

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

Gesetz: BGB § 620 Kündigungserklärung, § 626 Ausschußfrist;
KSchG 1969 §§ 9, 10
ZPO § 551 Abs. 3 Ziff. 2, § 561 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

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

Aktenzeichen: 2 AZR 406/74

Urteil des BAG vom 7. November 1975

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 Sa 30/74 Berlin

Urteilstenor
zugestellt am
7. November 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. November 1975 durch den
Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und
Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und
Dr. Müller für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 2. Juli 1974
- 8 Sa 30/74 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



Tatbestand:

Der Kläger war seit 1948 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1969 wurde ihm die technische Leitung des Betriebes übertragen und zu diesem Zwecke Handlungsvollmacht erteilt. Nachdem der Kläger im Juni 1973 eine Kur angetreten hatte, nahm der Inhaber der Beklagten während seiner Abwesenheit eine Betriebsprüfung vor. Im Anschluß daran teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 24. Juli 1973 u.a. folgendes mit:

"...Es sind Fehlentscheidungen und Fehlentwicklungen Ihrerseits aufgetaucht, die uns voraussichtlich Schäden in ganz erheblichem Umfang zufügen...

Wir entheben Sie hiermit mit sofortiger Wirkung Ihrer Betriebsleiterfunktion unter Zurücknahme aller, Ihnen in dieser Hinsicht erteilten Vollmachten...

Die Firmenentwicklung hat jedoch gezeigt, daß Sie nicht geeignet sind, den Betrieb fernerhin zu leiten.

...Wir geben Ihnen selbstverständlich Gelegenheit, aufgrund Ihrer langjährigen Tätigkeit in unserem Betrieb, wie in der Zeit vor Ihrer Bestellung als Betriebsleiter, als Fertigungsmeister weiterhin in unserer Firma tätig zu sein.

Sie wollen uns freundlicherweise rechtzeitig vor Antritt Ihrer Tätigkeit nach Kurbeendigung davon unterrichten, ob Sie in dieser Form weiterhin in unserer Firma tätig zu sein beabsichtigen."

In einer am 30. Juli 1973 erfolgten Aussprache lehnte der Kläger die von der Beklagten gewünschte Änderung seiner Arbeitsbedingungen ab. Nachdem die Beklagte ihn mit zwei Schreiben vom 23. und 27. August 1973 vergeblich aufgefordert hatte, seine Tätigkeit als Meister fortzusetzen, hat die Beklagte mit Schreiben vom 29. August 1973 fristlos gekündigt.

Der Kläger hat zunächst Klage auf Feststellung erhoben, daß die Änderungskündigung der Beklagten vom 24. Juli 1973 unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe.



Nachdem die Beklagte mehrfach betont hatte, durch das Schreiben vom 24. Juli 1973 sei keine Änderungskündigung und schon gar keine Kündigung beabsichtigt gewesen, sondern nur der Widerruf der dem Kläger erteilten Vollmachten, hat der Kläger diese Feststellungsklage zurückgenommen. Er hat sodann nur noch beantragt:

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung vom 29. August 1973 aufgelöst worden sei,
2. hilfsweise das Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen und
3. die Beklagte zur Zahlung von DM 10.965,-- brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 24. Oktober 1973 zu verurteilen.

Er hat vorgetragen, die fristlose Kündigung sei unberechtigt. Der Betrieb sei von ihm ordnungsgemäß geleitet worden. Er habe sich auch nicht geweigert, die von ihm vertraglich zu erbringenden Arbeitspflichten zu erfüllen. In der Besprechung am 30. Juli 1973 habe sich herausgestellt, daß er entgegen der schriftlichen Mitteilung vom 24. Juli 1973 nicht als Fertigungsmeister sondern in einer noch geringwertigeren und weniger verantwortungsvollen Position als Montagemeister habe tätig werden sollen. Das habe er abgelehnt, weil die Beklagte zu einer derartigen einseitigen Änderung seiner Arbeitsbedingungen nicht berechtigt gewesen sei. Da die Beklagte mit der Annahme seiner Dienste im Verzug sei, schulde sie ihm für die Monate September und Oktober 1973 einen Betrag in Höhe von 3.750,-- DM brutto. Darüber hinaus stehe ihm noch ein Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von 7.250,-- DM zu.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Stellung eines technischen Betriebsleiters sei allerdings in keiner Weise mit der Stellung eines Meister-Werkmeisters oder Fertigungsmeisters zu vergleichen. Wenn in dem Schreiben vom 24. Juli 1973 das Wort Fertigungsmeister gebraucht worden sei, dann sei das ein Versehen gewesen. Aufgrund seiner langen Betriebszugehörigkeit sei dem Kläger angeboten worden, wieder als Werkmeister tätig zu sein. Da der Kläger als Betriebsleiter völlig versagt habe, sei sie berech-



