

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

27. April 1967

48

Gesetz: BGB § 626

Leitsatz:

Will ein Arbeitgeber den Arbeitsbereich eines Angestellten, insbesondere eines leitenden, aus betrieblichen Gründen in einer Weise ändern, die der Angestellte als Zurücksetzung empfinden kann, dann ist es aus Gründen der Fürsorgepflicht in der Regel geboten, die beabsichtigte Maßnahme vorher mit dem Angestellten zu besprechen.

Aktenzeichen: 2 AZR 194/66

Urteil des BAG vom 27. April 1967

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

verkündet

am 27. April 1967

gez. Kistner,

angestellte

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1967 durch den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Fink für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. März 1966 - 4 Sa 231/65 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Beklagte ist eine von Fleischermeistern in E gegründete Genossenschaft; sie unterhält eine Verkaufsstelle für Fleischwaren und Metzgereibedarf, eine Darmschleimerei und ähnliche jeweils von einem Fleischermeister geführte Betriebe. Die technische Leitung dieser Betriebe übertrug die Beklagte durch Vertrag vom 20. Oktober 1955 ab 1. Oktober 1955 dem Kläger, der bis dahin selbständiger Fleischermeister gewesen war. Der Vertrag sollte nach einer Anlaufzeit bis zum 31. Dezember 1955 erstmalig zum 31. Dezember 1955 kündbar sein. Der Kläger erhielt jährlich dreizehn Monatsgehälter von zuletzt 1.937,-- DM brutto. Außer der technischen Leitung der genannten Betriebe hatte der Kläger, was die Beklagte für die Zeit ab 1. Januar 1962 nicht bestreitet, die kaufmännische Leitung des Verkaufs.

Der im Sommer 1964 neu gewählte Vorstand und Aufsichtsrat der Beklagten beschlossen in einer gemeinsamen Sitzung am 13. Oktober 1964 u.a. folgendes:

" 2. Personelle Veränderungen.

Nach kurzer Diskussion beschließen die Herren:
Die Tätigkeit des Herrn G wird mit Wirkung vom 15.10.1964 auf die Leitung der technischen Betriebe beschränkt. Er soll sich maßgebend um die Rentabilität der Betriebe kümmern und Kalkulationen für zusätzliche Arbeiten aufstellen. "

Als der Kläger nach einer mehrwöchigen Krankheit am 24. November 1964 wieder zur Arbeit erschien, gab ihm der Vorstandsvorsitzer der Beklagten diesen Beschluß bekannt. Der Kläger weigerte sich, in einer derart eingeschränkten Weise weiterzuarbeiten. Die Beklagte forderte ihn mit Schreiben vom 24. November 1964 auf, bis zum 27. November die Arbeit wieder aufzunehmen. Der Kläger, der in der bisherigen Tätigkeit im Verkaufsraum sein Hauptarbeitsgebiet sah, ließ durch Schreiben seiner Rechtsanwältin vom 26. November antworten, er werde die Arbeit unverzüglich wieder aufnehmen, wenn die Beklagte sich bereit erkläre, ihn vertragsgemäß zu beschäftigen. Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos mit Schreiben vom 27. November 1964, das dem Kläger am 30. November 1964 zugeging.



Schon vor der Kündigung, am 25. November 1964, hatte der Kläger auf Feststellung geklagt, daß er Anspruch auf Beschäftigung als technischer Leiter der Verkaufsstelle habe. Mit einer weiteren am 2. Dezember 1964 bei Gericht eingegangenen Klage hat er die Feststellung begehrt, daß die mit Schreiben vom 27. November 1964 ausgesprochene Kündigung unwirksam sei, und Zahlung von 1.788,-- DM Urlaubsabgeltung. Die Beklagte hat Klage auf Zahlung von 2.000,-- DM Schadensersatz aus Vertragsbruch erhoben. Das Arbeitsgericht hat diese Klagen miteinander verbunden und die Beklagte zur Zahlung von nur 1.490,-- DM Urlaubsabgeltung verurteilt. Die weitere Klage des Klägers und die als Widerklage behandelte Klage der Beklagten hat es abgewiesen.

