

92

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

15. JUNI 1972

Gesetz: BGB §§ 626, 628 Abs. 2

Leitsatz:

Auch eine unberechtigte Teilsuspendierung durch den Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung geben, wenn ihm wesentliche Aufgaben entzogen wurden und die Anordnung des Arbeitgebers für ihn kränkend ist.

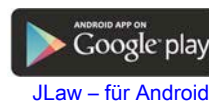
Aktenzeichen: 2 AZR 345/71

Urteil des BAG vom 15. Juni 1972

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Verkündet am
15. Juni 1972

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

92

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juni 1972 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Zeilinger und Schwarz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Juli 1971 - 6 Sa 49/71 - 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger unterhält in L einen Flughafen. Durch Vertrag vom 14. Februar 1970 wurde den beklagten Eheleuten die Bewirtschaftung des Flughafen-Restaurants mit Wirkung vom 1. März 1970 übertragen. Der Arbeitsbereich der Beklagten wurde in § 2 des Anstellungsvertrages wie folgt unschrieben:

"Die Firma K überträgt den Eheleuten die Führung und Bewirtschaftung des Flugplatz-Restaurants, der Kegelbahn, der Fremdenzimmer und des Kioskes. Die gastronomischen Belange obliegen allein dem Geschäftsführer-Ehepaar.

.....

Das Geschäftsführer-Ehepaar kann ohne Rückfragen für Einkauf etc. bis zum Betrag von DM 1.000,-- aus der Kasse verfügen.

Die Personal-Beschaffung ist Aufgabe der Hotel-Geschäftsführung. Sie sollte nur im Rahmen des effektiven Bedarfs erfolgen, wobei die Entlohnung mit Abstimmung der Geschäftsleitung des Unternehmens vorgenommen werden soll....."

Die Beklagten erhielten jeweils ein monatliches Nettogehalt von DM 1.200,-- zuzüglich einer Umsatzprovision von 1 %, kostenlos eine 3-Zimmer-Wohnung mit Bad und Toilette, wobei Nebenkosten nicht anfielen und volle freie Verpflegung. Der Arbeitsvertrag war mit zwölfmonatiger Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres kündbar.

Am 14. September 1970 fand zwischen den Beklagten und dem Prokuristen des Klägers eine Unterredung über die Weiterführung des Flughafen-Casinos statt, weil der Kläger der Meinung war, daß die Beklagten ein Defizit verursacht hätten. Den Vorschlag des Prokuristen, das Vertragsverhältnis vorzeitig aufzulösen, lehnten die Beklagten mit Schreiben vom 15. September 1970 ab. Am 18. September 1970 kam es zu einer weiteren Unterredung, an der auch der Kläger teilnahm. Mit Schreiben vom selben Tage, in dem das Ergebnis der Besprechung festgehalten wurde, schlug der Prokurist des Klägers den Beklagten vor, das Vertragsverhältnis zum 30. September oder 31. Oktober 1970 aufzulösen. Als Anlage übersandte er eine Casino-Abrechnung, die mit einem Defizit von 18.000,-- DM abschloß. Die Beklagten ließen durch

ihre Rechtsanwälte mit Schreiben vom 22. September 1970 dieses Angebot ablehnen. Als sie am 24. September 1970 ihren Dienst aufnehmen wollten, wurde ihnen durch die Eheleute K , die als Koch- und Servierkräfte angestellt waren, und durch den Prokuristen C erklärt, es sei ihnen die Befugnis zum selbständigen Einkauf entzogen worden und die Schlüssel für die Vorratsräume würden ihnen nicht ausgehändigt. Mit Schreiben der Anwälte der Beklagten vom 24. September 1970, das nicht unterschrieben war, dem aber eine Vollmacht der Beklagten, ausgestellt auf die Rechtsanwälte B , beilag, haben die Beklagten das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Der Anwalt des Klägers wies die Kündigung wegen der fehlenden Unterschrift zurück und kündigte seinerseits in Vertretung des Klägers mit Schreiben vom 28. September 1970 zum 31. Oktober 1970. Daraufhin wiederholte der Anwalt der Beklagten die fristlose Kündigung mit Schreiben vom 30. September 1970.

