

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

Gesetz: BGB § 626, § 626 Ausschußfrist; ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 392/75
Urteil des BAG vom 19. August 1976

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 Sa 152/74 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet
am 19. August 1976

gez. Bittner,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Thieß für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. April 1975 - 6 Sa 152/74 - wird zurückgewiesen.

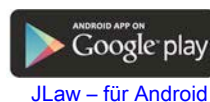
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1953 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Er leitete seit 1961 die Gießerei und übernahm 1967 zusätzlich die kaufmännische Leitung der Feuerwehrrätefabrik.

Der Kläger kündigte im Dezember 1973 fristgemäß zum 31. Dezember 1974, weil er, wie er der Beklagten auch erklärte, befürchtete, daß ihm durch die Zuweisung eines Direktionsassistenten als Mitarbeiter nach und nach seine Aufgaben beschnitten würden und ihm möglicherweise später von der Beklagten gekündigt werden könne. Daraufhin stellte ihn die Beklagte unter Weiterzahlung des Gehalts bis zum Ablauf der Kündigungsfrist vom Dienst frei.

Ende Mai 1974 teilte der Kläger der Beklagten mit, daß er ab 1. Juli 1974 eine Tätigkeit beim Gewerbeaufsichtsamt aufnehmen werde; sein Dienstverhältnis mit der Beklagten werde dadurch nicht berührt. Unter Hinweis auf die im Arbeitsvertrag festgelegte Schweigepflicht untersagte die Beklagte dem Kläger am 12. Juni 1974, vor dem 31. Dezember 1974 eine anderweitige Tätigkeit auszuüben. Der Kläger erwirkte am 24. Juni 1974 beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung, in der festgestellt wurde, daß die Beklagte nicht berechtigt sei, dem Kläger eine Tätigkeit als Angestellter beim Gewerbeaufsichtsamt zu untersagen.

Am 5. Juli 1974 sandte die Beklagte dem Kläger ein Schreiben, in dem sie eine fristlose Kündigung aussprach, weil der Kläger entgegen ihrer Weisung vom 12. Juni 1974 seit 1. Juli 1974 beim Gewerbeaufsichtsamt tätig sei. Als das Schreiben am 8. Juli 1974 an den Kläger gelangte, verweigerte er die Annahme. Am 29. Juli 1974 hat er Klage auf Feststellung erhoben, daß die fristlose Kündigung der Beklagten vom 8. Juli 1974 rechtsunwirksam sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die fristlose Entlassung sei gerechtfertigt, weil der Kläger schuldhaft die Vertrauensgrundlage zer-

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

- 3 -



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



- 3 -

stört habe. Schon seine eigene Kündigung sei aufgrund einer gehässigen und treuwidrigen Einstellung erfolgt; das sei während des ersten Halbjahres 1974 immer mehr erkennbar geworden. Dadurch sei auch bei ihr das Vertrauen zum Kläger nach und nach geschwunden. Er habe zudem nach seiner eigenen Kündigung ausdrücklich erklärt, es sei nicht ausgeschlossen, daß er noch während der Dauer des Dienstverhältnisses zur Konkurrenz gehe. Sie habe befürchten müssen, daß der Kläger als Angestellter des Gewerbeaufsichtsamts bestrebt sein werde, Mängel in ihrem Betrieb aufzudecken. Die mit Schriftsatz des Klägers vom 30. September 1974 erfolgte Begründung seiner eigenen Kündigung enthalte beleidigende Ausdrücke, die als Kündigungsgründe nachgeschoben würden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, daß die Beklagte für die mit Schreiben vom 5. Juli 1974 ausgesprochene Kündigung keine Tatsachen vorgetragen hat, die im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht haben, und daß deswegen die fristgerecht erhobene Kündigungsschutzklage begründet ist.

1. Zum unmittelbaren Anlaß für die außerordentliche Kündigung hat die Beklagte die Tatsache genommen, daß der Kläger zwar nach seiner Beurlaubung, aber vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab 1. Juli 1974 beim Gewerbeaufsichtsamt tätig geworden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat darin zutreffend keine Verletzung der vertraglichen Verpflichtungen des Klägers gesehen. Er war durch die Beklagte von seiner Arbeitspflicht



