

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

95

Gesetz: HGB §§ 70, 72

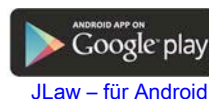
Leitsatz: Auch bei einem leitenden Angestellten braucht Verletzung der Verschwiegenheitspflicht und üble Nachrede gegen seinen Arbeitgeber nicht immer ein wichtiger Grund zu seiner fristlosen Entlassung zu sein. Das kann z.B. dann gelten, wenn der Arbeitgeber Aufwendungen macht, die seine finanziellen Kräfte übersteigen, und der leitende Angestellte sich aus Sorge um den Betrieb und aus menschlich verständlichem Zorn gegen den Arbeitgeber zu derartigen Äußerungen hinreißen läßt.

Aktenzeichen: 2 AZR 384/64

Urteil des BAG vom 22. Juli 1965 LAG Düsseldorf



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



2 AZR 384/64

4 Sa 795/63 Düsseldorf

95

Verkündet
am 22. Juli 1965

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

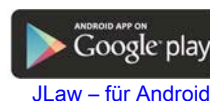
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1965 durch den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Krebs und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

- I. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Juli 1964 - 4 Sa 795/63 - wird zurückgewiesen, soweit es den Zahlungsantrag in Höhe von 451,-- DM abgewiesen hat.

- 2 -



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



II. Im übrigen wird das angefochtene Urteil aufgehoben.

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. November 1963 - 4 Ca 3279/63 - wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich dagegen richtet, daß das Arbeitsgericht der Klage in Höhe von 2.085,20 DM brutto und 608,85 DM netto nebst 4 % Zinsen von 2.035,20 DM brutto und von 450,-- DM netto seit dem 1. September 1963 und von 158,85 DM netto sowie 50,-- DM brutto seit dem 1. Oktober 1963 stattgegeben hat.
2. Wegen der verbleibenden Ansprüche wird die Sache zur anderweiten 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 !

Tatbestand:

Der Kläger war seit Januar 1963 bei der Beklagten tätig, zuletzt als Verkaufsprokurist mit der Befugnis zur Einstellung des Verkaufs- und Lagerpersonals. Er erhielt ein Monatsgehalt von 2.000,-- DM sowie eine Gewinnbeteiligung von 2 % des Roherlöses, auf die ein monatlicher Vorschuß von 500,-- DM gezahlt wurde. Das Vertragsverhältnis sollte mit einjähriger Frist zum Quartalsende kündbar sein. Der Kläger bewohnt eine Wohnung, die die Beklagte für ihn gemietet und in Stand gesetzt hat, für einen von ihm an die Beklagte zu entrichtenden Mietzins von 450,-- DM monatlich.

Als im August 1963 ein Lagerarbeiter der Beklagten wegen zu geringer Bezahlung gekündigt und der Kläger daraufhin zwei



anderen Lagerarbeitern den Monatslohn um 100,-- DM erhöht hatte, baten ihn diese am darauffolgenden Tage auch noch um Vergütung ihres Fahrgeldes. Das lehnte der Kläger ab, und zwar, wie die Beklagte behauptet, unter Hinweis auf das angeblich zu kostspielige Privatleben des Geschäftsführers der Beklagten. So habe der Kläger geäußert, der Geschäftsführer habe teure Autos angeschafft, seine Wohnung für 50.000,-- DM und neue Büroräume für 25.000,-- DM eingerichtet. Wenn der Chef jetzt aus seinem Urlaub zurückkehre, werde er, der Kläger, ihm einiges sagen und, wenn sich nichts ändere, ihm die Brocken vor die Füße schmeißen. Zu dem Arbeiter B habe er bei den Einstellungsverhandlungen gesagt, er könne ihm nicht mehr als 750,-- DM monatlich zahlen, weil der Chef etwas verschwenderisch sei.

