

Aktenzeichen: 2 AZR 15/78

LAG Düsseldorf (Köln)

Urteil des BAG vom 18. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

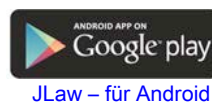
Gesetz: BGB § 626; ArbGG 1979 § 72; ZPO §§ 286, 565 a

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 15/78

3 Sa 862/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
18. Oktober 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Meyer-Estorf für Recht erkannt:

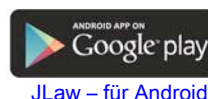
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. November 1977 - 3 Sa 862/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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:

Der am 8. Juli 1946 geborene Kläger ist Schwerbehinderter nach dem Schwerbehindertengesetz mit einer Erwerbsminderung von 60 v.H. Er war seit dem 23. Januar 1967 bei der beklagten Bundesanstalt beschäftigt, seit dem 15. Februar 1973 als Hauptvermittler bei dem Arbeitsamt K ; er hat die zweite Verwaltungsprüfung abgelegt.

Mit Schreiben vom 27. Juni 1974 kündigte die Beklagte dem Kläger ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle fristlos mit der Begründung, er habe für die Zeit einer Abordnung an das Landesarbeitsamt D durch unwahre Angaben den Bezug des vollen Trennungsgeldes erwirkt und insgesamt 558,86 DM zu viel ausbezahlt erhalten. In dem folgenden Kündigungsschutzprozeß stellte der Kläger u.a. den Auflösungsantrag nach den §§ 9, 10 KSchG. Die Beklagte nahm die Kündigung mit einem Schriftsatz vom 6. August 1974 zurück und forderte den Kläger gleichzeitig zur Wiederaufnahme seiner Arbeit auf. Der Kläger entsprach diesem Verlangen, verfolgte aber seinen Auflösungsantrag weiter, der in zwei Instanzen abgewiesen wurde. Seine gegen das Berufungsurteil eingelegte Revision nahm er mit einem Schriftsatz vom 29. April 1976 zurück.

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung der Beklagten vom 30. Juni 1975. Ihr liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Vom 9. April bis 2. Mai 1975 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Am 6. Mai 1975 trat er eine von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) genehmigte Kur an. Er hatte dazu nicht um Sonderurlaub nachgesucht und auch den Bewilligungsbescheid der BfA nicht vorgelegt. Mit Schreiben vom 21. Mai 1975 rügte ihn der Direktor des Arbeitsamts K . Das Schreiben lautete im wesentlichen wie folgt:

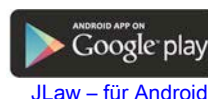
"...

Für die Durchführung der Kur benötigen Sie Sonderurlaub, der nach § 50 I MTA nur dann gewährt werden kann, wenn die Kur u.a. von einem Träger der Sozialversicherung verordnet worden ist. Sie haben es bis heute verabsäumt, die schriftliche Bewilligung der Kur vorzulegen, so daß die o.a. Prüfung hinsichtlich des Sonderurlaubs nicht erfolgen konnte. Sie haben ferner ohne Genehmigung Ihres

- 3 -



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



- 3 -

Arbeitgebers den Sonderurlaub angetreten. Darüber hinaus wäre es aus dem Treueverhältnis heraus Ihre Pflicht gewesen, unmittelbar nach Erhalt der Einberufung zur Kur Ihren Arbeitgeber zu benachrichtigen, damit er für die Zeit der Kur personell Vorsorge treffen kann und die Erledigung der Dienstgeschäfte sichergestellt ist. Auf diese Pflicht wird in dem Einberufungsbescheid der BfA besonders hingewiesen.

Ich fordere Sie auf, unverzüglich eine Genehmigung des Sonderurlaubs mit den erforderlichen Unterlagen zu beantragen. Für Ihr bisheriges Verhalten spreche ich Ihnen hiermit eine Mißbilligung aus."

Darauf antwortete der Kläger mit Schreiben vom 29. Mai 1975 wie folgt:

"Sehr geehrte Herren,

nicht zuletzt Ihr Verhalten hat zur Notwendigkeit einer Heilkur beigetragen.

Darüber hinaus muß festgestellt werden, daß anscheinend Ihr Niveau noch weiter absinkt. Sie müssen sich schon reiner Unwahrheiten bedienen.

...

Weiterhin muß ich Sie darauf hinweisen, daß ich als Hauptvermittler in der Arbeitsvermittlung tätig bin, und nicht als

Personalsachbearbeiter.

Deshalb sehe ich keinerlei Verschulden in meinem Verhalten. Ich habe die Personalstelle, meine Vorgesetzten und - wenn Sie Zeit!? gehabt hätten - auch Sie - informiert. Auf die Pflicht zur Beantragung von Sonderurlaub hat mich niemand hingewiesen, obwohl hierzu ausreichende Gelegenheiten gegeben waren. (Auch nicht die Personalstelle - Frau Ke - am 5.5.75).

