Kündigung vom 30. Juni zum 30. September 1978 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin habe ihre dienstlichen Pflichten in zunehmendem Maße vernachlässigt. So habe sie trotz wiederholter Ermahnungen in den Jahren 1976 und 1977 Steuerzahlungstermine nicht beachtet und dadurch Säumniszuschläge in Höhe von insgesamt 5.843,-- DM verursacht. Anfang 1978 sei ihr die Buchhaltung entzogen worden. Ausschlaggebend für die Kündigung seien jedoch schwerwiegende und obskure Verdächtigungen gewesen, die die Klägerin gegen ihren Vorstand, ihre Mieter und den Vorstand der Landesbank erhoben habe. Sie habe wiederholt, auch in Gegenwart Dritter behauptet, Vorstandsmitglieder und Mieter unterhielten Verbindungen zur Terror- und Drogenszene. Als einzige vollzeitbeschäftigte kaufmännische Angestellte sei die Klägerin die wesentliche Ansprechpartnerin für Mieter, Interessenten und Handwerker und deshalb aufgrund dieses Verhaltens auf Dauer nicht mehr tragbar.

Die Klägerin hat erwidert, zu unrichtigen Steuererklärungen und verspäteten Steuerzahlungen sei es erst gekommen,



- 3 -

nachdem ab Ende 1976 die Buchhaltung nicht mehr von ihr geführt worden, sondern über die Computer-Anlage der Landesbank gelaufen sei. Sie habe bei bestimmten Mietern ein so eigenartiges Verhalten beobachtet, daß sich ihr der Verdacht aufgedrängt habe, sie könnten Verbindungen zur Drogenszene unterhalten. Diese Verdachtsmomente habe sie lediglich pflichtgemäß den Vorstandsmitgliedern der Beklagten mitgeteilt, jedoch weder diese Herren noch Mitarbeiter der Landesbank derartiger Beziehungen beschuldigt.

In der zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erhobenen Klage hatte die Klägerin vorgetragen, die Beklagte beschäftige in der Regel nicht mehr als fünf Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge. Im Gütetermin vom 28. Juli 1978 schlossen die Parteien einen bis 20. August 1978 widerruflichen Vergleich, durch den das Arbeitsverhältnis zum 30. November 1978 beendet sein und die Beklagte eine Abfindung in Höhe von 6.174,-- DM brutto für netto zahlen sollte. Damit sollten alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sein.

Mit einem beim Arbeitsgericht am 15. August 1978 eingegangenen Schreiben brachte die damals noch nicht durch einen Rechtsanwalt vertretene Klägerin vor, in der Verhandlung und dem Vergleichsvorschlag des Gerichts sei irrtümlich davon ausgegangen worden, daß bei der Beklagten nur fünf Arbeitnehmer beschäftigt seien. Man habe ein Hausmeisterehepaar für einen näher bezeichneten - Mietwohnblock vergessen, so daß die Voraussetzungen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes nunmehr gegeben seien.

In dem daraufhin anberaumten Kammertermin hat das Arbeitsgericht den Syndikus der Landesbank, Dr. S, als Zeugen vernommen, sodann die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 6.000,-- DM festgesetzt.

Gegen dieses am 27. September 1978 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 6. September 1978 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und das Rechtsmittel mit einem dort am 3. Oktober 1978 eingegangenen Schriftsatz begründet. Das Landesarbeitsgericht hat



Hinweis: Auch Teile der Urteilsanführung sind als Datenbank nach §§ 87a, 87b geschützt.

- 4 -

der Klage stattgegeben und den Streitwert für beide Instanzen neu auf 6.174,-- DM festgesetzt.

Die Beklagte verfolgt mit der Revision in erster Linie den Antrag, die Berufung als unzulässig zu verwerfen, da sie nicht formgerecht eingelegt worden sei. Hilfsweise beantragt sie festzustellen, daß der Rechtsstreit durch den Prozeßvergleich vom 28. Juli 1978 erledigt sei mit der Begründung, das Schreiben der Klägerin enthalte keinen Widerruf. Mit einem weiteren Hilfsantrag erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

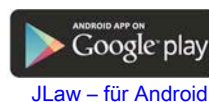
A. Die Revision ist statthaft und, da im übrigen formelle Bedenken nicht bestehen, zulässig.

