

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

Gesetz: ZPO § 145; BGB § 626 Ausschlußfrist

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen : 2 AZR 304/75

Urteil des BAG vom 16. Juni 1976

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 304/75

4 (3) Sa 148/73 Baden-Württemberg

Verkündet am
16. Juni 1976

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. März 1975 - 4 (3) Sa 148/73 - aufgehoben.

Die Sache wird 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Beklagte ist Inhaber und Geschäftsführer mehrerer Grundstücksmaklerfirmen. Nach dem Vertrag vom 4. Januar 1973 war der Kläger seit dem 1. Februar 1973 bei dem Beklagten als "Führungskraft zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben auf dem Gebiet der Unternehmensleitung und -organisation sowie des Marketing" tätig. Als Kündigungsfrist waren sechs Monate zum Quartalsende vereinbart. Am 25. Mai 1973 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. Dezember 1973. Daraufhin sprach der Beklagte mit Schreiben vom 28. Mai 1973, dem Kläger zugegangen am 29. Mai 1973, seinerseits eine fristlose Kündigung aus mit der Begründung, der Kläger sei seit dem 14. Mai 1973 unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben und erst am 18. Mai 1973 wieder in seinem Büro erschienen.

Gegen diese Kündigung hat der Kläger Klage erhoben. In der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 6. Juli 1973 überreichte der Kläger einen Schriftsatz vom 5. Juli 1973, in dem er u.a. den Beklagten eines "halbstarken Gebarens" bezichtigte und ausführte: "Es scheint, daß dem Beklagten aufgrund mangelhafter Bildung und erstaunlich primitiven Charakterschwächen das schnell gewonnene Kapital "in den Kopf gestiegen" ist, und er deswegen sich einbildet, mit Personal, freien und angestellten Mitarbeitern oder Geschäftspartnern wie mit Hunden umgehen zu können."

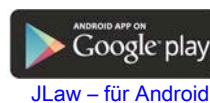
Wegen dieses Schriftsatzes erklärte der Prozeßbevollmächtigte des Beklagten noch im Termin vorsorglich eine erneute fristlose Kündigung.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die fristlose Kündigung vom 29. Mai 1973 noch durch die vom 6. Juli 1973 beendet worden ist, sondern bis zum 31. Dezember 1973 fortbesteht. Er hat weiter die Zahlung der Vergütung für den Monat Mai in Höhe von 4.166,66 DM brutto sowie den anteiligen Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 82,-- DM netto nebst 10 % Zinsen verlangt. Der Beklagte hat hinsichtlich des Feststellungsbegehrens Klageabweisung beantragt.

- 3 -



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



- 3 -

Er hat vorgetragen, er habe den Kläger, mit dem er sich auf einer Geschäftsreise in den USA befunden habe, angewiesen, nach Deutschland zurückzukehren, um am 14. Mai 1973 im Büro anwesend zu sein. Gleichwohl habe der Kläger seinen Aufenthalt in Amerika eigenmächtig verlängert und sei erst am 18. Mai 1973 zurückgekehrt. Die erneute fristlose Kündigung vom 6. Juli 1973 sei aufgrund der in dem Schriftsatz des Klägers vom 5. Juli 1973 enthaltenen groben Beleidigungen gerechtfertigt. In der Berufungsverhandlung hat der Beklagte diese Kündigung vorsorglich auch darauf gestützt, daß der Kläger den Beklagten gegenüber einem bei der Firma Ka GmbH in H tätigen Herrn K als unseriös und als Gangster bezeichnet habe. Allerdings könne er nicht dartun, wann er von diesem Vorfall, der sich etwa eine Woche nach der ersten Kündigung ereignet habe, Kenntnis erhalten habe.

