

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB §§ 626, 626 Ausschußfrist; ZPO § 554

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 221/76

Urteil des BAG vom 30. April 1977

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 221/76

6 Sa 1108/75 Düsseldorf

Urteilstenor
zugestellt am
30. April 1977

gez. Bittner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. April 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Peppler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Januar 1976 - 6 Sa 1108/75 - aufgehoben, soweit über den Feststellungsantrag und die Kosten entschieden worden ist.

Im übrigen wird die Revision als unzulässig verworfen.

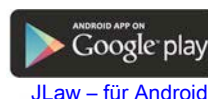
Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



2 AZR 221/76

6 Sa 1108/75 Düsseldorf

Urteilstenor
zugestellt am
30. April 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. April 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Peppler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Januar 1976 – 6 Sa 1108/75 – aufgehoben, soweit über den Feststellungsantrag und die Kosten entschieden worden ist.

Im übrigen wird die Revision als unzulässig verworfen.

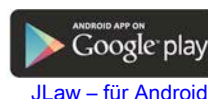
Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung – auch über die Kosten der Revision – an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der 1948 geborene Kläger, staatlich geprüfter Betriebswirt der Fachrichtung Möbelhandel, war seit dem 20. Mai 1974 als kaufmännischer Angestellter bei der Beklagten, die ein Einrichtungs- haus betreibt, tätig. Sein Gehalt betrug zuletzt 3.000,--DM brutto monatlich. Nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit war eine Kündigung nur noch halbjährlich zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres möglich. "Für die Fahrten zum Dienst und während des Dienstes" hatte die Beklagte dem Kläger einen Firmenwagen zur Verfügung gestellt, den der Kläger privat jedoch nicht benutzen durfte.

Die Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom 14. Dezember 1974, das dem Kläger am Nachmittag des 16. Dezember 1974 zugegangen ist, fristlos gekündigt, weil er am - verkaufsoffenen - Sonnabend, dem 14. Dezember 1974, vormittags die Arbeit eingestellt, mit dem Firmenwagen nach Hause gefahren und der telegrafischen Aufforderung nicht nachgekommen war, den Wagen, in dem sich Dekorationsstoff befand, der am Morgen des 16. Dezember 1974 ausgeliefert werden sollte, am 14. Dezember unverzüglich zurückzubringen. Der Kläger erschien am Morgen des 16. Dezember 1974 nicht zur Arbeit. Der Inhaber der Beklagten traf den Kläger in seiner Wohnung nicht an, als er im Laufe des Vormittags dieses Tages versuchte, den Firmenwagen abzuholen. Schlüssel und Wagenpapiere hatte der Kläger an die Beklagte am Montag, dem 16. Dezember, durch die Post abgeschickt.

Mit Feststellungsklagen hat sich der Kläger gegen die Kündigung vom 14. Dezember 1974 gewandt sowie gegen eine mit Schriftsatz vom 20. Januar 1975 erneut hilfsweise ausgesprochene fristlose Kündigung. Er hat außerdem die Hälfte des Dezembergehalts in Höhe von 1.500,--DM für die Zeit, in der er im Betrieb gearbeitet hatte, sowie ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1.750,--DM eingeklagt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß der Inhaber der Beklagten den Kläger am 14. Dezember 1974 "Scheißkerl" genannt habe und zur Begründung der

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Kündigung u.a. vorgetragen, der Inhaber der Beklagten habe dem Kläger lediglich vorgeworfen, "Scheiße gebaut" zu haben, weil er sich um die Ausführung des Auftrags Dr. B nicht ordnungsgemäß gekümmert habe. Der Kläger habe mit den Worten, "das ist eine Beleidigung, daran hänge ich Sie auf, dafür werden Sie teuer bezahlen", das Gespräch abgebrochen und sei mit dem Firmwagen nach Hause gefahren. Ihr sei durch die Arbeitsverweigerung des Klägers ein hoher Schaden entstanden, weil sie an diesem verkaufsoffenen Samstag vor Weihnachten eine Sonderaktion mit Sonderangeboten nach vorher groß angelegter Werbung habe durchführen wollen. Die Beklagte hat wegen der Schäden, die ihr nach ihrer Ansicht aus dem Verhalten des Klägers entstanden sind, Widerklage erhoben.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. Er hat die Vorwürfe der Beklagten teils bestritten, teils mit Termschwierigkeiten entschuldigt.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 5. Juni 1975 die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und auf Zahlung von 1.500,--DM abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nach Beweisaufnahme das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert. Es hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 14. Dezember 1974 nicht beendet worden sei, und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.500,--DM brutto zu zahlen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unzulässig, soweit das Urteil des Landesarbeitsgerichts wegen des Leistungsantrages angegriffen wird. Im übrigen ist sie zulässig und begründet.

