

Aktenzeichen: 2 AZR 147/00
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 15. März 2001
- 2 AZR 147/00 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 28. April 1999
- 2 Ca 7037/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 7. Oktober 1999
- 6 Sa 50/99 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für das Bundesarchiv:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Urteil ohne Tatbestand

Gesetz:

ZPO § 543 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 147/00
6 Sa 50/99
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. März 2001

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Brühl und Dr. Fischermeier, die ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und Röder für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. Oktober 1999 - 6 Sa 50/99 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer mündlichen und einer schriftlichen Kündigung.

Der Kläger ist seit Oktober 1987 bei der Beklagten beschäftigt. Unter dem 7. Juli 1998 beanstandete die Beklagte in einem als Abmahnung bezeichneten Schreiben, der Kläger habe unentschuldigt gefehlt und müsse im Wiederholungsfall mit weiteren rechtlichen Schritten rechnen. In diesem Schreiben beanstandete die Beklagte ein weiteres angebliches Fehlverhalten des Klägers und drohte ihm insoweit an, im Wiederholungsfall habe er mit kündigungsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Mit Schreiben vom 28. Juli 1998 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung des Inhalts, er fehle seit 20. Juli 1998 unentschuldigt, im Wiederholungsfall müsse er mit einer Kündigung rechnen. Als der Kläger am 3. August 1998 unentschuldigt morgens nicht zur Arbeit erschien und erst später durch seine Schwester ausrichten ließ, er habe verschlafen, kündigte die Beklagte ihm am 3. August 1998 mündlich fristlos und unter dem 4. August 1998 schriftlich fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung beantragt, daß sein Arbeitsverhältnis durch diese beiden Kündigungen nicht beendet worden ist. Da nach dem Urteil des Arbeitsgerichts rechtskräftig feststeht, daß das Arbeitsverhältnis jedenfalls durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 4. August 1998 mit Ablauf des 31. Dezember 1998 beendet worden ist, streiten die Parteien nur noch darum, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der fristlosen Kündigungen mit sofortiger Wirkung sein Ende gefunden hat.

Der Kläger hält die mündliche wie auch die schriftliche fristlose Kündigung mangels eines wichtigen Grundes für rechtsunwirksam. Er hat vorgetragen, am 3. August 1998, einem Montag, habe er verschlafen und habe wegen der erst kurz zuvor ergangenen Abmahnungen von Seiten der Beklagten nicht gewagt, sich selbst



zu entschuldigen, sondern damit seine Schwester beauftragt. Diese habe den Geschäftsführer der Beklagten erst nach 20.00 Uhr von dem Sachverhalt unterrichten können.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die mündliche Kündigung vom 3. August 1998 mit Ablauf des 3. August 1998 geendet hat.
2. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die schriftliche Kündigung vom 4. August 1998, dem Kläger zugegangen am 5. August 1998, mit Ablauf des 5. August 1998 geendet hat.