- 4 -

tigt gewesen, ihm diesen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen. Durch seine Weigerung, bei unverändertem Gehalt als Werkmeister weiterzuarbeiten, habe er beharrlich seine Arbeitspflicht verletzt. Urlaubsabgeltung könne der Kläger nicht beanspruchen, weil er sich vor Antritt seiner Kur bereits eine Erfolgsbeteiligung in Höhe von mehreren tausend DM habe auszahlen lassen.

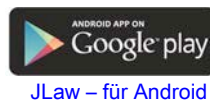
Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage in vollem Umfang stattgegeben, das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1974 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 18.000,-- DM verurteilt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, indem es das Arbeitsverhältnis schon zum 30. August 1973 aufgelöst und die Zahlungsklage in Höhe von 3.750,-- DM abgewiesen hat. Im übrigen ist die Berufung der Beklagten erfolglos geblieben. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht insbesondere ausgeführt, das Schreiben der Beklagten vom 24. Juli 1973 enthalte keine Änderungskündigung. Die mit Schreiben vom 29. August 1973 ausgesprochene fristlose Kündigung sei sowohl als Änderungskündigung wie auch als Beendigungskündigung unwirksam. Das Arbeitsverhältnis sei allerdings entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts bereits zum Zeitpunkt des Zugangs der fristlosen Kündigung aufzulösen, so daß dem Kläger keine Gehaltsansprüche für September und Oktober 1973 mehr zuständen. Die vom Arbeitsgericht festgesetzte Abfindung sei angemessen. Hinsichtlich des Anspruches auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung habe die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung nicht dargelegt, aus welchen Gründen sie die Verurteilung für ungerechtfertigt halte und damit ihre Begründungspflicht gemäß § 519 Abs. 3 ZPO nicht erfüllt.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß das Schreiben der Beklagten vom 24. Juli 1973 keine Änderungskündigung enthält. Es hat aus dem Inhalt dieses Schreibens und aus der Besprechung der Parteien über die Weiterbeschäftigung des Klägers am 30. Juli 1973 geschlossen, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis nicht bereits zu diesem Zeitpunkt zum Zwecke der Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers auflösen wollen. Das werde bestätigt durch die mehrfachen Erklärungen der Beklagten im Prozeß, wonach sie mit dem Schreiben vom 24. Juli 1973 noch keine Kündigung aussprechen, sondern vielmehr zunächst nur die dem Kläger in seiner Eigenschaft als Betriebsleiter erteilten weitgehenden Vollmachten widerrufen wollte. Die Beklagte habe demgemäß auch bis zum 29. August 1973 das Arbeitsverhältnis insgesamt als fortbestehend behandelt, indem sie den Kläger, obwohl er am 30. Juli 1973 auf seiner unveränderten Weiterbeschäftigung als Betriebsleiter bestanden hatte, mit ihren Schreiben vom 23. und 27. August 1973 aufgefordert habe, seine Arbeit als Meister unverzüglich aufzunehmen.

Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die dagegen von der Revision erhobenen Rügen greifen aus folgenden Gründen nicht durch:

1. Bei der Ermittlung des objektiven Erklärungswertes des Schreibens vom 24. Juli 1973 geht es entgegen der Auffassung der Revision nicht um die Auslegung einer typischen sondern einer individuellen Willenserklärung. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nur in beschränktem Umfange nachprüfbar. Sie ist für das Revisionsgericht bindend, wenn sie nicht auf einer Verletzung der gesetzlichen Auslegungsregeln des § 133 BGB (Verstoß gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze oder Nichtberücksichtigung wesentlicher Umstände) oder einem Verstoß gegen § 286 ZPO (Nichtberücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des etwaigen Ergebnisses einer Beweisaufnahme) beruht (ständige Rechtsprechung; vgl. z.B. BAG AP Nr. 5



zu § 276 BGB - Verschulden bei Vertragsabschluß und BAG 22, 424 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB - jeweils mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung).

2. Derartige Rechtsfehler sind dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen. Die von ihm vorgenommene Auslegung ist nicht nur möglich und vertretbar, sondern drängt sich geradezu auf.