I. Das Arbeitsgericht hat zur Begründung der Streitwertfestsetzung auf § 12 Abs. 7 ArbGG verwiesen. Die Höhe der monatlichen Vergütung der Klägerin ist im Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils mit 2.058,-- DM brutto angegeben. Das Landesarbeitsgericht hat, obwohl sich der Wert des Streitgegenstandes nach der Verkündung des Urteils erster Instanz nicht geändert hat, den Streitwert für beide Instanzen neu auf 6.174,-- DM, den genauen dreifachen Monatsverdienst der Klägerin, festgesetzt.

II. Die Landesarbeitsgerichte dürfen nach § 69 Abs. 2 ArbGG a. F. die Streitwertfestsetzung nur dann abändern, wenn sich der Streitgegenstand nach der Verkündung des erstinstanzlichen Urteils geändert oder sein Wert sich verschoben hat (BAG AP Nr. 31 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Über die gesetzliche Regelung hinaus steht ihnen eine Befugnis zur Berichtigung des Streitwerts ausnahmsweise nur dann zu, wenn die Streitwertfestsetzung offensichtlich falsch, nach keinen vernünftigen Erwägungen zu rechtfertigen ist und der richtige Streitwert offensichtlich über oder unter der Streitwertgrenze von 6.000,-- DM liegt. In diesem Fall muß das



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Landesarbeitsgericht regelmäßig eingehend begründen, warum die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts offensichtlich falsch ist und warum sich ein anderer Streitwert als offenbar richtig feststellen läßt (BAG 21, 22 [25 - 29] = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu I der Gründe]; BAG AP Nr. 27 und 30 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu I 1 bzw. II 1 der Gründe]). Verändert ein Landesarbeitsgericht zu Unrecht die vom Arbeitsgericht getroffene Streitwertfestsetzung, so bindet die Neufestsetzung jedoch grundsätzlich das Revisionsgericht aus Gründen der Rechtsmittelklarheit in gleichem Maße, wie die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts das zweitinstanzliche Gericht. Die Bindungswirkung entfällt nur, wenn das Landesarbeitsgericht seinerseits offensichtlich unrichtig und willkürlich den arbeitsgerichtlichen Streitwert nicht für bindend erachtet oder wenn es selbst einen offensichtlich willkürlichen Streitwert festgesetzt hat. Dann muß das Revisionsgericht wieder auf die erstinstanzliche Streitwertfestsetzung zurückgreifen (BAG 21, 22 [27, 28] = AP Nr. 20 aaO [zu I 1 c der Gründe]; BAG AP Nr. 30 aaO [zu II 1 der Gründe]). Offensichtlich falsch ist die Neufestsetzung des Streitwerts dann, wenn sie offenkundig unter keinen denkbaren rechtlichen oder sonstigen vernünftigen Gesichtspunkten gerechtfertigt sein kann. Dafür, ob dies der Fall ist, kommt es auf die Betrachtung des Revisionsklägers an (vgl. BAG 13, 62 [65] = AP Nr. 13 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu 1 b der Gründe] und BAG AP Nr. 18 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu 1 der Gründe]).

III. Die Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ergibt, daß die Neufestsetzung des Streitwerts für das Revisionsgericht bindend ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Neufestsetzung des Streitwerts wie folgt begründet: Die Festsetzung des Streitwerts durch das Arbeitsgericht sei offensichtlich unrichtig. Das Monatsgehalt der Klägerin habe unstreitig 2.058,-- DM betragen, wie auch der Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils ausweise. Danach erscheine eine Streitwertfestsetzung



auf 6.000,-- DM, weil unter keinem Gesichtspunkt zu rechtfertigen, willkürlich. Offenbar habe das Arbeitsgericht nach § 12 Abs. 7 ArbGG, der allgemeinen Praxis und der Sachlage in vorliegendem Fall entsprechend, den Streitwert auf drei Monatsgehälter festsetzen wollen. Das wären dann aber 6.174,-- DM.