Daß Sie sich erdreisten, von einem Treueverhältnis zu sprechen, halte ich für eine weitere, deutliche Kennzeichnung Ihrer Vorstellung über Fürsorgepflicht von arbeitgeberähnlichen Personen.

Ihre plötzliche Sorge wegen der personellen Besetzung verstehe ich nicht. Ihnen wird lfd. - seit mind. 2 Jahren - von den zuständigen Gruppen- und Abschnittsleitern der untragbare Zustand in dem gesamten Abschnitt Ia2 geschildert; dies betrifft insbesondere meine eigene Vermittlungsstelle, hier ist jedoch bisher nichts geschehen. Ich arbeite seit 2 Jahren fast ausschließlich mit Hilfs- und Aushilfskräften, obwohl Sie im Stellenplan die V 16 mit 2 Vermittlern besetzt ausgeben (s. mein Vermerk an Sie v.Feb.75).

Ich muß Sie daher auffordern, sich einmal von Ihrer Personalstelle informieren zu lassen. Dann bitte ich um Mitteilung, welche Unterlagen Sie von mir erwarten.

Abschließend muß festgestellt werden, daß Ihr gesamter Briefinhalt eine Unverschämtheit darstellt und alle Ihre unwahren Behauptungen entschieden von mir zurückgewiesen werden.



- 4 -

Auch ich mißbillige Ihr Verhalten und fordere Sie auf, mir mitzuteilen, welcher Dienstweg für eine Beschwerde gegen Sie vorgesehen ist.

Daß Sie Ihre ausgesprochene Mißbilligung zurücknehmen, halte ich unter diesen Umständen für selbstverständlich. Von einer Entschuldigung Ihrerseits sehe ich ab.

...

Diesen Brief kann ich erst heute am 2.6.75 absenden, weil ich mich gezwungen sehe, Ihnen nur per Einschreiben zu antworten. Ihr Verhalten und die gemachten Erfahrungen lehrten mich, Ihnen nur noch mit äußerstem Mißtrauen zu begegnen."

Dieses Schreiben ging am 4. Juni 1975 bei dem Arbeitsamt

K ein.

Mit Schreiben vom 13. Juni 1975, eingegangen am 20. Juni 1975, wandte sich der Kläger erneut an den Direktor des Arbeitsamts. In dem Schreiben heißt es u.a.:

"Sehr geehrter Herr F ,

es entspricht nur Ihrem bisherigen Handeln, wenn Sie nun, trotz vorliegender Gegebenheiten, die ausgesprochene Mißbilligung nicht zurücknehmen. Dabei nutzt es auch nichts, wenn Sie sich in Ihrem Schreiben drehen und wenden, sehr geehrter Herr Leitender Verwaltungsdirektor F"

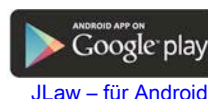
Die Beklagte beantragte mit Eingang am 18. Juni 1975 bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Klägers. Dem Antrag war das Schreiben des Klägers vom 29. Mai 1975 beigelegt. Seinen Brief vom 13. Juni 1975 reichte die Beklagte unter dem 23. Juni 1975 nach. Am 26. Juni 1975 erhielt sie den schriftlichen Zustimmungsbescheid der Hauptfürsorgestelle. Nach Vorlage dieses Bescheids beriet der Bezirkspersonalrat am 30. Juni 1975 über die beabsichtigte fristlose Kündigung und erhob keine Einwände. Daraufhin erklärte die Beklagte am 30. Juni 1975 die fristlose Kündigung, die dem Kläger am 1. Juli 1975 zuging. Der Zustimmungsbescheid wurde rechtskräftig, nachdem der Widerspruch des Klägers erfolglos geblieben war.

Der Kläger wendet sich mit der vorliegenden Klage gegen die fristlose Kündigung. Er hat geltend gemacht, daß kein wichtiger Grund vorliege, und beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Ferner hat er beantragt, die Beklagte zur Gehaltsfortzahlung über den 1. Juli 1975 hinaus zu verurteilen.

- 5 -



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



- 5 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, der Kläger habe sie nicht rechtzeitig und umfassend von seinem Kurantritt informiert. Daher sei er auch zu Recht in dem Schreiben vom 21. Mai 1975 gerügt worden. Seine Reaktion hierauf lasse eine weitere Zusammenarbeit mit ihm unzumutbar erscheinen.

