

Aktenzeichen: 2 AZR 581/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 21. Januar 1988
- 2 AZR 581/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Juli 1985
Freiburg - 8 Ca 126/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. April 1986
Baden-Württemberg - 2 Sa 75/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit mehrerer fristloser Kündigungen

Gesetz: ZPO §§ 256, 286, 851, 850 a Nr. 2; KSchG § 4 Satz 1,
§ 13 Abs. 1 Satz 2, §§ 6, 7; BGB §§ 626, 394, 399, 133, 157

Leitsätze:

1. Wird eine Kündigung mit einer Klage angegriffen, in der der Antrag nach § 4 KSchG mit dem allgemeinen Feststellungsantrag nach § 256 ZPO verbunden wird, daß das Arbeitsverhältnis über die Kündigung hinaus fortbestehe, ist Streitgegenstand die Frage, ob das Arbeitsverhältnis bis zu dem im Klageantrag genannten Zeitpunkt fortbesteht, jedoch nicht über den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz hinaus.
2. Von einer solchen Klage werden weitere Kündigungen erfaßt, die der Arbeitgeber im streitbefangenen Zeitraum ausspricht, und zwar unabhängig davon, wann sie in den Prozeß eingeführt werden.
3. Die Prozeßvollmacht, aufgrund derer eine Kündigung mit der allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 ZPO angegriffen wird, bevollmächtigt den Prozeßbevollmächtigten zur Entgegennahme aller Kündigungen, die den mit dem Feststellungsantrag verbundenen weiteren Streitgegenstand betreffen. Es kommt nicht darauf an, ob und wann die Kündigung auch dem Arbeitnehmer selbst zugegangen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 581/86

2 Sa 75/85 Baden-Württemberg

Verkündet am
21. Januar 1988

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Binzek



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen des Klägers und der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. April 1986 - 2 Sa 75/85 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht über die Feststellungsanträge und über die Kosten entschieden hat.
 2. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil auch aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von mehr als 13.737,68 DM brutto an Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld für 28 Tage verurteilt hat.
 3. Im übrigen werden die Revisionen zurückgewiesen.
 4. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache 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 !

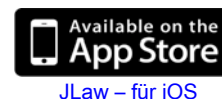
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von zwei fristlosen Kündigungen der Beklagten sowie über Vergütungsansprüche des Klägers.

Die Beklagte entwickelt und baut mit etwa 80 Arbeitnehmern Sondermaschinen. Sie stellte den Kläger, einen Diplom-Ingenieur, mit Wirkung ab 1. Juni 1982 als Assistent der Geschäftsführung für Sonderaufgaben in Entwicklung und Fertigung Maschinenbau und Digitaltechnik ein. Der Kläger hatte Schlüssel für den Betrieb und Zugang zu allen im Betrieb aufbewahrten technischen Unterlagen. Er erhielt zuletzt ein Monatsgehalt von 6.950,-- DM brutto. Außerdem stand ihm ein Pkw Marke Daimler-Benz 230 auf Kosten der Beklagten auch zur privaten Nutzung zur Verfügung.



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

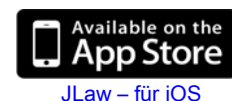
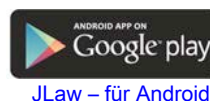


Die Beklagte sprach mit Schreiben vom 15. Februar 1985 eine Änderungskündigung aus, die zur Kürzung des Gehalts des Klägers führen sollte. Sie nahm diese Änderungskündigung durch Schreiben vom 25. Februar 1985 wieder zurück. Der Kläger kündigte dann seinerseits mit Schreiben vom 11. März 1985, das er dem Geschäftsführer der Beklagten am 12. März 1985 morgens übergab, zum 30. Juni 1985. Ebenfalls am 12. März 1985 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zu einem zwischen den Parteien streitigen Zeitpunkt fristlos. Außerdem erstattete die Beklagte am 12. März 1985 Strafanzeige gegen den Kläger, aufgrund derer die Staatsanwaltschaft gegen ihn wegen Diebstahls und Geheimnisverrats ermittelte. Der Kläger seinerseits ließ Strafantrag gegen den Geschäftsführer der Beklagten wegen falscher Anschuldigung und übler Nachrede stellen.

Nachdem der Kläger Klage u.a. gegen die Kündigung am 12. März 1985 eingereicht hatte, zeigte der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten mit Schriftsatz vom 27. März 1985 die Vertretung an. In dem Schriftsatz heißt es im letzten Absatz:

"Eine fristlose Kündigung wäre im übrigen jetzt begründet, denn es ist doch wohl unmöglich, weiter zusammenzuarbeiten, wenn der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber eine Strafanzeige erstattet. Dies bedeutet, daß die fristlose Kündigung wegen dieser Anzeige wiederholt wird."