Hinsichtlich des Zahlungsanspruchs hat der Beklagte zunächst in seinem beim Arbeitsgericht am 27. Juli 1973 eingegangenen Schriftsatz angekündigt, daß er diesen Anspruch vorbehaltlich etwaiger Spesenvorschubrückforderungen anerkennen werde. Er hat sodann mit Gegenansprüchen in Höhe von 1.896,91 DM (Rückforderung zuviel gezahlter Spesen in Höhe von 1.738,83 DM sowie Wertersatzforderung für 16 Ordner in Höhe von 158,08 DM) aufgerechnet und im übrigen ein Zurückbehaltungsrecht wegen vom Kläger angeblich noch herauszugebender Unterlagen geltend gemacht.

Demgegenüber hat der Kläger vorgetragen, der Beklagte habe ihm während des Aufenthaltes in Amerika für mehrere Tage ab dem 14. Mai 1973 Urlaub gewährt. Jedenfalls sei der Beklagte damit einverstanden gewesen, daß er im Anschluß an die Geschäftsreise noch einige Tage privat in New York verbringe. Schließlich könnten auch die in seinem Schriftsatz enthaltenen Äußerungen nicht zum Anlaß einer fristlosen Kündigung genommen werden, da auch der Beklagte ihn am 10. Mai 1973 auf dem Flugplatz in Miami beleidigt und ihm angedroht habe "er haue ihm eines in die Fresse". Im übrigen hat der Kläger vorgetragen, daß dem Beklagten weder ein Rückzahlungsanspruch wegen des erhaltenen Spesenvorschusses (in Höhe von 3.542,-- DM) noch ein Zurückbehaltungsrecht zustehe.

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



- 4 -

- 4 -

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Klägers im wesentlichen stattgegeben und lediglich die Klage abgewiesen, soweit mehr als 4 % Zinsen begehrt wurden.

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Mit seiner Anschlußberufung hat der Kläger die Gehaltszahlung für die Monate Mai bis Dezember 1973 in Höhe von insgesamt 33.333,28 DM brutto, weitere anteilige Krankenkassenbeiträge in Höhe von zusammen 656,-- DM netto nebst 15 % Zinsen seit den jeweiligen Fälligkeitsdaten und außerdem die Erstattung von Spesen in Höhe von 471,-- DM verlangt.

Das Landesarbeitsgericht hat durch Beschluß vom 18. März 1975 die Ansprüche des Klägers, die dieser "im Wege der Klagerweiterung durch Anschlußberufung geltend gemacht hat", abgetrennt. Durch am selben Tage verkündetes Urteil hat es auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und den Beklagten verurteilt, an den Kläger das Gehalt und anteilige Krankenversicherungsbeiträge bis zum 29. Mai 1973 abzüglich eines Betrages von 1.896,91 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juni 1973 zu zahlen und im übrigen die Berufung zurückgewiesen.

Mit seiner Revision rügt der Beklagte die Verletzung formellen und materiellen Rechts. Er begehrt die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, während der Kläger um die Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

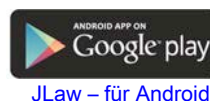
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Revision rügt zu Recht, die Anordnung des Landesarbeitsgerichts, die im Wege der Anschlußberufung geltend gemachten Ansprüche des Klägers getrennt zu verhandeln, verletze § 145 ZPO.

- 5 -



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



- 5 -

1. Der Beschluß vom 18. März 1974, durch den das Landesarbeitsgericht die Trennung angeordnet hat, ist zwar nicht selbständig anfechtbar. Er unterliegt aber hinsichtlich seiner rechtlichen Zulässigkeit nach § 548 ZPO der Beurteilung des Revisionsgerichts, wenn mit der Revision das auf ihm beruhende Urteil angegriffen wird (vgl. Stein-Jonas-Pohle, ZPO, Bd. I, 19.Aufl., § 145 Anm. III; Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, Bd. II, 19.Aufl., § 518 Anm. I; Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, ZPO, 34.Aufl., § 512 Anm. 1).