Der Kläger hat erwidert, er habe sich im Zusammenhang mit seinem Kurantritt korrekt verhalten und die Beklagte rechtzeitig und hinreichend verständigt. Die Rüge in dem Schreiben vom 21. Mai 1975 sei somit in der Sache unberechtigt und auch in der Form verletzend. Seinen Brief vom 29. Mai 1975 habe er in großer innerer Erregung geschrieben. Hierbei sei zu berücksichtigen, daß er nach der ersten unwirksamen fristlosen Kündigung laufend mit Schikanen (Androhung einer "Strafversetzung", abwertende Beurteilung in einem Zwischenzeugnis, entwürdigende Anwesenheitskontrollen u.ä.) verfolgt worden sei.

In beiden Vorinstanzen ist der Kläger unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten am 1. Juli 1975 beendet worden ist.

I. Entgegen der erstmals in der Revisionsbegründung vertretenen Ansicht des Klägers scheitert die Kündigung nicht an der Versäumung der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB bzw. des wortgleichen § 54 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für Angestellte bei der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) i.d.F. des 16. Änderungstarifvertrages vom 26. August 1969. Die Revision übersieht die für die außerordentliche Kündigung Schwerbehinderter in § 18 Abs. 2 und 6 SchwbG getroffene Sonderregelung. Danach ist die Ausschußfrist gewahrt. Das Schreiben des Klägers vom 29. Mai 1975, auf dessen Inhalt die Kündigung im wesentlichen gestützt wird, ging beim Arbeitsamt K am 4. Juni 1975 ein; der Zustimmungsantrag der Beklagten ging bei der Hauptfürsorgestelle am 18. Juni 1975 und damit innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 18 Abs. 2 SchwbG ein.



- 6 -

Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, die dem Kläger am 1. Juli 1975 zugegangene Kündigung sei nach Erteilung der Zustimmung durch den Bescheid vom 26. Juni 1975, einem Donnerstag, gemäß § 18 Abs. 6 SchwbG unverzüglich, d.h. nach der Begriffsbestimmung des § 121 Abs. 1 BGB ohne schuldhaftes Zögern erfolgt. Dem Arbeitgeber ist insoweit eine angemessene Überlegungsfrist eingeräumt, die allerdings mit Rücksicht darauf, daß die Kündigungsabsicht bereits Tatbestand des Zustimmungsverfahrens gewesen ist, sehr knapp zu bemessen ist (vgl. Gröninger, SchwbG, § 18 Anm. 7). Da die Beklagte gemäß § 79 Abs. 3 BPersVG noch die zuständige Personalvertretung anhören mußte, die am Montag, dem 30. Juni 1975 zusammentrat, hat das Landesarbeitsgericht die Erklärungsfrist zutreffend als gewahrt angesehen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß für die fristlose Kündigung ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB bzw. § 54 Abs. 1 MTA vorgelegen hat.

1. Bei seiner rechtlichen Würdigung ist das Landesarbeitsgericht von folgenden Feststellungen ausgegangen: Der Kläger habe die zuständige Personalstelle nicht ordnungsgemäß von dem Kurbeginn unterrichtet, wie die beiden vernommenen Zeugen glaubwürdig bekundet hätten. Ob er seinen Abteilungsleiter entsprechend verständigt habe, könne deshalb dahingestellt bleiben. Unstreitig habe er keinen Antrag auf Sonderurlaub gestellt. Er habe gewußt, daß für eine solche Kur Sonderurlaub bewilligt werden mußte. Hiervon sei in Anbetracht seiner fachlichen Vorbildung, seiner in der Verhandlung gezeigten außergewöhnlichen Erfahrung und Gewandtheit sowie im Hinblick darauf auszugehen, daß er selbst wegen Arbeitsbefreiung für einen oder zwei Tage Sonderurlaub beantragt habe. Der Kläger habe ferner sein Schreiben vom 29. Mai 1975 nicht in einem Zustand innerer Erregung, sondern mit Überlegung abgefaßt.

An diese tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil der Kläger hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen im Sinne des § 554 Abs. 2 Nr. 3 b ZPO erhoben hat. Seine Rüge, das Landesarbeitsgericht sei unter Verstoß gegen § 286 ZPO davon ausgegangen, daß ihm das Erfordernis der Urlaubsbewilligung auch im Falle einer Kur bekannt gewesen sei, hat der Senat geprüft und für unbegründet

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

erachtet; von einer Begründung wird gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG 1979 in Verbindung mit § 565 a ZPO abgesehen. Die übrigen Feststellungen hat der Kläger nicht mit Verfahrensrügen angegriffen.