Der Kläger hatte im Februar 1985 sieben Tage Urlaub. In der Gehaltsabrechnung für März 1985 hat die Beklagte, die in der Abrechnung Januar 1985 den Resturlaub des Klägers mit 64,4 Arbeitstagen ausgewiesen hatte, zugunsten des Klägers neben dem



anteiligen Märzgehalt für die Zeit vom 1. bis 11. März 1985 (= 2.371,44 DM brutto) und den anderen Vergütungsbestandteilen 34 Urlaubstage nebst dem hierauf entfallenden Zusatzurlaubsgeld von 50 % abgerechnet. Den Nettobetrag, der sich danach zugunsten des Klägers ergibt, hat sie nicht an ihn ausbezahlt.

Der fristlosen Kündigung der Beklagten war folgendes vorausgegangen: Am 11. März 1985 ließ der Kläger im Laufe des Vormittags im Betrieb Pausen von Plänen machen, die Teile einer sog. Bandfertigungsanlage (Querschweißanlage) zeigten, die von der Beklagten entwickelt und gebaut worden war. Er legte diese in seinen Aktenkoffer, um sie mit in seine Wohnung zu nehmen. Die Tochter des Geschäftsführers sah dies und unterrichtete hiervon ihren Vater. Der Aufforderung des Geschäftsführers, ihm den Inhalt des Aktenkoffers zu zeigen, kam der Kläger nicht nach. Deshalb sah sich der Geschäftsführer der Beklagten veranlaßt, telefonisch die Polizei herbeirufen zu lassen. Nach Arbeitsschluß gegen 16.30 Uhr versuchte der Kläger mit dem Aktenkoffer den Betrieb zu verlassen. Er ging in Richtung des Ausgangs, der zum Parkplatz führt, während der Geschäftsführer ihn zurückzuhalten suchte. Erst auf Aufforderung der inzwischen eingetroffenen Polizeibeamten öffnete der Kläger den Aktenkoffer und überließ die darin enthaltenen sechs Pausen von Konstruktionszeichnungen dem Geschäftsführer. Anschließend willigte der Kläger darin ein, daß die Polizeibeamten ihn in seine Wohnung begleiteten und diese durchsuchten. In seinem Arbeitszimmer fanden sie Unterlagen der Beklagten. Die Polizeibeamten stellten neun Blaupausen von Konstruktionszeichnungen einer bei der Beklagten entwickelten und

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

von ihr gebauten Doppelbandpresse, 36 Blatt DIN A 3-EDV-Ausdrucke von Geschäftsbilanzen und 941 Kopien von Geschäftsunterlagen sicher. Am 12. März 1985 war der Kläger vormittags wieder im Betrieb. Er übergab gleich morgens dem Geschäftsführer sein Kündigungsschreiben. Er unterhielt sich dann an seinem Schreibtisch mit dem Angestellten S , dessen Arbeitsverhältnis gekündigt war. Diesem übergab er eine Hängemappe mit einer Vielzahl von Kopien von geschäftlichen Unterlagen aller Art. Zuvor hatte der Geschäftsführer den Kläger zu einer Besprechung wegen einer Vertragsstrafe gebeten, die ein schweizerisches Unternehmen verlangte, mit der die Beklagte wegen einer Verchromung der für die Doppelbandpresse benötigten Stahlbänder zusammengearbeitet hatte. Der Kläger lehnte es ab, in der Sache Erklärungen abzugeben, obwohl er mit der Sache befaßt war.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung gewandt und Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 1985 begehrt. Er hat außerdem Zahlung von 10.202,50 DM gemäß der Abrechnung März 1985, Zahlung des vereinbarten Gehalts für die Zeit vom 12. März 1985 bis 30. Juni 1985, die Abgeltung weiterer acht Urlaubstage und einen Ausgleich für die entgangene Nutzung des Firmen-Pkw's mit 800,-- DM netto monatlich für die Zeit vom 12. März 1985 bis 30. Juni 1985 verlangt.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht



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



durch die fristlose mündliche Kündigung vom 12. März 1985 beendet worden ist, sondern aufgrund der ordentlichen Arbeitnehmerkündigung des Klägers vom 11. März 1985 - der Beklagten zugegangen am 12. März 1985 - erst zum 30. Juni 1985 geendet hat;

