

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

Gesetz: BGB § 626 Ausschußfrist, § 157; HGB §§ 48, 49;
ZPO § 264

- Leitsätze: 1. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung seitens des Arbeitgebers kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ausschließlich dem Arbeitgeber selbst vorbehalten werden. Der Arbeitgeber ist dann im Regelfalle allein Kündigungsberechtigter im Sinne des § 626 Abs. 2 BGB.
2. Haben bei einer solchen Vertragsgestaltung die Parteien den Fall der Verhinderung des Arbeitgebers nicht bedacht, so ist durch ergänzende Vertragsauslegung zu ermitteln, ob diese Beschränkung der Kündigungsbefugnis auch dann fortwirkt, wenn der Arbeitgeber nicht nur ganz kurzfristig daran gehindert ist, das Kündigungsrecht auszuüben.
3. Die Vertragsergänzung führt dazu, daß der Arbeitgeber sich während einer solchen Verhinderung die Kenntnis eines allgemein zur außerordentlichen Kündigung berechtigten Vertreters jedenfalls dann zurechnen lassen muß, wenn zwischen den Arbeitsvertragsparteien kein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis besteht und der Arbeitgeber einem Mitarbeiter Prokura nach § 49 HGB erteilt hat.
4. Der Prokurist ist dann für die Dauer der Verhinderung des Arbeitgebers auch dann Kündigungsberechtigter im Sinne des § 626 Abs. 2 BGB, wenn der Arbeitgeber den Umfang der Prokura im Innenverhältnis dadurch eingeschränkt hat, daß er sich die Entscheidung über außerordentliche Kündigungen vorbehalten hat.

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

Aktenzeichen: 2 AZR 332/74

Urteil des BAG vom 9. Oktober 1975

LAG Schleswig-Holstein



(1) 4 Sa 324/73
Schleswig-Holstein

Verkündet am
9. Oktober 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Oktober 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Kammann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 28. März 1974 - (1) 4 Sa 324/73 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 24. August 1973 - 3 c Ca 524/73 - wird zurückgewiesen.
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 1.016,40 netto zu zahlen.
3. Wegen des Anspruches des Klägers auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von DM 508,20 netto wird der Rechtsstreit 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 4. Dezember 1972 als Schiffsführer bei der Beklagten beschäftigt, die ein Schiffsentölungsunternehmen betreibt. Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien ist eine Stellenbeschreibung für Schiffsführer geworden, in der es u.a. heißt:

"....

Unterstellung

Der Stelleninhaber ist dem Leiter der Schiffsentölung unterstellt. In Disziplinarangelegenheiten ist er dem Firmenleiter unterstellt...."

Der Kläger sollte am 24. April 1973 mit dem von ihm geführten Motorschiff von K nach O auslaufen. Vor dem Auslaufen trank er zusammen mit mehreren anderen Personen eine Flasche Rum aus. Als das Motorschiff bereits abgelegt hatte, erteilte ein bei der Beklagten beschäftigter Meister dem Kläger im Auftrag des Leiters der Schiffsentölung - des Betriebsleiters P - die Anweisung, wieder anzulegen. Diese Anordnung befolgte der Kläger nicht, sondern setzte die Reise fort, wobei er das Schiff von einem Decksmann steuern ließ. Dieser Vorfall wurde dem Betriebsleiter P - noch am selben Tage bekannt. Er teilte ihn der vom Inhaber der Beklagten zur Prokuristin bestellten Leiterin der kaufmännischen Abteilung, Frau K , mit. Die Prokuristin stellte den Kläger am 27. April 1973 zur Rede und wies ihn nachdrücklich darauf hin, daß er den Anordnungen seines Vorgesetzten zu folgen habe; es gingen nicht an, im angetrunkenen Zustand mit einem wertvollen Schiff auszulaufen. Am 30. April 1973 zeigte der Kläger an, daß er arbeitsunfähig krank sei. Der Inhaber der Beklagten, der am 27. April 1973 wegen eines Herzanfalls ins Krankenhaus eingeliefert worden war, erfuhr von dem Verhalten des Klägers vom 24. April 1973 erst am 11. Mai 1973. Er hat daraufhin dem Kläger mit Schreiben vom 11. Mai 1973, das der Kläger am 12. Mai 1973 erhalten hat, fristlos gekündigt.