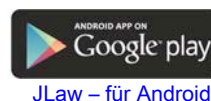
a) Es ist nach den Maßstäben des § 133 BGB zu beurteilen, ob eine rechtsgeschäftliche Mitteilung durch eine Partei eines Arbeitsvertrages eine Kündigung darstellt. Dabei ist darauf abzustellen, wie der Erklärungsempfänger nach der allgemeinen Verkehrssitte und unter Berücksichtigung der Grundsätze von Treu und Glauben eine ihm zugegangene Erklärung auffassen mußte. Der Kündigende braucht zwar nicht ausdrücklich die Worte "kündigen" oder "Kündigung" zu benutzen. Er muß aber jedenfalls eindeutig seinen Willen zum Ausdruck bringen, das Arbeitsverhältnis zu lösen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 130 BGB und AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung). Das gilt nicht nur für die Beendigungs- sondern auch für eine Änderungskündigung. Auch eine Änderungskündigung ist ihrem Wesen nach eine echte Kündigung, durch die für den Fall, daß der Gekündigte mit den ihm angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen nicht einverstanden ist, das Arbeitsverhältnis ganz beendet werden soll (vgl. BAG 5, 214 = AP Nr. 10 zu § 13 KSchG).

b) Ein solcher Wille der Beklagten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger insgesamt zu beenden, wenn er nicht bereit sein sollte, für sie weiter als Fertigungsmeister tätig zu sein, läßt sich - wie das Landesarbeitsgericht überzeugend dargelegt hat - aus dem Schreiben vom 24. Juli 1973 nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit entnehmen. Der Inhalt dieses Schreibens und die späteren Aufforderungen an den Kläger, sein Arbeitsverhältnis als Meister fortzusetzen, zeigen, daß die Beklagte vielmehr seinerzeit davon ausgegangen ist, dem Kläger auch bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses seine Betriebsleiterfunktion und seine Handlungsvollmacht einseitig entziehen zu können.



c) Das Schreiben vom 24. Juli 1973 kann nicht allein deshalb als Änderungskündigung behandelt werden, weil der Kläger in Verkennung des objektiven Erklärungswertes dieser Mitteilung zunächst Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Änderungskündigung vom 24. Juli 1973 erhoben hat. Darauf, wie der Kläger dieses Schreiben verstanden hat, könnte es nur dann ankommen, wenn die Beklagte zumindest den - wenn auch nicht erkennbaren - Geschäftswillen gehabt hätte, am 24. Juli 1973 eine Änderungskündigung auszusprechen. Nur dann wäre ebenso wie in den Fällen, in denen bei einer vertraglichen Vereinbarung ein vom Wortlaut der Erklärung nicht gedeckter oder abweichender übereinstimmender Parteiwille festzustellen ist, für eine Auslegung der Willenserklärung nach Maßgabe des § 133 BGB kein Raum (vgl. zum übereinstimmenden Parteiwillen bei vertraglichen Vereinbarungen BAG AP Nr. 38 zu § 133 BGB mit weiteren Nachweisen).

Diese Voraussetzung ist im Streitfall nicht erfüllt. Nach der vom Landesarbeitsgericht getroffenen und nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellung hat die Beklagte vielmehr im vorliegenden Rechtsstreit wiederholt bestätigt, daß sie mit dem Schreiben vom 24. Juli 1973 keine Kündigung habe aussprechen wollen. Diese eindeutige Klarstellung kann die Revision nicht mit dem Hinweis abschwächen, sie habe sich seinerzeit keine Gedanken darüber gemacht, ob ihr Schreiben vom 24. Juli 1973 möglicherweise rechtlich als Änderungskündigung oder ausschließlich als Widerruf der dem Kläger erteilten Vollmacht zu werten sei. Es sei danach im Grunde von einer "indifferenten Auffassung" der Beklagten auszugehen. Es reicht nicht aus, wenn die Revision nunmehr vorträgt, die Beklagte hätte eine rechtliche Würdigung ihres Verhaltens als Kündigung "in Kauf genommen", weil sie einen solchen Geschäftswillen nach ihrem ursprünglichen Vortrag eben nicht gehabt hat. Sie hat sich in ihren erstinstanzlichen Schriftsätzen entschieden gegen die Auffassung des Klägers gewandt, daß ihm bereits durch das Schreiben vom 24. Juli 1973 gekündigt worden sei.



