Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2 Satz 1 und 3; ZPO §§ 138, 286, 32o, 554

Leitsätze:

Wenn der Arbeitgeber eine Kündigung damit begründet, daß der Arbeitnehmer vertragswidrig nicht zur Arbeit erschienen sei, und der Arbeitnehmer diesen Vorwurf substantiiert bestreitet, indem er im einzelnen vorträgt,aus welchen Gründen er arbeitsunfähig gewesen sei, obliegt es nach § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG dem Arbeitgeber, im Kündigungsprozeß dazulegen und zu beweisen, daß der Arbeitnehmer in Wirklichkeit doch arbeitsfähig gewesen ist (Im Anschluß an RAG, ARS Bd. 17, 78).

Aktenzeichen: 2 AZR 237/75
Urteil des BAG vom 12. August 1976 LAG Düsseldorf

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 237/75
13 Sa 216/74 Düsseldorf

Verkündet am
12.August 1976

gez. Bittner,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juli 1976 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr.Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Zeilinger für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14.Februar 1975 - 13 Sa 216/74 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagten tragen die Kosten der Revision.

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

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Tatbestand:

Nachdem der Kläger etwa 3 Jahre aushilfsweise bei den Beklagten gearbeitet hatte, war er seit 1970 für sie in einem ständigen Arbeitsverhältnis als Kellner tätig, jedoch in den Wintermonaten jeweils ohne Vergütung von der Arbeit freigestellt.

Im September 1973 wurde der Kläger vom beklagten Ehemann wegen Fernbleibens vom Nachmittagsdienst am 4. September 1973 verwarnt, nachdem der Geschäftsführer der Beklagten dem Kläger erlaubt hatte, seine Mutter mittags vom Frankfurter Rhein-Main-Flughafen abzuholen. Am 4. Oktober 1973 erschien der Kläger nicht zum Frühdienst. Der Geschäftsführer der Beklagten erkundigte sich gegen 12.30 Uhr fernmündlich bei dem Kläger nach dem Grund seines Fernbleibens. Der Kläger erklärte, er fühle sich wegen seines Hämorrhoiden-Leidens nicht wohl; er werde am Freitag, dem 5. Oktober 1973, seinen Dienst wieder aufnehmen. Am 5. Oktober 1973 erschien der Kläger nicht zur Arbeit. Mit Schreiben vom 6. Oktober 1973, dem Kläger zugegangen am 8. Oktober 1973, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 18. Oktober 1973. Am 8. Oktober 1973 stellte ein Arzt dem Kläger für die Zeit vom 5. Oktober bis 23. Oktober 1973 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus.

Mit der Klage hat der Kläger beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 8. Oktober 1973 aufgelöst worden ist. Ferner hat er begehrt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben ausgeführt, der Kläger sei wiederholt unpünktlich zum Dienst erschienen. Auch nach eindringlicher Verwarnung im September 1973 habe er am 4. Oktober 1973 wiederum gefehlt, ohne sie zu benachrichtigen. Er habe auch sein Versprechen, am 5. Oktober 1973 zum Dienst zu kommen, nicht eingehalten, obgleich ihm gesagt worden sei, daß man auf seine Mitarbeit an diesem Tage dringend angewie-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sen sei. Der Kläger habe am 5. Oktober 1973 an sich zur Arbeit kommen wollen, sei indes von einem Arbeitskollegen darauf hingewiesen worden, daß sie, die Beklagten,eine Kündigung aussprechen wollten. Nur um dem zu entgehen, habe er die Arbeit am 5.Oktober 1973 nicht aufgenommen. Im übrigen habe der Kläger zum Ende der Saison ohnehin entlassen werden sollen.

Der Kläger hat erwidert, im September 1973 sei er zu Unrecht verwarnt worden. Er sei nämlich am 4. September 1973 mittags von der Arbeit freigestellt worden, um seine Mutter vom Frankfurter Flughafen abzuholen und habe zugesagt, sich zu beeilen. Wegen des Fluglotsenstreiks sei er aber erst verspätet zurückgekommen.