I. Die Revision richtet sich gegen das angefochtene Urteil sowohl wegen des Feststellungsantrages (Kündigung vom 14. Dezember 1974) als auch wegen des Leistungsantrages (Gehalt für



die erste Dezemberhälfte 1974). Für diese Zeit steht dem Kläger Gehalt nach § 611 Abs. 1 BGB zu. Der Leistungsantrag steht mit dem übrigen Streitstoff (fristlose Kündigung) in keinem Zusammenhang. Die Revision ist insoweit als unzulässig zu verwerfen, denn sie ist wegen dieses selbständigen Streitgegenstandes mit keinem Wort begründet worden (§ 554 Abs. 3, § 554 a Abs. 1 ZPO; vgl. BAG 6, 280 [284] = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953).

II. Die Revision ist begründet, soweit sie sich gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wendet, das Arbeitsverhältnis sei durch die fristlose Kündigung vom 14. Dezember 1974 nicht aufgelöst worden. Insoweit muß der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht daraufhin nachgeprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt hat. Dabei ist zunächst darauf einzugehen, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört weiter die Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. z.B. BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB; BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Die Anwendung dieser Prüfungsmaßstäbe führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

2. Der Senat ist an den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt gebunden, denn Verfahrensrügen hat die Revision nicht geltend gemacht (§ 561 Abs. 2 ZPO). Folgenden Sachverhalt

- 5 -

hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt: Der Inhaber der Beklagten habe den Kläger am Morgen des 14. Dezember 1974 in Gegenwart Dritter einen "Scheißkerl" genannt. Der Inhaber der Beklagten sei zwar über die Abwicklung des Auftrages Dr. B durch den Kläger zu Recht verärgert gewesen. Er hätte sich jedoch beim Kläger entschuldigen müssen, nachdem dieser zu erkennen gegeben habe, daß er sich verletzt fühle und nicht gewillt sei, die Beleidigung hinzunehmen. Die Weigerung des Inhabers der Beklagten, sich zu entschuldigen, habe dem Kläger das Recht gegeben, die Arbeit einzustellen und die Leistung zu verweigern. Die Beklagte habe nicht konkret dargelegt und unter Beweis gestellt, daß das Firmenfahrzeug am 14. Dezember 1974 für den Kläger erkennbar noch für geschäftliche Zwecke benötigt worden sei. Es sei auch nicht ersichtlich, daß der Beklagten durch die vorzeitige Arbeitseinstellung des Klägers am 14. Dezember 1974 ein besonders hoher Verlust entstanden sei. Ein entsprechender Beweisantritt für diese Behauptung der Beklagten fehle. Der Kläger habe für seine Behauptung, er sei aus gesundheitlichen Gründen am 16. Dezember 1974 nicht in der Lage gewesen, Firmenfahrzeug und Dekorationsstoff zum Betrieb zu schaffen, keine geeigneten Beweismittel benannt.

3. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, aufgrund dieses Sachverhalts sei es der Beklagten unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist - 30. Juni 1975 - fortzusetzen. Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

a) Zwar ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, daß die festgestellte grobe Beleidigung dem Kläger das Recht gegeben hat, am 14. Dezember 1974 zunächst die Arbeit einzustellen, jedenfalls nachdem der Inhaber der Beklagten trotz entsprechender Reaktion des Klägers sich nicht entschuldigt hatte. Unklar bleibt jedoch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beleidigung sei geeignet gewesen, das nachfolgende Verhalten des Klägers zu entschuldigen bzw. in einem anderen Licht erscheinen zu lassen. Diese Wendung läßt es nicht ausgeschlossen erscheinen, daß das Landesarbeitsgericht allen weiteren Umstände

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



die die Beklagte zur Rechtfertigung der Kündigung vorgetragen hatte, kein Gewicht mehr beigemessen hat. Darauf deutet auch der Satz hin, die Beklagte habe vom Kläger kein besonders korrektes Verhalten erwarten können, solange sich ihr Inhaber dem Kläger gegenüber nicht korrekt verhalte. Dem könnte die vom Senat nicht geteilte Rechtsansicht zugrunde liegen, daß die Vertragspflichtverletzung des einen Teils es dem anderen Teil gestatte, seinerseits zu tun, was ihm beliebt. Das Landesarbeitsgericht wird klarer als bisher die Beleidigung, die mit der Arbeitseinstellung durch den Kläger hinreichend beantwortet war, von denjenigen Tatsachen unterscheiden müssen, die die Beklagte als Kündigungsgründe vorgetragen hat.

b) Was diese Tatsachen angeht, kann dem Landesarbeitsgericht nur insoweit zugestimmt werden, als es - offenbar hilfsweise - angenommen hat, daß das Verhalten des Klägers nach der Arbeitseinstellung, nämlich die Benutzung des Firmenwagens zur Heimfahrt am 14. Dezember 1974 sowie die Unterlassung, das Fahrzeug und den Dekorationsstoff noch am 14. Dezember oder spätestens am 16. Dezember 1974 sogleich zurückzubringen, an sich geeignet gewesen ist, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß auch das Verhalten des Klägers am 16. Dezember 1974, das zwischen der Absendung des Kündigungsschreibens (Abend des 14. Dezember) und dessen Zugang (Nachmittag des 16. Dezember) geschehen ist, noch "vor der Kündigung" liegt und daher zur Begründung der fristlosen Kündigung mit herangezogen werden kann. Das Landesarbeitsgericht verwendet in diesem Zusammenhang den Ausdruck "vor Ausspruch der Kündigung" und meint damit offenbar, wie sich aus dem zeitlichen Zusammenhang ergibt, daß die Kündigung erst mit dem Zugang des Kündigungsschreibens ausgesprochen war. Dem tritt der Senat bei.

In der Rechtsprechung und im Schrifttum wird nicht immer klar unterschieden zwischen Zugang, Erklärung oder Ausspruch einer Kündigung, wenn davon die Rede ist, ob bestimmte Tatsachen als Kündigungsgründe in Betracht kommen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I S.643; BAG 9, 131 [134] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG; BAG 20, 345 [350] =

AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; BAG 23, 371 [377] = AP Nr.83 zu § 1 KSchG und BAG 24, 401 [405] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB).

Zur Vermeidung von Mißverständnissen stellt der Senat klar, daß eine Kündigung auch auf solche Gründe gestützt werden kann, die vom Gekündigten in der Zeitspanne zwischen der Absendung einer schriftlichen Kündigung und ihrem Zugang bei ihm gesetzt worden sind (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 229; so wohl auch BGHZ 27, 220 [223]). Das ergibt sich aus § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB; denn die Kündigung als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung wird erst wirksam mit dem Zugang. Der maßgebende Zeitpunkt für das Wirksamwerden der Kündigung kann nicht von dem für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung getrennt werden. Daß bei dieser Beurteilung Kündigungsgründe berücksichtigt werden können, die dem Kündigenden bei Absendung der Kündigung noch nicht bekannt gewesen sind, steht dem nicht entgegen; es entspricht der allgemein anerkannten ständigen Rechtsprechung des Senats, daß auch Kündigungsgründe, die erst nach Zugang der Kündigung bekannt geworden sind, "nachgeschoben" werden können (vgl. BAG 24, 401 [405 f.] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu II 2 der Gründe]).