3. Es kommt nicht darauf an, ob dieses Schreiben eine nicht mehr durch das Direktionsrecht der Beklagten gedeckte und damit unwirksame Einschränkung des Aufgabengebietes des Klägers oder eine unzulässige Teilkündigung enthält, weil der Anspruch auf Erteilung einer Handlungsvollmacht für den Kläger unmittelbar in dem Arbeitsvertrag vom 26. September 1969 begründet worden ist und der Widerruf dieser Vollmacht sich demgemäß auch auf die vom Kläger zu erbringende Arbeitsleistung auswirkte (vgl. Herschel in der Anmerkung zu BAG SAE 1971, 193 [1957]). Das braucht nicht geklärt zu werden, weil eine Umdeutung einer möglicherweise aus diesen Rechtsgründen unwirksamen rechtsgeschäftlichen Erklärung der Beklagten in eine außerordentliche Änderungskündigung, die erheblich weitergehende Rechtsfolgen haben würde, nicht in Betracht kommt. Ein nichtiges Rechtsgeschäft kann nach § 140 BGB nur in ein Ersatzgeschäft mit gleichen oder geringeren Rechtsfolgen umgedeutet werden (vgl. BGHZ 19, 269 [275], 20, 363 [370] und die zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk bestimmten Urteile des Senates vom 12. September 1974 - 2 AZR 535/73 - und vom 14. Oktober 1975 - 2 AZR 365/74).

II. Dem angefochtenen Urteil ist damit darin zu folgen, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers erst mit Schreiben vom 29. August 1973 fristlos gekündigt hat. Durch diese Kündigung ist nach der im Ergebnis zutreffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings rechtsirrig angenommen, diese Kündigung sei wegen ihres Zusammenhanges mit dem Schreiben vom 24. Juli 1973 und den nachfolgenden mehrfachen Aufforderungen an den Kläger, seine Tätigkeit als Meister fortzusetzen, als außerordentliche fristlose Änderungskündigung zu bewerten. Eine Änderungskündigung ist in zwei verschiedenen Formen möglich; als Kündigung unter der Bedingung, daß der Gekündigte der vorgeschlagenen Änderung des Vertrages nicht zustimmt oder als unbedingte Kündigung verbunden mit dem Angebot eines neuen Vertrages mit anderen Bedingungen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 550).



Für beide Formen der Änderungskündigung ist es wesentlich, daß die Kündigung mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung verbunden wird. Daran fehlt es bei der Kündigung der Beklagten vom 29. August 1973. Die Beklagte hat dem Kläger bei Ausspruch dieser Kündigung nicht mehr angeboten, das Arbeitsverhältnis unter anderen Bedingungen bei ihr fortzusetzen; sondern eine vorbehaltlose Beendigungskündigung ausgesprochen, weil der Kläger nicht bereit war, seine Dienste künftig als Meister zu erbringen.

2. Diese unrichtige Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts macht jedoch keine Aufhebung des angefochtenen Urteils erforderlich, weil es in der Hilfsbegründung zutreffend ausgeführt hat, auch eine schlechthin erfolgte fristlose Kündigung sei unwirksam.

a) Die Vorwürfe, die die Beklagte veranlaßt haben, dem Kläger gemäß Schreiben vom 24. Juli 1973 seine Aufgaben als Betriebsleiter zu entziehen, sind nach § 626 Abs. 2 BGB verfristet und können deswegen nicht mehr als Gründe für die fristlose Kündigung vom 29. August 1973 berücksichtigt werden. Die Beklagte will nach ihrem eigenen Vortrag schon länger als zwei Wochen vor dem Ausspruch dieser Kündigung, nämlich bereits Mitte Juli 1973, festgestellt haben, daß der Kläger ihr durch Fehler und Nachlässigkeiten bei der Überwachung des Betriebsablaufes, der Einhaltung der Lieferfristen und beim Einsatz der Arbeitskräfte einen erheblichen Schaden zugefügt habe.

b) Die Weigerung des Klägers, weiterhin als Meister im Betrieb zu arbeiten, ist schon deshalb kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB, weil der Kläger nicht verpflichtet war, diese Anordnung zu befolgen und deswegen durch sein Verhalten seine Arbeitspflicht nicht verletzt hat.

