

Aktenzeichen: 2 AZR 256/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 14. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 256/78

14 Sa 1132/77 Düsseldorf

Verkündet am
14. Februar 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Strümper für Recht erkannt:

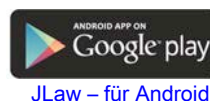
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Januar 1978 - 14 Sa 1132/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung, welche die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 11. März 1977 ausgesprochen hat.

Der im Jahre 1943 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. November 1973 als Sachbearbeiter in der Buchhaltung beschäftigt. Seine monatlichen Bezüge betrugen zuletzt 2.125,-- DM brutto. Mit Schreiben vom 28. Februar 1977 hat die Beklagte dem Kläger ordentlich zum 30. Juni 1977 gekündigt. Über die Wirksamkeit dieser Kündigung herrscht zwischen den Parteien kein Streit mehr, nachdem rechtskräftig festgestellt worden ist, daß sie das Arbeitsverhältnis fristgerecht beendet hat. Die Kündigung war damit begründet worden, daß der Kläger stark verschuldet sei und daß er künftig nicht mehr im Außendienst tätig sein wolle. Im Kündigungsschreiben hatte die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, sie verzichte auf seine weitere Arbeitsleistung, sobald er die laufenden Vorgänge seines Arbeitsbereichs übergeben habe.

Bei Zugang des Kündigungsschreibens war der Kläger arbeitsunfähig krank. Die Krankheit dauerte an bis zum 7. März 1977. Mit Schreiben vom 3. März 1977 forderte die Beklagte den Kläger auf, sich unverzüglich zu melden und die Vorgänge seines Arbeitsbereichs zu übergeben. Dieses Schreiben erhielt der Kläger am 7. März, erschien aber erst am 9. März nachmittags zum Dienst. Daraufhin kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 11. März 1977 fristlos mit sofortiger Wirkung. Der Kläger hält diese Kündigung für nicht gerechtfertigt und erstrebt die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger sei nur bis zum 7. März 1977 arbeitsunfähig krank gewesen und habe daher am 8. März zur Arbeitsübergabe erscheinen müssen. Gleichwohl sei er an diesem Tage dem Dienst ferngeblieben und am 9. März erst nachmittags gekommen. Wegen seiner französischen Sprachkenntnisse habe er noch einen Brief schreiben sollen, der seit dem 12. Januar 1977 angestanden habe. Auf die entsprechende Aufforderung habe

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

er erklärt, er mache sowieso nichts mehr. Damit habe er unbegründet die Arbeit verweigert. Einer besonderen Abmahnung vor Ausspruch der fristlosen Kündigung habe es nicht mehr bedurft. Überdies sei der Kläger bereits am 9. März darauf hingewiesen worden, daß die Beklagte ihm fristlos kündigen werde. Gleichwohl sei er bei seiner Weigerung verblieben.

Demgegenüber hat der Kläger geltend gemacht, er sei am 9. März 1977 bei der Beklagten erschienen, um seine Arbeit zu übergeben. Da sie ihn in ihren Briefen vom 28. Februar und 3. März 1977 von der weiteren Arbeitsleistung freigestellt habe, sei sie nicht berechtigt gewesen, ihm jetzt noch weitere Korrespondenz aufzutragen. Er habe deren Erledigung daher im Hinblick auf seine Freistellung verweigern dürfen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die fristlose Kündigung vom 11. März 1977 nicht aufgelöst worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe am 8. und am 9. März 1977 seine arbeitsvertraglichen Pflichten durch unbegründete Arbeitsverweigerung verletzt. Grundsätzlich berechtigte Arbeitsverweigerung den Arbeitgeber zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung. Die besonderen Umstände des vorliegenden Falles rechtfertigten jedoch eine andere Beurteilung. Der Kläger habe im Anschluß an seine Erkrankung von der Arbeit freigestellt werden sollen. Wenn er nach seiner Genesung 1 1/2 Tage unentschuldigt gefehlt habe, bedeute dies zwar eine Vertragsverletzung, andererseits stelle die verzögerliche Arbeitsübergabe aber keine Rücksichtslosigkeit dar, durch die besondere Interessen der Beklagten verletzt worden seien. Auch die Weigerung des Klägers, den



