

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: § 626 BGB, §§ 70, 72 HGB; § 286 ZPO; §§ 561, 314,
554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO.

Leitsätze:

k e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 239/54

Urteil des BAG vom 15. Dezember 1955

LAG Hamm/Westfalen



2 AZR 239/54

4 Sa 645/53 (Hamm)

Verkündet
am 15. Dezember 1955
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1955 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Schilgen und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Schormann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf. vom 31. März 1954 (4 Sa 645/53) aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Hamm zurückverwiesen.

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der vorher selbständiger Spediteur in Hamburg war, schloss am 1. Juli 1951 mit der Beklagten einen schriftlichen Vertrag, nach dem er in Hamburg für die Beklagte als deren Prokurist mit Einzelprokura eine Filiale einzurichten und zu leiten hatte. Er bekam ein festes Gehalt von monatlich 600,- DM und sollte mit 20 % am Reingewinn der Hamburger Filiale beteiligt sein. Innerhalb eines Jahres sollte der Kläger sein eigenes Geschäft abwickeln und im übrigen seine ganze Arbeitskraft für die Filiale einsetzen. Der Vertrag sollte beiderseits mit 6 Monaten Frist erstmalig zum 30. Juni 1956 kündbar sein und sich, wenn er von keiner Seite gekündigt wurde, um weitere 5 Jahre verlängern. Die Beklagte sollte jedoch fristlos kündigen dürfen, wenn in der Person des Klägers ein Umstand eintrete, der das Ansehen der Beklagten stark gefährden könnte oder sogar in Misskredit bringen würde.

Nach 1½-jähriger Vertragsdauer veranlasste die Beklagte Anfang 1953 den Kläger, seinen Urlaub zu nehmen, und benutzte diese Zeit, um die Bücher der Filiale zu prüfen. Die dabei entdeckten angeblichen Unregelmäßigkeiten nahm sie zum Anlass, dem Kläger am 27. Januar 1953 fristlos zu kündigen.

Der Kläger, der seit 24. Juni 1953 eine neue Stelle hat, in der er zunächst nur 500,- DM Monatsgehalt verdiente und nur mit 5% am Gewinn beteiligt ist, hat auf Zahlung von 7.288,- DM Gehalt und Gehaltsdifferenz geklagt sowie auf Rechnungslegung für die Zeit vom 1. Juli 1951 bis zum 31. Juli 1953. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte nur verurteilt, dem Kläger über den vom 1. Juli 1951 bis 31. Dezember 1952 in der Hamburger Filiale erzielten Gewinn Rechnung zu erteilen. Mit den weitergehenden Ansprüchen hat es den Kläger abgewiesen, weil seine fristlose Entlassung begründet sei. Auf die

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



Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an den Kläger 2271,94 DM und an das Arbeitsamt Bad Oldesloe 611,84 DM zu zahlen. Ferner hat es festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist,

- a) für die Zeit vom 24. Juni 1953 bis zum 30. Juni 1956 dem Kläger monatlich den Unterschied zwischen seinem jetzigen Gehalt und dem Betrage von 605,- DM zu zahlen;
- b) dem Kläger für die Zeit von 1953 bis 30. Juni 1956 jeweils am 1. April für das vorangegangene Jahr über die in der Hamburger Filiale erzielten Gewinne Rechnung zu legen und ihm die Belege vorzulegen;
- c) dem Kläger jeweils am 1. April für das vorangegangene Jahr 20 % des sich aus der Rechnungslegung ergebenden Gewinnes zu zahlen.

Mit ihrer Revision beantragt die Beklagte, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die über die rechtskräftige Verurteilung der Beklagten durch das Arbeitsgericht hinausgehende Klage abzuweisen. Hilfsweise bittet die Beklagte, die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückzuverweisen. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Die Revision rügt die Verletzung formellen und materiellen Rechts.

Entscheidungsgründe:

Die nach § 72 Abs. 1 Satz 4 und 5 ArbGG zulässige Revision der Beklagten ist begründet.