Der Kläger, der bis zum 31. Mai 1973 arbeitsunfähig krank war, hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten erst mit Ablauf der Kündigungsfrist zum 26. Mai 1973 aufgelöst worden sei. Die Beklagte hat ihren Antrag auf Abweisung der Klage damit begründet, daß der Kläger mehrfach seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt habe. Einer besonders groben Pflichtverletzung habe er sich schuldig gemacht, indem er am 24. April 1973 entgegen der ihm erteilten Anweisung trotz starker Trunkenheit mit dem von ihm zu führenden Schiff ausgelaufen sei. Die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei auch wegen des Vorfalls vom 24. April 1973 gewahrt. Der Betriebsleiter sei nur zu fristgemäßen Kündigungen berechtigt gewesen. Die Prokuristin habe zwar in der Aussprache mit dem Kläger am 27. April 1973 erwogen, den Kläger sofort zu entlassen. Zu dieser Maßnahme sei es aber deshalb nicht gekommen, weil sich der Inhaber der Beklagten die Entscheidung über fristlose Kündigungen vorbehalten habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Dagegen haben die Beklagte Berufung und der Kläger Anschlußberufung eingelegt, dieser mit dem Antrag, die Beklagte zu verurteilen, an ihn das Arbeitsentgelt für die Zeit bis zum 26. Mai 1973 (DM 1.016,40 netto) und eine Urlaubsabgeltung in Höhe von DM 508,20 netto zu zahlen. Die Beklagte hat im Berufungsverfahren ihre außerordentliche Kündigung nur noch mit dem Vorfall vom 24. April 1973 begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Feststellungs- und die Zahlungsklage des Klägers abgewiesen. Die Erweiterung der Klage auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung hat das Landesarbeitsgericht nicht zugelassen, weil sie nicht sachdienlich sei.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Zurückweisung der Berufung der Beklagten sowie seine im Berufungsverfahren geltend gemachten Zahlungsansprüche weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, zur Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des Arbeitsentgeltes für die Zeit bis zum 26. Mai 1973 und wegen des Anspruches des Klägers auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Arbeitsgericht hat nur über die gegen die fristlose Kündigung vom 11. Mai 1973 erhobene Feststellungsklage des Klägers entschieden und antragsgemäß festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis hierdurch erst zum 26. Mai 1973 aufgelöst worden ist. Die dagegen von der Beklagten eingelegte Berufung ist schon deshalb unbegründet, weil der Kündigungsgrund, den die Beklagte aus dem Verhalten des Klägers am 24. April 1973 herleitet, nach § 626 Abs. 2 BGB verfristet ist. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist für den Beginn der Ausschlussfrist nicht darauf abzustellen, wann dem Inhaber der Beklagten dieser Vorfall mitgeteilt worden ist. Entscheidend ist vielmehr, daß die Prokuristin, Frau K, die nach § 49 Abs. 1 HGB als Vertreterin des Inhabers der Beklagten auch zur außerordentlichen Kündigung berechtigt war, von dem Kündigungssachverhalt spätestens durch die am 27. April 1973 erfolgte Anhörung des Klägers erfahren hat.

1. Nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB beginnt die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB, sobald derjenige, der zur Kündigung berechtigt ist, Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt. Auf der Arbeitgeberseite sind dann, wenn der Arbeitnehmer - wie im Streitfalle - bei einem Einzelkaufmann beschäftigt ist, zur Kündigung nicht nur der Firmeninhaber, sondern im Grundsatz daneben auch diejenigen Mitarbeiter zur Kündigung berechtigt, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung allgemein oder im einzelnen Fall übertragen hat. Auf die Kenntnis von Vorgesetzten des gekündigten Arbeitnehmers, die keine Entlassungsbefugnis haben, kommt es ausnahmsweise nur dann an,



wenn sie eine ähnlich selbständige Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Stellvertreter des Arbeitgebers haben (vgl. BAG 23, 475 [480-481] = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschußfrist [unter III 1] und BAG 24, 341 [344] = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Ausschußfrist [unter I 3]).

2. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber angenommen, nur der Inhaber der Beklagten sei zur außerordentlichen Kündigung gegenüber dem Kläger berechtigt gewesen, weil dieser nach der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung in Disziplinarangelegenheiten dem Firmenleiter unterstellt gewesen sei. Diese Würdigung ist zwar im Ausgangspunkt zutreffend, wird aber der besonderen Lage nicht gerecht, die sich bei einer Verhinderung des Inhabers der Beklagten ergibt.

a) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, der Inhaber der Beklagten habe sich als schärfste Disziplinarmaßnahme auch die Entscheidung über eine außerordentliche Kündigung des Klägers vorbehalten, läßt Rechtsfehler nicht erkennen und ist damit für den Senat bindend. Es ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zulässig, durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung auf die Person des Arbeitgebers zu beschränken. Darin liegt keine unzulässige Kündigungser schwerung, weil es den wohlverstandenen Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers entsprechen kann, die Entscheidung über eine außerordentliche Kündigung nicht irgendwelchen an sich zur Kündigung berechtigten Vertretern des Arbeitgebers zu überlassen. Eine solche vertragliche Beschränkung der Kündigungsberechtigung auf Seiten des Arbeitgebers entspricht dem Wesen des Arbeitsverhältnisses als eines Dauerschuldverhältnisses, in dessen Erfüllung der Arbeitnehmer mit seiner Person einbezogen ist (vgl. Küchenhoff, Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschußfrist [unter III 2 b], der auf BAG 2, 221 [224] = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [unter II] verweist).

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



b) Nicht zu folgen ist dem Landesarbeitsgericht jedoch darin, daß die Beschränkung der Kündigungsbefugnis auch dann eingreift, wenn der Arbeitgeber nicht nur kurzfristig, sondern wegen einer Erkrankung länger als zwei Wochen verhindert ist, die an die Frist des § 626 Abs. 2 BGB gebundene Entscheidung über eine außerordentliche Kündigung zu treffen.

Das Landesarbeitsgericht hat allerdings den Vorbehalt gemacht, eine Beschränkung des Kündigungsrechts auf bestimmte Personen sei nur so lange zulässig, wie der Arbeitnehmer beim ordnungsgemäßen Ablauf des Geschäftsbetriebes mit einer alsbaldigen Kenntnisnahme des Kündigungsberechtigten rechnen könne. Diese Erwägung berücksichtigt aber nicht ausreichend, daß das Gebot der Rechtssicherheit für die Arbeitsvertragsparteien eine möglichst eindeutige Regelung der Kündigungsberechtigung erfordert und zum anderen auch im Interesse der Ordnung des Betriebes rasch geklärt werden muß, ob ein Arbeitsverhältnis aus einem bestimmten Anlaß außerordentlich gekündigt werden soll (vgl. BAG 23, 475 [478-479] = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschußfrist [unter I]).

Wenn nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine Verhinderung des Kündigungsberechtigten "für kurze Dauer" sowohl bei einer mehr als zwei Wochen andauernden Erkrankung als auch bei Urlaub oder Ortsabwesenheit des Arbeitgebers aus anderen Gründen vorliegen soll, dann hat es damit unterschiedliche Tatbestände gleichgestellt und für Fälle der Verhinderung des Arbeitgebers zu unbestimmte und für die Praxis des Arbeitslebens ungeeignete Maßstäbe angelegt. Nach dem Vortrag der Beklagten war ihr Inhaber plötzlich wegen eines Herzanfalles in das Krankenhaus eingeliefert worden. Bei derartigen Erkrankungen ist auch mit längeren Verhinderungen zu rechnen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die zufällige Entwicklung abgestellt; es hat für entscheidend angesehen, daß der Inhaber der Beklagten bereits am 11. Mai 1973 aus dem Krankenhaus entlassen worden ist. Unklar bleibt, wie es die Rechtslage beurteilt haben würde, wenn die Erkrankung des Arbeitgebers drei oder mehr Wochen andauert haben würde.



c) Darüber hinaus ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts unvollständig; es hat nämlich zwei wesentliche Umstände nicht berücksichtigt:

Die Parteien haben weder ausdrücklich noch aus den Umständen ersichtlich geregelt, wer im Falle der Verhinderung des Firmenleiters zur Kündigung des Klägers berechtigt sein sollte. Der Inhaber der Beklagten hat zudem dafür gesorgt, daß auch bei seiner Verhinderung alle Geschäfte und Rechtshandlungen erfolgen konnten, die der Betrieb seines Handelsgewerbes mit sich brachte, indem er Frau K zur Prokuristin bestellt hatte (vgl. § 49 Abs. 1 HGB).

d) Soweit der Kläger in Disziplinarangelegenheiten dem Firmenleiter unterstellt war, enthält die vertragliche Regelung für den Fall, daß dieser verhindert ist, eine Lücke. Diese ist durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen. Dabei ist maßgebend, was die Parteien, wenn sie die Lücke erkannt hätten, nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung des erkennbaren Sinnes und Zweckes der getroffenen Abreden vereinbart haben würden (§ 157 BGB). Die erforderliche Vertragsergänzung kann der Senat selbst vornehmen; der festgestellte Sachverhalt reicht dazu aus (vgl. aus der umfangreichen Rechtsprechung BAG AP Nr. 4 zu § 128 ZPO [unter II 4] AP Nr. 1 und 3 zu § 157 BGB und AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation).

e) Die rechtlich mögliche und gebotene Vertragsauslegung führt dazu, daß die Prokuristin, Frau K, für die Zeit der Erkrankung des Inhabers der Beklagten als Kündigungsberechtigte im Sinne des § 626 Abs. 2 BGB anzusehen ist.

aa) Der Kläger war als Schiffsführer kein enger persönlicher Mitarbeiter des Inhabers der Beklagten. Er war außerhalb des Betriebes tätig und dabei fachlich dem Leiter der Schiffsentölung unterstellt. Zwischen dem Kläger und dem Inhaber der Beklagten bestand damit kein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis, das es rechtfertigen könnte, die Entscheidung über die außerordentliche Kündigung auch bei nicht ganz kurzfristigen Verhinderungen dem Inhaber der Beklagten vorzubehalten.



- 8 -

bb) Nach dem Vortrag der Beklagten sind sowohl der fachliche Vorgesetzte des Klägers als auch die Prokuristin, Frau K , davon ausgegangen, daß der Inhaber der Beklagten nicht ausschließlich für alle Disziplinarmaßnahmen gegenüber dem Kläger zuständig war. Der Leiter der Schiffsentölung war nach seiner von der Beklagten vorgetragenen Aussage berechtigt, dem Kläger fristgemäß zu kündigen. Die Prokuristin hat den Kläger am 27. April 1973 wegen seines Verhaltens am 24. April 1973 gerügt und ihn auf seine Pflichten hingewiesen. Damit hat sie eine "disziplinarische Maßnahme" gegen den Kläger ergriffen, nämlich ihn abgemahnt oder verwarnt.

cc) Aufgrund der ihr von dem Inhaber der Beklagten erteilten Prokura war Frau K gemäß § 49 Abs.1 HGB auch zur Einstellung und zur ordentlichen und zur außerordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern des Betriebes der Beklagten berechtigt (vgl. Heymann-Kötter, HGB, 21. Aufl., § 49 Anm. 1; Schlegelberger-Schröder, HGB, 5. Aufl., § 49 Anm. 8; auch Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 14 Anm. 7 und 8). Der Inhaber der Beklagten hatte sich zwar durch eine Vereinbarung mit dem Kläger für den Regelfall das Recht zur außerordentlichen Kündigung selbst vorbehalten. Diese Einschränkung galt jedoch wegen der von ihm durch die Erteilung der Prokura geregelten allgemeinen Vertretung dann nicht, wenn er nicht nur ganz kurzfristig verhindert war, die Entscheidung darüber zu treffen, ob dem Kläger aus einem bestimmten Anlaß außerordentlich gekündigt werden sollte. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt, weil zu dem Zeitpunkt, in dem die Prokuristin, Frau K , von dem Kündigungssachverhalt erfuhr, noch nicht zu übersehen war, ob der Inhaber der Beklagten innerhalb von weiteren zwei Wochen wieder die Leitung des Betriebes übernehmen konnte. Die Prokuristin ist damit für die Zeit der Erkrankung des Inhabers der Beklagten vorübergehend als seine Vertreterin Kündigungsberechtigte im Sinne des § 626 Abs. 2 BGB gewesen.