2. In der Sache selbst ist die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, es habe ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vorgelegen, rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt nachgeprüft werden. Insbesondere kann das Revisionsgericht nicht seine Beurteilung des Sachverhaltes an die Stelle der Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht setzen. Nachzuprüfen ist lediglich, ob das Berufungsgericht den Begriff des wichtigen Grundes als solchen verkannt, alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt und die beiderseitigen Interessen der Parteien gegeneinander abgewogen hat (vgl. z.B. BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] und BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe] m.w.N.). Solche Rechtsfehler sind nicht ersichtlich.

b) Ehrverletzende Äußerungen des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber oder dessen gesetzlichen Vertretern sind geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung im Sinne des Gesetzes abzugeben. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht unter Einbeziehung der Gründe des arbeitsgerichtlichen Urteils angenommen, daß der Kläger in den beiden Schreiben seinen Dienststellenleiter wiederholt beleidigt und herabgewürdigt habe. Gegen diese Wertung erhebt die Revision auch keine Einwendungen.

c) Das Landesarbeitsgericht hat auch alle für die Beurteilung des wichtigen Grundes wesentlichen Umstände in seine Betrachtungen einbezogen.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die dem Kläger in dem Schreiben des Arbeitsamtsdirektors vom 21. Mai 1975 erteilte Rüge sachlich berechtigt war, weil es der Kläger nicht nur wissentlich unterlassen hatte, für die Kur Sonderurlaub zu beantragen, sondern nicht einmal den Bewilligungsbescheid vorgelegt und die zuständige Personalstelle rechtzeitig von dem Kurbeginn unterrichtet hatte. Nach dem in bezug genommenen Protokoll über die Vernehmung der für die Bearbeitung der Kuranträge zuständigen

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



Zeugin Ke hatte der Kläger ihr den Kurbeginn erst in einem am Vortag aus anderem Anlaß geführten Telefongespräch beiläufig mitgeteilt, nachdem er vorher mehrere Wochen wegen Krankheit gefehlt hatte. Er hatte somit, entgegen der Ansicht der Revision, nicht nur eine bloße Ordnungsvorschrift verletzt. Das Landesarbeitsgericht konnte deshalb die ihm erteilte Rüge, die ausschließlich diese Pflichtverletzungen zum Gegenstand hatte, in der Sache für berechtigt und auch in der Form für angemessen halten.

Ohne Erfolg wirft die Revision dem Landesarbeitsgericht vor, es habe übersehen, daß der Kläger durch das nach der ersten fristlosen Kündigung gezeigte schikanöse Verhalten seines Vorgesetzten sowie durch den Ton des Rügeschreibens herausgefordert worden sei. Sie verkennt, daß kein innerer Zusammenhang zwischen diesen Vorgängen und dem gerügten Verhalten des Klägers ersichtlich ist und der Kläger nach der bindenden tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts seine Antwortschreiben mit Überlegung verfaßt hat.

d) Das Landesarbeitsgericht hat auch die gegenläufigen Interessen der Parteien ausreichend gegeneinander abgewogen. Es hat sich durch die Bezugnahme auf die Gründe des Ersturteils die Interessenabwägung des Arbeitsgerichts zu eigen gemacht. Dabei hat es die Schwere der Pflichtverletzung des Klägers und seine darin zum Ausdruck gekommene verfehlte Grundeinstellung gegenüber seinem Vorgesetzten in Zusammenhang mit den übrigen Tatumständen berücksichtigt und auf die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abgehoben.

Der Zusammenhang der Urteilsgründe ergibt, daß es auch bei der Interessenabwägung die nach Ausspruch der ersten fristlosen Kündigung aufgetretenen Spannungen und ebenso die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers berücksichtigt hat. Gleiches gilt für die von der Revision vermißte ausdrückliche Feststellung des Alters des Klägers; aus der Vorakte ergibt sich, daß der Kläger am 8. Juli 1946 geboren ist. Die sich aus der Behinderung des Klägers ergebenden Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche sowie der mit dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst verbundene Verlust der Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung



sind offenkundige Umstände und mußten deshalb im Urteil nicht ausdrücklich hervorgehoben werden. Dies gilt umsomehr, als dem Kläger damals selbst nicht in erster Linie an dem Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses gelegen war, wie sich daraus ergibt, daß er in dem zu dieser Zeit noch anhängigen Vorprozeß seinen Auflösungsantrag weiterverfolgt hatte, obwohl die Beklagte die erste fristlose Kündigung zurückgenommen hatte.

Der Vortrag der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte unter Berücksichtigung jener Umstände die Pflichtverletzung des Klägers milder beurteilen und zu einem Überwiegen des Interesses des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses kommen müssen, zielt darauf ab, ihre eigenen Wertungen an die Stelle der entsprechenden Wertungen des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles unterliegen aber allein der Würdigung des Tatrichters und sind einer abweichenden Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch).

gez.: Dr. Gröninger Dr. Gehring Triebfürst
 Fritz Zeilinger Meyer-Estorf