2. Die Würdigung der arbeitsgerichtlichen Streitwertfestsetzung durch das Landesarbeitsgericht ist zumindest nicht offensichtlich unrichtig und willkürlich. Zwar steht die Streitwertfestsetzung bei Streitigkeiten über die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des durch § 12 Abs. 7 ArbGG gezogenen Rahmens gemäß § 3 ZPO im freien Ermessen des Gerichts (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. BAG 17, 146 [149] = AP Nr. 16 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu 3 a der Gründe]; AP Nr. 22 zu § 12 ArbGG 1953 [zu 1 a der Gründe], die Entscheidung ist zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Jedoch lassen sich kaum einsichtige Gründe dafür anführen, bei einem genau feststehenden Monatsverdienst, dessen dreifacher Betrag die Revisionsgrenze um 174,-- DM übersteigt, den Streitwert auf einen Betrag festzusetzen, der dem zulässigen Höchstwert nahekommt, jedoch die Revisionsgrenze von 6.000,-- DM um 1,-- DM verfehlt. Gerichtlicher Praxis entspricht die Festsetzung des Streitwerts auf ein bestimmtes Vielfaches oder bestimmte Bruchteile des Monatsverdienstes bis zu dem zulässigen Vierteljahresverdienst, es sei denn, der Monatsverdienst schwankt oder wird von den Parteien nur ungenau angegeben und kann deshalb nur geschätzt werden. Unter Berücksichtigung dieser Umstände erscheint die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts sei offensichtlich unrichtig, vom Standpunkt der Revisionsklägerin aus betrachtet vertretbar. Gleiches gilt für die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Neufestsetzung auf den nach § 12 Abs. 7 ArbGG zulässigen Höchstbetrag. Schon das Arbeitsgericht hatte ersichtlich dem Bestandsstreit im Ansatz einen solchen Wert beigemessen. Deshalb durfte diese Bewertung im Hinblick auf das Lebensalter der Klägerin und die



Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit auch dem Landesarbeitsgericht als offensichtlich angemessen erscheinen.

B. Die Revision ist auch begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Entgegen der Ansicht der Revision ist die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zulässig.

1. Zwar ist die am 6. September 1978 eingelegte Berufung unzulässig. Sie hätte nach §§ 64, 66 ArbGG a. F., § 519 Abs. 2 ZPO binnen zwei Wochen nach Einlegung und somit bis 20. September 1978 begründet werden müssen. Dies geschah erst mit dem am 3. Oktober 1978 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz, mithin verspätet. Jedoch enthält die Berufungsbegründungsschrift eine wiederholte und auch formgerechte Einlegung der Berufung.

Die Berufungsbegründungsschrift kann dann eine Berufungseinlegung enthalten, wenn sie gleichzeitig die Erfordernisse für eine Berufungseinlegung erfüllt. Sie muß mithin gemäß § 518 Abs. 2 ZPO die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, daß gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde (BAG AP Nr. 2 zu § 518 ZPO). Beide Voraussetzungen liegen im Streitfall vor.

a) Nach dem Zweck des § 518 Abs. 2 Nr. 1 ZPO ist das angefochtene Urteil zu bezeichnen, um dem Gericht wie auch dem Rechtsmittelgegner Gewißheit zu verschaffen, welches Urteil angefochten werden soll. Deshalb kommt es allein darauf an, daß aus der Rechtsmittelschrift, den innerhalb der Rechtsmittelfrist eingegangenen Vorinstanzakten oder sonstigen Unterlagen die Identität des angefochtenen Urteils zweifelsfrei ermittelt werden kann (h. M. vgl. zuletzt BAG AP Nr. 26 und 35 zu § 518 ZPO [zu II 1 bzw. 1 der Gründe]; BGH LM Nr. 10 zu § 518 ZPO und MDR 1978, 308 sowie die Literaturnachweise in BAG AP Nr. 35 aaO). Im Streitfall sind die Voraussetzungen in bezug auf das Berufungsgericht schon deshalb erfüllt, weil die Vorinstanzakte am 28. September 1978 noch innerhalb der zweiwöchigen Berufungsfrist eingegangen ist, die erst



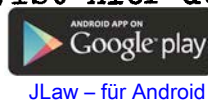
durch die am 27. September 1978 bewirkte Zustellung des arbeitsgerichtlichen Urteils in Lauf gesetzt worden war. Aus den erstinstanzlichen Akten konnte das Berufungsgericht sämtliche für die Mitteilung der Identität des angefochtenen Urteils erforderlichen Daten entnehmen. Für die Beklagte als Rechtsmittelgegnerin war dies allein schon aus der Berufungsbegründung ersichtlich, die die Namen der Parteien, die Bezeichnung des erkennenden Arbeitsgerichts und das Aktenzeichen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens enthält.