Auch die von Küchenhoff (aa0) zur Begründung der Beschränkung des Begriffes des Kündigungsberechtigten betonte personale Natur des Arbeitsverhältnisses kann es bei einer

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

- 9 -



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



solchen Sachlage nicht rechtfertigen, die Entscheidung über die außerordentliche Kündigung bei notwendigen Vertretungsfällen gleichwohl weiterhin dem Arbeitgeber persönlich zu überlassen. Dieser Gesichtspunkt muß gegenüber dem bereits erörterten kollektiven und individuellen Interesse an einer möglichst eindeutigen zeitlichen Begrenzung der Befugnis zur außerordentlichen Kündigung zurücktreten.

f) Wie die Beklagte selbst einräumt, hat die Prokuristin, Frau K , aufgrund der Anhörung des Klägers am 27. April 1973 zunächst auch erwogen, den Kläger sofort zu entlassen. Davon hat sie nach dem Vortrag der Beklagten nur deshalb abgesehen, weil sich der Inhaber der Beklagten auch ihr gegenüber vorbehalten haben soll, über fristlose Kündigungen selbst zu entscheiden. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Inhaber der Beklagten gegenüber seiner Prokuristin einen derartigen, vom Landesarbeitsgericht nicht gewürdigten Vorbehalt gemacht hat. Auch wenn das geschehen sein sollte, ändert das nichts daran, daß die Prokuristin bis zu der nicht feststehenden Rückkehr des Inhabers der Beklagten zur Kündigung des Klägers berechtigt gewesen ist.

Eine Einschränkung der Prokura ist Dritten und damit auch dem Kläger gegenüber nach § 50 Abs. 1 HGB unwirksam. Dabei ist es im Grundsatz unerheblich, ob dem Dritten die Beschränkung des Umfanges der Prokura bekannt ist (h.L. und Rechtsprechung: vgl. nur Baumbach-Duden, HGB, 21. Aufl., § 50 Anm. 2 A, und Schlegelberger-Schröder, HGB, 5. Aufl., § 50 Anm. 9 mit weiteren Nachweisen). Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Dritte mit dem Prokuristen arglistig gemeinsam zum Nachteil des Geschäftsherrn zusammenwirkt (vgl. Schlegelberger-Schröder, aaO, mit Nachweisen). Davon kann jedoch im Streitfall keine Rede sein. Die Beklagte hat zudem auch nicht geltend gemacht, daß der Kläger von einer Beschränkung des Umfanges der Prokura gewußt habe.



- 10 -

3. Für den Beginn der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist somit bei dem vorliegenden Tatbestand die Kenntnis der Prokuristin, Frau K , von dem Kündigungssachverhalt entscheidend gewesen. Da sie hierüber spätestens am 27. April 1973 umfassend unterrichtet war, kann die Beklagte hierauf ihre Kündigung, die dem Kläger erst am 12. Mai 1973 zugegangen ist, nicht mehr stützen. Das Arbeitsverhältnis ist deshalb durch die Kündigung vom 11. Mai 1973 nicht fristlos mit deren Zugang beendet worden, sondern hat bis zum Ablauf der vom Kläger angenommenen zweiwöchigen Kündigungsfrist am 26. Mai 1973 fortbestanden.

II. Der Kläger hat im Wege der Anschlußberufung in der Vorinstanz die Zahlung des Arbeitsentgeltes bis zum Ablauf des 26. Mai 1973 in unstreitiger Höhe von DM 1.016,40 netto eingeklagt. Damit ist er selbst davon ausgegangen, daß die unwirksame fristlose Entlassung in eine ordentliche Kündigung umzudeuten sei. Auch insoweit ist die Klage begründet. Nach den Feststellungen im angefochtenen Urteil ist es zwar zweifelhaft, ob der Kläger bei der Beklagten als technischer Angestellter oder als Arbeiter beschäftigt gewesen ist. Das bedarf aber keiner weiteren Sachaufklärung, weil der Kläger, der sogar über den 26. Mai 1973 hinaus erkrankt war, bis dahin jedenfalls einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes entweder nach § 1 LohnFG oder nach § 133 c GewO hatte.