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 10.202,50 DM nebst 10 % Zinsen ab Rechts-hängigkeit zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, weitere 29.332,22 DM brutto sowie 2.906,66 DM netto nebst 10 % Zinsen ab dem 4. Juli 1985 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis am 11. März 1985 selbst fristlos gekündigt. Jedenfalls sei ihre fristlose Kündigung vom 12. März 1985 gerechtfertigt. Der Kläger habe unerlaubt Unterlagen mitgenommen; am 11. März 1985 habe er zum Geschäftsführer der Beklagten gesagt, der Koffer enthalte nur Bewerbungsunterlagen. Damit habe er den Geschäftsführer angelogen, denn die Bewerbungsunterlagen hätten sich auf dem Schreibtisch des Klägers befunden. Der Kläger habe auch geleugnet, dem Angestellten S Überhaupt Unterlagen übergeben zu haben. Der Kläger habe die entwendeten Unterlagen, bei denen es sich um Geschäftsgeheimnisse handele, gegen sie verwenden und der Konkurrenz übergeben wollen. Bereits die Weigerung, den Aktenkoffer zu öffnen und das Eigentum seines Arbeitgebers herauszugeben, rechtfertige die fristlose Kündigung. Außerdem habe aber der Kläger seine Arbeit beharrlich verweigert. Obwohl er auch mit dem damals besonders aktuellen Problem der Verchromung der Stahlbänder befaßt gewesen sei, und er insoweit die maßgeblichen Kontakte mit der schweizerischen Firma unter-



halten habe, habe er anlässlich der Besprechung, zu der er am 12. März 1985 gegen 7.45 Uhr gebeten worden sei, lediglich geäußert, er wolle dazu jetzt nichts sagen; überdies wolle er seinen Anwalt sprechen. Bei dem vom Kläger so bezeichneten "Schmierpapier", das er dem Angestellten S überlassen habe, habe es sich um eine Vielzahl von geschäftsinternen Unterlagen gehandelt, die den Angestellten S nichts angegangen seien. Von einem Mitarbeiter in der Position des Klägers müsse erwartet werden, daß er nur für ihn bestimmte Mitteilungen und Unterlagen vertraulich behandle. Schließlich bestehe der Verdacht, daß der Kläger Unterlagen über Betriebsgeheimnisse oder jedenfalls über geheimes technisches Know-how unbefugt an sich genommen oder für sich behalten habe, um sie Dritten zugänglich zu machen. Jedenfalls habe das Arbeitsverhältnis aufgrund der weiteren fristlosen Kündigung geendet, die mit Schriftsatz vom 27. März 1985 ausgesprochen worden sei.

Soweit dem Kläger aus dem Anstellungsverhältnis Zahlungsansprüche zustehen, hat die Beklagte mit Schadensersatzansprüchen im Gesamtbetrag von 58.685,-- DM aufgerechnet. Weiter hat sie bestritten, daß dem Kläger mehr als 28 Tage Resturlaub zustünden.

Der Kläger hat erwidert, er habe nicht Unterlagen der Beklagten entwendet oder Betriebsgeheimnisse verraten. Er habe nur Unterlagen mit nach Hause genommen, um daran nach Feierabend zu arbeiten, wie dies im Betrieb auch bei anderen Konstrukteuren üblich gewesen sei. Dies sei dem Geschäftsführer der Beklagten auch bekannt gewesen. Auch die Pausen, die er am 11. März 1985



habe anfertigen lassen, hätten keinem anderen Zweck gedient. Die übrigen Unterlagen, die er zu Hause gehabt habe, habe er als Schmierpapier verwendet. Am 11. März 1985 sei er stets bereit gewesen, dem Geschäftsführer der Beklagten die Pausen zu zeigen. Allerdings habe er das Verlangen des Geschäftsführers, ihm Einsicht in die Aktentasche zu gewähren, abgelehnt, weil er private Unterlagen bei sich gehabt habe, u.a. Bewerbungsunterlagen. Bei der Besprechung am 12. März 1985 morgens wegen der Vertragsstrafe habe er erklärt, er äußere sich nicht zur Sache, weil er sich in seiner jetzigen Situation nicht konzentrieren könne. Darauf habe ihn der Geschäftsführer der Beklagten des Firmengeländes verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme durch Urteil vom 10. Juli 1985 festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose mündliche Kündigung vom 12. März 1985, sondern erst aufgrund der ordentlichen Kündigung des Klägers zum 30. Juni 1985 beendet worden ist. Unter Abweisung der Klage im übrigen hat es die Beklagte außerdem verurteilt, an den Kläger 10.202,50 DM netto, 29.332,22 DM brutto sowie weitere 2.470,65 DM netto nebst Zinsen zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert. Es hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung vom 12. März 1985, sondern durch die weitere fristlose Kündigung vom 27. März zum 29. März 1985 beendet worden ist. Der Zahlungsklage hat es dementsprechend nur teilweise entsprochen und im übrigen die Berufung zurückgewiesen. Mit ihren Revisionen verfolgen die Parteien ihre ursprünglich gestellten An-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

träge weiter, der Kläger jedoch seine Zahlungsansprüche nicht mehr in voller Höhe.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revisionen des Klägers und der Beklagten sind nur zum Teil begründet.