b) Die Berufungsbegründung enthält ferner auch die nach § 518 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erforderliche Erklärung, daß gegen das erstinstanzliche Urteil Berufung eingelegt werde. Die Revision verneint dies zu Unrecht mit der Begründung, in diesem Schriftsatz werde gemäß seinem Eingangssatz nur "die Berufung vom 6. September 1978" gerechtfertigt. Der Schriftsatz, mit dem Berufung eingelegt werden soll, braucht nicht die Worte "Berufung einlegen" oder ähnliche Wendungen zu enthalten, sondern muß lediglich den Willen, Berufung gegen das bezeichnete Urteil einzulegen, klar und eindeutig erkennen lassen. Das ist in aller Regel der Fall, wenn eine Berufungsbegründung entsprechend der zwingenden Vorschrift des § 519 Abs. 3 Nr. 1 ZPO ausreichende Berufungsanträge enthält; denn ein solches Begehren kann nur im Wege der Berufung verfolgt werden. Insofern wird eine formgerechte Berufungsbegründungsschrift zugleich immer dem zwingenden Erfordernis der Berufungseinlegung nach § 518 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 518 ZPO).

Im Streitfall enthält die Berufungsbegründungsschrift zwar keinen förmlichen Berufungsantrag. Jedoch ist das Fehlen eines solchen Antrags dann unschädlich, wenn sich aus dem sonstigen Vorbringen des Rechtsmittelklägers unzweifelhaft ergibt, inwieweit und mit welchen prozessualen Zielen das angefochtene Urteil angegriffen wird (allgemeine Meinung; vgl. BAG 1, 36 [38] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 5 zu § 44 BAT [zu I 2 der Gründe]; BGH NJW 1975, 2013; Baumbach/Lauterbach/Albers, ZPO, 39. Aufl., § 519 Anm. B; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 519 Anm. 3; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 519 Rdnr. 20; Zöller/Schneider, ZPO, 12. Aufl., § 519 Anm. VI 1 d). Dies ist hier der Fall.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

In der Berufungsbegründung wird erklärt, das angefochtene Urteil sei aus den vorbezeichneten, ausführlich dargelegten Gründen aufzuheben. Zusammenfassend wird ausgeführt, es lägen keine verhaltensbedingten Gründe vor, welche die ausgesprochene Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen könnten. Daraus ergibt sich eindeutig, daß die Berufungsklägerin das arbeitsgerichtliche Urteil in vollem Umfang anfechten wollte mit dem Ziel, die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen zu lassen. Demgegenüber erfolgten die anschließenden Ausführungen zur Kündigungsfrist nur hilfsweise. Dies ergibt sich ausreichend erkennbar aus der Formulierung, das Arbeitsgericht habe der Klägerin "nicht einmal" die fünfmonatige Kündigungsfrist des § 2 Abs. 1 AngKSchG zugebilligt.

2. Die Berufung ist, wie die vorstehenden Ausführungen ergeben, auch fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden.

II. Das Verfahren ist auch nicht durch den Prozeßvergleich vom 28. Juli 1978 beendet worden, weil dieser Vergleich wirksam widerrufen worden ist.

Die Vorinstanzen haben zu dieser Frage keine Stellung genommen. Der gegenüber dem Gericht zu erklärende Widerruf eines Prozeßvergleichs ist jedoch als Prozeßhandlung zu qualifizieren (vgl. BAG AP Nr. 24 zu § 794 ZPO [zu II 3 e der Gründe] m. w. N., auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) und deshalb durch das Revisionsgericht frei nachprüfbar. Für die Auslegung des an das Arbeitsgericht gerichteten Schreibens der Klägerin vom 14. August 1978 ist auf den objektiven Erklärungswert abzustellen (Baumbach/Lauterbach/Hartmann, aaO, Grundz. § 128 Nr. 5 D). Es genügt somit, wenn der Wille, das Verfahren fortzusetzen, sich aus dem Schreiben für das Gericht als dem Erklärungsempfänger unmißverständlich ergibt. Dies ist hier der Fall. Die Klägerin hat zunächst dargelegt, daß bei Vergleichsabschluß irrtümlich von einer zu niedrigen Beschäftigtenzahl ausgegangen worden sei und daraus zutreffend gefolgert, daß bei der wirklichen Beschäftigtenzahl von sieben Arbeitnehmern die Voraussetzungen



