

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

Gesetz: HGB § 70; StGB § 199; ZPO §§ 286, 554

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 2 AZR 511/68

Urteil des BAG vom 19. Juni 1969 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 511/68

2 Sa 265/68 Niedersachsen

Verkündet

am 19. Juni 1969

gez. Groll,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Schunorth und Wörner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. August 1968 - 2 Sa 265/68 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten 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 . !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1909 geborene Kläger ist Schwerbeschädigter. Er war früher selbständig und trat im Jahre 1954 als Angestellter in die Dienste der Beklagten, deren Gesamtunternehmen nach der Behauptung des Klägers einen jährlichen Umsatz von etwa 25 Millionen DM hat. Er rückte alsbald zum Prokuristen und Exportleiter auf einem Teilgebiet der Beklagten auf. Seit letztes Gehalt betrug 2.200,-- DM monatlich.

Am 27. Oktober 1967 übersandte der Kläger dem Komplementär und alleinigen geschäftsführenden Gesellschafter der Beklagten neben mehreren Fotokopien aus Zeitschriften die Schreiben vom 25. Mai, 1. Juni, 20. August und 14. September/24. Oktober 1967. Darauf kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 2. November 1967 das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos sowie vorsorglich fristgemäß. Zur Rechtfertigung dieser Kündigung berief sie sich auf die angezogenen Schreiben und führte aus, daß die in diesen Schreiben enthaltenen Anwürfe, Drohungen und Erpressungsversuche ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machten. Nach der Kündigung ließ der Kläger der Beklagten noch seine Schreiben vom 1. und 2. November 1967 sowie der Tochter des Geschäftsführers der Beklagten das Schreiben vom 4. November 1967 zugehen.

Der Kläger hat am 21. November 1967 Klage eingereicht mit dem Antrag

1. festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 2. November 1967 ausgesprochene fristlose Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses unwirksam ist,

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

2. festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 2. November 1967 ausgesprochene fristgemäße Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses sozial nicht gerechtfertigt und deshalb unwirksam ist.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil dem Klageantrag zu 1. entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage - auch soweit sie noch in erster Instanz anhängig war - abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er seinen Klageantrag weiter verfolgt. Die Beklagte bit-
tet um Zurückweisung der Revision.

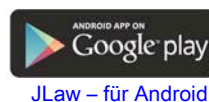
Entscheidungsgründe:

Die Auffassung des angefochtenen Urteils zum Begriff des wichtigen Grundes ist zutreffend. Mit Recht sieht das Landesarbeitsgericht einen wichtigen Grund für eine fristlose außerordentliche Kündigung dann als gegeben an, wenn dem anderen Teil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bei billiger Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht zuzumuten ist. Hierbei kommt es, wenn es sich bei dem Arbeitnehmer um einen Schwerbeschädigten handelt, hinsichtlich der Kündigungsfrist darauf an, zu welchem Zeitpunkt ohne Rücksicht auf die Schwerbeschädigteneigenschaft eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden kann (vgl. Urteil des Senats vom 9. Mai 1968, 2 AZR 283/67, und BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB).

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Weiter hat das Landesarbeitsgericht mit Recht davon abgesehen, die Schreiben des Klägers unter strafrechtlichen Gesichtspunkten zu würdigen; bei der Frage des wichtigen Grundes kommt es auf die strafrechtliche Beurteilung nicht entscheidend an (BAG 3, 193 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB). Ferner ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht - von seinem Standpunkt aus - die Klage in vollem Umfang abgewiesen hat. Wenn schon die fristlose Entlassung durchgreift, kommt es nämlich auf die Wirksamkeit der fristgemäßen Kündigung nicht mehr an. Der Grundsatz der Prozeßökonomie gebietet es in einem solchen Fall, über die Klage in vollem Umfang zu entscheiden.

Zu Unrecht hat jedoch das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt nicht allseitig erfaßt. In seinen Entscheidungsgründen gibt das Landesarbeitsgericht die nach seiner Auffassung belastenden Sätze aus den Schreiben des Klägers wieder. Diese ergeben jedoch, aus dem Zusammenhang gerissen, ein unvollständiges Bild. Auch hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt, daß weite Teile der umfangreichen Schreiben des Klägers ernstlich die Annahme nahelegen können, er habe in der Tat überwiegend im Interesse der Beklagten gehandelt. So hat das Arbeitsgericht das Vorgehen des Klägers bewertet. Wenn demgegenüber das Landesarbeitsgericht sagt, es könne dem Kläger nicht abgenommen werden, daß er nicht ausschließlich in Verfolgung eigener handfester Interessen gehandelt habe, so ist diese Auffassung nicht ausreichend begründet (§ 286 Abs. 1 S. 2 ZPO). Sie läßt den weitaus größten Teil des Inhalts der Schreiben des Klägers außer Betracht, aus dem sich sehr wohl ein echtes Interesse des Klägers an dem Schicksal der Beklagten sowie eine ernste Sorge um ihre Entwicklung entnehmen lassen.