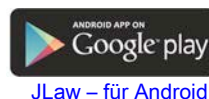
Auf die Revision der Beklagten war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, soweit es festgestellt hat, durch die fristlose Kündigung vom 12. März 1985 sei das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden; auf die Revision des Klägers, soweit es festgestellt hat, das Arbeitsverhältnis sei durch die fristlose Kündigung vom 27. März am 29. März 1985 beendet worden. Darüber hinaus war auf die Revision der Beklagten das angefochtene Urteil aufzuheben, soweit in ihm die Beklagte zur Zahlung von mehr als 13.737,68 DM brutto an Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld für 28 Tage verurteilt worden ist. Im Umfang der Aufhebung war die Sache an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen, da der Rechtsstreit noch nicht zur Endentscheidung reif ist.

A. Die Revision der Beklagten ist begründet, soweit sie sich gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts wendet, das Arbeitsverhältnis sei durch die fristlose Kündigung vom 12. März 1985 nicht beendet worden.

I. Das Berufungsgericht hat festgestellt, der Kläger habe am 11. März 1985 sechs Pausen von Plänen einer Bandfertigungsan-



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



lage, die die Beklagte entwickelt und gebaut hatte, in seinem Aktenkoffer verstaut und sich anschließend für einen Zeitraum von 35 Minuten geweigert, sie dem Geschäftsführer der Beklagten herauszugeben. Erst auf Verlangen der herbeigerufenen Polizei habe er die Unterlagen herausgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dieser temporäre rechtswidrige und schuldhafte Verstoß gegen das Weisungsrecht der Beklagten rechtfertige nicht die fristlose Kündigung. Dabei hat es einerseits berücksichtigt, daß der Kläger eine Vertrauensstellung einnahm, er das Weisungsrecht in Gegenwart anderer mißachtete und die Pausen auch über das Arbeitsende hinaus behielt, auf der anderen Seite, daß das Arbeitsverhältnis bereits 2 3/4 Jahre bestand und am 30. Juni 1985 ohnehin endete, die Weigerung nur 35 Minuten dauerte und nach seiner Auffassung kein Schaden entstanden sei. Nach Ansicht des Berufungsgerichts haben auch die übrigen Vorwürfe die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand, weil das Landesarbeitsgericht bei seinen Feststellungen § 286 ZPO verletzt hat und dies von der Revision ordnungsgemäß gerügt worden ist.

1. Insoweit hat die Revision vorgetragen, vom Landesarbeitsgericht sei die von der Beklagten unter Beweis gestellte Behauptung nicht berücksichtigt worden, der Kläger habe sie im Zusammenhang mit der Mitnahme der Konstruktionspausen belogen. Dazu hatte die Beklagte vorgetragen, der Kläger habe wahrheitswidrig behauptet, in seinem Aktenkoffer hätten sich keine Pausen, son-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dem private Bewerbungsunterlagen befunden. Als es nach dem Eintreffen der Polizei darum gegangen sei, welche geschäftlichen Unterlagen er mit nach Hause genommen habe, sei von ihm erklärt worden, er habe zu Hause nichts. Zum Beweis hat die Beklagte beantragt, hierzu den Kläger als Partei zu vernehmen. Diesen Vortrag hat die Beklagte auch nicht später revidiert. Vielmehr hat der Geschäftsführer der Beklagten dieses Vorbringen mit anderen Worten wiederholt. Er hat nämlich erklärt, er habe den Kläger zunächst gefragt, was sich in dem Koffer befinde. Als dieser geantwortet habe, Bewerbungsunterlagen, habe er auf dem Schreibtisch des Klägers ein Bündel mit Bewerbungsunterlagen liegen sehen. Der Kläger sei seinem Blick gefolgt und habe dann dieses Bündel in seinen Aktenkoffer geworfen. Diesen Vortrag hat die Beklagte noch ergänzt und ausgeführt, der Kläger sei rot angelaufen, als er bemerkt habe, daß die Blicke des Geschäftsführers auf den Bewerbungsunterlagen auf dem Schreibtisch ruhten.

2. Das Berufungsgericht hätte diesem Vortrag und dem Beweis- antritt der Beklagten nachgehen müssen, weil das Ausmaß der Störung des Vertrauensverhältnisses erheblich größer ist, wenn festgestellt wird, daß der Kläger als Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Hilfe von wahrheitswidrigen Angaben gegen den Willen seines Arbeitgebers versucht hat, Pausen von Konstruktionszeichnungen mit nach Hause zu nehmen bzw. zu Hause zu behalten. In diesem Falle kann dann auch die Behauptung des Klägers erschüttert sein, er habe die Unterlagen nur mit nach Hause genommen, um dort an ihnen zu arbeiten. Ob es dem Arbeitgeber aber zumutbar ist, den Arbeitnehmer bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterzu-



beschäftigen, hängt nicht nur davon ab, ob das Vertrauensverhältnis gestört ist, sondern vor allem auch, in welchem Umfange das Vertrauen zerstört ist.