für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes "nunmehr gegeben" seien. Damit hat sie aber eindeutig ihren Willen bekundet, daß die wirkliche Rechtslage im Prozeß auch zum Tragen kommen und der unter falschen tatsächlichen Voraussetzungen zustande gekommene Vergleich nicht mehr gelten sollte. Eine andere Auslegung des Schreibens würde, wie die Klägerin zu Recht geltend macht, auf eine bloße Information des Gerichts über die nach ihrer Ansicht bestehende wirkliche Rechtslage ohne praktische Konsequenzen hinauslaufen. Zu Unrecht meint die Revision, das Schreiben sei deshalb mehrdeutig, weil, wie sich aus der Vereinbarung einer Abfindung ergebe, auch die Möglichkeit einer Geltung des Kündigungsschutzgesetzes in Betracht gezogen worden sei. Für die Auslegung des Schreibens als Widerruf ist allein maßgebend, welche Umstände die Klägerin nach ihrer Darstellung zum Vergleichsabschluß bewogen hatten. Zudem hatte die Beklagte bereits im Kündigungsschreiben die Zahlung der dann im Vergleich vereinbarten Abfindung allein im Hinblick auf die langjährige Betriebszugehörigkeit ohne weiteren Vorbehalt zugesagt.

III. In der Sache selbst ist die Revision jedoch begründet. Die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung kann noch nicht abschließend beurteilt werden, weil dem Landesarbeitsgericht bei der Feststellung des Sachverhalts entscheidungserhebliche Verfahrensfehler unterlaufen sind.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für sozial ungerechtfertigt erachtet. Hierzu hat es ausgeführt, die Beklagte habe die von ihr geltend gemachten verhaltensbedingten Kündigungsgründe nicht hinreichend dargelegt, geschweige denn nachweisen können.

Die Behauptung der Beklagten, die Klägerin habe Mitglieder des Vorstandes sowie Mieter der Verbindung zur Terror- und Drogenszene beschuldigt, sei zu allgemein gehalten, nicht hinreichend unter Beweis gestellt und auch nicht bewiesen worden. Die Aussage des Zeugen Dr. S sei in sich widersprüchlich. Er behauptet einerseits, die Klägerin habe erklärt,



die Vorstände der Landesbank und der Beklagten förderten und unterstützten Aktivitäten der Mieter innerhalb der Terror- und Drogenszene. Danach hätte die Klägerin den Vorstand eines aktiven Tuns beschuldigt. Gleichzeitig habe der Zeuge aber zum Ausdruck gebracht, der Vorstand merke nichts von den Aktivitäten der Mieter. In dieser Aussage fehle somit der Vorwurf der aktiven Förderung dieser Umtriebe. Die Aussage sei deshalb nicht geeignet, die Einlassung der Klägerin zu widerlegen, sie habe den Vorstand der Beklagten lediglich über die aus ihrer Sicht gegenüber den Mietern bestehenden Verdachtsmomente in Kenntnis setzen wollen.

Die Beklagte habe ferner keinen Beweis für ihre Behauptung geführt, die Klägerin habe diese Äußerung auch Dritten gegenüber gemacht. Erst in der Berufungserwiderung habe sie zwei Zeugen benannt, jedoch nur zum Nachweis dafür, daß sich die Klägerin sehr negativ gegenüber Dritten über die Mieter geäußert habe. Dieses Vorbringen sei mithin nicht einmal schlüssig, im übrigen aber nach § 528 ZPO als verspätet zurückzuweisen, weil die Beklagte allen Anlaß gehabt habe, die Zeugen bereits in erster Instanz zu benennen.

2. Die hiergegen von der Revision erhobenen Verfahrensrügen sind zulässig und begründet, soweit die Würdigung der Aussage des Zeugen Dr. S und die Zurückweisung weiterer Zeugenbeweise zu dem Vorwurf ehrenrühriger Verdächtigungen des Vorstandes und der Mieter beanstandet wird. Bereits diese Verfahrensfehler machen eine Zurückverweisung der Sache erforderlich.

a) Zu Recht rügt die Revision die Würdigung der Aussage des Zeugen Dr. S als unvollständig. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit die ihm nach §§ 286, 398 ZPO obliegende Pflicht verletzt, sich mit dem gesamten Inhalt der Zeugenaussage und dem weiteren erheblichen Tatsachenstoff auseinanderzusetzen sowie zur Klärung der von ihm angenommenen Widersprüche in der Aussage den Zeugen nochmals zu vernehmen.