- 5 -



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

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

- 5 -

In den Schreiben des Klägers finden sich aber auch Einzeldarstellungen über die Behandlung, die ihm der Geschäftsführer der Beklagten angeblich hat zukommen lassen. Entgegen der Annahme der Revisionsbegründung muß angesichts der Gesamteinlassung der Beklagten allerdings davon ausgegangen werden, daß diese Einzeldarstellungen bestritten sind. Es wäre aber Pflicht des Landesarbeitsgerichts gewesen, dieses bestrittene Vorbringen zu prüfen und ihm nachzugehen (BAG AP Nr. 38 zu § 626 BGB). Zwar sind die Beweisanträge des Klägers (Bl. 96 f der Vorakten) sämtlich unsubstantiiert. Das hätte aber das Landesarbeitsgericht nicht davon abhalten dürfen, den Kläger gemäß § 139 ZPO dazu aufzufordern, schlüssige Beweise anzutreten (BAG AP Nr. 38 zu § 626 BGB). Jedenfalls ist nach dem Vorbringen des Klägers nicht von vornherein von der Hand zu weisen, daß der Geschäftsführer der Beklagten möglicherweise in unzeitgemäßer Art dem Kläger gegenüber einen "Herr-im-Hause-Standpunkt" vertreten hat.

Unrichtig ist weiter die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dem Kläger sei nicht zu glauben, daß er aus verletztem Ehrgefühl gehandelt habe; wer die Ehre anderer so wie der Kläger mißachte, handele nicht aus verletztem Ehrgefühl. Dieser im angefochtenen Urteil aufgestellte Erfahrungssatz besteht in Wahrheit nicht. Im Gegenteil ist es nicht selten, daß Ehrverletzungen eben solche hervorrufen, daß also derjenige, der sich in seiner Ehre angegriffen fühlt, darauf mit Ehrverletzungen gegen den Angreifer reagiert. Daß eine solche Handlungsweise nichts Außergewöhnliches ist, hat sogar dem Gesetzgeber Veranlassung gegeben, eine gerade auf diesen Fall zugeschnittene Sondervorschrift (§ 199 StGB) zu schaffen. Es bedeutet einen Fehler des angefochtenen Urteils, daß es einen nicht bestehenden Erfahrungssatz angewendet und einen bestehenden Erfahrungssatz außer acht gelassen hat.

- 6 -



- 6 -

Unter den hier vorliegenden Umständen hätte das Landesarbeitsgericht unter Beachtung des vorstehend erwähnten Erfahrungssatzes die Schuld nicht ohne weiteres allein beim Kläger suchen dürfen, sondern zur vollständigen Aufklärung des Sachverhalts die Hintergründe und die Entstehungsgeschichte des Streits aufklären müssen. Dabei muß, falls die fristlose Entlassung auf Vorwürfe gestützt wird, die der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber erhoben hat, geprüft werden, ob solche Vorwürfe eine sachliche Berechtigung enthalten (BAG 3, 193 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB). Die Kritik an Maßnahmen des Arbeitgebers ist an sich noch kein Grund für eine fristlose Entlassung. Sie verrät vielmehr ein Interesse des Arbeitnehmers an dem Wohl des Unternehmens und damit auch an den Belangen des Arbeitgebers. Eine sich in den zulässigen Formen haltende Kritik muß der Arbeitgeber deshalb hinnehmen, und er kann sie nicht als Grund für eine fristlose Entlassung benutzen. Selbst wenn sich dabei ein leitender Angestellter einer üblen Nachrede schuldig macht, ist eine fristlose Entlassung nicht unter allen Umständen gerechtfertigt. Vielmehr kommt es in einem solchen Fall darauf an, ob den Arbeitnehmer zu seinem Handeln die Sorge um den Betrieb oder ein menschlich verständlicher Zorn gegen den Arbeitgeber veranlaßt hat (BAG AP Nr. 8 zu § 70 HGB).

Das Landesarbeitsgericht hätte deshalb, um den Sachverhalt erschöpfend würdigen zu können, den Grund feststellen müssen, aus dem heraus es im Herbst 1967 plötzlich zum Bruch zwischen den Parteien gekommen ist. Das bezieht sich vor allem auch auf die lange Unterredung aus Ende Mai 1967, deren Verlauf nach der Behauptung des Klägers in seinem Schreiben vom 1. Juni 1967 wiedergegeben ist. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht keine

- 7 -



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



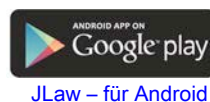
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Feststellungen getroffen. Zwar ist es möglich, daß zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten schon immer Reibungen bestanden haben. Darüber stellt das angefochtene Urteil jedoch gleichfalls nichts fest. Falls solche Reibungen schon immer bestanden haben, hätte es aber prüfen müssen, ob insofern nicht das Recht der Beklagten, ohne jede Abmahnung zum schärfsten Mittel der fristlosen Entlassung zu greifen, verwirkt gewesen wäre (vgl. dazu BAG AP Nr. 7 zu § 70 HGB). Bei einer fristlosen Entlassung, die auf eine Störung im Leistungsbereich gegründet wird, muß in aller Regel geprüft werden, ob nicht eine vorherige Abmahnung erforderlich war (vgl. BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG und AP Nr. 57 zu § 626 BGB). Dazu, ob vor der Kündigung eine Abmahnung seitens der Beklagten erfolgt ist, trifft das Landesarbeitsgericht ebenfalls keine Feststellungen. Angesichts der dreizehnjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers hätte es aber die Prüfung der Frage, ob nicht eine Abmahnung erforderlich gewesen wäre, vornehmen müssen. Es dürfte sich nicht damit begnügen zu unterstellen, daß der Kläger vom Geschäftsführer der Beklagten wiederholt angebrüllt worden sei. Das Landesarbeitsgericht mußte auch dem in Bezug genommenen und deshalb vom Senat zu verwertenden Vortrag des Klägers nachgehen, daß ihn der Geschäftsführer der Beklagten als absoluten Ignoranten (vgl. Anlage 3 des Schreibens vom 22. April 1967) und als unfähigen Exportleiter (Anlage 14 aaO) bezeichnet und dauernd angebrüllt habe.

Hinsichtlich des Verlangens des Klägers nach höherer Vergütung und sicherer Altersversorgung bemerkt das Landesarbeitsgericht, diesen Angaben des Klägers sei nicht zu glauben. Insoweit verstößt das Landesarbeitsgericht gegen das Gebot, den gesamten Inhalt



- 8 -

der Verhandlungen zu berücksichtigen (§ 286 ZPO). Der Kläger hatte sich auf die Akten des Gehaltsprozesses berufen (Bl. 80 und 134 Vorakten). Das hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet. An sich erscheint es schon nicht sehr wahrscheinlich, daß der Kläger, hätte er nicht an die Berechtigung seiner Ansprüche geglaubt, einen Prozeß darum angefangen hätte. Zudem hatte sich der Kläger, wie urkundlich belegt ist, nach der üblichen Gehaltshöhe erkundigt. Schließlich war sein Gehalt angesichts seiner Stellung im Betrieb nicht außergewöhnlich hoch.

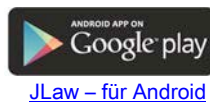
Offenbar hat das Landesarbeitsgericht aber auch das Urteil des Senats AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung übersehen, nach dem der Arbeitnehmer selbst ohne eine ausdrückliche vertragliche Zusage beim Vorliegen gewisser Voraussetzungen mehr als das vereinbarte Gehalt fordern kann, wobei in diesem Rechtsstreit nicht zu prüfen ist, ob hier jene Voraussetzungen vorlagen. Jedenfalls durfte das Landesarbeitsgericht nicht ohne weitere Begründung sagen, es nehme es dem Kläger nicht ab, daß er an die Berechtigung seiner Ansprüche geglaubt habe. Der darin liegende Verstoß gegen § 286 ZPO ist in der Revisionsbegründung (S. 15) gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO ausreichend gerügt worden.

Auch die Abwägung der beiderseitigen Interessen hat das Landesarbeitsgericht nicht erschöpfend vorgenommen. Das Landesarbeitsgericht erwägt in dieser Hinsicht nur das Alter des Klägers, seine möglichen Verdienste um die Beklagte und seine lange Dienstzeit. Es ist der Meinung, daß diese Erwägung der Berechtigung der fristlosen Entlassung nicht entgegensteht. Bei der Abwägung hätte aber vor allem auch geprüft werden müssen, ob der Arbeitnehmer bei einer fristlosen Entlassung ohne Altersversorgung dasteht (BAG 2, 207 =

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AP Nr. 5 zu § 626 BGB und BAG 3, 193 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB). Dazu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. Nach seinem Schreiben ist der Kläger offenbar wieder verheiratet (vgl. eidesstattliche Erklärung vom 8. November 1967), und er dürfte mindestens ein noch schulpflichtiges Kind haben (Bl. 30 VA). Dazu hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls nichts festgestellt. All das zwingt dazu, die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

gez. Dr. König Dr. Meier-Scherling Wichmann

Dr. Schunorth

A. Wörner