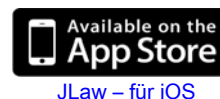
Sollte festgestellt werden, daß der Kläger mit Hilfe von wahrheitswidrigen Angaben am 11. März 1987 versucht hat, sechs Pausen von Konstruktionszeichnungen gegen den Willen des Arbeitgebers mit nach Hause zu nehmen, könnte das Landesarbeitsgericht auch unter dem Gesichtspunkt des von der Beklagten geäußerten Verdachts zu einem anderen Ergebnis kommen. Da feststeht, daß der Kläger am 12. März 1985 zum 30. Juni 1985 gekündigt hatte und das Landesarbeitsgericht unterstellt hat, der Kläger habe mit Konkurrenzfirmen der Beklagten bereits in Verbindung gestanden, erschiene der Verdacht, der Kläger habe die Konstruktionszeichnungen zur Konkurrenz mitnehmen wollen, erheblich schwerwiegender, wenn sich herausstellen sollte, er habe den Besitz von Pausen wahrheitswidrig geleugnet und er habe mit Hilfe von wahrheitswidrigen Angaben gegen den Willen des Geschäftsführers der Beklagten versucht, sechs weitere Pausen von Konstruktionszeichnungen mit nach Hause zu nehmen.

B. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis sei durch die fristlose Kündigung vom 27. März beendet worden, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Insoweit ist die Revision des Klägers begründet.

I. Das Berufungsgericht hat das Arbeitsverhältnis aufgrund der weiteren im Schriftsatz vom 27. März 1985 ausgesprochenen



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

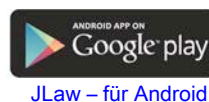


fristlosen Kündigung mit deren Eingang beim Bevollmächtigten des Klägers als am 29. März beendet angesehen. Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es liege eine Kündigungserklärung vor. Dazu hat das Berufungsgericht ausgeführt, der Empfänger der Mitteilung, die fristlose Kündigung werde wegen der Strafanzeige wiederholt, habe diese nach ihrem Wortlaut und den Umständen als die Erklärung einer weiteren fristlosen Kündigung auffassen müssen. Dies ergebe sich zum einen aus dem Gebrauch des Wortes "wiederholen". Eine Erklärung, die wiederholt werde, werde dem Wortsinne nach ein zweites Mal abgegeben. Hinzukomme, daß sich die Beklagte zur Rechtfertigung dieser zweiten fristlosen Kündigung auf einen Kündigungsgrund beziehe, der erst nach der ersten fristlosen Kündigung entstanden sei und daher nicht zur Rechtfertigung jener Kündigung habe nachgeschoben werden können.

Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dem Senat ist eine Nachprüfung nur daraufhin möglich, ob die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB selbst verletzt sind, gegen Denk- oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder Umstände, die für die Auslegung irgendwie von Bedeutung sind, außer Acht gelassen wurden (BAGE 22, 424, 426 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB, zu 1 der Gründe; BAG Urteil vom 30. Mai 1980 - 7 AZR 215/78 - AP Nr. 8 zu § 511 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag). Derartige Verstöße sind nicht erkennbar. Der Wortlaut der Erklärung im Zusammenhang mit der Tatsache, daß die Kündigung auf einen neuen Sachverhalt gestützt wird, läßt die Auslegung des Landesarbeitsgerichts möglich erscheinen.



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



II. Der Senat hat dem Landesarbeitsgericht aber nicht folgen können, soweit es angenommen hat, der Kläger habe die zweite Kündigung zu spät angegriffen.

1. Das Berufungsgericht hat ausgeführt, es sei unerheblich, ob der Prozeßbevollmächtigte des Klägers das Doppel des Schriftsatzes, das die zweite Kündigung enthielt, seinerzeit an den Kläger weitergeleitet habe, oder ob der Kläger, wie er vorgebracht hat, von diesem Schriftsatz erstmals am 17. Oktober 1985 Kenntnis erlangt habe. Der Prozeßbevollmächtigte sei nämlich unter den im vorliegenden Fall gegebenen Umständen aufgrund der Prozeßvollmacht am 29. März 1985 zum Empfang der Prozeßkündigung ermächtigt gewesen, denn auch die zweite fristlose Kündigung beziehe sich auf den Gegenstand des Rechtsstreits. Dies ergebe sich aus dem Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens, wie ihn der Kläger durch seinen Klageantrag bestimmt habe, in dem er beantragt habe festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose mündliche Kündigung der Beklagten vom 12. März 1985 beendet worden ist, sondern aufgrund der ordentlichen Kündigung des Klägers vom 11. März 1985 erst am 30. Juni 1985 geendet hat. Der Kläger wende sich also nicht lediglich gegen die fristlose Kündigung, die der Geschäftsführer der Beklagten am 12. März 1985 ausgesprochen habe. Er begehre außerdem die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis aufgrund der von ihm am 11. März 1985 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung erst zum 30. Juni 1985 geendet habe. Der Kläger habe also den Bestand seines Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 1985 zum Streitgegenstand gemacht. Die zweite fristlose Kündigung habe sich auf

