

19. Dez. 1958

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: GewO §§ 133b, 133c Abs. 1 Ziff. 5, 133d;
BGB § 626; ZPO § 260

Leitsätze:

1. Zur sogenannten uneigentlichen Eventualantragstellung.
2. Der Begriff des wichtigen Grundes in § 133b GewO ist derselbe wie in § 626 BGB.
3. Soweit §§ 133c, 133d GewO noch eine Reihe von besonderen Kündigungsgründen aufzählen, sind diese lediglich beispielhafte Erscheinungsformen des "wichtigen Grundes" im Sinne von § 133b GewO, bei denen ebenfalls jeweils abzuwägen ist, ob bei Vorliegen einer der in §§ 133c, 133d GewO genannten Kündigungsgründe dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten ist oder nicht. Das gilt jedenfalls dann, wenn derjenige, dem gekündigt wurde, durch sein Vorbringen eine umfassende, über die Prüfung der besonderen Tatbestände der §§ 133c, 133d GewO hinausgehende Bewertung geltend macht.
4. Reichen die Gründe, die vor der außerordentlichen fristlosen Kündigung entstanden sind, zur fristlosen Kündigung nicht aus, so vermögen später entstandene Kündigungsgründe die vorhergegangene Kündigung nicht zu rechtfertigen. Sie kommen nur für eine neue Kündigung als Kündigungsgrund in Betracht (Bestätigung des Urteils des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Mai 1956 - 2 AZR 388/54 - BAG 3, 13 157).

Aktenzeichen: 2 AZR 390/58

Urteil des BAG vom 19. Dezember 1958

LAG Hamburg



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



2 AZR 390/58
2 Sa 98/58 Hamburg

Urteilsformel zuge-
stellt am
19. Dezember 1958

gez. Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Dezember 1958
durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Professor Dr.Dr.Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesar-
beitsrichter Dr. Jüttner und Fink für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 3. Juli 1958
- 2 Sa 98/58 - aufgehoben. Die Sache wird 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 !



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



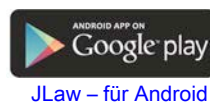
- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Mai 1957 bei der Beklagten, einem mit der Reparatur und Überprüfung von Flugzeugen befaßten Unternehmen, als technischer Angestellter beschäftigt. Sein Monatsbruttogehalt betrug 450,- DM; als Kündigungsfrist war eine solche von einem Monat zum Monatsende vereinbart. Ihm wurde von der Beklagten am 27. August 1957 aus Anlaß einer Auseinandersetzung, die der Kläger mit dem Inhaber der Beklagten hatte, fristlos gekündigt.

Der Kläger hat behauptet, der Anlaß dieser Auseinandersetzung sei gewesen, daß der Inhaber der Beklagten zu Unrecht von ihm verlangt habe, die von zwei anderen Prüfern an einem Flugzeug vorgenommene 100 Stundenkontrolle in das Bordbuch des betreffenden Flugzeuges einzutragen, was er aber deshalb habe ablehnen müssen, weil er die betreffende Kontrolle nicht selbst vorgenommen hatte. Die Beklagte hat demgegenüber behauptet, der Kläger habe die von ihm verlangte Eintragung in das Bordbuch des Flugzeuges nicht verweigern dürfen, weil es einer weiteren Prüfung durch den Kläger nicht bedurft habe. Bei der durch seine Weigerung entstandenen Auseinandersetzung habe der Kläger den Inhaber der Beklagten u.a. als "Erpresser", "Verbrecher" und "Offiziersschuft" bezeichnet und angekündigt, er werde die Beklagte wirtschaftlich schädigen, was er in der Folgezeit auch fortlaufend wahr gemacht habe.