Durch den Arbeitsvertrag vom 26. September 1969 hat die Beklagte dem Kläger die Stellung eines technischen Betriebsleiters mit Handlungsvollmacht eingeräumt. Nach dem Vortrag der Beklagten war der Kläger in dieser Eigenschaft verantwortlich für die Gesamtleitung des Betriebes, und zwar bezogen auf den Ein- und Verkauf, die technische Leitung des Fertigungs-



betriebes, Terminierungsdispositionen für Auftragsannahme, Auftragsvergabe und Lieferung sowie die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern. Sein Aufgabenbereich war mit dem eines Generalbevollmächtigten vergleichbar, wobei lediglich für die Führung der Buchhaltung ein anderer Angestellter verantwortlich zuständig war. Da die vom Kläger zu erbringende Arbeitsleistung damit ihrer Art nach im Arbeitsvertrag genau bezeichnet und durch dessen Abwicklung konkretisiert worden ist, konnte die Beklagte dem Kläger in Ausübung ihres Direktionsrechtes nicht mehr einseitig eine andere und insbesondere keine geringwertigere Tätigkeit zuweisen (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 615 BGB und AP Nr. 17, 18 und 24 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Dazu hätte es einer Änderungskündigung bedurft, die nach der fehlerfreien Würdigung des Sachverhaltes durch das Landesarbeitsgericht nicht erfolgt ist.

Die Beklagte hat den Kläger ab 30. Juli 1973 zu einer nicht vertragsgemäßen Arbeitsleistung aufgefordert. Bei dieser Beurteilung kann es mit dem Landesarbeitsgericht dahingestellt bleiben, ob es für den Kläger zumutbar gewesen wäre, nach der Entziehung seiner Handlungsvollmacht auf das in dem Schreiben der Beklagten vom 24. Juli 1973 enthaltene Angebot einzugehen, nach der Beendigung seiner Kur wie vor der Zeit seiner Bestellung zum Betriebsleiter weiterhin als "Fertigungsmeister" für die Beklagte tätig zu werden. Der Kläger hat nämlich vorgetragen, bei der Besprechung am 30. Juli 1973 habe ihm der Inhaber der Beklagten nur die geringwertige und wenig verantwortungsvolle Position eines Montagemeisters mit nur etwa 10 - 15 ihm unterstellten Mitarbeitern angeboten, die nicht einmal eine echte Meisterstelle darstelle, sondern von einem Einrichter ausgefüllt werden könne. Das Landesarbeitsgericht hat die Richtigkeit dieses Vorbringens für erwiesen erachtet, weil die Beklagte in ihrem Schriftsatz vom 18. Januar 1974 bestätigt habe, daß es sich um ein Versehen gehandelt habe, wenn in dem Schreiben vom 24. Juli 1973 von der Tätigkeit eines "Fertigungsmeister" gesprochen worden sei. Dem Kläger sei vielmehr angeboten worden, wieder als Werkmeister tätig zu sein und diese Funktion sei in keiner Weise



mit der Stellung eines technischen Betriebsleiters identisch. An diese "Bestätigung" des Vorbringens des Klägers ist die Beklagte gebunden, weil hierin ein Geständnis im Sinne des § 288 ZPO gelegen hat, das die Beklagte nicht schon durch ihren in der Berufungsbegründung enthaltenen Hinweis widerrufen konnte, die Beklagte habe mit Schreiben vom 24. Juli 1973 nur die Betriebsleitungsvollmachten widerrufen und dem Kläger die Möglichkeit einräumen wollen, nach wie vor in gehobener Position unmittelbar unter dem Firmeninhaber weiterbeschäftigt zu werden. Die Beklagte ist auf den Inhalt des Gespräches am 30. Juli 1973 nicht eingegangen und hat nicht dargelegt, ^{daß} ihr in dem am 18. Januar 1974 überreichten Schriftsatz enthaltene Geständnis der Wahrheit nicht entspricht und durch einen Irrtum veranlaßt ist (vgl. § 290 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat in- folgedessen zutreffend das spätere Vorbringen der Beklagten, der Kläger habe in einer gleichwertigen Position weiterbeschäftigt werden sollen, als unbeachtlich behandelt.