Deswegen kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 3. September 1963 fristlos.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrage, die Unwirksamkeit der Kündigung festzustellen. Daneben hat er Zahlung seines Gehalts von monatlich 1.588,50 DM netto und des Tantiemenvorschusses (monatlich 500,-- DM brutto) für die Monate September und Oktober 1963, die restliche Tantieme für die Zeit vom 1. Januar bis 31. August 1963 in Höhe von 3.280,-- DM brutto sowie einen Restbetrag von 450,-- DM netto des Gehalts für August 1963, den die Beklagte als Miete für Dezember 1963 einbehalten hatte, insgesamt 7.907,-- DM nebst Zinsen verlangt.

Der Kläger bestreitet die ihm zur Last gelegten Äußerungen zum Teil. Er beruft sich darauf, daß das, was er gesagt habe, von Sorge um die finanziell bedrängte Beklagte getragen und überdies in dem kleinen Betrieb schon allgemein bekannt gewesen sei. Außerdem macht er geltend, daß der Geschäftsführer der Beklagten, bereits über die angeblichen Äußerungen des Klägers informiert, noch mit dem Kläger zusammen kurz vor dessen Hochzeit dessen Abschied vom Junggesellendasein gefeiert habe.

- 4 -



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



Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil festgestellt, daß die fristlose Kündigung unwirksam ist, und dem Kläger einen Teil der Gewinnbeteiligung für die Zeit bis zum 31. August 1963 (2.486,20 DM brutto), das Restgehalt von 450,-- DM netto für August 1963 und das Gehalt (3.177,-- DM netto) sowie den Tantiemenvorschuß (1.000,-- DM brutto) für September und Oktober 1963 zuerkannt.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil geändert und die Feststellungsklage sowie die Zahlungsklage in Höhe von 3.627,-- DM netto und 3.486,20 DM brutto abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Was zunächst die Zulässigkeit der Berufung anlangt, die noch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen ist (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 611^{BGB} mit Nachweisen; BAG vom 11. Dezember 1964 - 1 AZR 55/64 -), so zieht die Revision diese zu Unrecht in Zweifel, soweit sich die Berufungsbegründung mit der fristlosen Kündigung und ihrer Berechtigung beschäftigt. Insoweit erfüllen die Ausführungen der Berufungsbegründung durchaus die gesetzlichen Erfordernisse des § 519 ZPO. § 519 Abs. 3 Ziff. 2 verlangt "die bestimmte Bezeichnung der im einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) sowie der neuen Tatsachen und Beweiseinreden, die die Partei zur Rechtfertigung ihrer Berufung anzuführen hat". Danach ist für die Berufungsbegründung erforderlich und genügend, daß der Berufungskläger deutlich sagt, was er gegen das Urteil einzuwenden hat, und zwar so, daß das Durchlesen des Urteils und der Berufungsbegründung genügt, um das dem Gericht und dem Gegner klarzumachen (vgl. BAG AP Nr. 2 und 9 zu § 519 ZPO). Wenn sich also das, was der Berufungskläger gegen das Urteil einzuwenden hat, nicht allein aus der Berufungsbegründung zu ergeben braucht, sondern auch aus dieser zusammen mit dem angefochtenen Urteil ergeben



kann, so ist es unerheblich, daß die Beklagte nicht jeweils zuerst die einzelnen Gründe des arbeitsgerichtlichen Urteils wiedergegeben und dann daran angeknüpft hat. Eine Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Urteil in diesem Sinne, wie sie die Revision vermißt und wie sie der Beklagten im Zeitpunkt der Berufungsbegründung noch gar nicht möglich war, weil das arbeitsgerichtliche Urteil noch nicht zugestellt war, ist daher nicht erforderlich. Es genügt vielmehr, wenn die Einwendungen bei einer Gegenüberstellung von Urteil und Berufungsbegründung deutlich werden.

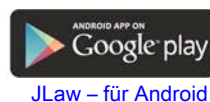
Eine solche Gegenüberstellung ergibt hier, daß sich die Beklagte gegen die Auffassung des Arbeitsgerichts wenden wollte, ein wichtiger Kündigungsgrund sei nicht gegeben. Die Beklagte hat auch eine Begründung dafür gegeben, warum sie einen wichtigen Kündigungsgrund bejaht. Sie hat die Zeugenaussagen auszugsweise wiedergegeben und dargelegt, daß ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach den erwiesenen Äußerungen des Klägers, die einen schweren Bruch des Treuverhältnisses darstellten, nicht mehr zugemutet werden könne. Dabei hat sie die Vertrauensstellung des Klägers als Prokurist herausgestellt, ferner hervorgehoben, daß der Kläger seinen Chef sogar gegenüber einem Betriebsfremden, dem Zeugen B, als etwas verschwenderisch bezeichnet habe, und schließlich darauf hingewiesen, daß die Lagerarbeiter bereits miteinander über die Äußerungen des Klägers gesprochen hätten. Durch diese drei Hinweise kommt zum Ausdruck, daß das Arbeitsgericht diesen Umständen nach Ansicht der Beklagten nicht das richtige Gewicht beigemessen habe. Darin liegt eine auf den vorliegenden Fall zugeschnittene Beanstandung der vom Arbeitsgericht vorgenommenen Abwägung. Das reicht als Berufungsbegründung aus, soweit die Beklagte mit ihr die Entscheidung des Arbeitsgerichts zum Feststellungsantrag und zu den von der fristlosen Kündigung abhängigen Zahlungsansprüchen bekämpft.

Hingegen reicht die Berufungsbegründung der Beklagten im wesentlichen nicht aus, soweit die Berufungsanträge des



Klägers sich auch gegen diejenigen Zahlungsansprüche des Klägers richten, die sich auf die Zeit vor der fristlosen Kündigung beziehen, also von dieser nicht betroffen werden. Über diese Ansprüche sagt die Berufungsbegründung nichts. Bei einem aus mehreren Teilen bestehenden Streitgegenstand muß sich aber die Berufungsbegründung auf alle Teile des Urteils erstrecken, hinsichtlich deren eine Änderung beantragt wird. Das gilt sowohl bei einer Mehrheit von Ansprüchen, als auch hinsichtlich der für ein Teilurteil geeigneten Teile eines Anspruchs. Sonst ist die Berufung für den nichtbegründeten Teil unzulässig (vgl. BGHZ 22, 272). Da die Beklagte Berufung mit dem Ziel der völligen Abweisung der zuerkannten Ansprüche eingelegt hat, war hier erforderlich, daß sich die Berufungsbegründung auf das gesamte Urteil des Arbeitsgerichts erstreckte. Die Berufungsbegründung erfaßt, indem sie zum wichtigen Kündigungsgrund Stellung nimmt, den Feststellungsanspruch und die von der Wirksamkeit der Kündigung abhängigen Zahlungsansprüche für die Zeit nach dem Ausspruch der Kündigung. Dagegen hängen die Zahlungsansprüche für die Zeit vor der Kündigung, die als Zahlungsansprüche für den Erlaß eines Teilurteils geeignet waren, nicht von der Wirksamkeit der Kündigung ab.

Gleichwohl fehlt es auch insoweit nicht durchweg an einer Berufungsbegründung. Die Beklagte hat bereits in der ersten Instanz gegenüber der Forderung auf Gewinnbeteiligung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. August 1963, soweit sie diese (nämlich in Höhe von 2.486,20 DM brutto) als entstanden anerkannt hat, mit mehreren Gegenforderungen aufgerechnet. Dazu gehören eine Forderung auf Entschädigung für die Benutzung eines firmeneigenen Personenkraftwagens durch den Kläger in der Zeit vom 3. bis 7. September 1963 (300,-- DM), eine Forderung auf Erstattung von Abschleppkosten, die entstanden seien, weil der Kläger den Personenkraftwagen nach seiner fristlosen Entlassung nicht zurückgegeben habe (64,-- DM) und eine Forderung auf 90,-- DM



Miete für die Garage, die zu dem an den Kläger vermieteten Haus gehört und die für den dem Kläger zur Verfügung gestellten Firmenwagen vorgesehen war, für die Monate September bis November 1963. Das Arbeitsgericht hat die Aufrechnung nicht durchgreifen lassen, weil diese Gegenforderungen der Beklagten nicht zuständen. Die Ansprüche auf Nutzungsentschädigung für den Personenkraftwagen und auf Ersatz der Abschleppkosten seien nicht entstanden, weil das Dienstverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei und der Kläger daher auch weiterhin zur - unentgeltlichen - Benutzung des Personenkraftwagens berechtigt gewesen sei. Den Mietzins für die Garage könne die Beklagte nicht verlangen, da sie nach dem Dienstvertrag verpflichtet sei, den Kläger von den Kosten für die Garage freizustellen. Die Begründung, mit der das Arbeitsgericht die Entstehung der drei Gegenforderungen verneint, stützt sich also auf das Weiterbestehen des Dienstvertrages. Sie wird daher von der Berufungsbegründung, die die Wirksamkeit der Kündigung und damit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend macht, erfaßt. Das gilt allerdings hinsichtlich der für die Monate September, Oktober und November 1963 geltend gemachten Garagenmiete nur in Höhe von 87,-- DM statt 90,-- DM, da 3,-- DM auf die vor der Kündigung liegende Zeit vom 1. bis 3. September 1963 entfallen. Erstreckt sich aber die Berufungsbegründung auf drei gegenüber der Forderung auf Gewinnbeteiligung aufrechnungsweise geltend gemachte Gegenforderungen in Höhe von insgesamt 451,-- DM (300 + 64 + 87 DM), so erstreckt sie sich in diesem Umfange auch auf die Klageforderung auf Gewinnbeteiligung.

Jedoch fehlt eine Berufungsbegründung, soweit das Arbeitsgericht dem Kläger Bezüge für die Zeit vor der Kündigung zuerkannt hat, da die bloße Bezugnahme auf das erstinstanzliche Vorbringen nicht ausreicht (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 519 ZPO).



Damit erstreckt sich die Berufungsbegründung nicht auf folgende, dem Kläger vom Arbeitsgericht zuerkannte Beträge:

- a) 2.486,20 DM brutto Gewinnbeteiligung
abzüglich eines Betrages von 451,-- DM
(auf den sich die Berufungsbegründung
erstreckt), also 2.035,20 DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit dem
1. September 1963 [Ziff. 2) 1 des Ur-
teils];
- b) 450,-- DM
netto Restgehalt für August 1963
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Septem-
ber 1963 [Ziff. 2) 1 des Urteils];
- c) Gehalt und Vorauszahlung auf die Ge-
winnbeteiligung anteilig für die Zeit
vom 1. bis 3. September 1963
[Ziff. 2) des Urteils]
 - aa) Gehalt: 3.177,- : 60 x 3 = 158,85 DM
netto,
 - bb) Gewinnbeteiligung:
1.000,- : 60 x 3 = 50,-- DM
brutto
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1963.

Soweit das Landesarbeitsgericht hinsichtlich dieser Beträge der Berufung stattgegeben und die Klage abgewiesen hat, ist das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung der Be-
klagten mangels Begründung als unzulässig zu verwerfen.

II. Hinsichtlich der Bezüge für die Zeit vor der fristlosen Kündigung ist die Berufung, wie dargelegt, nur in Höhe eines Teilbetrages von 451,-- DM der Gewinnbeteiligung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. August 1963 zulässig. Die Abweisung der

Klage durch das Landesarbeitsgericht erfaßt auch diesen Betrag von 451,-- DM. Sie wird vom angefochtenen Urteil rechtsfehlerfrei damit begründet, daß die Beklagte wirksam mit ihrer unstreitigen Mietzinsforderung für die Zeit von Dezember 1963 bis Juli 1964 in Höhe von insgesamt 3.600,-- DM gegen die in ihrer Entstehung insoweit ebenfalls unstreitige Klageforderung aufgerechnet habe. In Höhe der 451,-- DM mußte die Revision daher als unbegründet zurückgewiesen werden.

III. Soweit das angefochtene Urteil die Klage auf Unwirksamkeit der Kündigung und auf Zahlung von Bezügen für die Zeit nach der Kündigung abgewiesen hat, mußte es aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden.

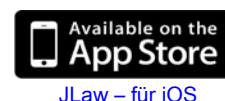
Keine Bedenken bestehen gegen die vom Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich geprüfte, jedoch stillschweigend bejahte Zulässigkeit der Feststellungsklage. Wenn auch der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes nach § 12 Buchstabe c KSchG auf den Kläger keine Anwendung finden kann, weil dieser nach § 1 des Vertrages zur Einstellung von Verkaufs- und Lagerpersonal berechtigt war, und sich damit die Zulässigkeit nicht aus § 11 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 3 KSchG ergibt, so ist die Klage auf Feststellung doch nach § 256 ZPO zulässig, weil ein fristlos entlassener Arbeitnehmer stets ein berechtigtes Interesse daran hat, die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen zu lassen (vgl. BAG 9, 361).

Mit Recht ist das Landesarbeitsgericht bei seiner Prüfung, ob hier ein wichtiger Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung vorgelegen hat, von den Bestimmungen in §§ 70, 72 HGB ausgegangen. Das Landesarbeitsgericht hat die dieser Prüfung zu Grunde gelegten tatsächlichen Feststellungen prozessual ordnungsmäßig getroffen; es hat auch bei seiner Abwägung nicht das Wesen und den Begriff des wichtigen Grundes verkannt. Da es auf alle von ihm als wesentlich erachteten



Umstände ausführlich abwägend eingegangen ist, kann eine ausdrücklich alles zusammenfassende Abwägung hier als entbehrlich angesehen werden.

Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe mit Unterstellungen statt mit Feststellungen gearbeitet, greift nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat gegen den Kläger nur zwei Äußerungen festgestellt, nämlich eine gegenüber dem Arbeiter B, der sich erst um Einstellung bei der Beklagten bemühte, aber noch nicht bei ihr eingestellt war, und eine gegenüber den beiden Lagerarbeitern. Das Landesarbeitsgericht hat nur, um einen gewissen Widerspruch zwischen den Aussagen der beiden Lagerarbeiter zu klären, ausgeführt, daß es sich bei den Äußerungen ihnen gegenüber auch um zwei verschiedene Vorfälle gehandelt haben könne, ohne damit dem Kläger insgesamt drei Äußerungen anzulasten. Wenn das Landesarbeitsgericht bei der Abwägung ausführt, daß die Äußerungen des Klägers "geeignet" gewesen seien, bei den Betriebsarbeitern Unruhe zu stiften und sie gegen den Betriebsinhaber aufzuwiegeln und zur Kenntnis der Konkurrenz zu kommen, so ist das nicht zu beanstanden. Für das Gewicht einer Äußerung als eines wichtigen Kündigungsgrundes kommt es nicht darauf an, welchen Schaden diese Äußerung tatsächlich gestiftet hat, sondern welchen Schaden sie stiften konnte, d.h. welche Gefahren sie im Zeitpunkt, als sie fiel heraufzubeschwören geeignet war. Es ist auch nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht nicht weiter der Frage nachgegangen ist, wer nun der Initiator der Junggesellenschlußfeier war. Denn aus der Teilnahme des Inhabers der Beklagten an dieser Feier kann man nicht ohne weiteres auf Verzeihung oder Verzicht schließen, weil der Sachverhalt damals noch nicht geklärt war. Selbst wenn der Inhaber der Beklagten, wie der Kläger behauptet, an diesem Abend vor der sogenannten Junggesellenschlußfeier eine Gegenüberstellung des Klägers mit den Informanten der Beklagten abgelehnt und damit eine sofortige Aufklärung unterlassen hat, so folgt daraus noch nicht, daß er die



in Rede stehende Äußerung des Klägers als Bagatelle empfunden hat. Der Geschäftsführer der Beklagten brauchte die Aufklärung nicht alsbald vorzunehmen, sondern konnte sie auch auf den nächsten Tag verschieben. Er konnte es sich schließlich auch noch überlegen, wie er auf die ihm hinterbrachte Äußerung des Klägers reagieren wollte. Durch das gesellige Zusammensein mit dem Kläger hat er sich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, nicht der Möglichkeit begeben, auf das ihm hinterbrachte undisziplinierte Verhalten des Klägers zurückzukommen und mit fristloser Kündigung darauf zu reagieren.

IV. Trotz seiner, bis hierher gesehen, nicht nur rechtlich einwandfreien, sondern auch recht eindringlichen und ausführlichen Beurteilung des Kündigungsgrundes hat das Landesarbeitsgericht etwas außer acht gelassen, was nach allgemeiner menschlicher Erfahrung wichtig ist und möglicherweise zu einem anderen Ergebnis führen kann.

Wenn es zutrifft, daß der Geschäftsführer der Beklagten für sich selbst und einzelne Angestellte durch Wohnungs- und Büroausstattungen, Anschaffung von Autos und Reisen sehr aufwendig war, obwohl das die finanzielle Lage des Betriebes nicht gestattete, dann könnten die vom Landesarbeitsgericht festgestellten an und für sich zweifellos zu mißbilligenden Entgleisungen des Klägers gegenüber den Arbeitern milder zu beurteilen sein, und zwar gerade deshalb, weil der Kläger als leitender Angestellter und Prokurist in Sorge um die Zukunft des Betriebes sein konnte und sich bei ihm ein vielleicht berechtigter Groll gegen den Geschäftsführer angesammelt hatte. Eine emotionelle Entladung dieses Grolls aus Anlaß von Lohnforderungen der Arbeiter könnte dann in einem etwas anderen, milderem, Licht erscheinen. Dafür, daß ein solcher Groll beim Kläger tatsächlich vorhanden war, spricht die vom Landesarbeitsgericht in Abweichung vom Arbeitsgericht auf Grund der Aussage des Zeugen H ge-
trotzene Feststellung, der Kläger habe auch gesagt, er werde



nicht mehr mitmachen und dem Chef "die Brocken vor die Füße werfen", wenn er so weiter mache. Dabei ist auch in einem gewissen Umfang zu Gunsten des Klägers zu bedenken, daß es nach der Lebenserfahrung eine aus verschiedenen Quellen fließende allgemeine menschliche Schwäche ist, bei gegebenem Anlaß über seinen Arbeitgeber herzuziehen, wenngleich ein solches Sichgehenlassen bei einem leitenden Angestellten, der die Interessen des Betriebes in besonderem Maße zu wahren hat und zu besonderer Verschwiegenheit verpflichtet ist, weniger zu entschuldigen ist als bei einem untergeordneten Arbeitnehmer. In diesem Zusammenhang kann es eine Rolle spielen, ob die Behauptungen des Klägers über die Aufwendungen des Geschäftsführers tatsächlich richtig waren oder nicht. Deshalb hat das Landesarbeitsgericht selbst mit Recht den Parteien durch Beschluß vom 17. April 1964 aufgegeben, nachzuweisen, inwieweit die festgestellten Behauptungen des Klägers, die Wohnungseinrichtung des Inhabers der Beklagten habe 50.000,-- DM gekostet und die Einrichtung des Büros in der Achillesstraße 25.000,-- DM, richtig sind. Dieser Auflage haben beide Parteien mit Beweisantritten entsprochen. Das angefochtene Urteil ist aber auf diesen Punkt nicht eingegangen. Auch die angeblichen Aufwendungen des Inhabers der Beklagten für Autos und für Reisen kommen insoweit in Betracht. Ferner wird das Landesarbeitsgericht nach der hiernach notwendigen nochmaligen Verhandlung der Sache vielleicht auch die finanzielle Lage des Betriebes und die Zahl und Art der Arbeitnehmer zu berücksichtigen haben. Letzteres deshalb, weil bei einem kleinen Betrieb mit nur wenigen Arbeitnehmern ein kordialeres Verhältnis bestehen kann als bei einem großen Betrieb und Entgleisungen und Indiskretionen deshalb möglicherweise nicht so schwer wiegen.

Hiernach ist eine nochmalige all dieses umfassende Abwägung der einander widerstrebenden Interessen der Parteien notwendig, in der Richtung, ob der Beklagten nicht vielleicht



doch zuzumuten war, sich mit einer Verwarnung des Klägers zu begnügen und ihn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 30. September 1964 weiterzubeschäftigen.

gez. Schilgen Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier

Dr. Kaulen

H. Krebs