Am 4. Oktober 1973 habe er starke Blutungen gehabt. Er sei daher in so schlechter körperlicher und seelischer Verfassung gewesen, daß er nicht daran gedacht habe, den Beklagten seine Krankheit unverzüglich anzuzeigen. Im übrigen habe er seinen gesundheitlichen Zustand am 4. Oktober 1973 unrichtig eingeschätzt, als er dem Geschäftsführer der Beklagten fernmündlich für den nächsten Tag die Wiederaufnahme der Arbeit in Aussicht gestellt habe. Am 5. Oktober sei er so krank gewesen, daß er den Arzt habe aufsuchen müssen und nicht habe arbeiten können. Eine Krankschreibung an diesem Tage sei unterblieben, weil er keinen Krankenschein gehabt habe. Er habe seine Ehefrau gebeten, die Beklagte von dem Fortbestehen seiner Krankheit zu unterrichten. Dies habe sie aber erst am 6. Oktober 1973 getan. Schließlich seien die Beklagten über Art und Umfang der Beschwerden auch aus früheren Krankheitsfällen informiert gewesen und hätten demgemäß davon ausgehen müssen, daß er erst nach einigen Tagen wieder arbeitsfähig sein werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Maßgabe abgewiesen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien erst zum 22.Oktober 1973 beendet worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das erstinstanzliche Urteil abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 8. Oktober 1973 nicht aufgelöst worden

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind urheberrechtlich geschützt.
JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ist. Soweit der Kläger die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung begehrt hat, hat es die Berufung zurückgewiesen.

Mit der Revision begehren die Beklagten die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 8.Oktober 1973 nicht aufgelöst worden ist.

A. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Auflösungsantrag des Klägers ist in Rechtskraft erwachsen, denn der insoweit allein beschwerte Kläger hat gegen das zweitinstanzliche Urteil keine Anschlußrevision eingelegt. Streitgegenstand in der Revisionsinstanz ist daher ausschließlich die Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 6. Oktober 1973 erklärte ordentliche Kündigung aufgelöst worden ist.

Das Landesarbeitsgericht ist zumindest im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, daß die Kündigung vom 8. Oktober 1973 sozialwidrig ist und daher das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat.

B. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Kündigung sei nicht aus betriebsbedingten Gründen erfolgt, weil die Beklagten selbst zugestanden hätten, daß die Saison erst nach dem 31. Oktober ende. Angesichts dieser tatsächlichen Feststellungen, an die das Revisionsgericht mangels entsprechender Verfahrensrügen nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, ist nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht in der Behauptung der Beklagten, sie hätten den Kläger ohnehin bei Saisonende entlassen, weil sie die Anzahl der festangestellten Arbeitnehmer um 3 bis 4 zu reduzieren pflegten, nicht die schlüssige Darlegung von betriebsbedingten Kündigungsgründen gesehen hat.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

C. Auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei nicht durch verhaltensbedingte Gründe (§ 1 Abs. 2 KSchG) sozial gerechtfertigt, beruht nicht auf einem Rechtsfehler.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, das Verhalten des Klägers am 4. September 1973 sowie in der Zeit vom 4. bis 8. Oktober 1973 sei nicht geeignet, einzeln oder insgesamt betrachtet, bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien die Kündigung als angemessen und billigenswert erscheinen zu lassen. Die durch den Fluglotsenstreik bedingte Nichtaufnahme des Nachmittagsdienstes am 4. September 1973 sowie die unterlassene fernmündliche Benachrichtigung der Beklagten seien Umstände, die nicht nennenswert zum Nachteil des Klägers verwertet werden könnten. Soweit der Kläger in der Zeit vom 4. bis 8. Oktober 1974 der ihm obliegenden Pflicht zur unverzüglichen Anzeige der Krankheit nicht ordnungsgemäß nachgekommen sei, handele es sich ebenfalls um geringfügige Vertragsverletzungen, die weder alleine noch in ihrer Gesamtheit dazu geeignet seien, die Kündigung sozial zu rechtfertigen. Dabei ist das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zutreffend davon ausgegangen, daß eine Kündigung nicht erst dann sozial gerechtfertigt ist, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Es genügt vielmehr, daß Gründe vorliegen, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Parteien und des Betriebs die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen (ständige Rechtsprechung: vgl. BAG AP Nr. 21 zu § 1 KSchG).

II. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist der Nachprüfung im Revisionsverfahren nur in beschränktem Maße zugänglich. Bei der Anwendung des § 1 KSchG geht es nämlich - ähnlich wie bei der des § 626 BGB - um die Auslegung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, bei dem das Revisionsgericht nur nachprüfen kann ob das Berufungsgericht den Begriff der Sozialwidrigkeit verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungs

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sätze verletzt hat und ob die Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und widerspruchsfrei ist (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG und AP Nr. 21 zu § 1 KSchG; BAG 9, 263 [265 f.] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB). Wenn das Berufungsgericht von dem richtigen Begriff der Sozialwidrigkeit ausgegangen ist, beruhen die Erwägungen, ob die dafür erforderlichen Voraussetzungen vorgelegen haben, nur dann auf einer Rechtsverletzung, wenn der Tatsachenrichter nicht alle maßgebenden Umstände berücksichtigt, den ihm vorbehaltenen Beurteilungsspielraum überschritten hat oder wenn ihm bei den tatsächlichen Feststellungen Verfahrensverstöße unterlaufen sind, die von der Revision ordnungsgemäß gerügt worden sind.

III. Bei der nur in diesem beschränkten Umfang möglichen Überprüfung des angefochtenen Urteils ist kein revisionsrechtlich erheblicher Rechtsfehler festzustellen.

1. Dem Kläger kann nicht vorgeworfen werden, am 4.Oktober 1973 grundlos gefehlt und dadurch seine Arbeitspflicht verletzt zu haben.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe die Beklagte an diesem Tage für einige Stunden im unklaren darüber gelassen, daß er "angeblich" wegen seines Leidens nicht fähig gewesen sei, seine Arbeit aufzunehmen. Es erscheine "fraglich", ob es dem Kläger unzumutbar gewesen sei, am 4. Oktober 1973 seinen Dienst anzutreten. Aufgrund einer Würdigung des Vortrages des Klägers und der Aussagen seiner Ehefrau und des Zeugen Z ist das Landesarbeitsgericht dann zu der Überzeugung gelangt, es sei von einem erneuten Ausbruch der Erkrankung des Klägers am Vormittag des 4. Oktober 1973 auszugehen. Wenn man berücksichtige, daß der Kläger an diesem Tage Kellnerdienste zu verrichten gehabt habe, also überwiegend gehen und stehen sollte, dann ergebe sich eine hinreichende Wahrscheinlichkeit dafür, daß es ihm nicht zumutbar gewesen sei, zum Frühdienst zu erscheinen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

b) Diese Begründung greift die Revision mit der Rüge an, sie sei in sich widersprüchlich, weil es das Landesarbeitsgericht zunächst als fraglich bezeichnet habe, ob es dem Kläger angeblich wegen seines Leidens unzumutbar gewesen sei, seine Arbeitspflicht zu erfüllen. Es sei deshalb nicht mit ausreichender Sicherheit zu erkennen, ob es das Berufungsgericht als erwiesen angesehen habe, daß der Kläger am 4. Oktober 1973 arbeitsunfähig krank gewesen sei oder nicht.