2. Die Prozeßtrennung ist ein Akt der Prozeßleitung und steht damit im freien Ermessen des Gerichts (vgl. in bezug auf die Prozeßverbindung: BAG AP Nr. 22 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision). Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob ihre Anordnung ohne Gesetzesverstoß erfolgt ist, d.h., die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Trennung vorgelegen haben bzw. ob die Ermessensschränken insoweit nicht überschritten sind. Eine Verfahrenstrennung ist insbesondere unzulässig, wenn im Zeitpunkt der Trennung aufgrund der Prozeßlage feststeht, daß der Trennungszweck nicht mehr erreicht werden kann. In diesem Fall fehlt es nämlich an einem sachlichen Gesichtspunkt für eine Abtrennung eines Teils des Rechtsstreits, so daß die Trennung aus Rechtsgründen als fehlerhaft angesehen werden muß.

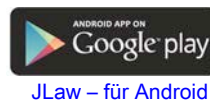
So liegt der Fall, wenn im Zeitpunkt der Abtrennung bereits Entscheidungsreife gegeben ist: Die Prozeßtrennung nach § 145 ZPO dient dazu, einen durch Anspruchshäufung (§ 260 ZPO) kompliziert gewordenen Streitstoff zu gliedern und übersichtlicher zu gestalten und soll vornehmlich einer Verschleppung des ganzen Prozeßstreites wegen einzelner Teile entgegenwirken. Dieser Zweck kann nur so lange erreicht werden, wie noch eine weitere mündliche Verhandlung über die abgetrennten Teile des Rechtsstreits erforderlich ist. Daraus folgt, daß die Anordnung der Trennung keinen Sinn mehr hat, wenn der Rechtsstreit bereits zur Entscheidung reif ist. Dies gilt in gleicher Weise, soweit nur über einen Teil der geltend gemachten Ansprüche entschieden werden

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

kann. In diesem Falle besteht weder für eine Abtrennung des entscheidungsreifen noch des anderen Teils ein sachlicher Grund, da durch Erlaß eines Teilurteils (§ 301 ZPO) in gleichem Maß ein zweckfördernder Verlauf des Prozesses bewirkt werden kann.

Eine Prozeßtrennung nach § 145 ZPO ist somit ausgeschlossen, soweit der Rechtsstreit ganz oder zum Teil zur Entscheidung reif ist. Daß in diesen Fällen nicht zu trennen, sondern zu entscheiden ist, entspricht der einheitlichen Auffassung der Rechtsprechung und der Literatur (vgl. RGZ 49, 401; BGH LM Nr. 1 zu § 147 ZPO = NJW 1957, 183; ebenso in einer Nebenbemerkung: BAG AP Nr. 4 zu § 264 ZPO [unter 2]; Stein-Jonas-Pohle, aaO, § 145 Anm. II 2; Wieczorek, ZPO, Bd. I, 2. Aufl., § 145 Anm. A III a; Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, aaO, § 145 Anm. 1; Thomas-Putzo, ZPO, 8. Aufl., § 145 Anm. I 1; Zöllner-Stephan, ZPO, 11. Aufl., § 145 Anm. II; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 62 III 1 a; Schneider, MDR 1974, 7 [81]).

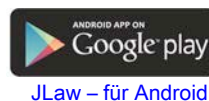
3. Die durch das Landesarbeitsgericht angeordnete Prozeßtrennung war somit unzulässig, weil im Zeitpunkt, in dem der Trennungsbeschluß verkündet wurde - jedenfalls nach der insoweit maßgeblichen Auffassung des Gerichts - keine Notwendigkeit einer weiteren Verhandlung hinsichtlich des nicht abgetrennten Teils des Rechtsstreites mehr bestand, wie der gleichzeitige Erlass des angefochtenen Urteils zeigt. Vielmehr hätte hinsichtlich des zur Entscheidung reifen Teiles des Rechtsstreits Teilurteil nach § 301 ZPO ergehen müssen. Der Erlass eines Teilurteils wäre auch möglich gewesen. Im Gegensatz zur unselbständigen Anschlußberufung kann über die Berufung selbst vorweg zulässigerweise durch Teilurteil entschieden werden, da sein Bestand in diesem Fall nicht von dem Ausgang des Schlußurteils abhängt (vgl. BAG vom 20. Februar 1975 - 2 AZR 168/74 - [auch zum Abdruck im Nachschlagewerk des BAG bestimmt]).

