

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

Gesetz: BGB § 626; SchwBeschG § 13; KSchG § 15; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 507/72

Urteil des BAG vom 12. Juli 1973

LAG Berlin



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



2 AZR 507/72

7 Sa 62/72 Berlin

Verkündet am
12. Juli 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 1973 durch den Richter Dr. Gröninger als Vorsitzenden, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Sickert für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. August 1972 - 7 Sa 62/72 - wird zurückgewiesen.

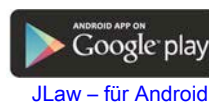
Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der am 26. August 1971 vom Beklagten erklärten fristlosen Kündigung des Klägers. Der im Jahre 1923 geborene Kläger war seit 15. Oktober 1969 für das Planungs- und Ingenieurbüro des Beklagten als Entwurfsarchitekt angestellt. Sein Anfangsgehalt betrug 1.650,-- DM. Mit Wirkung vom 1. Januar 1970 wurde es vom Beklagten "in Anlehnung an die Tarifgruppe T 4" zuzüglich einer "widerruflichen Zulage" auf 1.800,-- DM erhöht. Zuletzt erhielt der Kläger ein Gehalt von insgesamt 2.020,-- DM. Der Kläger ist Schwerbeschädigter. Seit dem 24. März 1971 war er Vertrauensmann der Schwerbeschädigten im Betrieb des Beklagten.

In einem Brief an den Beklagten vom 28. Juni 1971 verlangte der Kläger rückwirkend ab Januar 1971 eine Gehaltserhöhung; er rechnete sich darin ein Monatsgehalt von 2.800,-- DM aus. Außerdem begehrte er den Abschluß eines Arbeitsvertrages und eine Schadensregelung für eine angeblich im Betrieb erlittene Gesundheitsschädigung. Dabei wies er darauf hin, daß es ihm mit seiner jetzigen Bezahlung unmöglich sei, die bisherigen Leistungen beizubehalten und die verlangte Verantwortung für die von ihm bearbeiteten Aufgaben zu tragen, wenn nicht sofort eine generelle Änderung der Gehaltssituation eintrete. Im Interesse der Zusammenarbeit und der Terminerfüllungen empfehle er, keine Zeit zu verlieren und schlage vor, sofort zu verhandeln. Der Beklagte beantwortete diesen Brief nicht.

Der Kläger trat am 17. Juli 1971 seinen Urlaub an und nahm am 18. August 1971 die Arbeit wieder auf. Während seines Urlaubes wurde er von dem kurz zuvor eingestellten Architekten F vertreten, der auch nach der Rückkehr des Klägers an dem von diesem zu betreuenden Projekt weiter arbeitete. Am 24. August 1971 richtete der Kläger ein zweites Schreiben an den Beklagten, in dem er mit Befremden feststellte, daß er vom Beklagten nach zwei Monaten Bearbeitungszeit keinen Termin für die dringende Unterredung und keine Stellungnahme zum Inhalt seines ersten Briefes



- 3 -

erhalten habe. Er erwähnte erneut die bereits genannten "höchst dringlichen Themen". Zugleich setzte er dem Beklagten eine Frist bis Montag, den 30. August 1971, für eine befriedigende Lösung zumindest der Gehaltsfrage. Andernfalls müsse er die Haltung des Beklagten als Nichtachtung der von ihm geleisteten Arbeit werten. Aufgrund der laufenden gehaltlichen Benachteiligung im Vergleich zu anderen Mitarbeitern werde er am 30. August 1971 die Bearbeitung der ihm zugewiesenen Bauteile einstellen und die ihm übertragene Verantwortung an die Geschäftsleitung zurückgeben. Nach Fristablauf stehe er als Entwurfsarchitekt für ein anderes Projekt zur Verfügung.