ihm aufgetragenen Brief zu schreiben, erscheine unter Berücksichtigung der Gesamtumstände in einem milderem Licht. Der Kläger habe, wie die Beweisaufnahme zeige, im Rahmen der Abwicklung seines Arbeitsverhältnisses den Rechtsrat seines Prozeßbevollmächtigten gewünscht. Offensichtlich habe er nichts mehr ohne dessen Rat erledigen wollen. Das sei verständlich gewesen. Bei Gesamtbetrachtung der Vorfälle müsse das Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist den Vorrang vor dem Interesse der Beklagten haben, sich sofort vom Kläger zu trennen. Das Arbeitsverhältnis sei mit ordentlicher Frist gekündigt und der Kläger von der weiteren Arbeit freigestellt gewesen. Wesentliche Interessen der Beklagten seien durch das Verhalten des Klägers nicht mehr berührt worden. Dagegen hätte die außerordentliche Kündigung für den Kläger arbeitsrechtlich und auch sozialversicherungsrechtlich weitreichende Folgen gehabt, so daß bei der Reaktion der Beklagten ein Übermaß des Mittels vorgelegen habe.

II. Gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen hat die Beklagte keine Tatsachen im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO vorgebracht, die einen Verfahrensmangel ergeben. Der Senat ist daher an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

III. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, mit denen es das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB verneint, können vom Revisionsgericht nur eingeschränkt, nämlich dahin nachgeprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig erkannt und angewandt hat. Dabei geht es um die Frage, ob ein bestimmter Vorgang an sich ohne die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund zur sofortigen Kündigung zu geben, und ob das Berufungsgericht bei der gebotenen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; vgl. aus neuerer Zeit BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] sowie BAG AP



Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe] - jeweils mit weiteren Nachweisen).

Bei Anlegung dieses Maßstabes erweist sich das angefochtene Urteil als frei von revisiblen Rechtsfehlern. Es hat zutreffend eine Arbeitsverweigerung, erst recht eine solche beharrlicher Art, als objektiv geeignet angesehen, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung zu bilden. Weiter hat es bei seiner Rechtsfindung alle wesentlichen in Betracht zu ziehenden Umstände des Einzelfalles berücksichtigt und erschöpfend gegeneinander abgewogen. Mit dem von ihm gefundenen Ergebnis hat es den der Tatsacheninstanz zustehenden Beurteilungsspielraum gewahrt. Demgegenüber können die von der Revision erhobenen Angriffe nicht durchdringen.

1. Die Revision macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe der Beklagten letztlich nur aus "besonderen Umständen des vorliegenden Falles" das Recht zur fristlosen Kündigung verwehrt; insoweit seien die Ausführungen des angegriffenen Urteils nicht haltbar. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, folgerichtig zu Ende gedacht, würde bedeuten, daß letztlich eine Arbeitsverweigerung niemals das Recht zur fristlosen Kündigung geben könne.

Gegenüber diesem Angriff der Revision ist klarzustellen, daß es einen absoluten Kündigungsgrund der "Arbeitsverweigerung" nicht gibt. Von der Frage der Verhaltensbedingtheit nach § 1 KSchG abgesehen, können Fälle der Arbeitsverweigerung in kündigungsrechtlicher Sicht nur dann Bedeutung erlangen, wenn sie sich als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB darstellen. Insoweit kommt es aber gerade, wie schon der Gesetzeswortlaut zeigt, auf die besonderen Umstände des Einzelfalles an, deren Feststellung und Würdigung Aufgabe der Tatsacheninstanz ist. Das Revisionsgericht kann keine eigene tatsächliche Bewertung vornehmen und diese an die Stelle der tatsächlichen Würdigung des Berufungsgerichts setzen.

2. Soweit die Revision geltend macht, die Vorfälle vom 8. und 9. März 1977 rechtfertigten in ihrer Gesamtheit den Ausspruch einer fristlosen Entlassung, zielt dieser Vortrag darauf ab, die Bewertungen des Berufungsgerichts durch ent-



gez.: Dr. Gröninger Triebfürst Dr. Gehring
Hauenschild Strümper