Der Verstoß gegen § 145 ZPO führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, da es auf diesem verfahrensrechtlichen Mangel auch beruht. Zwar hat sich der Verfahrensfehler, soweit das Landesarbeitsgericht über die Ansprüche des Klägers entschieden hat,

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nicht inhaltlich ausgewirkt. Die unzulässige Prozeßtrennung hat aber die Form, in der das Urteil ergangen ist, bzw. seine Art beeinflußt und damit die Entscheidung rechtsfehlerhaft werden lassen. Auf der Grundlage des mangelhaften Verfahrens mußte die Entscheidung als Endurteil im Sinne des § 300 ZPO ergehen, während sie richtigerweise als Teilurteil hätte erlassen werden müssen, und zwar ohne Kostenentscheidung. Beruht die Fehlerhaftigkeit der Entscheidung aber auf einem Verfahrensmangel, so reicht dies bereits aus, um eine Rechtskausalität im Sinne der §§ 549, 550 ZPO anzunehmen.

4. Das Urteil ist somit aus diesem verfahrensrechtlichen Grund aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da dem Senat eine eigene Sachentscheidung verwehrt ist.

II. Hinsichtlich der im Urteil angeschnittenen materiell-rechtlichen Fragen und der in diesem Zusammenhang erhobenen Revisionsrügen hält der Senat folgende Hinweise bei der Weiterbehandlung der Sache für förderlich:

1. Das Landesarbeitsgericht dürfte zu Recht angenommen haben, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 29. Mai 1973 nicht fristlos beendet worden ist. Der von dem Beklagten gegen den Kläger erhobene Vorwurf, er sei bis zum 18. Mai 1973 der Arbeit unentschuldigt fern geblieben, ist nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts durch die Beweisaufnahme nicht erwiesen. Die Kündigung ist demnach, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, rechtsunwirksam, weil ein pflichtwidriges Verhalten des Klägers nicht nachgewiesen werden konnte.

2. Die insoweit von der Revision erhobenen Verfahrensrügen dürften nicht durchgreifen:

a) Die Revision rügt offenbar zu Unrecht, die Bewertung der Aussage des Zeugen O durch das Landesarbeitsgericht sei fehlerhaft; es verstoße gegen offenkundige Grundsätze der Lebenserfahrung, wenn ihr entnommen werde, daß der Beklagte dem Kläger Urlaub ab dem 14. Mai 1973 gewährt habe, ohne dessen Ende festzulegen, obwohl der Zeuge bekundet habe, die Parteien hätten zuvor eine heftige Auseinandersetzung gehabt.



- 8 -

Die Beweiswürdigung durch den Tatsachenrichter ist für die Revisionsinstanz nach § 561 ZPO bindend. Das Revisionsgericht kann auf entsprechende Rügen nur prüfen, ob die Beweiswürdigung rechtlich möglich ist und ob sich der Tatsachenrichter mit dem Beweisergebnis entsprechend dem Gebot des § 286 ZPO umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat (vgl. BAG AP Nr. 1, 2 zu § 286 ZPO).