Der Beklagte hat am 26. August 1971 dem Kläger fristlos gekündigt mit der Begründung, er sehe in Form und Inhalt der beiden Schreiben des Klägers eine Nötigung und in dessen Verhalten seit seiner Rückkehr aus dem Urlaub eine beharrliche Arbeitsverweigerung; der Kläger habe die ihm obliegenden Arbeiten trotz mehrmaliger Ermahnung durch den Abteilungsleiter G von dem Architekten F nicht wieder übernommen. Auch habe der Kläger noch immer nicht seinen Lebenslauf und die erforderlichen Zeugnisse eingereicht.

Die Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 26. August 1971 nicht aufgelöst worden ist, hatte beim Arbeitsgericht und beim Landesarbeitsgericht Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Ergebnis des angefochtenen Urteils, daß dem Beklagten ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht zur Verfügung gestanden hat und deshalb die Klage begründet ist, ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Das Revisionsgericht kann die Frage, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung gegeben ist, nur in begrenztem Umfang nachprüfen. Die Prüfung ist im wesentlichen auf die Frage beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen



- 4 -

Grundes frei von Rechtsirrtum und innerem Widerspruch erkannt und angewendet hat (vgl. die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 207 und 214 = AP Nr. 5 und 4 zu § 626 BGB). Diese Prüfung ergibt, daß dem Landesarbeitsgericht Rechtsfehler bei der Anwendung des materiellen Rechts, insbesondere des § 626 BGB, nicht unterlaufen sind.

2. Das angefochtene Urteil hat im Ergebnis mit Recht in dem dem Kläger vorgeworfenen Verhalten als solchem keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gesehen. Das gilt zunächst für die beiden Schreiben des Klägers an den Beklagten vom 28. Juni und 24. August 1971.

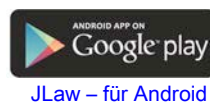
a) Mit dem Schreiben vom 28. Juni 1971 hat der Kläger lediglich ein keineswegs abwegiges Verlangen auf eine frei auszuhandelnde Gehaltsregelung und in Verbindung damit auf eine Gehaltserhöhung geltend gemacht und seine Vorstellungen über die Höhe des Gehaltes als Verhandlungsgrundlage dargelegt. Mag er sich dabei auch einer harten Sprache und Form bedienen haben, so hat er sich doch in den Grenzen gehalten, die er als selbständig und eigenverantwortlich arbeitender Mitarbeiter gegenüber seinem Arbeitgeber in Form und Inhalt zu berücksichtigen hatte.

Der Beklagte kann aus diesem Schreiben umso weniger etwas gegen den Kläger herleiten, als er es gewesen ist, der durch sein Schreiben vom Januar 1970 in dem Kläger Erwartungen auf laufende Gehaltserhöhungen geweckt hatte. Damals hatte der Beklagte dem Kläger mitgeteilt, das Grundgehalt des Klägers (nach der damaligen Annahme des Beklagten: 1.730,-- DM) lehne sich an die Tarifgruppe T 4 an und steige mit den tariflichen Erhöhungen im Berliner Bau-gewerbe. Es hätte deshalb alles dafür gesprochen, daß der Beklagte bereits mit Wirkung vom 1. Mai 1970 an, als das unterste Tarifgehalt dieser Gruppe durch den Gehaltstarifvertrag vom 21. April 1970 auf 1.865,-- DM erhöht wurde, den Kläger an dieser Erhöhung teilnehmen ließ. Der Beklagte hat nicht vorgetragen, daß dies geschehen sei. Unter diesen Umständen muß das Schreiben des Klägers vom 28. Juni 1971 zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung auf alle Fälle ausscheiden.

- 5 -



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



- 5 -

b) Soweit der Beklagte die fristlose Kündigung auf die Erklärungen des Klägers in seinem zweiten Brief vom 24. August 1971 gestützt hat, hat schon das Arbeitsgericht zutreffend erkannt, daß diese Erklärungen nicht losgelöst von dem vorangegangenen Verhalten des Beklagten gesehen werden können. Es handelt sich insoweit vor allem darum, daß der Beklagte dem Kläger auf dessen ersten Brief vom 28. Juni 1971 niemals eine Antwort gegeben und selbst in diesem Rechtsstreit noch immer nicht einleuchtend erklärt hat, weshalb das unterblieben ist. Auch wenn der Beklagte sich an seine Erklärung bei der Gehaltsmitteilung von Januar 1970 nicht gebunden halten wollte, hätte es - unabhängig von Fragen des Anstandes im Verkehr der Menschen untereinander - die im Arbeitsverhältnis begründete Pflicht der Rücksichtnahme auf die Belange des Vertragspartners erfordert, eine (wie auch immer gelagerte) Antwort zu geben.