Die Beklagte hat geltend gemacht, schon im April 1998 habe der Kläger mehrfach vorzeitig seine Arbeit beendet. Nachdem er seit 20. Juli 1998 unentschuldigt gefehlt habe, sei er am 24. Juli 1998 nochmals vom Geschäftsführer mündlich auf sein pflichtwidriges Verhalten hingewiesen worden. Er habe auch sein Kommen angekündigt, sei jedoch trotzdem weder am 27. Juli noch am 28. Juli 1998 zur Arbeit erschienen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die mündliche Kündigung vom 3. August 1998 mit Ablauf des 3. August 1998 noch durch die Kündigung vom 4. August 1998 mit Ablauf des 5. August 1998 geendet hat, und hat im übrigen die Klage abgewiesen. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage auch insoweit abzuweisen, als ihr das Arbeitsgericht stattgegeben hat.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Berufungsurteil ist schon deshalb aufzuheben, weil es entgegen § 543 Abs. 2 iVm. § 313 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 2 Satz 1 ZPO keinen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Tatbestand enthält.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Nach § 543 Abs. 1 ZPO kann im Berufungsurteil von der Darstellung des Tatbestandes nur abgesehen werden, wenn gegen das Urteil keine Revision stattfindet. Ist das Berufungsurteil hingegen revisibel, so ist nach § 543 Abs. 2 ZPO ein Tatbestand erforderlich, der eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf der Grundlage der mündlichen Vorträge der Parteien zu enthalten hat; eine Bezugnahme auf das angefochtene Urteil sowie auf Schriftsätze, Protokolle und andere Unterlagen ist nur zulässig, soweit hierdurch die Beurteilung des Parteivorbringens durch das Revisionsgericht nicht wesentlich erschwert wird. Ein Berufungsurteil ohne Tatbestand ist im Revisionsverfahren auch dann aufzuheben, wenn die Revision erst auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde durch das Revisionsgericht zugelassen worden ist (*BAG 22. November 1984 - 6 AZR 103/82 - AP ZPO 1977 § 543 Nr. 4 = EzA ZPO § 543 Nr. 5; 29. August 1984 - 7 AZR 617/82 - BAGE 46, 179*). Nach dem Zweck des § 543 Abs. 2 ZPO, dem Revisionsgericht die Nachprüfung des Berufungsurteils auf der Grundlage des vom Berufungsgericht festgestellten Sach- und Streitstandes zu ermöglichen (vgl. § 561 ZPO), kommt es für die Frage, ob die Revision gegen das Berufungsurteil stattfindet, nicht auf die Sicht des Berufungsgerichts, das die Revision nicht zugelassen hat, sondern auf die Lage im Revisionsverfahren selbst an.

2. Einen Tatbestand, der dem Senat die Nachprüfung des Berufungsurteils auf der Grundlage des vom Berufungsgericht festgestellten Sach- und Streitstandes ermöglichen würde, enthält das Berufungsurteil nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich nach § 543 Abs. 1 ZPO von einer Darstellung des Sachverhalts abgesehen, weil es davon ausging, sein Urteil unterliege nicht der Revision. Darin kann auch keine Bezugnahme auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils iSv. § 543 Abs. 2 Satz 2 ZPO gesehen werden (*BAG 30. Oktober 1987 - 7 AZR 92/87 - AP ZPO 1977 § 543 Nr. 7 = EzA ZPO § 543 Nr. 6*).

Auch die in den Entscheidungsgründen enthaltenen einzelnen Tatbestandselemente ergeben keinen ausreichenden, den Anforderungen des § 543 Abs. 2 Satz 1 ZPO genügenden Tatbestand. Den Entscheidungsgründen ist zwar zu entnehmen, daß die Beklagte dem Kläger wegen eines angeblichen unentschuldigten Fehlens am 3. August 1998 gekündigt hat, nachdem er bereits wegen von der Beklagten behaupteter gleichartiger Pflichtverstöße zweimal schriftlich abgemahnt war; dabei wird hinsichtlich einer der beiden Abmahnungen vom Landesarbeitsgericht problematisiert, ob kündigungsrechtliche Konsequenzen dem Kläger hinreichend deutlich angedroht worden sind. Die Parteien haben jedoch in ihren Schriftsätzen sowohl zu dem Fehlen des

Klägers am 3. August 1998, als auch zu den den Abmahnungen zugrundeliegenden Vorfällen und den für eine Interessenabwägung zu berücksichtigenden Umständen sehr viel weitergehende Tatsachenvorträge angekündigt. Inwieweit sie diese und evtl. weitere Tatsachen im Berufungsrechtszug tatsächlich vorgetragen haben, ist dem Berufungsurteil nicht zu entnehmen. Damit unterliegt das angefochtene Urteil schon wegen des fehlenden Tatbestandes der Aufhebung, ohne daß es noch eines Eingehens auf die weiteren, von der Revision erhobenen Rügen bedarf.

3. Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht folgendes zu beachten haben: Das unentschuldigte Fehlen des Arbeitnehmers für die Dauer eines ganzen Arbeitstages ohne ausreichende Information des Arbeitgebers ist im Wiederholungsfall nach einschlägiger Abmahnung je nach den Umständen an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen (*vgl. BAG 24. November 1983 - 2 AZR 327/82 - AP BGB § 626 Nr. 76 = EzA BGB § 626 nF Nr. 88 (1 1/2 Tage)*). Dabei obliegt es dem Arbeitgeber regelmäßig nicht, Betriebsablaufsstörungen infolge des unentschuldigtes Fehlens des Arbeitnehmers und der nicht erfolgten Benachrichtigung konkret darzulegen. Solche Betriebsablaufsstörungen sind mit einem derartigen Fehlverhalten des Arbeitnehmers üblicherweise verbunden. Würden bei einem unentschuldigtem Fehlen des Arbeitnehmers, das zudem ohne rechtzeitige Benachrichtigung des Arbeitgebers erfolgt, solche Betriebsablaufsstörungen ausnahmsweise nicht auftreten, wäre der Arbeitnehmer in der fraglichen Zeit eigentlich überflüssig und sein Einsatz für den Arbeitgeber nicht von Nutzen, was regelmäßig nicht angenommen werden kann (*Senat 27. Februar 1997 - 2 AZR 302/96 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 36 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 51; vgl. auch Senat 17. Januar 1991 - 2 AZR 375/90 - BAGE 67, 75*). Handelt es sich um gleichartige Verfehlungen (Verspätungen, unentschuldigtes Fehlen), so ist auch hinsichtlich der nach § 626 Abs. 2 BGB verfristeten Kündigungsgründe zu prüfen, ob sie unterstützend zur Rechtfertigung der Kündigung herangezogen werden können; dies ist dann der Fall, wenn die früheren Vorgänge mit den innerhalb der Ausschußfrist bekannt gewordenen in einem so engen sachlichen Zusammenhang stehen, daß die neuen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die zum Anlaß der Kündigung genommen worden sind (*ständige Rechtsprechung BAG 17. August 1972 - 2 AZR 359/71 - BAGE 24, 383; 10. April 1975 - 2 AZR 113/74 - AP BGB § 626 Ausschußfrist Nr. 7 = EzA BGB § 626 nF Nr. 37; 16. Juni 1976 - 3 AZR 1/75 - AP ArbGG 1953 § 72 Streitwertrevision Nr. 27 = EzA BGB § 626 nF Nr. 47*). Was schließlich die vom Landesarbeitsgericht geprüften Abmahnun-



gen anbelangt, so wird zu beachten sein, daß eine Abmahnung nur hinsichtlich der zum Zeitpunkt ihrer Erteilung vorliegenden und bekannten Gründe zum Verzicht auf das Kündigungsrecht führt; abgemahnte Verhaltensmängel behalten dann rechtliche Bedeutung, wenn später weitere erhebliche Umstände eintreten oder bekannt werden, insbesondere der Arbeitnehmer weitere gleichartige Pflichtverletzungen begeht (*vgl. BAG 16. Januar 1992 - 2 AZR 412/91 - EzA BGB § 123 Nr. 36; 10. November 1988 - 2 AZR 215/88 - EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 18*). Zur Erfüllung der Warnfunktion ist dabei eine formell wirksame Abmahnung nicht erforderlich (*BAG 21. Mai 1992 - 2 AZR 551/91 - EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 42*). Auch darf es entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht völlig unberücksichtigt bleiben, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung nicht nur einmal ordnungsgemäß abgemahnt, sondern zuvor ein gleichartiges Fehlverhalten in einem ausdrücklich als „Abmahnung“ bezeichneten Schreiben gerügt hat, dabei allerdings nicht ausdrücklich auf kündigungsrechtliche Konsequenzen hingewiesen, sondern „nur“ für den Wiederholungsfall „mit weiteren rechtlichen Schritten“ gedroht hat (*vgl. BAG 18. Dezember 1988 - 2 AZR 294/88 - RzK I 5 i Nr. 45 = EzAÜG AÜG § 10 Fiktion Nr. 60*).

Rost Bröhl Fischermeier

Bensinger Röder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)