freigestellt und hat durch die Tätigkeit beim Gewerbeaufsichtsamt nicht gegen die ihm weiterhin obliegende Treuepflicht verstoßen. Die Besorgnis der Beklagten, der Kläger habe Kenntnisse über ihren Betrieb beim Gewerbeaufsichtsamt zu ihrem Nachteil verwenden können, ist eine durch tatsächliche Anhaltspunkte nicht belegte reine Verdächtigung. Das gilt auch dann, wenn der Kläger Anfang 1974 erklärt haben sollte, es sei nicht ausgeschlossen, daß er noch während der Dauer des Dienstverhältnisses mit der Beklagten zur Konkurrenz gehen werde. Wie die Beklagte selbst eingeräumt hat, ist das Gewerbeaufsichtsamt kein mit ihr konkurrierender Betrieb und haben die vom Kläger beim Gewerbeaufsichtsamt wahrzunehmenen Aufgaben mit seiner bisherigen Tätigkeit in ihrem Betrieb nichts zu tun. Deshalb war auch ihre Besorgnis unbegründet, der Kläger könne die ihr gegenüber obliegende Schweigepflicht verletzen.

2. In der Berufungsbegründung hat die Beklagte ihre Kündigung weiter darauf gestützt, der Kläger habe die erforderliche Vertrauensgrundlage dadurch zerstört, daß er wegen eines unberechtigten Mißtrauens über die Art und die Dauer seiner Weiterbeschäftigung gekündigt habe.

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, gegen die die Revision keine Verfahrensrügen erhoben hat und an die der Senat daher gemäß § 561 ZPO gebunden ist, hat der Kläger seine Kündigungsgründe der Beklagten bereits Ende 1973 dargelegt. Auch wenn der Kläger damals grundlos befürchtet haben sollte, die Beklagte sei bestrebt, ihn nach und nach aus dem Betrieb herauszudrängen, hat die Beklagte aus dieser Einstellung zur Zeit ihrer Kündigung einen Kündigungsgrund nicht mehr herleiten können; denn die dafür maßgebenden Tatsachen waren ihr bereits länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung bekannt (vgl. § 626 Abs. 2 BGB). Die Revision irrt, wenn sie annimmt, die dem Kläger angelastete "Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses" sei ein Dauerzustand gewesen, der ihr fortdauernd einen Grund zur fristlosen Kündigung gegeben habe. Ob ein durch das Verhalten des Arbeitnehmers eingetretener Vertrauensverlust vorliegt, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, ist nur eine Schluß-



- 5 -

folgerung, die aus bestimmten Tatsachen herzuleiten ist. Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt bereits mit der Kenntnis der Tatsachen, die einen solchen Vorwurf rechtfertigen können (vgl. BAG 24, 383 [396-397] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist [unter II 2c]).

b) Die Beklagte hat zwar behauptet, die gehässige und treuwidrige Einstellung des Klägers, die sich schon in den Gesprächen vor und im Anschluß an dessen Kündigung angedeutet habe, habe sie erst später immer mehr und mehr erkannt. Sie hat aber nicht angegeben, aufgrund welcher Tatsachen und zu welchem neuen Zeitpunkt das geschehen sein soll. Ihre Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO die von ihr genannten Zeugen über das "Gesamtverhalten" des Klägers nicht vernommen, ist somit unschlüssig; denn die Beklagte hat insoweit keine entscheidungserheblichen Tatsachen vorgetragen.

Die in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Rüge der Verletzung des § 139 ZPO ist unzulässig; es ist nicht dargelegt, welche Fragen das Landesarbeitsgericht hätte stellen müssen und was die Beklagte hierauf geantwortet haben würde (vgl. BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO).

3. Es bedurfte auch keiner Beweisaufnahme darüber, ob der Kläger nach seiner Kündigung erklärt hat, daß er noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Beklagten zur Konkurrenz gehen werde. Diese von der Beklagten behauptete Äußerung des Klägers scheidet deshalb als Kündigungsgrund aus, weil er nach § 626 Abs. 2 BGB verfristet ist.

4. Die Beklagte kann sich zur Begründung der Kündigung vom 5. August 1974 schließlich nicht darauf berufen, der Schriftsatz des Klägers vom 30. September 1974 enthalte gehässige Vorwürfe gegen sie. Kündigungsgründe, die erst nach einer fristlosen Entlassung entstanden sind, können nur ausnahmsweise dann zur Unterstützung herangezogen werden, wenn sie das frühere Verhalten des Gekündigten in einem

- 6 -



- 6 -

"neuen Licht" erscheinen lassen (vgl. BAG 2, 245 [251] = AP Nr. 1 zu § 67 HGB). Das trifft im Streitfall nicht zu, weil alle anderen von der Beklagten vorgebrachten Gründe entweder verfristet oder an sich nicht geeignet sind, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Jobs

Dr. Hautmann

Thieß



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)