I. Sämtliche im angefochtenen Urteil dem Kläger zuerkannten Ansprüche hängen davon ab, ob die Beklagte zur fristlosen Entlassung des Klägers einen wichtigen Grund im Sinne

von § 626 BGB und §§ 70, 72 HGB hatte. Die Erkenntnis des Landesarbeitsgerichts, dass solch wichtiger Grund hier nicht gegeben war, kann allerdings im Revisionsverfahren nur in beschränktem Umfang nachgeprüft werden. Der Senat darf, wenn man von den Verfahrensrügen zunächst absieht, im wesentlichen nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes frei von Rechtsirrtum und inneren Widersprüchen erkannt und angewandt hat. Bei Prüfung der richtigen Anwendung dieses unbestimmten Rechtsbegriffes müssen die Umstände ausser Betracht bleiben, die die tatsächliche Besonderheit des einzelnen Falles als solchen ausmachen. Diese Besonderheiten unterliegen eben wegen ihres tatsächlichen Charakters auch nur der Würdigung des Tatsachenrichters, der sie festgestellt hat, und diese Würdigung ist deshalb, sofern sie überhaupt nur vertretbar ist, einer abweichenden Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogen. Das Revisionsgericht hat aber zu prüfen, ob das angefochtene Urteil alle für die Frage nach dem wichtigen Grund wesentlichen Umstände berücksichtigt hat. Denn der Begriff des wichtigen Grundes lässt sich erschöpfend dahin umschreiben, dass dem Kündigenden nicht mehr zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis auch nur für die Dauer einer Kündigungsfrist fortzusetzen. Die Prüfung der Zumutbarkeit erfordert aber, dass alle Interessen, die vernünftigerweise für oder gegen eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen könnten, in Betracht gezogen und erwogen werden. Fehlt es an einer solchen erschöpfenden Abwägung, dann ist jedenfalls in der Regel die Möglichkeit nicht auszuschliessen, dass das angefochtene Urteil von einer rechtsirrigen Vorstellung hinsichtlich der Rechtsbegriffe " Zumutbarkeit " und " wichtiger Grund " ausgegangen ist, und dass es auf diesem Rechtsirrtum beruht. Deshalb gehört die Voll-



ständigkeit der Zumutbarkeitserwägungen mit zum materiellen Tatbestand der § 626 BGB, §§ 70, 72 HGB. Sie ist vom Revisionsgericht zu prüfen, ohne dass es dazu einer Verfahrensrüge, insbesondere der Rüge einer Verletzung des § 286 ZPO, bedarf. Diese Grundsätze hat der Senat in seinen zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmten Entscheidungen vom 3. November 1955 (2 AZR 39/54 und 2 AZR 86/54) ausgesprochen und angewandt.

II. Das angefochtene Urteil hat sie zweifellos in einem Punkte erkennbar verletzt. Die Beklagte hatte die fristlose Entlassung des Klägers u.a. darauf gestützt, dass der Kläger eigenmächtig einen erhöhten Lohnsteuerfreien Betrag seines Gehalts für sich in Anspruch genommen habe, der nachher vom Finanzamt nicht anerkannt worden sei, was zu einer Steuernachforderung an die Beklagte führte. Das Landesarbeitsgericht sieht hierin zwar eine steuerliche Inkorrektheit des Klägers; sie könne auch selbst dann nicht entschuldigt werden, wenn man annehme, dass der Kläger insoweit gutgläubig war, als ihm die Anerkennung des erhöhten Freibetrages von Beamten des Finanzamts vorher in Aussicht gestellt worden sei. Jedoch habe hier für die Beklagte nicht die geringste Gefahr einer Schädigung bestanden; mit seinem dazu ausreichenden Gehalt habe nämlich der Kläger für etwaige Nachforderungen des Finanzamts haftet. Diese Ausführungen enthalten keine erschöpfende Würdigung des festgestellten Sachverhalts. Denn sie begnügen sich mit der Feststellung, dass die Beklagte durch die steuerliche Inkorrektheit des Klägers keine geldliche Einbusse zu befürchten brauchte, ziehen aber nicht die mit der Aufdeckung dieser Inkorrektheit möglicherweise verbundene Schädigung des Ansehens der Beklagten in Betracht. Auch auf diese Seite der Angelegenheit einzugehen wäre im übrigen umso notwendiger gewesen, als der Anstellungsvertrag vom 1. Juli 1951 ausdrücklich das Recht der Beklagten zur fristlosen Kündigung für den Fall festhält, dass in der Person des Klägers ein Umstand eintrete, der das Ansehen der



- 6 -

Beklagten stark gefährden könnte oder in Misskredit bringen würde. Das Landesarbeitsgericht hat aber in seinen Entscheidungsgründen die genannte Bestimmung des Vertrages überhaupt nicht erwähnt und auf die leitende Stellung des Klägers nur in anderem Zusammenhang hingewiesen. Deshalb muss angenommen werden und ist es jedenfalls nicht auszuschliessen, dass das Landesarbeitsgericht die Frage einer Beeinträchtigung des Rufes der Beklagten sowohl bei der Würdigung des einzelnen Vorganges als auch bei der abschliessenden Interessenabwägung nicht oder nicht genügend im Blick gehabt hat. Hätte es sie berücksichtigt, dann wäre es möglicherweise zu einer anderen Entscheidung gekommen. Diese Erwägung führt bereits dazu, das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung in die Vorinstanz zurückzuverweisen (§§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Zu der von der Beklagten angeregten Zurückverweisung an eine andere Kammer (§ 565 Abs. 1 Satz 2) hat der Senat keinen Anlass gesehen.