- 12 -

aa) Das Landesarbeitsgericht durfte allein aufgrund der Gegenüberstellung der von ihm gewürdigten beiden protokollierten Sätze der Zeugenaussage diese nicht für widersprüchlich ansehen, sondern hätte den Zeugen gemäß § 398 ZPO nochmals vernehmen müssen. Zwar ist die Unterlassung der nochmaligen Vernehmung eines Zeugen in der Berufungsinstanz verfahrensrechtlich im allgemeinen nur dann zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht die persönliche Glaubwürdigkeit des Zeugen anders als der Richter erster Instanz beurteilt und dies die Tatsachenfeststellung beeinflusst (BAG AP Nr. 31 zu § 63 HGB [zu I 2 der Gründe]; AP Nr. 18 zu § 611 BGB Faktisches Arbeitsverhältnis). Eine wiederholte Vernehmung ist aber auch dann geboten, wenn das Berufungsgericht die Aussage so, wie sie in der Niederschrift festgehalten ist, für widersprüchlich erachtet und ihren Inhalt anders verstehen will als der Richter der ersten Instanz. Den Sinn einer Zeugenaussage kann verlässlich nur der Richter beurteilen, der den Zeugen gehört und die Möglichkeit gehabt hat, durch Vorhalte und Rückfragen Unklarheiten und Zweifel zu beheben. Seine Würdigung kann gerade auf solchen Rückfragen beruhen, die erfahrungsgemäß nicht immer in die Niederschrift aufgenommen worden sind (BGH, Urteil vom 13. März 1968, NJW 1968, 1138).

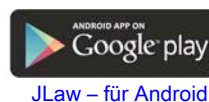
Dies gilt in besonderem Maße für den vorliegenden Fall. Es bestehen nämlich bereits im Hinblick auf die weitere Aussage des Zeugen und die vom Arbeitsgericht festgestellten und gewürdigten Erklärungen der Klägerin in der mündlichen Verhandlung positive Anhaltspunkte für die Annahme, daß nicht die Zeugenaussage, sondern die von dem Zeugen wiedergegebenen Erklärungen der Klägerin widersprüchlich, aber insgesamt dennoch für den Vorstand der Beklagten in hohem Maße ehrenrührig waren. Bereits in dem der Klageantwort beigelegten Aktenvermerk über die von dem Zeugen geschilderte Unterredung vom 30. Juni 1978 war von "verworrenen und widersprüchlichen Pauschalverdächtigungen" die Rede, die die Klägerin damals in Gegenwart des Zeugen erhoben habe. Nach der weiteren Aussage des Zeugen hatte sich die Klägerin für ihre

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

- 13 -



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



Vermutungen über Verbindungen des Vorstands der Beklagten zu Untergrundaktivitäten auf das Verschwinden persönlicher Unterlagen aus ihrer Privatwohnung berufen. Damit stimmen die Behauptungen überein, die die Klägerin nach den zwar in den Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils enthaltenen, aber gleichwohl nach §§ 314, 561 Abs. 1 ZPO bindenden Feststellungen (vgl. dazu BAG 19, 342 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO) noch in erster Instanz auf Befragen aufgestellt hatte. Danach seien durch den Vorstand der Beklagten "direkt oder indirekt" Unterlagen aus ihrer Wohnung gestohlen worden, während sie durch einen in der Fernsehreihe "Aktenzeichen XY ungelöst" Gesuchten aus ihrer Wohnung gelockt worden sei. Des weiteren habe sie trotz wiederholten Befragens durch das Gericht konkretere Angaben hierzu mit der Begründung verweigert, sie fürchte um ihr Leben.

bb) Auf diesem Verfahrensfehler beruht das angefochtene Urteil (§ 549 Abs. 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hätte ohne diesen Fehler möglicherweise für nachgewiesen angesehen, daß die Klägerin jedenfalls den Vorständen der Beklagten und ihrer Hauptgesellschafterin, der Landesbank, grundlos Verbindungen zur Terror- und Drogenszene und Unterstützung dieser Kreise vorgeworfen und zum Vorstand der Beklagten kein Vertrauen mehr habe. Bereits eine solche mit Nachdruck vertretene Verdächtigung der Mitglieder des gesetzlichen Vertretungsorgans ihrer Arbeitgeberin kann aber zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung ausreichen, auch wenn diese Verdächtigungen nicht noch gegenüber Dritten geäußert wurden. Dies hatte die Beklagte zwar bereits in der Klageantwort behauptet, aber nicht zu einer unabdingbaren Voraussetzung für ihren Kündigungsentschluß gemacht, wie das Landesarbeitsgericht anzunehmen scheint, wenn es weiter tragend darauf abstellt, die Beklagte habe diese Behauptung nicht bewiesen.