Das Landesarbeitsgericht hat nach alledem den Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nicht deswegen verkannt, weil es auch die Verhaltensweise des Klägers zwischen Erklärung und Zugang der Kündigung in seine Prüfung einbezogen hat.

c) Das angegriffene Urteil ist jedoch deshalb zu beanstanden, weil nicht ausgeschlossen erscheint, daß das Landesarbeitsgericht versäumt hat, die Kündigungsgründe, welche die Beklagte mit ihrem Schriftsatz vom 20. Januar 1975 nachgeschoben hat, im Zusammenhang mit den Kündigungsgründen vom 14. und 16. Dezember 1974 zu würdigen.

aa) Die Beklagte hatte in jenem Schriftsatz u.a. vorgetragen, zwischenzeitlich habe die Beklagte erfahren müssen, daß sich der Kläger bereits des öfteren grob vertragswidrig verhalten habe. Dann werden die angeblichen Vertragswidrigkeiten, Säumnisse oder Fehler des Klägers im einzelnen aufgeführt. Der Kläger hat nicht bestritten, daß die Beklagte von diesen Versäumnissen erst nach



Ausspruch der Kündigung erfahren hat, wie sie mit ihrem Ausdruck "zwischenzeitlich" zum Ausdruck gebracht hat.

Es ist daher davon auszugehen, daß die Beklagte von diesen Versäumnissen des Klägers erst nach Ausspruch der Kündigung erfahren hat und daß diese Verhaltensweisen bereits vor der Kündigung gesetzt worden waren, so daß sie nachgeschoben werden konnten (vgl. BAG 24, 401 [405 f.] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu II 2 der Gründe]). Nach dieser Entscheidung muß ein nachgeschobener Kündigungsgrund nicht innerhalb von zwei Wochen nach seinem Bekanntwerden vorgebracht werden. Die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist auch dann gewahrt, wenn der kündigende Arbeitgeber einen Grund nachschiebt, von dem er nicht länger als zwei Wochen vor der Kündigung Kenntnis gehabt hat.

Diese Rechtsansicht und die entsprechenden Daten im Prozeß hat das Landesarbeitsgericht offenbar übersehen, wenn es ausführt, es sei nicht erkennbar, ob diese Kündigungsgründe im Hinblick auf die Vorschrift des § 626 Abs. 2 BGB nicht bereits verwirkt gewesen seien.

bb) Als Hilfsbegründung meint das Landesarbeitsgericht dann allerdings, die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe seien teils nicht ausreichend substantiiert, teils handele es sich um Versehen, die jedem einmal unterlaufen könnten und die gegebenenfalls eine fristgemäße Kündigung wegen allgemeiner Unzuverlässigkeit begründen könnten.

Hier hat es das Landesarbeitsgericht unterlassen, die nachgeschobenen Gründe mit den Vorgängen vom 14. und 16. Dezember 1974 in einem Gesamtzusammenhang zu würdigen. Das angefochtene Urteil läßt in diesem Punkt die notwendige Klarheit vermissen, die dem Revisionsgericht die Prüfung ermöglicht, ob der Begriff des wichtigen Grundes richtig angewendet ist. Wenn dem Kläger nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts wegen dieser Versäumnisse der Vorwurf der allgemeinen Unzuverlässigkeit gemacht werden könnte, so müßten diese Verhaltensweisen im Zusammenhang mit den anderen Gründen im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB geprüft werden. Dies ist nicht geschehen. Der Senat kann auch nicht von sich aus entsprechende Wertungen vornehmen, weil das Vorbringen der Beklagten streitig ist und erst die nötigen Tatsachenfest-



- 9 -

stellungen getroffen werden müssen.

Aus diesen Gründen ist das Urteil aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht wird die nachgeschobenen Kündigungsgründe im Zusammenhang mit dem Verhalten des Klägers vom 14. und 16. Dezember 1974 zu würdigen haben und außerdem die bisher fehlende Interessenabwägung, wie sie durch § 626 Abs. 1 BGB vorgeschrieben ist, nachholen müssen.

gez.: Hillebrecht zugleich für den durch Roeper
Kur an der Unterschrift
verhinderten Vorsitzen-
den Richter Dr. Gröninger

Kerrmann

Dr. Peppler

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)