Die Beklagten behielten unter Berufung auf Gegenforderungen aus der von ihnen verwalteten Kasse 4.132,45 DM zurück. Sie waren bis zum 14. Juni 1971 arbeitslos und erhielten in der Zeit vom 2. November 1970 bis zum 30. Januar 1971 vom Arbeitsamt als Unterstützung insgesamt 6.124,80 DM.

Der Kläger hat die Beklagten als Gesamtschuldner auf Zahlung der einbehaltenen 4.132,45 DM nebst Zinsen verklagt. Er hat vorgetragen, das Vertragsverhältnis sei durch seine eigene Kündigung zum 31. Oktober 1970 beendet worden. Da die Beklagten diese Kündigung nicht angegriffen hätten, könne es dahinstehen, ob ein wichtiger Grund für diese Kündigung vorgelegen habe.

Die Beklagten haben Klagabweisung beantragt und Widerklage erhoben mit dem Antrag, als Umsatzbeteiligung für die Zeit ab 1. April 1970 sowie als Schadenersatz wegen Verdienstaufalles für die Zeit ab Oktober 1970 den Kläger zur Zahlung von DM 16.363,40 nebst Zinsen an sie selbst und von weiteren DM 6.124,80 an das Arbeitsamt T zu verurteilen; zudem haben sie die Feststellung begehrt, daß der Kläger verpflichtet sei, auch den weiteren aus dem Vertragsbruch entstandenen Schaden zu ersetzen.



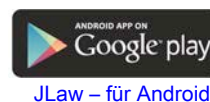
Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt und ausgeführt, die Entziehung einiger Befugnisse als Geschäftsführer habe den Beklagten keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gegeben. Schadenersatz könnten die Beklagten im übrigen auch deshalb nicht verlangen, weil er selbst das Recht gehabt habe, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen und dies auch getan habe. Er fechte überdies den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung durch den Beklagten zu 1) an.

Das Arbeitsgericht hat den Kläger gemäß dem Widerklageantrag verurteilt, und zwar Zug um Zug gegen Zahlung von 4.132,56 DM durch die Beklagten, und auch dem Feststellungsantrag der Beklagten stattgegeben. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Widerklage bis auf einen Betrag von DM 1.218,72 abgewiesen. Den Klageantrag haben die Parteien in der zweiten Instanz als in der Hauptsache für erledigt erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die den Beklagten gegenüber getroffenen Maßnahmen seien nicht geeignet, die fristlose Kündigung seitens der Beklagten zu rechtfertigen. Die Maßnahmen seien zwar durch das Direktionsrecht des Klägers nicht gedeckt gewesen, aber angesichts des errechneten Defizites verständlich.

Mit der Revision verfolgen die Beklagten die Ansprüche der Widerklage weiter, soweit sie ihnen nicht durch das angefochtene Urteil zuerkannt worden sind.

Entscheidungsgründe:

Die nach dem Streitwert zulässige Revision ist begründet. Nachdem die Parteien den Rechtsstreit, soweit er die Klage betraf, in der Hauptsache für erledigt erklärt haben, und den Beklagten eine Umsatzbeteiligung bis zum 24. September 1970 rechtskräftig zuerkannt worden ist, sind nur noch die mit der Widerklage verfolgten Schadenersatzansprüche der Beklagten für die Zeit ab 25. September 1970 sowie deren Feststellungsantrag



im Streit. Eine Schadenersatzpflicht des Klägers nach § 628 Abs. 2 BGB besteht nur dann, wenn die Beklagten rechtswirksam eine fristlose Kündigung ausgesprochen haben und diese durch ein vertragswidriges Verhalten des Klägers veranlaßt worden ist. Die Schadenersatzpflicht des Klägers hat das angefochtene Urteil aufgrund einer unvollständigen und damit fehlerhaften Interessenabwägung verneint.

1. Die Beklagten haben erstmals mit Schreiben vom 24. September 1970 die fristlose Kündigung ausgesprochen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichtes enthält dieses Schreiben eine hinreichend bestimmte und deutliche Kündigungs-erklärung. Die Kündigung ist nicht deshalb aus formellen Gründen unwirksam, weil der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten dieses Schreiben nicht unterzeichnet hat. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, eine durch ein Schriftstück ausgesprochene Kündigung bedürfe der Unterschrift, trifft zwar im allgemeinen zu. Wie der Senat aber bereits in der Entscheidung vom 22. November 1956 (BAG 3, 239 = AP Nr. 8 zu § 4 KSchG) ausgeführt hat, kann auf das Erfordernis der Unterschrift verzichtet werden, wenn die Vorschriften der §§ 127, 126 BGB – wie im vorliegenden Falle – nicht anwendbar sind und wenn der Kündigungsempfänger aus den Umständen deutlich ersehen kann, daß die Kündigung von einem Kündigungsberechtigten ausgesprochen worden ist.