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits bezogen, weil sie geeignet gewesen sei, zur teilweisen Abweisung des Feststellungsbegehrens zu führen. Der Kläger habe die zweite Kündigung aber nicht innerhalb der dreiwöchigen Frist des § 4 Satz 1 KSchG angegriffen. Deshalb sei sie mit ihrem Zugang am 29. März 1985 nach § 13 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 7 KSchG rechtswirksam geworden.

2. Diesen Ausführungen hat der Senat nur zum Teil folgen können.

a) Richtig ist der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts, daß der Kläger sich nicht nur gegen die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung der Beklagten vom 11. März 1985 gewandt, sondern mit der Klage nach § 4 KSchG eine allgemeine Feststellungsklage verbunden hat, daß das Arbeitsverhältnis durch seine ordentliche Kündigung erst zum 30. Juni 1985 beendet worden ist. Der Streitgegenstand dieses Klagebegehrens unterscheidet sich wesentlich von dem einer beschränkten Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG, wie der Senat bereits in dem Urteil vom 6. September 1979 - 2 AZR 532/77 - zu II der Gründe, nicht veröffentlicht, näher ausgeführt hat. Bei einer Kündigungsschutzklage mit einem Klageantrag nach Maßgabe des § 4 Satz 1 KSchG ist Streitgegenstand die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine konkrete, mit der Kündigungsschutzklage angegriffene Kündigung zu dem in ihr vorgesehenen Termin. Demgegenüber ist Streitgegenstand bei einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung



in der Tatsacheninstanz oder über einen bestimmten späteren Zeitpunkt hinaus fortbesteht (vgl. Senatsurteil vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO). Bei diesem, gegenüber der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG erweiterten Streitgegenstand geht es nicht nur um die Wirksamkeit einer Kündigung, sondern um die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder - wie im vorliegenden Falle - um die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im gesamten streitbefangenen Zeitraum. Es ist deswegen zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis bis zu dem maßgeblichen Termin weder durch die zunächst angegriffene Kündigung noch aus einem anderen Grunde beendet worden ist. Das gilt auch für weitere Kündigungen durch den Arbeitgeber, die zu einem Termin ausgesprochen werden, der innerhalb des Zeitraumes liegt, für den die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses nach § 256 ZPO begehrt wird (vgl. Bötticher, Festschrift für Herschel, 1955, S. 181, 188; Güntner, BB 1968, 754, 756 und Lücke, JZ 1960, 203, 205 ff.). Die Klage eines gekündigten Arbeitnehmers auf Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis fortbesteht, erfüllt wegen ihrer weitergehenden Wirkung zugleich die Anforderungen, die an eine Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG zu stellen sind (vgl. bereits Senatsurteil vom 6. September 1979, aaO).

b) Der Arbeitnehmer kann sich im Rahmen einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO auch entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt er sie in den Prozeß eingeführt hat, auf die Unwirksamkeit weiterer Kündigungen berufen (ebenso Güntner, aaO; Lücke, aaO; a.A. Bötticher,



aaO, S. 181 ff. und KR-Friedrich, 2. Aufl., § 4 KSchG Rz 249). Der Senat hat das im Urteil vom 6. September 1979 (aaO) noch offengelassen und damals ausgeführt, gegen die zeitlich unbeschränkte Geltendmachung der Unwirksamkeit weiterer, späterer Kündigungen könne das Gebot der Rechtssicherheit im Kündigungsrecht und der zeitlichen Begrenzung der Geltendmachung des Kündigungsschutzes sprechen (so vor allem auch KR-Friedrich, aaO). Diese Bedenken hält der Senat nicht aufrecht.