In der ersten Instanz hatte der Kläger beantragt, festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. August 1957 nicht aufgelöst worden ist. Weiter hatte er in der ersten Instanz von der Beklagten Zahlung von Urlaubsabgeltung, von Auslagen für den Stellungsantritt bei der Beklagten sowie Kosten und Auslagen aus Anlaß dieses Rechtsstreites im Gesamtbetrag von 321,- DM sowie rückständigen Lohn im Betrag von 29,- DM, insgesamt somit 350,- DM verlangt. Das Arbeits-



- 3 -

gericht hat durch Teilurteil die Feststellungsklage abgewiesen; in demselben Teilurteil hat es über die Zahlungsklage insoweit befunden, als mit ihr die oben genannten drei ersten Posten im Gesamtbetrag von 321,- DM vom Kläger geltend gemacht worden sind; auch insoweit hat es die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger seinen Feststellungsantrag bezüglich der Kündigung wiederholt sowie weiter beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm "den durch die unrechtmäßige fristlose Kündigung entstandenen Schaden zu ersetzen". Das Landesarbeitsgericht hat "die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts als unbegründet zurückgewiesen". Es hat den vom Arbeitsgericht für das Teilurteil auf 1.700,- DM festgesetzten Streitwert für die Berufungsinstanz erneut auf 1.700,- DM festgesetzt und eine Revision nicht zugelassen.

Mit der Revision, deren Statthaftigkeit er auf eine Divergenz des angefochtenen Urteils zu mehreren Urteilen des Bundesarbeitsgerichts stützt, verfolgt der Kläger sein Klageziel im Sinne seiner Berufungsanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Es bedarf zunächst der Klarstellung, worüber das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil überhaupt entschieden hat. Nur wenn das feststeht, kann erörtert werden, ob die eingelegte Revision aus dem allein hier in Betracht kommenden Gesichtspunkt der Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG statthaft ist und ob und inwieweit im Falle der Zulässigkeit der Revision sodann weiter auch die angefochtene Entscheidung im Sinne des § 549 ZPO auf einer Gesetzesverletzung beruht oder nicht.

Daraus, daß das angefochtene Urteil nach seinem Tenor die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen und sich in seinen Entscheidungsgründen mit der Frage der Wirksamkeit der



- 4 -

fristlosen Kündigung vom 27. August 1957 befaßt und diese bejaht hat, ergibt sich klar, daß es den vom Kläger in der Berufungsinstanz unverändert weiterverfolgten und an erster Stelle geltend gemachten Feststellungsantrag bezügl. der Kündigung beschieden hat. Anders verhält es sich mit dem vom Kläger erstmalig in der Berufungsinstanz an zweiter Stelle gestellten Verurteilungsantrag bezügl. der Schadenersatzpflicht der Beklagten aus der Kündigung. Über diesen Antrag verhalten sich die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils mit keinem Wort. Die Zurückweisung der Berufung des Klägers gegen das Teilurteil der ersten Instanz im Tenor des angefochtenen Urteils selbst läßt eine Befassung mit dem erst in zweiter Instanz geltend gemachten Verurteilungsantrag ebenfalls nicht erkennen, weil das erstinstanzliche Urteil sich mit einem solchen Antrag nicht befaßt hatte und die Zurückweisung der Berufung des Klägers gegen das Teilurteil der ersten Instanz nur die Bedeutung hat, daß eine angefochtene Entscheidung der ersten Instanz im Ergebnis gebilligt werde. Es kann nur angenommen werden, daß das angefochtene Urteil sich ausschließlich mit dem an erster Stelle verfolgten Feststellungsantrag, nicht dagegen mit dem an zweiter Stelle gestellten Verurteilungsantrag befaßt hat und über letzteren nicht entschieden hat. Für eine solche Annahme sprechen neben der Fassung des vom Landesarbeitsgericht gewählten Urteilstenors vor allem folgende Erwägungen: Die Fassung des an zweiter Stelle verfolgten Verurteilungsantrages kann dahin verstanden werden, daß der Kläger diesen Verurteilungsantrag nur für den Fall neben dem Feststellungsantrag gestellt hat, daß sein Feststellungsantrag Erfolg hat. Hierfür spricht, daß er die Verurteilung der Beklagten zum Ersatz des Schadens begehrt hat, der ihm aus der "ungerechtfertigten" fristlosen Kündigung entstanden ist. Die Zulässigkeit einer solchen sogenannten "uneigentlichen Eventualantragstellung", bei der ein zweiter Antrag nicht, wie beim echten Eventualantrag, für den Fall der

