

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

Gesetz: BGB § 626, §§ 133, 615; ZPO §§ 561, 554, 286, 139, 138;
ArbGG 1953 § 46

Leitsätze:

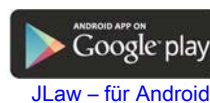
K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 386/77
Urteil des BAG vom 3. Mai 1979

LAG Hamm



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



2 AZR 386/77

2 Sa 1392/76 Hamm

Verkündet am
3. Mai 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

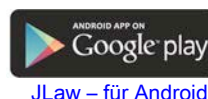
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. März 1977 - 2 Sa 1392/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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)



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, ihr Geschäftsführer habe am 21. Mai 1976 vom Kläger eine Erklärung darüber verlangt, wo er in der Zwischenzeit gewesen sei. Darauf sei es zu einem Streit gekommen, der in der Drohung des Klägers gegenüber dem Geschäftsführer gegipfelt habe: "Paß auf, daß ich Dir gleich nicht ein paar vor den Kopf plästere". Außerdem habe der Kläger gesagt, ihr Geschäftsführer sei nicht mehr ganz richtig im Kopf und solle sich einmal untersuchen lassen. Das Gespräch habe damit geendet, daß ihr Geschäftsführer dem Kläger Hausverbot erteilt habe.

Demgegenüber hat der Kläger vorgetragen, der Geschäftsführer der Beklagten habe am 21. Mai 1976 von ihm ohne weitere Erklärung eine Entschuldigung bis zum 24. Mai (Montag) verlangt. Als er um eine Erläuterung dieses Verlangens gebeten habe, habe Herr G geantwortet, er habe keine Zeit und keine Lust und sei es endgültig leid, mit ihm zu diskutieren. Nunmehr seien erregte Worte gewechselt worden, und der Kläger habe geäußert: "Wenn Du nicht gleich mit den Verleumdungen aufhörst, fege ich Dir eine". Daraufhin habe er sofort Hausverbot erhalten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, es lägen keine Tatsachen vor, die es der Beklagten unzumutbar gemacht hätten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, aus der Entschuldigungserklärung des Klägers vom 21. Mai 1976 könne weder sein Einverständnis mit der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden noch seine mangelnde

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Bereitschaft, bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzuarbeiten. Auch seine Erklärung in der Güteverhandlung vom 15. Juli 1976, er werde nicht mehr bei der Beklagten arbeiten, bleibe ohne Einfluß auf die Wirksamkeit der mit Schreiben vom 24. Mai 1976 erklärten außerordentlichen Kündigung.

Das Landesarbeitsgericht ist weiter zu dem Ergebnis gelangt, die außerordentliche Kündigung sei rechtsunwirksam, weil die Vorfälle vom 21. Mai 1976 hierfür als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB nicht ausreichen. Der Geschäftsführer der Beklagten habe dem Kläger im Beisein von zwei Angestellten vorgeworfen, die Unwahrheit gesagt zu haben. Dessen heftige und unangemessene Reaktion auf diesen Vorwurf sei zwar nicht zu entschuldigen, aber doch verständlich. Es müsse dabei bedacht werden, daß sich der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten seit über 15 Jahren gekannt und geduzt hätten. Zwischen ihnen habe kein übliches Chef-Angestellter-Verhältnis bestanden. Wenn ein Prokurist mit seinem Arbeitgeber so lange und so eng befreundet sei, komme der Gebrauch von sonst im Arbeitsverhältnis normalerweise unterbleibenden Ausdrücken schon einmal vor. Herr

G habe sein durch die Reaktion des Klägers angegriffenes Ansehen als Geschäftsführer in anderer Weise als durch eine fristlose Kündigung des Klägers wiederherstellen können, etwa dadurch, daß er den beiden bei der Auseinandersetzung zugegen gewesenen Angestellten die Entschuldigungserklärung des Klägers zur Kenntnis gebracht und/oder dem Kläger eine fristgemäße Kündigung oder eine Verwarnung ausgesprochen und der Belegschaft hiervon Mitteilung gemacht hätte. Da der Kläger sich für sein Verhalten entschuldigt habe, sei der Beklagten seine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar gewesen. Eine Wiederholung habe sie nicht zu befürchten brauchen. Der Kläger habe außerdem weitgehend selbständig gearbeitet, so daß die Aufgaben zwischen ihm und dem Geschäftsführer der Beklagten in einer Weise hätten verteilt werden können, daß Reibungspunkte künftig vermieden worden wären.

- 5 -



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



- 5 -

II. An die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil die Beklagte wirksame Verfahrensrügen im Sinne von § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO nicht vorgebracht hat.

1. Zunächst ist dem Landesarbeitsgericht darin beizupflichten, daß in der Entschuldigung des Klägers kein Einverständnis mit der fristlosen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gesehen werden kann. Bei dieser Beurteilung handelt es sich um die Bestimmung des Erklärungswertes einer Willenserklärung nach § 133 BGB und damit um Rechtsanwendung, die vom Revisionsgericht unbeschränkt nachzuprüfen ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung [zu 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO). Nach dem objektiven Erklärungswert des Schriftstücks konnte die Beklagte kein Einverständnis des Klägers mit der Kündigung annehmen. Es ist nur erkennbar, daß der Kläger sich als gekündigt betrachtet hat. Dann erscheint seine schriftliche Äußerung: "Meine Prokura lege ich hiermit nieder" nur folgerichtig. Es ist auch nicht ersichtlich, daß die Beklagte nach Treu und Glauben von einem anderen Erklärungsinhalt hätte ausgehen müssen.

Die Erklärung des Klägers in der Güteverhandlung vom 15. Juli 1976, er werde nicht mehr bei der Beklagten arbeiten, konnte von der Beklagten ebenfalls nicht als Einverständnis mit der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verstanden werden. Aus dem Protokoll der Güteverhandlung (Bl. 7 VA) ergibt sich der Wille des Klägers, zumindest eine sechswöchige Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen. Seine Weigerung, während der Kündigungsfrist bei der Beklagten zu arbeiten, könnte nur für einen Anspruch nach § 615 BGB Auswirkung haben. Aus dem Prozeßverhalten des Klägers ist jedenfalls die Absicht erkennbar, die Kündigung bekämpfen zu wollen. Das schließt die Annahme eines Einverständnisses mit der Auflösung der Rechtsbeziehungen der Parteien aus.

2. Die Revision rügt als Verstoß gegen formelles Recht, das Berufungsgericht habe den Vortrag der Beklagten aus ihrem an das Arbeitsgericht gerichteten Schriftsatz vom 9. November 1976, der in der zweiten Instanz wiederholt



- 6 -

worden sei, nicht berücksichtigt. In diesem Schriftsatz sei im einzelnen dargelegt, daß es wegen des klägerischen Verhaltens schon seit langem zu Spannungen zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten gekommen sei. So sei eine Reihe von Nachlässigkeiten, Unpünktlichkeiten und Beanstandungen im persönlichen Verhalten des Klägers ausführlich und unter Beweisantritt vorgetragen worden.

Mit diesem Vortrag rügt die Revision zwar nicht unter Anführung der gesetzlichen Vorschrift, aber für das Revisionsgericht und den Gegner hinreichend erkennbar eine Verletzung des § 286 ZPO, so daß dem Erfordernis des § 554 Abs. 3 Nr. 3 a ZPO genügt ist (vgl. BAG 4, 291 [294] = AP Nr. 2 zu § 161 ZPO [a.E.]).

Diese Rüge greift jedoch nicht durch. Die Revision hat nicht angegeben, welches genaue Verhalten des Klägers zu Spannungen geführt habe und welche besonderen Vorwürfe gegen ihn erhoben worden seien. Es fehlt somit an der hinreichend deutlichen Bezeichnung der den prozessualen Mangel ergebenden Tatsachen. Nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO muß die Revisionsbegründung die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben. Dabei genügt nicht die allgemein gehaltene Begründung, das Berufungsgericht habe vorgetragene Tatsachen nicht berücksichtigt und angetretene Beweise nicht erhoben. Vielmehr sind die genau aufgeführten Tatsachen sowie die Beweisangebote und dazu die entsprechenden Fundstellen der Schriftsätze anzugeben (BAG AP Nr. 4 zu § 554 ZPO [zu I 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO [zu I der Gründe]; BAG 12, 328 [331] = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1a der Gründe]). Alle diese unerläßlichen Angaben läßt die Revisionsbegründung vermissen.

3. Soweit die Revision eine Verletzung von § 46 Abs. 2 ArbGG, § 138 Abs. 3 und § 139 ZPO rügt, erweisen sich diese Rügen als unzulässig, da sie nicht begründet worden sind.

III. Das Landesarbeitsgericht hat mit der Begründung seiner Entscheidung nicht gegen § 626 BGB verstoßen.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt hat. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB zu bilden, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe]). Die Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs muß zur Bestätigung des angefochtenen Urteils führen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorgehen des Klägers vom 21. Mai 1976 - indem er dem Geschäftsführer der Beklagten, nach deren Behauptung, Tötlichkeiten androhte und äußerte, der Geschäftsführer sei nicht mehr ganz richtig im Kopf, er solle sich einmal untersuchen lassen - als erhebliche Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflicht zu korrektem und gehörigem Verhalten gegenüber seinem Arbeitgeber angesehen. Bei der gebotenen Interessenabwägung hat es die Reaktion des Klägers besonders in Anbetracht der vorhergehenden Vorwürfe des Herrn G aber als nicht unverständlich gewertet und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist durch die Beklagte als zumutbar befunden. Mit dieser Wertung hat das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes weder verkannt noch unrichtig angewandt.

Zwar kann eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen. Es kommt hierbei aber immer darauf an, ob dem Arbeitgeber deswegen nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist noch zuzumuten ist oder nicht



3. Der Einwand der Revision, das Berufungsgericht habe verkannt, daß Herr G am 21. Mai 1976 vom Kläger keine Entschuldigung, sondern nur eine Erklärung für seinen Verbleib am Vormittag verlangt habe, diese Forderung aber erst nach der Auseinandersetzung erfüllt worden sei, zwingt im Rahmen einer Gesamtwürdigung nicht zu einer anderen Beurteilung. Das Berufungsgericht konnte weiter auch in Anbetracht der Entschuldigung des Klägers und seiner vertraglich festgelegten selbständigen Arbeitsweise von dem Fehlen einer Wiederholungsgefahr - jedenfalls für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist - ausgehen. Schließlich handelte es sich um den ersten Vorfall dieser Art während einer mehrjährigen Beschäftigungszeit.

4. Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte auf weniger einschneidende Maßnahmen verwiesen hat, um das Ansehen des Herrn G wiederherzustellen, hat es nur die näheren Umstände des besonderen Falles abgewogen und die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund erörtert, die ohnehin nur das letzte Mittel des Arbeitgebers sein soll, ein Arbeitsverhältnis zu lösen. Die Angriffe der Revision, das Verhalten des Klägers vom 21. Mai 1976 stelle einen "absoluten Kündigungsgrund ohne Rücksicht auf sonstige Umstände" dar und der Beklagten sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist schlechthin unzumutbar gewesen, zielen letzt-

- 9 -

lich darauf ab, ihre Tatsachenwürdigung an die Stelle der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Damit kann sie jedoch nicht durchdringen.

gez.: Dr. Gröninger Dr. Gehring Triebfürst
Sickert Dr. Bächle