Die Rechtssicherheit und die erforderliche zeitliche Begrenzung der Geltendmachung des Kündigungsschutzes ist genügend gewahrt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Frist des § 4 KSchG die allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO erhebt. In diesem Falle weiß der Arbeitgeber, daß der Arbeitnehmer nicht nur die Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung, sondern des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses für den durch den Klageantrag bestimmten Zeitabschnitt begehrt. Der Arbeitgeber kann und muß dann die Tatsachen anführen, die dennoch zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in diesem Zeitabschnitt geführt haben sollen. Dementsprechend hat die Beklagte vorliegend auch gehandelt. Sie hat in der Klageerwiderung die fristlose Kündigung "wiederholt" und auf einen weiteren Sachverhalt gestützt. Das Landesarbeitsgericht ist deshalb auch gehalten und in der Lage zu überprüfen, ob dann, wenn die erste Kündigung unwirksam ist, möglicherweise die zweite Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat. Würde vom Arbeitnehmer darüber hinaus verlangt, daß er trotz seines Feststellungsantrages nach § 256 ZPO jeden weiteren vom Arbeitgeber geltend gemachten Auflösungsstatbestand entsprechend



§ 4 KSchG innerhalb der Frist von drei Wochen oder innerhalb der verlängerten Frist von § 6 KSchG ausdrücklich in den Prozeß eingeführt hat, verliert die Wahl der allgemeinen Feststellungsklage ihren Sinn. Wegen des umfassenden Streitgegenstandes bedarf es ohnehin auch nach der objektiven Meinung bei weiteren Kündigungen durch den Arbeitgeber während des streitbefangenen Zeitraums keiner weiteren Kündigungsschutzklagen und keiner Klageerweiterung (KR-Friedrich, aaO). Die Feststellungsklage nach § 256 ZPO hat damit insbesondere die Funktion, dem Arbeitnehmer das Risiko zu nehmen, daß das Arbeitsverhältnis durch Erklärungen beendet wird, die er weder als Kündigung oder Anfechtung noch als Aufhebungsvertrag verstanden hat, die aber dann später im Prozeß vom Gericht als entsprechende Willenserklärungen ausgelegt werden. Gerade bei sogenannten Prozeßkündigungen kann es aber zweifelhaft sein, ob sie nur als Bestätigung einer Kündigung oder weitere Kündigung gemeint sind. So ist es auch im vorliegenden Fall gewesen. Selbst die Beklagte hat in der ersten Instanz nicht vorgebracht, daß das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall durch die "Wiederholungskündigung" beendet worden sei, weil der Kläger sie nicht innerhalb der Frist des § 4 KSchG angegriffen habe. Die Beklagte hat erst in der Berufung vortragen lassen, das Arbeitsverhältnis sei jedenfalls durch die zweite Kündigung vom 27. März 1985 beendet worden. Würde vom Arbeitnehmer verlangt, jede weitere Kündigung innerhalb der Frist von drei Wochen gemäß § 4 KSchG gesondert anzugreifen, würde dem Arbeitnehmer das Risiko auferlegt, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Erklärung beendet wird, die nicht ohne weiteres als Kündigung zu erkennen ist und die er deshalb nicht noch einmal gesondert inner-



halb der Dreiwochenfrist angegriffen hat. Hierfür besteht aber auch unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit kein Bedürfnis.

c) Diese Bestimmung der Auswirkungen einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO ist die Konsequenz der herrschenden und zutreffenden Auffassung, nach der auch die Unwirksamkeit einer bestimmten einzelnen Kündigung nicht ausschließlich mit einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG geltend zu machen ist, sondern auch eine Feststellungsklage nach § 256 ZPO ausreicht, um die Heilung der Sozialwidrigkeit nach § 7 KSchG zu verhindern (Aufarth/Müller, KSchG, § 3 Rz 12; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 4 Rz 50; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 4 Rz 52; Urteil des Senates vom 6. September 1979, aaO). Allein auf die Klage nach § 4 KSchG kann der Arbeitnehmer auch deswegen nicht verwiesen werden, weil ihm sonst die bei einer Klage nach § 256 ZPO bestehende günstigere Rechtsposition hinsichtlich der Darlegungslast beim streitigen Ausspruch einer Kündigung des Arbeitgebers, einer angeblichen Eigenkündigung, eines Aufhebungsvertrages oder anderer Aufhebungsgründe verwehrt würde (vgl. KR-Friedrich, aaO, Rz 244, 248).

Für eine anstelle der Kündigungsschutzklage erhobenen Feststellungsklage besteht deswegen regelmäßig auch das nach § 256 ZPO erforderliche Rechtsschutzinteresse. Wenn daran bei einer Verbindung beider Anträge Zweifel bestehen, wird das Gericht den Kläger nach § 139 ZPO zu veranlassen haben darzulegen, ob er mit der Geltendmachung weiterer Auflösungsgründe durch den Arbeitgeber rechnet (vgl. KR-Friedrich, aaO, Rz 237). Vorliegend war



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Feststellungsklage des Klägers von Anfang an bereits wegen der streitigen Folgen seiner eigenen Kündigung zulässig.