An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht ersichtlich gehalten. Es hat mit vertretbaren Erwägungen begründet, warum es die Behauptung des Beklagten nicht aufgrund der Aussage des Zeugen O als erwiesen angesehen hat. Dabei hat es die Gründe, die für seine Überzeugungsbildung maßgebend waren, angegeben. Entgegen der Ansicht der Revision ist nicht ersichtlich, daß es dabei gegen Denk- oder Erfahrungssätze verstoßen hat. Es ist denkmöglich, daß der Beklagte trotz des vorhergegangenen Streits mit dem Kläger diesem dennoch den Urlaub zugesagt hat. Einen entgegenstehenden, allgemein gültigen Erfahrungssatz, daß ein Arbeitgeber, der Streit mit seinem Arbeitnehmer gehabt hat, diesem keinen Urlaub gewährt, gibt es nicht.

b) Soweit die Revision in diesem Zusammenhang weiter rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage des Klägers nicht verwerten dürfen, da diese Parteivernehmung durch das Arbeitsgericht unter Verkenennung der Beweislast erfolgt sei, wäre diese Rüge bereits unzulässig; denn die Revision hat nicht dargelegt, ob und inwieweit das angefochtene Urteil auf der Verwertung der Parteivernehmung des Klägers beruht. Eine solche Begründung der Rüge wäre aber nach § 554 Abs. 3 Nr. 2b ZPO erforderlich gewesen (vgl. BAG 14, 1 [5] = AP Nr. 3 zu § 161 ZPO; BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO). Im übrigen wäre diese Rüge auch unbegründet, da die Parteivernehmung des Klägers nach § 445 ZPO prozessual zu Recht erfolgt ist.

3. Soweit das Landesarbeitsgericht auch die fristlose Kündigung vom 6. Juli 1973 als rechtsunwirksam erachtet hat, hat der Senat Bedenken rechtlicher Art.

- 9 -



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



a) Dem Landesarbeitsgericht könnte zwar insoweit zugestimmt werden, als es die Ausführungen des Klägers in seinem an das Arbeitsgericht gerichteten Schriftsatz als Beleidigungen gewertet hat, die an sich geeignet sein können, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung zu bilden. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach grobe Beleidigungen des Arbeitgebers in der Regel eine fristlose Kündigung rechtfertigen können (BAG AP Nr.13 zu § 626 BGB).

Auch dürfte die im Rahmen der Zumutbarkeitsprüfung vorgenommene Interessenabwägung entgegen der Ansicht der Revision nicht deswegen rechtsfehlerhaft sein, weil es die in dem Schriftsatz enthaltenen beleidigenden Äußerungen des Klägers als durch das vorherige beleidigende Verhalten des Beklagten kompensiert erachtet und deswegen die Beleidigungen des Beklagten nicht als für eine fristlose Kündigung ausreichend schwerwiegend gewertet hat. Diese Würdigung ist rechtlich möglich und auch widerspruchsfrei durchgeführt. Es kommt insoweit nicht darauf an, ob das Revisionsgericht selbst bei der von der Tatsacheninstanz angestellten Zumutbarkeitserwägung zu demselben Ergebnis gekommen wäre, wenn es sie vorzunehmen gehabt hätte (BAG 2, 175 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB).

b) Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, daß das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB insofern verkannt und damit rechtsfehlerhaft angewandt hat, als es nicht alle maßgeblichen Gesichtspunkte bei der Interessenabwägung berücksichtigt hat. Der Beklagte hatte behauptet, der Kläger habe bereits vor der Kündigung vom 6. Juli 1973 den Beklagten gegenüber Herrn K als unseriös und als Gangster bezeichnet. Diesen Gesichtspunkt hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Interessenabwägung nicht berücksichtigt, obwohl dies rechtlich geboten gewesen wäre.

Zwar ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß der behauptete Vorfall nicht als selbständiger Kündigungsgrund für die am 6. Juli 1973 ausgesprochene fristlose Kündigung nachgeschoben werden konnte, da der Beklagte seiner



- 10 -

Darlegungslast im Hinblick auf die Einhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht nachgekommen ist. Als darlegungsbelastet hat er im einzelnen darzutun, wann und auf welche Weise er von dem Kündigungstatbestand Kenntnis erhalten hat (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt]; sowie BAG Urteil vom 15. Mai 1975 - 2 AZR 492/74 -).