III. Hiernach kommt es auf alle weiteren Revisionsrügen nicht mehr entscheidend an. Sie würden übrigens nicht durchdringen können. Das Landesarbeitsgericht ist aber nicht gehindert, die betreffenden Punkte im weiteren Verfahren tatsächlich neu zu erörtern und danach anders zu würdigen. Wegen dieser Möglichkeit soll auf einige Rügen kurz eingegangen werden.

1.) Die Revision rügt zunächst prozessual, das Landesarbeitsgericht habe die Beweisantritte der Beklagten dafür nicht berücksichtigt, dass der Kläger bei Sammelklagen seine eigene Firma eingeschaltet und sich dadurch unberechtigte Vorteile verschafft habe. Das angefochtene Urteil führt zu diesem Punkt lediglich aus, die Beklagte habe nicht den Beweis dafür erbringen können, ja nicht einmal angetreten, dass der Kläger zum Nachteil der Beklagten Dispositionen in Bezug auf Spedi-

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

tionsgeschäfte getroffen hat. Damit wollte das Landesarbeitsgericht offenbar zum Ausdruck bringen, dass es die etwaigen Unregelmässigkeiten des Klägers in diesem Zusammenhang nur insoweit für rechtserheblich hielt, als sie nicht nur darauf hinzielten, dem Kläger einen Gewinn zu bringen, sondern auch geeignet waren, die Beklagte zu schädigen. Diese Auffassung ist rechtlich nicht zu beanstanden. Dass das Vorgehen des Klägers das Vermögen oder das Ansehen der Beklagten geschädigt habe oder ernstlich schädigen konnte, hat die Beklagte vor dem Landesarbeitsgericht nicht ausreichend dargelegt. Das Landesarbeitsgericht konnte deshalb nach dem Sach- und Streitstand bei der letzten mündlichen Verhandlung die Beweisantritte der Beklagten ohne Verstoss gegen § 286 ZPO übergehen.

2.) Unbegründet ist auch die weitere Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe die von der Beklagten in der letzten mündlichen Verhandlung beantragte Auskunft des Vereins Hamburger Spediteure e.V. nicht eingeholt, mit der die Beklagte beweisen wollte, dass der Kläger sich entgegen seiner Behauptung gar nicht um eine Mitgliedschaft der Beklagter bei diesem Verein bemüht habe. Denn weder aus dem angefochtenen Urteil noch aus der Sitzungsniederschrift geht hervor, dass die Beklagte einen solchen Beweisantrag gestellt hat. Die Verfahrensrüge entbehrt deshalb der notwendigen tatsächlichen Grundlage (§§ 561 Abs. 1, 554 Abs. 3 Nr. 2 b, 314 ZPO).

3.) Bezüglich der doppelten Verbuchung der monatlichen Beihilfe für den Lehrling Schudobay hat das angefochtene Urteil den Sachverhalt dahin gewürdigt, es handle sich nach der einleuchtenden Erklärung des Klägers nur um ein Buchungsversehen und somit sei der Verdacht einer Unterschlagung beseitigt. Es sei auch unwahrscheinlich, dass der Kläger, wenn er die Absicht einer Unterschlagung gehabt hätte, eine so leicht durchschaubare falsche Buchung noch dazu durch einen Angestellten habe ausführen lassen. Wenn die Revision dazu

- 8 -



- 8 -

meint, es bestehe doch ein dringender Verdacht gegen den Kläger, so ist dies ein unzulässiger Angriff gegen eine tatsächliche Feststellung.

4.) Hinsichtlich des festen Spesenbetrages von monatlich 150,- DM, den der Kläger für sich in Anspruch genommen hat, ohne seine tatsächlichen aufgewandten Spesen nachzuweisen, meint das angefochtene Urteil, man könne aus dem Bestätigungsschreiben der Beklagten (vom 11. September 1951) herauslesen, dass die Beklagte mit einem solchen Verfahren einverstanden war. Auch dies ist eine tatsächliche Feststellung, die der Nachprüfung im Revisionsverfahren grundsätzlich entzogen ist und durch das Revisionsvorbringen nicht erschüttert wird.