Das trifft für die Kündigung der Beklagten gemäß Schreiben vom 24. September 1970 zu. Es war auf einem Schreiben der Kanzlei der Anwälte der Beklagten geschrieben, und es war zudem eine Vollmacht der Beklagten auf diese Anwälte beigefügt worden. Danach konnte für den Kläger kein Zweifel daran bestehen, daß eine Kündigung ausgesprochen werden sollte und daß sie von den Rechtsanwälten der Beklagten in deren Vollmacht erklärt wurde. Der Kläger hat auch keine Zweifel über die Herkunft des Schriftstückes gehabt. Das ergibt sich schon daraus, daß sein Anwalt das Schreiben beantwortet und ebenfalls an die Adresse der Rechtsanwälte der Beklagten geschickt hat. Das Schreiben vom 24. September 1970 enthält



damit eine Kündigung der Beklagten, die nicht schon aus formellen Gründen unwirksam ist.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner angenommen, daß für die Beklagten ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung nicht vorgelegen habe. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in diesem Punkt kann nach der ständigen Rechtsprechung des Senates nur darauf überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Begriff des wichtigen Grundes verkannt hat, d. h., ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, einen wichtigen Grund zur Kündigung zu bilden oder nicht und ob das Landesarbeitsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt und widerspruchsfrei gewürdigt hat (vgl. BAG 2, 1 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; BAG 2, 207 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB; BAG 2, 373 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB und AP Nr. 3, 6, 7 zu § 626 BGB). Eine Nachprüfung in diesem beschränkten Umfange ergibt, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht aufrechtzuerhalten ist, weil es nicht alle in Betracht kommenden Umstände gewürdigt hat.

a) Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht zunächst davon ausgegangen, daß das Verlangen des Klägers auf vorzeitige einverständliche Beendigung oder Abänderung des Arbeitsvertrages nicht geeignet gewesen ist, den Beklagten einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung zu geben.

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht verkannt, daß die Weigerung des Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer vertragsgemäß zu beschäftigen, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer bilden kann, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitgeber bereit ist, das vereinbarte Gehalt weiterzuzahlen. Der Arbeitnehmer hat nämlich grundsätzlich einen Beschäftigungsanspruch, weil es für ihn nicht nur darauf ankommt, sein Gehalt zu erhalten, sondern auch darauf, sich im Arbeitsverhältnis entsprechend seinen Fähigkeiten und Leistungen fachlich und persönlich zu entfalten (vgl. BAG 2, 221 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).



Eine Suspendierung des Arbeitnehmers ist auch bei Fortzahlung der Vergütung nur bei einem besonders schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers, an dessen Voraussetzungen strenge Anforderungen zu stellen sind, zulässig. Dabei ist eine teilweise Entziehung von wesentlichen Aufgaben nicht anders zu bewerten, als eine völlige Suspendierung, weil das Verlangen, nur noch weniger verantwortungsvolle Aufgaben zu verrichten - wie im vorliegenden Falle - demütigender sein kann als eine völlige Nichtbeschäftigung.

Dennoch ist der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden, daß der Arbeitgeber einem in einer Vertrauensstellung beschäftigten Arbeitnehmer vorübergehend einen Teil seiner Aufgaben entziehen darf, wenn er den begründeten Verdacht hat, der Arbeitnehmer habe die ihm übertragenen Aufgaben nicht sorgfältig oder nicht redlich erfüllt und er werde dadurch geschädigt. Der Arbeitgeber hat nämlich ein berechtigtes Interesse daran, sich unter diesen Umständen vorübergehend bis zur endgültigen Aufklärung seines Verdachtes gegen ein ihn schädigendes Verhalten des Arbeitnehmers zu schützen. Ein solcher Verdacht, der eine völlige oder teilweise Suspendierung rechtfertigen kann, muß aber durch entsprechende Tatsachen objektiv begründet sein und darf nicht allein auf einer subjektiven Vermutung des Arbeitgebers beruhen. Es genügt deshalb nicht, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, daß die Besorgnis des Klägers, die Beklagten hätten die Grundsätze ordnungsmäßiger Geschäftsführung verletzt, nicht "abwegig" ist. Es bedarf vielmehr der genauen Feststellung, welche objektiven Umstände einen solchen Verdacht ernsthaft begründet haben. An dieser erforderlichen Prüfung hat es das angefochtene Urteil fehlen lassen.