Der Beklagte hat durch die Nichtbeantwortung dieses ersten Schreibens über fast zwei Monate hin dem Kläger gegenüber eine Mißachtung gezeigt, die der Kläger in seinem zweiten Brief zu Recht mit Befremden festgestellt hat. Der noch härtere Ton des zweiten Briefes wird durch diese "Nichtachtung der von mir geleisteten Arbeit", wie der Kläger die Nichtbeantwortung wertet, ausgelöst und dadurch verzeihlich. Der Kläger durfte zwar nicht androhen, er werde seine Arbeit an einem bestimmten Projekt einstellen, weil er diese Arbeit unstreitig seit längerer Zeit geleistet hatte und sie zu seiner vertragsmäßigen Pflicht geworden war. Die unzulässige Androhung der Arbeitsniederlegung ist aber dadurch als entschuldigt anzusehen, daß der Beklagte zwei Monate lang auf die vom Kläger nicht ohne Grund gewünschte Lösung der Gehaltsfrage überhaupt nicht reagiert hatte, obschon er mit wenigen Worten oder Sätzen darauf hätte eingehen können und müssen.

Der Beklagte hätte nach Erhalt des zweiten Briefes endlich mit dem Kläger sprechen müssen, um ihm seine Auffassung zur Gehaltsfrage, die durch die vom Kläger vermutete Besserstellung ihm vergleichbarer Arbeitskollegen zusätzlich belastet war, ferner seine Auffassung zum Abschluß eines Arbeitsvertrages und zum Schadenersatzproblem mitzuteilen. Dann hätte sich von

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



- 6 -

selbst ergeben, ob der Kläger mit diesem Gespräch über die ihn drückenden Sachverhalte zufrieden war und weiterarbeitete oder von sich aus kündigte oder eine andere Lösung wählte. Die auf verständlicher Erregung beruhende Androhung der Arbeitsniederlegung jedenfalls machte es dem Beklagten nicht unzumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen.

3. Den weiteren Kündigungsgrund, der Kläger habe nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub (18. August 1971) die ihm obliegenden Arbeiten beharrlich verweigert, hat das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht aufgrund der Aussagen der Zeugen G und F als nicht erwiesen angesehen. Die hiergegen erhobenen Rügen der Revision greifen schon nach dem allgemeinen Grundsatz nicht durch, daß das Berufungsgericht im Rahmen seiner Pflicht aus § 286 ZPO sich nicht mit jeder einzelnen Behauptung und jeder Einzelheit einer Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen braucht, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung; seitdem ständige Rechtsprechung). Eine solche Prüfung und Entscheidung ist im vorliegenden Falle erfolgt, wobei es genügt, folgendes herauszustellen:

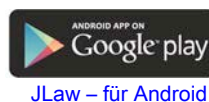
Der Zeuge G hat gerade nicht bestätigt, daß der Kläger nach dem 18. August 1971 an seinem Projekt nicht gearbeitet habe. Der Zeuge hat auch nicht festgestellt, welcher Art die damaligen Arbeiten des Klägers gewesen sind. Er hat es vielmehr dem Kläger überlassen, seinen Einsatz selbst zu bestimmen, und hat auf seine, des Zeugen, Aufforderung, den Urlaubsvertreter des Klägers F für andere Arbeiten freizugeben und dessen bisherige Tätigkeit voll zu übernehmen, vom Kläger keine ablehnende, sondern allenfalls eine hinhaltende Antwort erhalten. Wie die Revision aus diesem Sachverhalt eine beharrliche Arbeitsverweigerung herleiten will, ist nicht erklärlich. Es fehlt der ganz wesentliche Umstand, daß dem Kläger eine klare Weisung gegeben wurde, welche Arbeiten nunmehr von ihm zu erledigen seien, und daß dem Zeugen F die Weisung gegeben wurde, seine bisherige Tätigkeit zu beenden und sich mit dem anderen Projekt zu befassen, für das er nach der Behauptung des Beklagten