b) Die Revision rügt aber auch ordnungsgemäß und begründet, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht ihr Vorbringen zu den von der Klägerin gegenüber ihren Mietern erhobenen Beschuldigungen für unschlüssig erachtet und die hierfür angebotenen Beweise als verspätet zurückgewiesen.



aa) Die Beklagte hatte bereits in der noch vor dem Kammertermin beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerwiderung behauptet, die Klägerin habe in zunehmendem Maße Verdächtigungen gegen ihre Mieter geäußert. Dies habe sie als besonders schwerwiegend werten müssen. In der Berufungserwiderung hat die Beklagte hierzu näher vorgetragen und durch die Vernehmung des Steuerberaters T unter Beweis gestellt, daß die Klägerin zu diesem Zeugen geäußert habe, Dr. K sei als Syndikus der Apothekerkammer undurchschaubar, die Apotheker versorgten die Drogenszene mit Rauschgift und Dr. K sei der eigentliche Drahtzieher. Beide Herren seien ihre Mieter. Damit hatte die Beklagte aber jedenfalls in diesem Punkt ein weiteres, zur Rechtfertigung der Kündigung bereits von Anfang an herangezogenes Fehlverhalten der Klägerin substantiiert.

bb) Das Landesarbeitsgericht durfte dieses Vorbringen und die dafür angebotenen Zeugen nicht als verspätet zurückweisen.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung auf § 528 ZPO gestützt. Absatz 1 dieser Vorschrift betrifft die Zulassung neuer Angriffs- und Verteidigungsmittel, die im ersten Rechtszug entgegen einer hierfür nach § 273 Abs. 2 Nr. 1 ZPO sowie mehreren Bestimmungen der §§ 275 bis 277 ZPO gesetzten Frist nicht vorgebracht worden sind. Diese Bestimmung kommt vorliegend nicht in Betracht.

Die Vorschriften der §§ 275 bis 277 ZPO 1977 über den frühen ersten Termin und das schriftliche Vorverfahren sind im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht anwendbar. Dies ist ab 1. Juli 1979 durch § 46 Abs. 2 ArbGG 1979 klargestellt. Sie galten aber schon vorher nicht, weil sie nur für das Verfahren vor den ordentlichen Gerichten bestimmt waren (Urteil des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Juni 1980, AP Nr. 1 zu § 56 ArbGG 1979 [zu 2 der Gründe]).

Der Beklagten ist aber in erster Instanz auch keine nach § 273 Abs. 2 Nr. 1 ZPO 1977 wirksame Frist gesetzt worden, deren Versäumung die Zurückweisung ihres insoweit neuen Vorbringens in der Berufungsinstanz rechtfertigen könnte. Diese



Vorschrift war zwar schon vor dem 1. Juli 1979 anwendbar. Die Rechtslage entsprach insoweit derjenigen, wie sie ab 1. Juli 1979 durch § 56 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 ArbGG 1979 geregelt worden ist (vgl. das vorstehend angeführte Urteil des Dritten Senats vom 19. Juni 1980 [zu 3 der Gründe] sowie das Urteil des Fünften Senats vom 22. Oktober 1980 - 5 AZR 1050/79 - [zu 1 b der Gründe], nicht veröffentlicht). Nach dieser Vorschrift kann der Vorsitzende die Parteien zur Erklärung über bestimmte klärungsbedürftige Punkte fristgebunden auffordern. Hierbei müssen aber die klärungsbedürftigen Punkte genau bezeichnet werden. Fehlt es daran, so ist die Fristsetzung wirkungslos (vgl. das Urteil des Dritten Senats vom 19. Juni 1980 [zu 3 der Gründe]). Im Streitfall hatte der Vorsitzende der Beklagten nach dem Widerruf des Vergleichs durch Verfügung vom 15. August 1978 jedoch nur allgemein aufgegeben, innerhalb einer Woche die Kündigung unter Beweisantritt zu begründen.

(2) Aber auch mit § 528 Abs. 2 ZPO konnte das Landesarbeitsgericht die Zurückweisung nicht rechtfertigen.