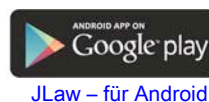
c) Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, neben dem Mißverhältnis zwischen Wareneinsatz und -umsatz sei auch die Tatsache, daß ein Mißverhältnis zwischen Wareneinsatz und Personalkosten bestanden habe, ausreichend gewesen, um die Teilsuspendierung zu rechtfertigen, trifft nicht zu. Auch wenn man davon ausgeht, daß die Personalkosten z. T. in



den Verantwortungsbereich der Beklagten gefallen sind, war die Entziehung der Befugnis zum selbständigen Einkauf und zur Verwaltung der Vorratsräume nicht geeignet, eine befürchtete Schädigung des Klägers in dieser Richtung zu vermeiden. Ein Verdacht des Klägers, die Beklagten hätten eine schlechte Personalpolitik betrieben, war für die von ihm gewählte Form der Teilsuspendierung nicht erheblich.

d) Es kann deshalb nur auf das angebliche Mißverhältnis zwischen Wareneinsatz und -erlös abgestellt werden. Das Landesarbeitsgericht sieht einen durch objektive Umstände begründeten Verdacht der Mißwirtschaft durch die Beklagten darin, daß nach der Grobübersicht des Klägers einem Wareneinsatz von 68.171,78 DM nur ein Erlös von 106.244,35 DM bzw. 110.975,85 DM gegenüberstehe, während bei einem Preisaufschlag von 100 % ein Umsatz in Höhe von 136.343,56 DM zu erzielen gewesen wäre.

Ein solches Mißverhältnis könnte in der Tat den berechtigten Verdacht erwecken, die Beklagten hätten schuldhaft ihre vertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllt, sei es, daß sie die vereinbarten 100 % auf die eingekauften Waren nicht erhoben haben, sei es, daß sie durch unlauteres Verhalten den an sich zu erzielenden Erlös nicht erreicht haben. Das setzt aber voraus, daß der Kläger bei der Aufstellung der Grobübersicht sorgfältig verfahren ist und nicht leichtfertig zu der Ansicht gekommen ist, es liege ein Mißverhältnis zwischen Wareneinsatz und -erlös vor. Diese erforderliche Prüfung hat das Landesarbeitsgericht nur unvollständig vorgenommen, obwohl die Beklagten eine ganze Reihe von Umständen vorgetragen haben, die den Schluß rechtfertigen, daß der Kläger offensichtlich unberechtigt den Vorwurf erhoben habe, die Beklagten hätten einen zu geringen Erlös abgeführt.



Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten zwar eingeräumt, aus der Ergebnisrechnung sei keineswegs ersichtlich, daß der angeblich eingetretene Betriebsverlust ausschließlich von den Beklagten verursacht sein müsse, hat es aber rechtsfehlerhaft unterlassen, den von den Beklagten behaupteten Fehlerquellen für die Unrichtigkeit der Abrechnung im einzelnen nachzugehen. Dabei geht es insbesondere um folgende Umstände, die nach dem Vortrag der Beklagten auch dem Kläger hätten bekannt sein müssen:

aa) Die Beklagten haben vorgetragen, daß die Waren, die im Kiosk verkauft wurden und die beim Wareneinsatz berücksichtigt worden sind, nur mit einem Aufschlag von 20 % abgegeben worden seien. Das würde aber bedeuten, daß der Kläger nicht generell von einer Verdoppelung des Wareneinsatzes ausgehen durfte. Es bedarf vielmehr der Feststellung, wieviel Waren im Kiosk abgesetzt worden sind, und ob die dort übliche Preiskalkulation nicht dem Kläger oder zumindest seinem Prokuristen bekannt gewesen ist.