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

- 7 -



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

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

- 7 -

so dringend benötigt wurde. Bei einer derartigen allein vom Arbeitgeber durch entsprechende Anordnungen zu klärenden Sachlage ist es ausgeschlossen, dem Arbeitnehmer, der möglicherweise etwas anderes tut, als von ihm erwartet wird, den Vorwurf der Arbeitsverweigerung zu machen.

Selbst wenn aber das damalige Verhalten des Klägers in einer Gesamtschau doch als Verweigerung vielleicht der besonders wichtigen und dringlichen Arbeiten zu werten wäre, konnte der Beklagte unter den Umständen des Streitfalles daraus ein Recht zur außerordentlichen Kündigung nicht herleiten. Der Beklagte wirft dem Kläger in diesem Zusammenhang eine schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten vor; er nimmt also, wie der Senat es wiederholt formuliert hat, eine Störung im Leistungsbereich zum Anlaß der außerordentlichen Kündigung. In solchen Fällen ist die außerordentliche Kündigung in aller Regel erst zulässig, wenn ihr eine Abmahnung seitens des Arbeitgebers vorausgegangen ist. Diese ist nur dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer ernsthaft und endgültig die Erfüllung seiner Pflichten verweigert hat und die Abmahnung deshalb eine leere Formalität wäre (vgl. BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II], AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG [zu II 2 Bl. 5], AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II 6]).

Daß ein Ausnahmefall der letztgenannten Art gegeben wäre, läßt der Vortrag des Beklagten nicht erkennen. Er hat vielmehr am 26. August 1971, ohne auch nur den Versuch zu machen, mit dem Kläger zu sprechen und ihm seine Auffassung über dessen Verhalten darzulegen, fristlos gekündigt. Das war in diesem Zeitpunkt unzulässig, soweit eine Arbeitsverweigerung infrage steht.

4. Damit bleibt nur der Vorwurf, der Kläger habe weder einen Lebenslauf noch seine Zeugnisse vorgelegt. Da der Kläger zur Zeit der Kündigung annähernd zwei Jahre bei dem Beklagten beschäftigt war, spricht alles dafür, daß dieser Sachverhalt dem Beklagten schon früher bekannt gewesen ist. Der Beklagte hätte darlegen müssen, daß er die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB hinsichtlich dieses Kündigungsgrundes eingehalten hat. Das ist nicht geschehen. Damit hat der Beklagte insoweit sein Kündigungsrecht verloren.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

5. Ist nach alledem die außerordentliche Kündigung vom 26. August 1971 unwirksam, weil keiner der vom Beklagten genannten Gründe als wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB anzuerkennen ist, dann bedarf es keiner Auseinandersetzung mit den Verfahrensrügen der Revision. Auf diese kommt es nicht an, wenn aus materiell-rechtlichen Gründen im Sinne des Klägers zu entscheiden ist.

6. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend die Frage nicht behandelt, ob die Kündigung vom 26. August 1971 hilfsweise als ordentliche Kündigung aufzufassen ist. Das ist hier allein schon deshalb auszuschließen, weil dem Kläger als Vertrauensmann der Schwerbeschädigten gemäß § 13 Abs. 3 Satz 3 SchwBeschG in Verbindung mit § 15 Abs. 1 KSchG (in der hier noch maßgebenden Fassung vom 25. August 1969, BGBI. I, 1317) nur aus wichtigem Grunde im Sinne des § 626 BGB gekündigt werden konnte. Daran fehlt es aber gerade. Damit erweist sich die Revision insgesamt als unbegründet.

gez. Dr. Gröninger Dr. Rengier Hillebrecht

 Walter Sickert Dr. Hautmann



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