d) Es dient nicht nur einseitig dem Schutzbedürfnis des gekündigten Arbeitnehmers, sondern allein der Rechtsklarheit im Kündigungsschutzprozeß, den Feststellungsantrag nach § 256 ZPO auf alle Kündigungen zu erstrecken, die seinen jeweiligen Streitgegenstand betreffen. Der Arbeitgeber erleidet keinen Nachteil dadurch, daß durch die Feststellungsklage des § 256 ZPO auch später ausgesprochene Kündigungen erfaßt werden, selbst wenn sie nicht innerhalb der Frist von § 4 oder § 6 KSchG gesondert angegriffen werden. Der Arbeitnehmer kann sich insbesondere nicht darauf berufen, die weitere Kündigung sei ihm nicht zugegangen. Die Prozeßvollmacht, aufgrund derer eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO erhoben wird, ermächtigt den Prozeßbevollmächtigten auch zur Abgabe und zur Entgegennahme von Willenserklärungen, die sich auf den Streitgegenstand beziehen (BGHZ 31, 206, 209; BAG Urteil vom 10. August 1977 - 5 AZR 394/76 - AP Nr. 2 zu § 81 ZPO; Stein/Jonas/Leipold, ZPO, 20. Aufl., § 81 Rz 10, 13), vorliegend also auch zum Empfang von Kündigungen, die bis zum 30. Juni 1985 beim Prozeßbevollmächtigten des Klägers eingegangen sind. Es kommt also nicht darauf an, wann der Kläger selbst Kenntnis von der Kündigung erlangt hat, ob am 29. März oder erst, wie er behauptet, am 17. Oktober 1985.

e) Da der Kläger rechtzeitig auch gegen die zweite Kündigung Klage erhoben hat, ist vom Landesarbeitsgericht die Begründetheit dieser zweiten Kündigung in der erneuten Verhandlung zu überprü-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

fen, wenn es zu dem Ergebnis kommt, daß das Arbeitsverhältnis durch die erste Kündigung nicht beendet worden ist.

C. Aufgrund der Revision der Beklagten war das Urteil des Landesarbeitsgerichts auch aufzuheben, soweit es über die Zahlungsansprüche entschieden hat, die vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 12. März 1985 hinaus abhängen.

I. Ob und in welchem Umfang die geltend gemachten Ansprüche auf Gehalt und Nutzungsentschädigung für die Vorenthaltung des Pkw Mercedes-Benz 230 begründet sind, hängt davon ab, ob das Arbeitsverhältnis am 12. oder 29. März oder erst am 30. Juni 1985 beendet worden ist. Auf der anderen Seite kann der von der Beklagten zur Aufrechnung gestellte Schadenersatzanspruch nur bestehen, wenn die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 12. März 1985 rechtswirksam ist, wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat.

II. Dagegen hat der Senat abschließend über Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld entscheiden können, soweit die Zahl der geltend gemachten Urlaubstage unstreitig ist. Diese Ansprüche hängen nämlich weder vom Ausgang des Kündigungsrechtsstreits ab noch haben die zur Aufrechnung gestellten Schadenersatzforderungen sie zum Erlöschen bringen können.

1. Nach § 394 BGB findet gegen eine Forderung, die der Pfändung nicht unterworfen ist, die Aufrechnung nicht statt. Nach § 851 ZPO sind Forderungen unpfändbar, soweit sie nicht abtretbar



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sind. Gemäß § 399 BGB kann der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht abgetreten werden, also ist gegenüber einem Urlaubsabgeltungsanspruch auch die Aufrechnung nicht zulässig (BAG Urteil vom 12. Februar 1959 - 1 AZR 43/56 - AP Nr. 42 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; RGRK-Weber, BGB, 12. Aufl., § 394 Rz 20). Die Unzulässigkeit der Aufrechnung gegen Ansprüche auf Urlaubsgeld ergibt sich aus § 394 BGB i.V.m. § 850 a Ziffer 2 ZPO, wonach die für die Dauer des Urlaubs über das Arbeitseinkommen hinaus gewährten Bezüge der Pfändung nicht unterliegen.

2. Vorliegend ist unstreitig, daß dem Kläger noch 28 Arbeitstage Urlaub zustanden. Außer Streit steht außerdem, daß der Urlaubstag mit acht Stunden und einem Stundensatz von 40,88 DM zu berechnen ist. Das ergibt für 28 Tage einen Urlaubsabgeltungsanspruch von 9.157,12 DM brutto (28 x 8 x 40,88). Demgemäß beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld von 50 % 4.578,56 DM brutto und der Gesamtbetrag aus Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld 13.735,56 DM brutto. Dieser Betrag war dem Kläger zuzusprechen. Im übrigen war der Rechtsstreit auch hinsichtlich der Leistungsklage an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Hillebrecht

Dr. Weller

Ascheid

Thieß

Binzek



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)