c) Diese Rüge ist unbegründet. Selbst wenn man zugunsten der Revision unterstellt, das Landesarbeitsgericht habe auch die Möglichkeit nicht ausgeschlossen, daß die Arbeitsunfähigkeit des Klägers am 4. Oktober 1973 nicht erwiesen sei, dann beruht das Urteil doch nicht wegen widersprüchlicher Feststellungen auf einem Rechtsfehler, weil auch insoweit nicht ausgeräumte Zweifel zu Lasten der Beklagten gehen. Die von der Revision angenommenen widersprüchlichen Feststellungen (Arbeitsunfähigkeit sowohl für zweifelhaft als auch für erwiesen erachtet) sind jeweils für sich betrachtet eine ausreichende Entscheidungsgrundlage für das angefochtene Urteil. Es liegt keine Unklarheit über die tatsächliche Grundlage der Entscheidung vor, die dem Revisionsgericht die zuverlässige rechtliche Nachprüfung unmöglich macht und deswegen einen Verfahrensmangel bedeutet, der die Aufhebung des angefochtenen Urteils erforderlich macht (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 313 ZPO).

aa) Nach § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG hat der Arbeitgeber die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen. Diese Beweislast trifft den Arbeitgeber auch dann, wenn er die Kündigung aus Grün den ausspricht, die nach seiner Darstellung im Verhalten des Arbeitnehmers liegen (vgl. Hueck, KSchG, 9.Aufl., § 1 Anm. 149). Er muß dann alle Umstände darlegen und ggf. beweisen, die den Vorwurf begründen, daß der Arbeitnehmer vertragswidrig gehandelt hat. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, der Arbeitnehmer habe ohne den Nachweis für seine Verhinderung zu erbringen, seinen Dienst versäumt, und der Arbeitnehmer sich darauf beruft, er sei infolge Erkrankung ar-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitsunfähig gewesen (vgl. RAG, ARS Bd. 17, 78 [80,81]; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2.Aufl., S. 52; ebenso für den vergleichbaren Fall einer vom Arbeitgeber bestrittenen Beurlaubung eines Arbeitnehmers: LAG Baden-Württemberg, BB 1966, 288; a.A. ohne nähere Begründung: Lepke, DB 1974, 478).

bb) Die im § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG enthaltene Beweislastregel wird auch in diesen Fällen aus folgenden Gründen nicht zugunsten des kündigenden Arbeitgebers eingeschränkt: Wenn ein Arbeitnehmer wegen Erkrankung nicht zum Dienst erschienen ist, hat er seine Arbeit nicht unberechtigt verweigert (vgl. Landmann-Rohmer-Eyermann-Fröhler-Neumann, Gewerbeordnung, 12.Aufl., § 123 Anm. 33). Aus einer Arbeitsversäumnis folgt nicht schon ohne weiteres, daß der Arbeitnehmer dadurch seine Arbeitspflicht verletzt hat. Im Vertragsrecht indiziert ein bestimmter Sachverhalt, der den objektiven Voraussetzungen für eine Vertragsverletzung entspricht, nicht zugleich ein rechts- bzw. vertragswidriges Verhalten (vgl. Esser, Schuldrecht, 4.Aufl., Bd. 1 S. 62 ff. und Stahlhacke, aaO). Die Rechtswidrigkeit eines beanstandeten Verhaltens muß vielmehr besonders begründet werden. Zu den die Kündigung bedingenden Tatsachen, die der Arbeitgeber vortragen und ggf. beweisen muß, gehören damit auch diejenigen, die einen Rechtfertigungsgrund für das Verhalten des Arbeitnehmers ausschließen.

cc) Durch diese Regelung der Darlegungs- und Beweislast wird der Arbeitgeber nicht überfordert. Ihr Umfang richtet sich nämlich jeweils danach, wie substantiiert sich der Arbeitnehmer auf die Kündigungsgründe einläßt. Der Arbeitgeber braucht bei einer Arbeitsversäumnis, die er zum Anlaß für eine Kündigung nimmt, im Rechtsstreit über die Wirksamkeit dieser Kündigung nicht von vornherein alle nur denkbaren Rechtfertigungsgründe zu widerlegen (vgl. Stahlhacke, aaO). Der Arbeitnehmer ist vielmehr im Kündigungsprozeß nach § 138 Abs. 2 ZPO verpflichtet, den Vorwurf, unberechtigt gefehlt zu haben, unter genauer Angabe der Gründe, die ihn daran gehindert haben, seine Arbeits-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