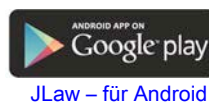
III. Den vom Kläger weiter geltend gemachten Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von DM 508,20 netto hat das Landesarbeitsgericht nicht sachlich beschieden, sondern rechtsfehlerhaft unter Berufung auf § 264 ZPO als nicht sachdienliche Klageänderung behandelt. Insoweit war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der nachträglichen Klageerweiterung im Berufungsverfahren nach § 264 ZPO beurteilt. Das entspricht der herrschenden Auffassung im

- 11 -



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



Schrifttum und in der Rechtsprechung, der sich der Senat anschließt (vgl. Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 100 I 2 b - S. 513 - mit weiteren Nachweisen in der Anm. 3 und BGH, NJW 1970, 44).

2. Die Entscheidung darüber, ob eine Klageänderung sachdienlich ist oder nicht, ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachzuprüfen, ob der Tatsachenrichter den Rechtsbegriff der Sachdienlichkeit verkannt und damit die Grenzen seines Ermessens überschritten hat (vgl. BAG 14, 212 [225] = AP Nr. 25 zu § 138 BGB [zu IV 1], ferner BGHZ 16, 317 [322] = LM Nr. 2 zu § 61 GmbHG und BGH LM Nr. 11 und 18 zu § 264 ZPO). Der vom Landesarbeitsgericht verkannte maßgebliche Umstand dafür, ob eine nachträgliche Klagehäufung sachdienlich ist oder nicht, ist grundsätzlich aber nur der Gesichtspunkt der Prozeßwirtschaftlichkeit (vgl. BGHZ 1, 65 [72] = LM Nr. 1 zu § 265 ZPO). Es kommt regelmäßig allein auf die objektive Beurteilung an, ob und inwieweit die Zulassung des neuen Anspruches den Streitstoff im Rahmen des anhängigen Rechtsstreites ausräumt und damit einen sonst zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vermeidet. Die Besorgnis, daß die Zulassung einer nachträglichen Klagehäufung den Rechtsstreit verzögern könne, ist nur dann ausschlaggebend, wenn ein völlig neuer Streitstoff zur Beurteilung und Entscheidung gestellt wird, bei dem das Ergebnis der bisherigen Prozeßführung nicht verwertet werden kann (vgl. BGH LM Nr. 18 zu § 264 ZPO mit Nachweisen).

Die Begründung des Landesarbeitsgerichtes läßt nicht erkennen, daß ein solcher besonderer Grund, den nachträglich erhobenen Urlaubsabgeltungsanspruch nicht zu bescheiden, bestanden hat. Da sich die Beklagte auf diesen Anspruch sachlich nicht eingelassen hat, kam es nach der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts nur noch darauf an, zu prüfen, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers deswegen nicht besteht, weil er wegen einer groben Verletzung der Treuepflicht fristlos entlassen worden ist (vgl. § 7 Abs. 4 BUrtG in der bis zum 31. Oktober 1974 geltenden Fassung, vgl. BGBI. 1974, Teil I S. 2879 [2885-2886]). Dazu bedurfte es nur einer

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



Würdigung des Ergebnisses der bisherigen Beweisaufnahme, so daß das Landesarbeitsgericht auch bei seiner Annahme, die außerordentliche Kündigung sei wirksam, den Anspruch auf Zahlung der Urlaubsabgeltung als sachdienlich hätte zulassen müssen.

3. Da das Landesarbeitsgericht die nachträgliche Geltendmachung eines Urlaubsabgeltungsanspruches rechtsirrtümlich nicht als sachdienlich zugelassen hat und der Sachverhalt insoweit wegen der fehlenden Stellungnahme der Beklagten noch nicht geklärt ist, konnte der Senat hierüber nicht abschließend entscheiden. Er mußte vielmehr die Sache insoweit zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurückverweisen (vgl. BGH LM Nr. 3 zu § 264 ZPO).

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Heither

Thieß

Dr. Kammann