Um tatsächliche Feststellungen geht es ferner, wenn das Landesarbeitsgericht sagt, bei den Vorgängen um die Porti- und sonstigen kleineren Ausgaben handle es sich um geringfügige Unstimmigkeiten, die nicht unbedingt auf Unzuverlässigkeit und Böswilligkeit des Klägers schliessen liessen.

5.) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht unter Hinweis auf die Entscheidung des Reichsgerichts in JW 1937, 2827 ausgeführt, dass die Langfristigkeit des Vertrages vom 1. Juli 1951 und das mit seinem Abschluss verbundene Aufgeben des früheren eigenen Geschäfts eine fristlose Entlassung des Klägers für die Beklagte erschwerte. Ein derart strenger Maßstab für die Gründe einer fristlosen Entlassung kommt nicht, wie die Revision meint, nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer sich " mit eigenen Investitionen wirtschaftlich mit seiner ganzen Existenz auf den Dienstvertrag eingestellt hat". Vielmehr hat jegliche engere Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber die rechtliche Folge, dass sie unter einer Hinsicht die Lösung des Arbeitsverhältnisses schwieriger macht. Auf der anderen Seite darf allerdings nicht verkannt werden, dass dem Arbeitgeber

- 9 -



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

[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf nur kurze Zeit meist eher zuzumuten ist als das Durchhalten eines langfristigen Vertrages. Vorliegend lässt sich nun nicht sagen, dass das Landesarbeitsgericht die Interessen, die der Kläger bei Abschluss des Dienstverhältnisses mit der Beklagten aufgegeben hat, offensichtlich überbewertete. Insbesondere hat es nicht, wie die Revision anscheinend annimmt, festgestellt, dass der Kläger ein gutgehendes Speditionsunternehmen aufgegeben habe, sondern es hat sogar ausdrücklich eingeräumt, die frühere Existenz des Klägers in seinem eigenen Geschäft sei "vielleicht nicht besonders grossartig" gewesen. Die einschlägige Würdigung des Sachverhalts liegt auch hier im wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet und lässt ferner, da sie vertretbar ist, einen Rechtsirrtum nicht erkennen.

6.) In diesem Zusammenhang erscheint es auch durchaus sinnvoll und ist es jedenfalls mit Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das angefochtene Urteil ausführt, die Beklagte habe sich vernünftigerweise zunächst einmal mit dem Kläger an einen Tisch setzen, eine Klärung der Differenzen versuchen und den Kläger erforderlichenfalls ermahnen müssen, bevor sie zum letzten Mittel der fristlosen Entlassung griff. Die Revision rügt die hierin liegende Feststellung, die fristlose Entlassung sei ohne vorherige Rücksprache mit dem Kläger erklärt worden. Sie macht geltend, dass sie diese Behauptung des Klägers in erster Instanz bestritten und in der letzten mündlichen Verhandlung das Gegenteil durch Benennung des Angestellten Geisler unter Beweis gestellt habe. Dieser Verfahrensrüge fehlt es jedoch an der notwendigen tatsächlichen Grundlage, weil jenes Bestreiten und jener Beweistritt aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils oder der Sitzungsniederschrift nicht hervorgehen.

7.) Schliesslich ist es auch rechtlich nicht zu beanstanden, dass das angefochtene Urteil der Erwägung Raum gegeben hat, die Beklagte habe den Kläger in Wirklichkeit weniger wegen der festgestellten Mängel in der Buchführung fristlos entlassen, sondern diese Mängel nur zum äusseren

Anlass genommen, um den ihr allgemein unliebsam gewordenen Kläger auf einfache Art los zu werden. Die Revision erkennt anscheinend, dass es sich dabei offenbar nur um Hilferwägungen gehandelt hat, die zur Begründung des angefochtenen Urteils nicht notwendig waren, sondern das Bild nur abrunden sollten. Sie hat ferner nichts vorgebracht, was diese Hilfsbegründung erschüttern könnte. Auch die Beklagte hat zugegeben, dass sie den von ihr angestellten Akquisiteuren die Möglichkeit einer späteren Anstellung als Filialleiter eröffnet habe.

IV. In der neuerlichen Verhandlung wird darauf einzugehen sein, dass nach dem Vertrag vom 1. Juli 1951 das Monatsgehalt des Klägers bei der Beklagten 600,- DM betrug, während der Urteilstenor des Landesarbeitsgerichts offenbar von einem Betrag von 605,- DM ausgeht.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Boldt

Röglin

Schormann