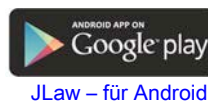
Es bestehen aber keine rechtlichen Bedenken, diesen Vorwurf unterstützend zur Rechtfertigung der Kündigung vom 6. Juli 1973 heranzuziehen, obwohl der Beklagte nicht vorgetragen hat, wann er Kenntnis von diesem Vorfall erhalten hat. Selbst wenn der Beklagte von diesem Vorfall länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung Kenntnis gehabt hat, konnte er auf dieses frühere Ereignis unterstützend zurückgreifen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein derartiges Zurückgreifen auf an sich verfristete Kündigungsgründe rechtlich möglich, wenn während der letzten beiden Wochen vor Ausspruch der Kündigung Vorfälle bekannt geworden sind, die mit den früheren Ereignissen in einem derartigen Zusammenhang stehen, daß die neuen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die zum Anlaß der Kündigung genommen werden (vgl. BAG aaO).

Die innerhalb der Zweiwochenfrist liegende beleidigende Äußerung in dem Schriftsatz steht ihrer Art nach in einem solchen inneren Zusammenhang mit dem von dem Beklagten behaupteten weiteren - möglicherweise verfristeten - Vorwurf. In beiden Fällen handelt es sich um Beleidigungen des Beklagten, die der Kläger gegenüber Dritten (einmal gegenüber dem Arbeitsgericht und zum anderen gegenüber Herrn K) geäußert hat, die nach Ausspruch der ersten fristlosen Kündigung erfolgt und damit auch zeitlich eng verknüpft sind. Dem steht nicht entgegen, daß die fristlose Kündigung vom 6. Juli 1973 nicht anfänglich auf dieses Gesamtverhalten des Klägers gestützt worden ist. Denn nachdem der Beklagte diesen weiteren Vorwurf zulässigerweise nachgeschoben hat, ist nunmehr durch das Gericht zu prüfen, ob die Kündigung aufgrund dieses Gesamtverhaltens gerechtfertigt war.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

c) Das Landesarbeitsgericht wird daher wohl über diesen von dem Beklagten erhobenen Vorwurf den angetretenen Beweis zu erheben haben und das Beweisergebnis bei einer erneuten Zumutbarkeitserwägung berücksichtigen müssen.

III. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts über die beschiedenen Zahlungsansprüche lassen keinen Rechtsfehler erkennen. Der Kläger konnte das Gehalt und die Krankenversicherungsbeiträge lediglich bis zum 29. Mai 1973 verlangen (§ 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag). Für den 30. und 31. Mai 1973 hätte ihm der Vergütungsanspruch nur zugestanden, wenn der Beklagte sich in Annahmeverzug befunden hätte (§ 615 BGB). Dazu wäre mindestens ein wörtliches Arbeitsangebot des Klägers (§ 295 BGB) notwendig gewesen, das aber nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht vorgelegen hat. Das in der erst am 27. Juni 1973 erhobenen Kündigungsschutzklage liegende wörtliche Angebot begründet keinen Annahmeverzug für die zurückliegende Zeit (BAG AP Nr. 26 zu § 615 BGB).

Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht ersichtlich auch die von dem Beklagten geltend gemachte Aufrechnung mit Gegenansprüchen durchgreifen lassen. Ob die Aufrechnung zum Teil gemäß § 394 BGB ausgeschlossen war, brauchte das Landesarbeitsgericht mangels entsprechenden Tatsachenvortrags des Klägers nicht zu prüfen. Zu Recht hat schließlich das Landesarbeitsgericht angenommen, der Beklagte habe die Ansprüche des Klägers auch in der Berufungsinstanz nicht wirksam anerkannt. Nach § 93 ZPO erkennt nämlich nur an, wer ein Anerkenntnis im Sinne des § 307 ZPO erteilt, d.h. das Anerkenntnis muß eindeutig und bedingungslos sein.

gez.: Dr. Gröninger

Richter am Bundes-
arbeitsgericht
Hillebrecht ist im
Urlaub.
Dr. Gröninger

Roeper

Thieß

Kammann