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

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Erfolglosigkeit eines Hauptantrages, sondern gerade umgekehrt für den Fall des Erfolges eines ersten Antrages gestellt wird, wird in Schrifttum und Rechtsprechung unterschiedlich beurteilt. Stein-Jonas, ZPO, 13. Aufl., § 260 Anm. I 3 zu Fußnote 14, Rosenberg, Lehrbuch des Deutschen Zivilprozeßrechts, 7. Aufl., § 93 III 3b S. 442 und Lent, JR 1951, 376 halten solche uneigentliche Eventualanträge für statthaft; das Reichsgericht hat in RGZ 144, 71 ^[71] einen solchen Antrag erörtert, ohne ihn als unzulässig zu bezeichnen; Wieczorek, ZPO, § 260 Anm. B I b, sieht in derartigen Anträgen eine bedingte Klageerhebung, die unzulässig sei. Diejenigen, die die Zulässigkeit derartiger uneigentlicher Eventualanträge annehmen, streiten untereinander darüber, ob im Falle der uneigentlichen Eventualantragstellung das erkennende Gericht über beide Anträge auch dann entscheiden müsse, wenn es schon den ersten Antrag für unbegründet hält, oder ob es in einem solchen Fall einer Befassung mit dem zweiten uneigentlichen Eventualantrag nicht bedarf. Im ersteren Sinn hat sich Stein-Jonas, aaO, § 260 Anm. I 3 zu Fußnote 14 geäußert, im letzteren Sinn haben Lent, JR 1951, 376 und Rosenberg, aaO, § 93 III 3 b S. 442 Stellung genommen. Der Senat geht davon aus, daß das Landesarbeitsgericht, unbewußt oder bewußt, der soeben mitgeteilten Ansicht von Rosenberg und Lent gefolgt ist, wie das in der Praxis der Gerichte vielfach anzutreffen ist. Gegen die Annahme, daß das Landesarbeitsgericht eine Bescheidung des Verurteilungsantrages in Übereinstimmung mit der Ansicht von Stein-Jonas für erforderlich gehalten, darüber aber nicht entschieden habe, spricht, daß es das angefochtene Urteil nicht, wie das in einem solchen Fall üblich ist, als Teilurteil bezeichnet hat; gegen eine solche Annahme spricht weiter, daß es über die gesamten Instanzkosten entschieden hat, was unangebracht gewesen wäre, wenn das angefochtene Urteil ein Teilurteil hätte sein sollen. Unter diesen Umständen und im Hinblick darauf, daß das Landesarbeitsgericht den zweiten Stelle



JLaw - Gesetz zur zweiten Stelle
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

nicht beanstandet und nicht als unzulässig bezeichnet hat, kann auch nicht gesagt werden, daß es der mitgeteilten Ansicht von Wieczorek gefolgt sein könnte. Daher muß vermünftigerweise gefolgert werden, daß das Landesarbeitsgericht nur über den Feststellungsantrag entschieden und entsprechend den mitgeteilten Ansichten von Rosenberg und Lent und entsprechend einer vielfachen Übung der Praxis eine Bescheidung des Verurteilungsantrages für unnötig erachtet hat. Dafür, daß es den Verurteilungsantrag anderseits gesehen hat, spricht im übrigen der Umstand, daß es den Streitwert ausdrücklich neu auf 1.700,- DM festgesetzt hat. Die Feststellungsklage allein wäre gemäß § 12 Abs. 7 ArbGG nur mit drei Monatsgehältern und somit mit 1.350,- DM zu bewerten gewesen. Wenn das Landesarbeitsgericht trotzdem den Streitwert auf 1.700,- DM neu festgesetzt hat, so muß angenommen werden, daß es mit der Differenz zwischen 1.700,- DM und 1.350,- DM das in zweiter Instanz gestellte Verurteilungsbegehren und jedenfalls nicht das in erster Instanz vom Kläger verfolgte Zahlungsbegehren berücksichtigt hat. Allerdings konnte es sich für die Berechtigung dieser Neufestsetzung des Streitwertes nicht, wie das geschehen ist, auf § 61 Abs. 2 ArbGG, sondern nur auf § 69 Abs. 2 ArbGG berufen.