leistung zu erbringen, zu bestreiten. Wenn er dabei geltend macht, er sei krank gewesen, ist dazu nicht unbedingt der Hinweis auf ein ärztliches Attest erforderlich, das der Arbeitnehmer ohnehin - insbesondere bei kurzfristigen Erkrankungen - nicht stets, sondern nur bei entsprechenden Vereinbarungen oder auf Verlangen des Arbeitgebers vorlegen muß (vgl. Neumann, Kündigung bei Krankheit, 2.Aufl., S. 13). Der Arbeitnehmer muß aber dann, wenn er - wie der Kläger im Streitfall für den 4. Oktober 1973 -wegen der von ihm behaupteten Arbeitsunfähigkeit nicht auf ein ärztliches Attest verweisen kann, substantiiert darlegen, woran er erkrankt war und weshalb er deswegen nicht zur Arbeit erscheinen konnte.

dd) Das hat der Kläger in ausreichendem Maße getan. Er hat angegeben, schon längere Zeit an Hämorrhoiden gelitten zu haben. Von den am 4. Oktober 1973 aufgetretenen Beschwerden hat er sowohl seine Ehefrau als auch den Zeugen Z unterrichtet und er kann sich schließlich darauf berufen, tatsächlich ab 5. Oktober 1973 wegen dieser Erkrankung vom Arzt krankgeschrieben worden zu sein. Wie die Beklagten verkennen, waren sie aufgrund dieses substantiierten Bestreitens des Klägers gehalten, Umstände darzulegen und zu beweisen, die objektiv geeignet sind, die vom Kläger behauptete Arbeitsunfähigkeit zu widerlegen. Die Annahme der Revision, das Landesarbeitsgericht habe sich möglicherweise damit begnügt, die vom Kläger behauptete Arbeitsunfähigkeit am 4. Oktober 1973 nicht für erwiesen anzusehen, reicht somit nicht aus, um daraus einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund herzuleiten.

d) Mit Rücksicht auf die dargestellte Verteilung der Beweislast kann die Revision auch nicht mit ihren Rügen durchdringen, mit denen sie darlegen will, das Landesarbeitsgericht habe jedenfalls fehlerhaft eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers für den 5. Oktober 1973 festgestellt. Der Revisionsbegründung liegt insoweit ersichtlich die unzutreffende Auffassung zugrunde, der Kläger müsse seine krankheitsbedingte Verhinderung nachweisen. Sie hat demgemäß auch nicht im einzelnen die Möglichkeit dargelegt, daß ohne die von ihr gerügten Verfahrensverletzungen

Hinweis: Auch für diese Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

anders entschieden worden wäre, nämlich das Landesarbeitsgericht hätte zu der Überzeugung gelangen müssen, der Kläger sei am 4. Oktober 1973 nicht erkrankt gewesen, sondern habe pflichtwidrig gefehlt. Einer solchen Darlegung bedurfte es, weil eine solche Möglichkeit nicht offenkundig ist (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO [unter 4 der Gründe]).

2. Auch die fehlende rechtzeitige Entschuldigung für das Fernbleiben von der Arbeit am 4. Oktober 1973 kann nicht als ausreichender Grund für die außerordentliche Kündigung anerkannt werden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat in dem angefochtenen Urteil betont, die Unterlassung des Klägers, am 4. Oktober 1973 unverzüglich die Beklagten von seiner Erkrankung zu unterrichten, sei "nicht notgedrungen schuldhaft" gewesen. Sie sei jedenfalls nicht ausreichend, um die Kündigung zu rechtfertigen, weil die Beklagten aufgrund des durch den Zeugen Z erfolgten Anrufes über die Beschwerden des Klägers unterrichtet gewesen seien. Es sei entschuldbar, wenn der Kläger zunächst an die Stillung der Blutung oder eine Schmerzlinderung gedacht habe. Er habe zudem unbestritten behauptet, für den 4. Oktober 1973 habe nur ein "gewöhnlicher Dienst" angestanden.