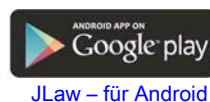
Auf die Berufung des Klägers, mit der er seine Zahlungsklage um 528,83 DM netto als restliches Novembergehalt sowie 3.874,-- DM brutto als Dezembergehalt und dreizehntes Monatsgehalt erweiterte, hat das Landesarbeitsgericht nach Beweisaufnahme die vom Kläger begehrte Feststellung getroffen, daß die fristlose Kündigung unwirksam ist, und allen weiteren Zahlungsansprüchen des Klägers stattgegeben. Seinen Antrag auf Feststellung, daß die Beklagte ihn wie bisher beschäftigen müsse, hatte der Kläger nach dem 31. Dezember 1965 als in der Hauptsache erledigt erklärt.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren in der Berufungsinstanz gestellten Antrag weiter, die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Berufungsgericht hat der auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung gerichteten Klage und den sich hieraus ergebenden Zahlungsanträgen des Klägers mit der Begründung stattgegeben, daß der Kläger einen Anspruch auf uneingeschränkte Leitung auch des Verkaufs erworben habe. Es hat auf Grund des Ergebnisses der Beweisaufnahme festgestellt, daß die Tätigkeit des Klägers im Verkaufsraum 60 - 80 % seiner



Arbeit ausmachte. Diese Haupttätigkeit habe ihm die Beklagte nicht einseitig entziehen können. Deshalb sei die Weigerung des Klägers, künftig nur noch die technischen Betriebe zu leiten, berechtigt gewesen, und die auf diese Weigerung gestützte fristlose Kündigung der Beklagten mangels eines wichtigen Grundes unberechtigt.

Die Revision meint demgegenüber, die Einsetzung eines neuen Leiters der Verkaufsstelle sei eine der gerichtlichen Nachprüfung entzogene unternehmerische Entscheidung gewesen. Die Befugnis der Beklagten, das Aufgabengebiet des Klägers zu ändern, ergebe sich aus ihrem Direktionsrecht, das bei einem leitenden Angestellten wie dem Kläger weitergehe als bei einem untergeordneten Angestellten. Deshalb sei die Weigerung des Klägers nicht berechtigt gewesen, zumal sein Gehalt unverkürzt bleiben und sein übriger Aufgabenbereich verantwortungreich erweitert werden sollte.

Ob das alles zutrifft - der Kläger hatte die Möglichkeit einer Erweiterung des ihm belassenen Aufgabenbereichs schon im ersten Rechtszug bestritten und behauptet, die Beklagte habe ihn auf ein "Abstellgeleise" schieben wollen - kann dahinstehen. Denn die Beklagte durfte den Kläger jedenfalls deswegen nicht fristlos entlassen, weil sie ihn brüskiert und dadurch seine Weigerung provoziert hatte. Schon der ohne vorherige Anhörung des damals kranken Klägers gefaßte Beschluß vom 13. Oktober 1964 erweckt den Eindruck, vermeidet ihn jedenfalls nicht, daß der Kläger zurückgesetzt oder gar gemäßregelt werden sollte. Als besonders kränkend konnte er es empfinden, daß sein Hauptarbeitsgebiet ihm nicht nur entzogen, sondern auch einem Angestellten übertragen werden sollte, der bisher unter ihm gearbeitet hatte. Wenn diese Maßnahme aus betrieblichen oder unternehmerischen Gründen wirklich notwendig war, was, wie schon gesagt, dahingestellt bleiben kann, dann wäre die Beklagte verpflichtet gewesen, den Kläger als ihren leitenden Angestellten in geeigneter Weise darauf vorzubereiten und sie ihm zu erläutern. Der Umstand, daß der Kläger krank und nicht im Dienst war, befreite die Beklagte nicht von dieser Verpflichtung, sondern verstärkte sie eher noch. Dies um so



mehr, als der Kläger schon neun Jahre im Dienst der Beklagten stand und die Beklagte nicht vorgetragen hat, daß seine Leistungen ihr nicht genügten. Die Beklagte hat nicht behauptet, daß sie, als der Kläger am 24. November seinen Dienst mit der gewohnten Tätigkeit wieder aufnehmen wollte, mehr getan hat, als ihm den Beschluß vom 13. Oktober zu eröffnen. Dadurch war die Weigerung des Klägers verständlich. Auch in ihrem ultimativen Schreiben vom 24. November hat sie in Verkennung ihrer Fürsorgepflicht kein Verständnis für den Kläger gezeigt. Letztlich hätte ihr die Antwort des Klägers vom 26. November, in der er sich durch seine Rechtsanwältin bereit erklärte, seinen Dienst im bisherigen Umfang wieder aufzunehmen, Gelegenheit und Anlaß gegeben, ihren Beschluß zu begründen und zu erläutern. Auch von dieser Möglichkeit hat die Beklagte keinen Gebrauch gemacht, sondern dem Kläger mit Schreiben vom 27. November fristlos gekündigt. An einem wichtigen Grund (§ 626 BGB, § 133 b GewO, § 70 HGB) für diese Kündigung, insbesondere an einer beharrlichen Arbeitsweigerung, fehlt es hiernach.

Der Senat ist in der Lage, ohne Zurückverweisung der Sache so zu erkennen, weil der festgestellte Sachverhalt keine andere Entscheidung rechtfertigt (§ 565 Abs. 2 Nr. 1 ZPO).

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Rengier

von Lossau

Fink



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS