

3. Mai 1956

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Für das Nachschlagewerk! ja

Für die Sammlung! ja

Für die Fachpresse! ja

51

Gesetz: BGB § 626.

Leitsatz:

Reichen die Gründe, die vor der fristlosen Kündigung entstanden sind, zur fristlosen Kündigung nicht aus, so bringen später entstandene, nunmehr ausreichende Gründe den Arbeitsvertrag nicht von selbst zur Beendigung; erforderlich ist vielmehr eine neue Kündigung.

Aktenzeichen: 2 AZR 388/54

Urteil des BAG v. 3. Mai 1956

LAG Hannover

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 388/54

Sa. 385/53 (Hannover)

Verkündet

am 3. Mai 1956
vz. Weinrich
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter Sauerwein und Willems für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil der II. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 23. Juni 1954 - 1 Sa 385/53 - wird zurückgewiesen. Die Beklagte hat auch die weiteren Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand.

Die Beklagte wollte ihren bis dahin verpachteten Hof in U am 1. Mai 1953 wieder in eigene Bewirtschaftung nehmen. Zu diesem Zweck stellte sie den damals etwa 25 Jahre alten, fachlich vorgebildeten Kläger auf Grund des schriftlichen Vertrages vom 25. August 1952 für die Zeit vom 1. Mai 1953 ab als "Gutsverwalter" gegen ein monatliches Gehalt von 375.-DM und eine Prämie ein. Bis zu dem letzteren Zeitpunkt sollte er auf Grund einer mündlichen Absprache die Bestellung durchführen und die Übernahme vorbereiten; für diese seine seit August 1952 ausgeübte Tätigkeit erhielt er freie Unterkunft und Verpflegung und ein monatliches Gehalt von 375.- DM.

Mit ihrem Schreiben vom 24. März 1953, das dem Kläger am 30. März 1953 zuging, kündigte die Beklagte dem Kläger wegen verschiedener Vorkommnisse fristlos.

Mit der am 7. April 1953 zur Niederschrift erklärten Klage hat der Kläger die Feststellung verlangt, dass das Arbeitsverhältnis durch die ihm am 30. März 1953 erklärte fristlose Kündigung nicht gelöst sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr dagegen stattgegeben. In der Berufungsinstantz hat die Beklagte behauptet, vom Kläger mehrfach, zuletzt im Anschluss an die Güteverhandlung am 17. April 1953, beleidigt worden zu sein, und hilfsweise mit der Widerklage um die Feststellung gebeten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 17. April 1953 erloschen ist. Diese Widerklage hat das Landesarbeitsgericht zugelassen, aber als unbegründet abgewiesen.

Ihre zunächst in vollem Umfange eingelegte Revision hat die Klägerin im Laufe des Revisionsverfahrens auf die durch die Widerklage gewünschte Feststellung beschränkt; sie bittet, der Widerklage stattzugeben und gegen den in der mündlichen Verhandlung ausgebliebenen Kläger das Versäumnisurteil zu erlassen.



Entscheidungsgründe.

1.) Die Revision ist nicht zugelassen, der vom Landesarbeitsgericht für die Klage und die Widerklage auf je 1500 bis 1600 DM festgesetzte Streitwert erreicht auch in seiner Gesamtheit nicht die Revisionsgrenze. Die Statthaftigkeit der Revision kann daher nach § 72 Abs.1 Satz 2 und 3 ArbGG nur auf Divergenz gestützt werden.

Ihre Widerklage stützt die Beklagte auf gewisse Beleidigungen, die der Kläger ihr nach dem 30. März 1953, zuletzt am 17. April 1953 zugefügt habe; sie führt hierzu aus, dass dann jedenfalls ihre fristlose Kündigung zum 17. April 1953 wirke. Das Landesarbeitsgericht hält diese Beleidigungen für ungeeignet, die Widerklage zu begründen: Tatsachen, die nach der fristlosen Entlassung liegen, könnten diese nicht mehr rechtfertigen. Solche Tatsachen könnten höchstens die vor der Kündigung liegenden Umstände, auf die die Kündigung selbst gestützt ist, verstärken; dies sei hier aber nicht der Fall. Wegen solcher neueren Gründe sei eine neue Kündigung erforderlich. Die Beklagte habe am 17. April 1953 aber nicht erneut gekündigt.

Gegenüber dieser Ansicht des angefochtenen Urteils vertritt die von der Revision angezogene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Stuttgart vom 25. Juli 1951 (AP 52 Nr.16) die Auffassung, dass die nach der fristlosen Entlassung entstandenen Gründe die fristlose Lösung rechtfertigen könnten, ohne dass es einer erneuten Kündigungserklärung bedürfe, jedoch erst von dem Zeitpunkt ab, in dem die Gründe eingetreten seien.

Daß das angefochtene Urteil von der angezogenen Entscheidung abweicht und auf der Abweichung beruht, liegt auf der Hand und ist auch durch das Urteil des erkennenden Senats vom 15. Dezember 1955 (BAG 2,245) auf jeden Fall schon deswegen nicht überholt, weil die vorliegende Revision im September 1954 eingelegt ist (BAG 1,224). Damit ist die Revision, zum mindesten soweit sie die jetzt allein noch zur Entscheidung stehende Widerklage betrifft, zulässig. Auf die weiteren zur Begründung einer Divergenz angezogenen Entscheidungen braucht in keiner Hinsicht eingegangen zu werden.



- 4 -

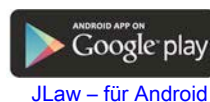
2.) Das Landesarbeitsgericht sieht in den Beziehungen der Parteien schon vor dem 1. Mai 1953, also dem für das Inkrafttreten des schriftlichen Vertrages vorgesehenen Zeitpunkt, ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit und hält dieses Arbeitsverhältnis fristgemäss nur nach den Kündigungsvorschriften des § 622 BGB und fristlos nach § 626 BGB aus einem wichtigen Grunde für kündbar.

Gegen diese auch von der Revision nicht in Zweifel gezogene Ansicht bestehen keine rechtlichen Bedenken. Dafür, dass die Parteien für die Zeit bis zum 1. Mai 1953 lediglich ein Probearbeitsverhältnis mit täglicher Kündigung vereinbart hatten, wie der Kläger früher einmal bei seiner am 6. März 1953 erklärten, im gegenseitigen Einvernehmen wieder rückgängig gemachten Kündigung und nunmehr auch die Beklagte zunächst im Rechtsstreit behauptet hatten, ist mangels dahingehender zweifelsfreier Parteivereinbarung kein genügender Anhalt ersichtlich. Auf Grund der mündlichen Absprache arbeitete der Kläger einfach hin für die Beklagte und zwar offensichtlich im Hinblick auf den schriftlich vereinbarten, aber erst am 1. Mai 1953 in Kraft tretenden Anstellungsvertrag; in dieses schriftlich vereinbarte Anstellungsverhältnis sollte offenbar seine vorherige, nur mündlich vereinbarte Tätigkeit einmünden. Das rechtliche Ergebnis des Landesarbeitsgerichts, dass die Beklagte den Kläger nur aus wichtigem Grunde fristlos und nicht mit täglicher Kündigungsfrist entlassen konnte, ist daher rechtlich nicht zu beanstanden. Es kommt somit nur darauf an, ob das vorläufige Vertragsverhältnis auf Grund einer fristlosen Kündigung wegen eines wichtigen Grundes auch wirksam aufgelöst ist. Die Frage, welche Wirkung diese etwaige Lösung oder das Weiterbestehen des vorläufigen Vertragsverhältnisses auf das endgültige, am 1. Mai 1953 beginnende Vertragsverhältnis hat, braucht bei dem eindeutigen Begehren der Parteien hier nicht entschieden zu werden.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3.) Da durch die eingeschränkte Revision nur noch die Frage, ob das Vertragsverhältnis zum 17. April 1953 beendet wurde, zur Entscheidung gestellt ist, ist zunächst zu prüfen, ob die am 30. März 1953 erklärte fristlose Kündigung, deren von dem Landesarbeitsgericht festgestellte Unwirksamkeit die eingeschränkte Revision insoweit nicht mehr bekämpft, als jener Zeitpunkt in Rede steht, mit dem Eintritt der neuen, möglicherweise zureichenden wichtigen Gründe, also am 17. April 1953, das Vertragsverhältnis von selbst, ohne dass es einer erneuten Kündigung bedurfte, beendet hat, oder ob hierzu noch eine besondere Kündigung, deren Wirkung sich auf die Zukunft erstreckte, erforderlich war. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, dass eine neue Kündigungserklärung erforderlich war, ist beizutreten.

Der gegenteilige Standpunkt der Revision kann nicht auf die früher vielfach (RGZ 88, 128; 122, 39; RAG ARS 20, 284; 31, 40; Hueck in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 3. - 5. Aufl. Bd.1 S. 327) vertretene Rechtsansicht gestützt werden, dass auch nach der Erklärung der fristlosen Entlassung eingetretene Tatsachen zur Rechtfertigung der fristlosen Entlassung verwertet werden dürfen. Dieser in ihren Rechtsfolgen nicht immer klaren Ansicht kann allgemein nicht gefolgt werden. Jedenfalls gründet auch sie sich nicht auf die grundsätzliche Erwägung, dass der neu entstandene Grund geeignet sei, rückwirkend die Unwirksamkeit der ohne genügenden Grund ausgesprochenen fristlosen Entlassung zu heilen; vielmehr liegt ihr offenbar der Gedanke zu Grunde, dass der neue wichtige Grund nur eine neue fristlose Kündigung stützen kann; in der nachträglichen Geltendmachung dieses nachträglich entstandenen Grundes wird dann der Ausspruch einer neuen Kündigung gesehen, die selbst erst für die Zukunft wirkt (Hueck in Anm. zu RAG ARS 20, 284; Dersch in Anm. zu RAG ARS 31, 42). Daher hat der erkennende Senat bereits in seinem Urteil vom 15. Dezember 1955 (BAG 2, 245, 251 = AP Nr.1 zu § 67 HGB) ausgesprochen, dass Kündigungsgründe, die erst nach der fristlosen Entlassung entstanden sind, nur eine neue Kündigung mit der Wirkung



"ex nunc" rechtfertigen können. An dieser Rechtsansicht wird festgehalten.

4.) Waren hiernach die nach dem 30. März 1953 durch die Beleidigungen möglicherweise entstandenen neuen Kündigungsgründe nicht geeignet, von selbst das Arbeitsverhältnis der Parteien zur Beendigung zu bringen, so kommt es darauf an, ob die Beklagte zeitlich nach den ihr zugefügten Beleidigungen bis zum 17. April 1953 dem Kläger eine fristlose Entlassung, wenn auch nur durch eine schlüssige Handlung, ausgesprochen hat.

Zuzugeben ist der Revision freilich, dass zur Kündigung jedes Verhalten genügt, durch das der Kündigende dem anderen Teil eindeutig seinen Willen kundgibt, das Arbeitsverhältnis zu lösen (AP Nr. 1 § 620 BGB Kündigungserklärung). Es geht aber nicht an, aus einer einmal erklärten und im Rechtsstreit aufrechterhaltenen Kündigung in jedem Falle ohne weiteres eine anhaltende (fortlaufende), stillschweigende Kündigungserklärung zu entnehmen, die sofort wirksam wird, sobald später einmal ein genügender wichtiger Grund für die fristlose Entlassung eintritt. Ein solches Ergebnis würde weder den Erfordernissen der Rechtssicherheit genügen, noch, wie die Revision meint, der Billigkeit entsprechen. Die fristlose Kündigung greift in den Bestand des Arbeitsverhältnisses entscheidend ein, indem es seine sofortige Beendigung bewirkt. Es geht nicht an, dieses Ergebnis praktisch im Ungewissen zu belassen. Erfährt der Partner des Arbeitsverhältnisses den neuen, nach einer fristlosen Entlassung eingetretenen wichtigen Grund alsbald, so ist es ihm zumutbar und durch die Rechtssicherheit auch geboten, dass er von diesem neuen Kündigungsgrunde durch eine zweite fristlose Entlassung eindeutig Gebrauch macht. Erfährt er den neuen nachträglichen Kündigungsgrund erst einige Zeit, nachdem er sich ereignet hat, was nicht selten vorkommt, so kann dies allerdings unter Umständen zu einer gewissen Härte für ihn führen, da ja die fristlose Entlassung nur für die Zukunft wirkt. Indes beendet ein wichtiger Grund nach

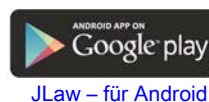


unserer Rechtsordnung nicht von selbst das Arbeitsverhältnis, sondern er gewährt nur die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung; die Rechtslage ist im Ergebnis nicht anders, als wenn der Partner des Arbeitsverhältnisses erstmalig wegen einer längere Zeit zurückliegenden, ihm zunächst verborgen gebliebenen Tatsache fristlos kündigt. Regelmässig kann diese mögliche Härte aber auch dadurch gemildert werden, dass in dem Verhalten des Betreffenden im Prozess, z.B. in dem nach dem Entstehen des neuen Kündigungsgrundes gestellten Antrage auf Abweisung der die Kündigung bekämpfenden Klage, eine erneute Kündigung enthalten sein kann, die dann auf den zunächst unbekannten und bisher noch nicht in den Prozess eingeführten, aber bereits entstandenen Kündigungsgrund gestützt wird (BAG 2, 251).

5.) Eine besondere fristlose Entlassung sieht die Beklagte in ihrem in der Güteverhandlung am 17. April 1953 gezeigten Verhalten.

Die beleidigenden Äusserungen, die der Kläger gegenüber den Zeugen Hagedorn und Wagner getan hat, liegen jedoch zeitlich nach der Güteverhandlung. Schon deshalb kann das in der Güteverhandlung von der Beklagtenzutage gelegte Verhalten eine fristlose Entlassung wegen dieser Beleidigungen nicht enthalten.

Die gegenüber dem Zeugen Gielow vom Kläger getane Äusserung liegt allerdings zeitlich vor der Güteverhandlung. Ohne Rechtsirrtum stellt das Landesarbeitsgericht aber fest, dass es zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 17. April 1953 nicht gekommen ist. Dabei geht es davon aus, dass eine Kündigung klar und als solche erkennbar ausgesprochen sein muss. Es zieht in Betracht, dass nach der Verhandlungsniederschrift vom 17. April 1953 die Beklagte erklärt hat, es seien wichtige Entlassungspunkte gegeben, die zur fristlosen Kündigung des Klägers geführt hätten. Daraus entnimmt es, dass die von der Beklagten im Gütetermin abgegebenen Erklärungen sich auf die am 30. März 1953 zugegangene Kündigung und nicht auf spätere Ereignisse bezogen hätten. Die so gefundene Auslegung des Verhaltens der Be-



klagen lässt einen Rechtsirrtum oder einen Verstoß gegen Auslegungsgrundsätze nicht erkennen, ist daher mit der Revision nicht angreifbar und bindet das Revisionsgericht nach § 561 Abs.2 ZPO in jedem Falle. Auch die von der Beklagten in der Revisionsbegründung erhobenen prozessualen Rügen beziehen sich nicht auf diese Auslegung. 6.) Hiernach fehlt es an einer eindeutigen Kündigungserklärung in der Zeit nach dem 30. März 1953 bis zum 17. April 1953. Mangels einer solchen Kündigungserklärung ist eine fristlose Entlassung eben nicht vorhanden und es braucht auf die weitere Frage, ob der Beklagten ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung durch die angeblichen Beleidigungen erwachsen war und ob dieser Grund etwa verwirkt ist, nicht mehr eingegangen zu werden. Da die Beklagte durch ihre Widerklage auch nur die Frage, ob das Arbeitsverhältnis zum 17. April 1953 beendet ist, zur Entscheidung gestellt hat, liegt auch die Frage, ob das spätere Verhalten der Beklagten im Rechtsstreit, insbesondere ihr schriftsätzliches Vorbringen und ihre gestellten Anträge eine fristlose Entlassung zu einem späteren Zeitpunkt enthalten, ausserhalb des Rahmens des vorliegenden Rechtsstreits.

Da hiernach die Widerklage nach dem vom Landesarbeitsgericht bindend festgestellten Sachverhalt rechtlich unbegründet ist, ist die Revision der Beklagten, trotzdem der Kläger in der mündlichen Verhandlung ausgeblieben ist, nach § 566 ZPO in Verbindung mit § 331 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Poelmann

Sauerwein

Willems



2 AZR 388/54

1 Sa 385/53 (Hannover)

B e s c h l u s s

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 13. Juni 1956 beschlossen:

Das Urteil vom 3. Mai 1956 wird in seinem
Tatbestand gemäss § 319 ZPO von Amts wegen
dahin berichtigt, dass es auf

Seite 2, letzter Absatz, Zeile 2, nicht
"Klägerin", sondern "Beklagte" heissen
muss.

gez. Dr. Müller

Dr. Simons

Dr. Poelmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)