b) Die hiergegen erhobenen Rügen der Revision greifen nicht durch, weil sich die Würdigung des Landesarbeitsgerichts im Rahmen des tatrichterlichen Beurteilungsspielraumes hält und ihr keine fehlerhaften tatsächlichen Feststellungen zugrunde liegen. Im einzelnen gilt folgendes:

Wie die Revision übersieht, hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt, daß der Kläger am 4. Oktober 1973 von sich aus nichts unternommen hat, um sich bei den Beklagten zu entschuldigen. Diese Unterlassung ist nach den vertretbaren Erwägungen des Landesarbeitsgerichts vor allem deshalb entschuldbar, weil sich der Kläger zunächst darum bemüht habe, seine Beschwerden zu lindern.

Die tatsächliche Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe unwidersprochen vorgetragen, am 4. Oktober 1973 habe nur ein "gewöhnlicher Dienst" angestanden, hätte die Be-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

klagte nur mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung (§ 320 ZPO) angreifen können. Eine Verfahrensrüge nach § 286 ZPO ist insoweit nicht zulässig. Die tatsächlichen Feststellungen durch das Berufungsgericht gehen dem Vortrag der Parteien in vorbereitenden Schriftsätzen vor (vgl.BAG AP Nr.32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [unter II 1 der Gründe]). Abgesehen davon dürfte den Beklagten bei dem schriftsätzlich angekündigten Vortrag, auf den die Revision verweist, eine Datenverwechslung unterlaufen sein. Nach der Aussage des Zeugen Z soll nämlich am 5. Oktober 1973 das Erscheinen des Klägers dringend erforderlich gewesen sein.

3. Am 5. Oktober 1973 war der Kläger nicht verpflichtet, zur Arbeit zu erscheinen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat.

Die Revision rügt in diesem Zusammenhang erfolglos, das Landesarbeitsgericht habe sich nicht damit befaßt, daß der Kläger an sich am Morgen des 5. Oktober 1973 entschlossen gewesen sei, zur Arbeit zu kommen und nur wegen des im Rahmen eines Anrufes eines Arbeitskollegen erfolgten Hinweises, ihm solle gekündigt werden, nicht im Betrieb erschienen sei.

Das Landesarbeitsgericht ist auf dieses Vorbringen der Beklagten und die Aussage des Zeugen S ausdrücklich eingegangen, wenn auch im Zusammenhang mit der unterlassenen Entschuldigung für den 5. Oktober 1973. Zuvor hat es jedoch zutreffend ausgeführt, daß der Kläger an jenem Tage nicht zu arbeiten brauchte, weil er objektiv arbeitsunfähig war. Daran ist der Senat gebunden, weil das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, die am 5. Oktober 1973 bestehende Arbeitsunfähigkeit des Klägers sei zwischen den Parteien unstreitig geworden. Diese Feststellung kann ebenfalls nicht mit einer Verfahrensrüge bekämpft werden, sondern die Beklagten hätten sich dagegen mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung wenden müssen (vgl. BAG wie vorher).

4. Der Kläger hat sein Fehlen am 5. Oktober 1973 zwar nicht rechtzeitig entschuldigt. Das ist vom Landesarbeitsgericht aber

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

auch nicht verkannt worden. Es hat das Verhalten des Klägers insbesondere deswegen nur als leichte Vertragsverletzung beurteilt, weil er darauf vertraut habe, daß ihn seine Ehefrau bei den Beklagten entschuldigen werde.

Diese Würdigung, gegen die die Revision keine Rügen erhoben hat, läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

gez.: Hillebrecht Roeper Dr. Jobs

Hackmann Fritz Zeilinger

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

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