Diese Bestimmung betrifft die Zulassung neuer Angriffs- und Verteidigungsmittel, die im ersten Rechtszug entgegen der allgemeinen Prozeßförderungspflicht nach § 282 Abs. 1 ZPO nicht rechtzeitig vorgebracht oder entgegen § 282 Abs. 2 ZPO nicht rechtzeitig mitgeteilt wurden. Weitere Voraussetzungen für die Zurückweisung solchen Vorbringens sind jedoch die Verzögerung des Berufungsverfahrens im Falle der Zulassung und grobe Nachlässigkeit als Grund für die Unterlassung des Vorbringens im ersten Rechtszug. Zumindest die letztgenannte Voraussetzung hat das Landesarbeitsgericht jedoch in Verken- nung des Rechtsbegriffs der groben Nachlässigkeit bejaht. Einer Partei, die im ersten Rechtszug mit ihrem dort vorgebrachten Prozeßstoff obsiegt hat, kann nämlich in der Regel keine grobe Nachlässigkeit vorgeworfen werden, wenn sie die Rechts- lage ebenso wie das Erstgericht beurteilt und ihr Vorbringen entsprechend beschränkt hat. An dieser zu § 529 Abs. 2 ZPO a. F. allgemein anerkannten Ansicht (vgl. RG JW 1939, 769;

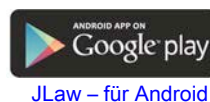
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.



BGH VersR 1956, 794) ist auch für § 528 Abs. 2 ZPO festzuhalten (allgemeine Meinung; vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers, aaO, § 528 Anm. 3 C b; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 528 Rdnr. 5; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 528 Anm. 4 c; Zöllner/Schneider, ZPO, 12. Aufl., § 528 Anm. V 3 b, aa). Ob mit dem Bundesgerichtshof (LM Nr. 5 zu § 550 ZPO; VersR 1968, 581 [582]; a. M. Stein/Jonas/Grunsky, aaO) hiervon eine Ausnahme dann zu machen ist, wenn für die obsiegende Partei zweifelsfrei erkennbar war, daß es auf das zurückgehaltene Vorbringen ankommen konnte, braucht nicht entschieden zu werden, weil im Streitfall ein solcher Tatbestand nicht vorliegt. Wie bereits ausgeführt, können schon die von der Klägerin gegen den Vorstand der Beklagten und der Landesbank erhobenen Vorwürfe zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung ausreichen. Die Beklagte, die sich zudem in der Klageerwidernng "auf Wunsch des Gerichts" zur Benennung weiterer Zeugen für das firmenschädigende Verhalten der Klägerin erboten, vom Arbeitsgericht aber keinen entsprechenden Hinweis, sondern ein obsiegendes Urteil erhalten hatte, konnte deshalb nicht zweifelsfrei erkennen, daß es noch auf weitere Tatsachen ankommt.

(3) War die Beklagte mit diesem Vorbringen nach § 528 ZPO nicht ausgeschlossen, so konnte sie es nach § 67 Satz 1 ArbGG a. F. noch in der ersten mündlichen Berufungsverhandlung einbringen. Ihr Vortrag in der Berufungsbeantwortung war somit rechtzeitig.

cc) Auch auf diesem Verfahrensfehler beruht das angefochtene Urteil. Die derart schwerwiegende Verdächtigung eines Mieters der Beklagten in der verantwortungsvollen Stellung des Syndikus der Apothekerkammer, einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft, für deren Mitglieder die Förderung des Drogenmißbrauchs zu den schwersten Verletzungen ihrer Berufspflichten zu zählen ist, kann, zumindest im Zusammenhang mit den der Klägerin zur Last gelegten Verdächtigungen ihres Vorstandes, zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung geeignet sein.



IV. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt ist, so müßte es nach dem bisher unstreitigen Sachverhalt der Klägerin gemäß § 2 Abs. 1 AngKSchG eine Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Quartalsende, im Streitfall somit bis 31. Dezember 1978 zubilligen. Die allgemeinen Voraussetzungen für die Anwendbarkeit dieses Gesetzes liegen vor. Die Klägerin war im Zeitpunkt der Kündigung 42 Jahre alt und hatte die zehn Beschäftigungsjahre bei der Beklagten nach Vollendung des 25. Lebensjahres zurückgelegt. Die Beklagte beschäftigte auch, wie im unstreitigen Teil des Tatbestandes des Berufungsurteils festgestellt ist, mehr als zwei Angestellte.

gez.: Dr. Röhsler Triebfürst Dr. Weller

Strümper Baerbaum

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