Zusammengefaßt geht aus den vorstehenden Erwägungen der erkennende Senat davon aus, daß das angefochtene Urteil sich nur über den Feststellungsantrag des Klägers bezügl. der Kündigung verhält. Ob das rechtlich zutreffend war oder ob das Landesarbeitsgericht anders hätte verfahren müssen, ist vom Revisionsgericht hier nicht zu erörtern, weil es hier nur um die Klarstellung geht, welchen Inhalt die angefochtene Entscheidung hat, um danach erörtern zu können, ob die eingelegte Revision statthaft und gegebenenfalls begründet ist. Eine verfahrensrechtliche Rüge ist nicht erhoben worden, aus der Revision ist nichts zu entnehmen, was der hier getroffenen Feststellung entgegenstehen könnte.



II. Die Revision des Klägers ist aus dem Gesichtspunkt der Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG statthaft. Eine Divergenz ist in zweifacher Beziehung gegeben.

1) Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Beziehung festgestellt, der Kläger habe anlässlich der Auseinandersetzung mit dem Inhaber der Beklagten diesen auf das Schwerste beleidigt und dessen Verhalten als verbrecherisch und als erpresserisch bezeichnet. Diesen festgestellten Sachverhalt hat es in rechtlicher Hinsicht dahin gewürdigt, das stelle eine "schwerwiegende Formalbeleidigung dar, die für die Beklagte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger auch bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist unzumutbar erscheinen läßt". Damit erhebt das Landesarbeitsgericht zum Leitgedanken seiner Entscheidung, auf dem das Urteil beruht, erkennbar den Rechtssatz, daß eine schwerwiegende Formalbeleidigung als solche genüge, um die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar erscheinen zu lassen.

Demgegenüber hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 22. Dezember 1956 - 3 AZR 91/56 - BAG 3, 193 [195, 196] - den die dortige Entscheidung tragenden Grundsatz aufgestellt, daß die Frage, ob eine Formalbeleidigung einen hinreichenden Anlaß für eine außerordentliche fristlose Kündigung bilde, nur durch eine umfassende Klärung der Umstände beantwortet werden könne, unter denen die Formalbeleidigung erfolgt ist, weil nur dann zuverlässig erwogen werden könne, ob die beleidigende Äußerung des Arbeitnehmers so schwerwiegend ist, daß dem Arbeitgeber dessen Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann. Der vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts in der angezogenen Entscheidung beurteilte Sachverhalt betrifft zwar einen Fall, bei dem sich der wichtige Grund für die außerordentliche



- 8 -

fristlose Kündigung nach § 626 BGB bestimmte. Der vom Dritten Senat aufgestellte Rechtssatz gilt aber nicht nur beschränkt auf solche Fälle, bei denen die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung nach § 626 BGB zu beurteilen ist, sondern beansprucht gerade deswegen, weil § 626 BGB eine Generalklausel ist, erkennbar Geltung für alle Fälle, in denen eine außerordentliche fristlose Kündigung aus wichtigem Grund in Rede steht und der wichtige Grund in einer Formalbeleidigung gesehen wird. Der Umstand, daß für den Kläger als technischen Angestellten für die Frage, ob ihm aus wichtigem Grunde fristlos gekündigt werden kann, nicht von § 626 BGB, sondern von § 133b GewO auszugehen ist, bedeutet deshalb keine Einschränkung des in der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Rechtssatzes. Denn § 133b GewO ist ebenso wie § 626 BGB eine Generalklausel, die sich hinsichtlich des Begriffs des wichtigen Grundes mit der Regelung des § 626 BGB deckt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 60 II S. 553). Das trifft auch insoweit zu, als in § 133c Abs. 1 Ziffer 5 GewO als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung "Ehrverletzungen" genannt sind. Denn ausweislich des vom Gesetzgeber in § 133c Abs. 1 und § 133d GewO gebrauchten Wortes "insbesondere" sind die in §§ 133c und 133d GewO näher bezeichneten Kündigungsgründe nur beispielhafte Erscheinungsformen des wichtigen Grundes im Sinne von § 133b GewO, bei denen somit ebenfalls jeweils umfassend abzuwägen ist, ob bei Vorliegen eines der in § 133c und § 133d GewO genannten Kündigungsgründe dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten ist oder nicht (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. I, § 60 II S. 553, Fußnote 81 mit weiteren Nachweisen). Soweit Hueck bei Hueck-Nipperdey, aaO, diese Ansicht dahin einschränkt, bei Vorliegen eines der in §§ 133c und 133d GewO genannten Tat-