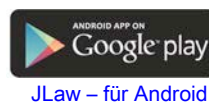
Soweit die Revision in diesem Zusammenhang darauf hinweist, dem Kläger sei in dem Schreiben ihres Prozeßbevollmächtigten vom 14. August 1973 noch einmal in allen Einzelheiten dargelegt worden, daß seiner weiteren Tätigkeit unter den bis dahin gegebenen Bedingungen nichts im Wege stehe, handelt es sich um einen unzulässigen neuen Tatsachenvortrag, der nach § 561 Abs. 1 ZPO im Revisionsverfahren nicht mehr berücksichtigt werden kann. Das von der Revision erwähnte Schreiben ist von der Beklagten nicht vorgelegt und damit nicht Gegenstand der mündlichen Verhandlung in den Tatsacheninstanzen gewesen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat im Anschluß an die unwirksame fristlose Kündigung der Beklagten vom 29. August 1973 das Arbeitsverhältnis zum 30. August 1973 gemäß § 9 KSchG aufgelöst. Gegen diese Entscheidung, die keine Rechtsfehler erkennen läßt, wendet sich die Revision im Grundsatz nicht. Sie rügt vielmehr nur, das Landesarbeitsgericht habe bei der Festsetzung der Höhe der Abfindung nicht alle dafür maßgeblichen Umstände, insbesondere das schuldhafte Verhalten des Klägers und die zum 31. Dezember 1973 erfolgte Liquidation der Beklagten berücksichtigt. Auch diese Rügen greifen nicht durch.



1. Es ist für die Bemessung der Abfindung unerheblich, ob der Kläger bei der Leitung des Betriebes schuldhaft versagt hat. Diese von der Beklagten behaupteten Verfehlungen des Klägers haben nach dem Ablauf der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB ihre die Kündigung rechtfertigende Bedeutung endgültig verloren (vgl. BAG 24, 292 = AP Nr. 1 zu § 13 KSchG 1969 und BAG 24, 383 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Um nicht den Zweck des § 626 Abs. 2 BGB zu beeinträchtigen, können sie deshalb auch nicht zu einer Herabsetzung der Abfindung führen, sondern dann, wenn die Vorwürfe der Beklagten berechtigt sein sollten, allenfalls Schadenersatzansprüche gegen den Kläger begründen, die nicht Gegenstand des anhängigen Verfahrens sind.

2. Wie sich aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergibt, hat es nicht unbeachtet gelassen, daß der Arbeitsplatz des Klägers auch bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen Stilllegung des Betriebes der Beklagten im Dezember 1973 fortgefallen wäre. Es ist deshalb rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht wegen der langjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers gleichwohl eine Abfindung in Höhe von 6 Monatsgehältern für angemessen erachtet hat. Die Revision irrt, wenn sie annimmt, die Gehaltsansprüche des Klägers würden bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohnehin mit der Einstellung des Betriebes der Beklagten per 31. Dezember 1973 ohne weiteres ausgelaufen sein. Bei einer Betriebsstillegung liegt grundsätzlich kein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vor, sondern der Arbeitgeber kann dann regelmäßig nur mit der ordentlichen Kündigungsfrist kündigen (vgl. BAG 5, 341 = AP Nr. 5 zu § 13 KSchG und BAG 8, 207 = AP Nr. 15 zu § 13 KSchG sowie Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 15 Anm. 71 mit weiteren Nachweisen). Darauf, daß insbesondere auch eine unzulängliche Leitung des Betriebes durch den Kläger die Stillegung erforderlich gemacht haben soll, hätte sich die Beklagte wegen der gemäß § 626 Abs. 2 BGB eingetretenen Verfristung auch bei einer aus diesem Anlaß beabsichtigten späteren Kündigung nicht berufen können.



IV. Unbegründet ist die Revision auch, soweit die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von DM 7.215,-- weiterverfolgt. Die Beklagte hat es insoweit versäumt, ihre Berufung zu begründen. Da sich ihre Berufung gegen mehrere dem Kläger zugesprochene Ansprüche richtete, genügte es insoweit nicht, daß sie nur hinsichtlich der Kündigungsschutzklage begründet worden ist. Die Berufungsbegründung hätte vielmehr gem. § 519 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO auch angeben müssen, auf welche Gründe die Anfechtung wegen der dem Kläger zuerkannten Urlaubsabgeltung gestützt werden sollte (vgl. BAG 2, 58 597 = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO). Mit dem Urlaubsabgeltungsanspruch hat die Beklagte sich in der Berufungsbegründung jedoch nicht ausdrücklich befaßt und entgegen dem Vortrag der Revision auch nicht "generell" auf ihre Schriftsätze in der I. Instanz verwiesen. Für die Angabe der Berufungsgründe genügt zudem nicht die Bezugnahme auf früheres Vorbringen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 519 ZPO und AP Nr. 4 zu § 234 ZPO).

gez.: Hillebrecht

Roeper

Dr. Jobs

Sickert

Dr. Müller