bb) Die Beklagten haben weiter geltend gemacht, bei der Ermittlung des Wareneinsatzes seien Rechnungen berücksichtigt worden, die in der Aufstellung nicht hätten erscheinen dürfen. Einmal soll es sich um Rechnungen aus der Zeit von November 1969 bis März 1970 handeln, in der die Beklagten noch nicht beim Kläger beschäftigt waren. Insofern muß aufgeklärt werden, ob diese Behauptung zutrifft und ob die Rechnungen ganz oder teilweise dennoch berücksichtigt werden können, weil die Beklagten bei Antritt des Arbeitsverhältnisses einen gewissen Warenbestand übernommen haben. Selbst wenn der Kläger zunächst nur eine Grobübersicht hat erstellen lassen, so war er doch verpflichtet, in diesem Punkt sorgfältiger vorzugehen. Er mußte sich bewußt sein, daß der von ihm errechnete Wareneinsatz erheblich überhöht sein konnte, wenn er den Warenbestand, der bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorhanden war, durch eine Inventur nicht hat feststellen lassen.



Nach der Darstellung der Beklagten sollen in der Aufstellung ferner 15 Rechnungen (im Werte von 3.500,-- DM) berücksichtigt worden sein, die nicht auf Warenlieferungen für das Casino, sondern für den selbständig daneben geführten Betrieb "Ofenloch Werk II" entfallen. Auch das läßt, wenn es sich durch eine weitere Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht bestätigt, den Schluß zu, daß der Kläger leichtfertig und unberechtigt den Vorwurf der Mißwirtschaft erhoben hat. Wenn auch bei einer Grobübersicht gewisse Fehlerquellen nicht vermeidbar sein mögen, so würde doch die Tatsache, daß Rechnungen für einen anderen Betrieb mit eingesetzt worden sind, den Eindruck erwecken, daß der Kläger mit fragwürdigen Mitteln nach einem Anlaß gesucht hat, um gegen die Beklagten vorgehen zu können.

cc) Sollte sich die Richtigkeit der Behauptungen der Beklagten herausstellen, wozu es unter Umständen der Einholung des von ihnen beantragten Sachverständigengutachtens bedürfen könnte, dann kann der Kläger die etwa festzustellenden Fehlerquellen auch nicht mit dem Hinweis entkräften, die Beklagten hätten ihn nicht sofort mit konkreten Angaben auf die Haltlosigkeit seines Verdachtes aufmerksam gemacht. Die den Beklagten erteilte Abrechnung war nämlich zu ungenau, um ihnen den erforderlichen Aufschluß über die eingesetzten Einzelpositionen zu geben. Sie waren zwar bei der Abschlußinventur dabei, hatten aber keine Möglichkeit, die Unterlagen, die der Kläger für seine Abrechnung benutzte und den Beklagten erst am 1. März 1971 übersandte, zu überprüfen. Grobe Abrechnungsfehler müssen deshalb zu Lasten des Klägers gehen, der die Möglichkeit hatte, die vorhandenen Unterlagen auszuwerten und verbleibende Differenzen durch vorherige Rücksprache mit den Beklagten zu klären.

3. Da aufgrund des vorliegenden noch unvollständigen Sachverhaltes vom Senat nicht beurteilt werden kann, ob den Beklagten entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichtes die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht doch unzumutbar war, mußte der Rechtsstreit gemäß § 565 Abs. 1 ZPO zur erneuten Ver-



handlung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden⁹².
Sollte das Landesarbeitsgericht aufgrund der erforderlichen
weiteren Feststellungen zu dem Ergebnis kommen, daß die
fristlose Kündigung der Beklagten gemäß Schreiben vom 24. Sep-
tember 1970 wirksam ist, so wird es weiter zu prüfen haben,
ob auch der Kläger aus den von ihm vorgebrachten Gründen be-
reits zum Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Kündigung seiner-
seits zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen wäre und
dadurch ein Schadenersatzanspruch der Beklagten nach § 628
Abs. 2 BGB ausgeschlossen ist (vgl. BGH AP Nr. 3 zu § 628
BGB und BAG 18, 307 = AP Nr. 9 zu § 70 HGB).

gez. Dr. König

Dr. Gröninger

Bundesrichter
Dr. Rengier ist im
Urlaub
gez. Dr. König

Fritz Zeilinger

Schwarz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)