- 9 -

bestände sei eine Kündigung ohne weiteres zulässig, es könnten aber vom Gekündigten nachzuweisende Umstände ausnahmsweise dem Tatbestand seine Eigenschaft als wichtigen Kündigungsgrund nehmen, kann die Berechtigung dieser Beweisannahme hier dahinstehen, weil im vorliegenden Fall der Kläger sich jedenfalls darauf berufen hatte, die gegen ihn festgestellten Beleidigungen seien von dem Inhaber der Beklagten dadurch provoziert worden, daß er unrechtmäßig vom Kläger eine Eintragung im Bordbuch verlangt habe. Für einen solchen Fall nimmt auch Hueck an, daß eine Formalbeleidigung nicht zur Bejahung eines wichtigen Grundes ausreicht, sondern daß nach § 133c Abs. 1 Ziffer 5 GewO so verfahren werden müsse, wie es der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem angezogenen Urteil ausgesprochen hat. Wenn schon wegen der ausdrücklichen Erwähnung der Tatbestände der §§ 133c, 133d GewO in besonderen Vorschriften von Hause aus das Vorliegen eines einschlägigen Tatbestandes zur außerordentlichen Kündigung berechtigen sollte, so muß doch jedenfalls wegen der Inbezugnahme des Begriffes des wichtigen Grundes durch das Wort "insbesondere" eine umfassende, über die Prüfung der näheren Tatbestände der §§ 133c, 133d GewO hinausgehende Bewertung dann stattfinden, wenn derjenige, dem gekündigt wurde, durch sein Vorbringen eine entsprechende Bewertung geltend macht.

Von der angezogenen Entscheidung des Dritten Senates des Bundesarbeitsgerichts weicht, worauf sich der Kläger ordnungsmäßig berufen hat, das angefochtene Urteil ab, weil es eine solche Überprüfung der gesamten Umstände, unter denen es zu den Beleidigungen gekommen ist, unterlassen hat und erkennbar nicht für erforderlich hält.

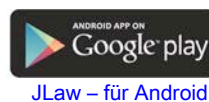
2) Noch aus einem weiteren Grunde ist, worauf sich der Kläger ebenfalls ordnungsgemäß berufen hat, eine Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG gegeben.



- 10 -

Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Beziehung festgestellt, der Kläger habe erklärt, die Beklagte werde die Folgen ihres Verhaltens wirtschaftlich, insbesondere in bezug auf Wehrmachtsaufträge, noch zu spüren bekommen, und der Kläger habe diese seine diesbezüglichen Drohungen durch eine Flut von Anzeigen und Eingaben bei den verschiedensten Dienststellen wahr gemacht. Nach dem gesamten Zusammenhang beziehen sich diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf ein Verhalten des Klägers nach dem erfolgten Ausspruch der fristlosen Kündigung vom 27. August 1957. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, damit habe sich der Kläger einer Nötigung und eines Verhaltens schuldig gemacht, das unter Abwägung der beiderseitigen Belange die fristlose Kündigung ebenfalls rechtfertige. Damit hat das angefochtene Urteil erkennbar den Rechtsstandpunkt vertreten, daß auch solche Kündigungsgründe, die nach dem Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung entstanden sind, eine vorher ausgesprochene außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnten. Auf diesem Rechtssatz beruht die angefochtene Entscheidung deshalb, weil das Landesarbeitsgericht erkennbar annimmt, derartige Gründe rechtfertigten die hier in Rede stehende Kündigung auch dann, wenn man von den erörterten beleidigenden Äußerungen des Klägers absehe.

Demgegenüber hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 3. Mai 1956 - 2 AZR 388/54 - BAG 3, 13 157 - seine dortige Entscheidung tragenden Rechtssatz aufgestellt, daß Kündigungsgründe, die erst nach der fristlosen Entlassung entstanden sind, nur eine neue außerordentliche fristlose Kündigung mit Wirkung "ex nunc" rechtfertigen können. Auch diesen Grundsatz hat das Bundesarbeitsgericht in der angezogenen Entscheidung ganz allgemein für jeden Fall der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grunde und nicht nur beschränkt auf § 626 BGB ausgesprochen.



Von diesem vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Rechtssatz weicht das angefochtene Urteil somit deshalb ab, weil es Kündigungsgründe, die nach der am 27. August 1957 geschehenen fristlosen Entlassung des Klägers entstanden sind, zur Rechtfertigung der vorhergegangenen Kündigung herangezogen hat und hat genügen lassen.

3) Die Revision ist somit wegen Divergenz nach § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG statthaft; da die erforderlichen gesetzlichen Revisionsformalien im übrigen beachtet sind, ist sie auch zulässig.

III. Aus den vorstehenden Erörterungen zur Statthaftigkeit der Divergenzrevision ergibt sich ohne weiteres, daß die Revision auch sachlich begründet ist.

Gemäß dem bereits zu §§ 133b, 133c Abs. 1 Ziffer 5 GewO Ausgeführten konnte der Inhaber der Beklagten die außerordentliche fristlose Kündigung vom 27. August 1957 nur dann wirksam aussprechen, wenn ein wichtiger Grund dafür vorlag. Der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig angewendet, wenn alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles daraufhin abgewogen werden, ob und inwieweit dem Kündigenden zuzumuten war, das Arbeitsverhältnis bis zum Wirksamwerden einer ordentlichen Kündigung fortzusetzen oder nicht. Ist das nicht geschehen, so ist nicht ausgeschlossen, daß der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes verkannt und damit fehlerhaft angewendet hat (vgl. statt aller: BAG 2, 207 (212)). Das angefochtene Urteil läßt bei der Würdigung des gegen den Kläger erhobenen Vorwurfes der schweren Ehrverletzung vor allem die Prüfung vermissen, wie es im einzelnen zu der Auseinandersetzung vom 27. August 1957 und zu den dabei vom Kläger begangenen Beleidigungen gekommen ist. Insbesondere ist nicht festgestellt, ob der Kläger sich zu Recht geweigert hat, die von ihm verlangte Eintragung in das Bordbuch des Flugzeuges vorzunehmen,



- 12 -

und ob es deshalb infolge eines unrechtmäßigen Ansinnens des Inhabers der Beklagten zu der Auseinandersetzung und in deren Verlauf zu den Ehrverletzungen gekommen ist. Von einer Aufklärung dieser Umstände hängt es aber entscheidend ab, ob die vom Kläger begangenen Beleidigungen als so schwerwiegend zu beurteilen sind, daß der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Wirksamwerden einer ordentlichen Kündigung nicht mehr zuzumuten war. Demnach hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes im Sinne der §§ 133b, 133c Abs. 1 Ziffer 5 GewO fehlerhaft angewendet. Auf dieser Rechtsverletzung beruht das angefochtene Urteil im Sinne des § 549 ZPO. Nach dem zu Ziffer II 2 dieser Entscheidungsgründe Ausgeführten ist das nach der Kündigung vom 27. August 1957 in Rede stehende Verhalten des Klägers von vornherein nicht geeignet, die Kündigung vom 27. August 1957 zu rechtfertigen, so daß es demnach möglich erscheinen muß, daß bei Vornahme der gebotenen Aufklärung darüber, unter welchen näheren Umständen es zu den beleidigenden Äußerungen des Klägers kam, das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Schwere der festgestellten Beleidigungen zu einer anderen Bewertung als der von ihm vorgenommenen gekommen wäre. Das macht nach §§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1 und Abs. 3 Ziffer 1 ZPO die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung erforderlich.

gez. Dr. Müller Dr. Boldt Dr. Stumpf

Dr. Hans Jüttner Fink



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)