

Aktenzeichen: 2 AZR 609/08
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 5. November 2009
- 2 AZR 609/08 -

I. Arbeitsgericht
Saarlouis

Urteil vom 31. Mai 2007
- 2 Ca 456/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Saarland

Urteil vom 12. Dezember 2007
- 1 Sa 105/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Außerordentliche Kündigung - Verbraucherinsolvenz

Gesetze:

ZPO § 240 Satz 1; KSchG § 1 Abs. 2, § 12; BGB § 241 Abs. 2, § 314 Abs. 2, § 323 Abs. 2, § 626 Abs. 1

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 609/08
1 Sa 105/07
Landesarbeitsgericht
Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. November 2009

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Frey und Dr. Grimberg für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 12. Dezember 2007 - 1 Sa 105/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Saarlouis vom 31. Mai 2007 - 2 Ca 456/06 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 2. Mai 2006 nicht beendet worden ist.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- | | |
|--|---|
| Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. | 1 |
| Der Kläger war als einer von mehreren Fahrern bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin seit dem 1. März 1980 in der Niederlassung L als LKW-Fahrer beschäftigt. | 2 |
| In dieser Niederlassung sollten ab Anfang 2006 nur noch drei statt bisher vier Lastkraftwagen eingesetzt werden. Die Beklagte trat an den Kläger wegen der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung als Lagerarbeiter am Standort E oder als LKW-Fahrer bei der Firma B Transportgesellschaft mbH (<i>künftig: Firma B</i>) heran. Der Kläger unterzeichnete daraufhin einen Arbeitsvertrag mit der Firma B und nahm dort die Arbeit am 2. Mai 2006 auf. Einen ihm Ende April 2006 von der Beklagten vorgelegten Aufhebungsvertrag unterzeichnete er - auch nach wiederholter Aufforderung - nicht. | 3 |
| Mit Schreiben vom 2. Mai 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich. | 4 |
| Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben und beantragt | 5 |



festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten durch die außerordentliche Kündigung vom 2. Mai 2006 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung zur Beendigung eines sinnentleerten Arbeitsverhältnisses sei gerechtfertigt. Aufgrund der Aufnahme der Tätigkeit bei der Firma B sei der Kläger nicht mehr in der Lage gewesen, Arbeitsleistungen für sie zu erbringen. Da er sich geweigert habe, einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, sei ihr nur die Möglichkeit der einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geblieben. Zudem habe der Kläger seinen Abkehrwillen eindeutig kundgetan. Sie habe ihn deshalb nicht auffordern müssen, seine Arbeitspflichten und zu erfüllen.

6

Am 21. Juni 2006 ist über das Vermögen des Klägers das Insolvenzverfahren eröffnet und ein Treuhänder bestellt worden.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Die zulässige Feststellungsklage des Klägers ist begründet. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 2. Mai 2006 ist rechtsunwirksam.

9

I. Der Senat war nicht an einer Sachentscheidung gehindert. Der Kündigungsrechtsstreit ist durch die am 21. Juni 2006 erfolgte Eröffnung des vereinfachten Verbraucherinsolvenzverfahrens über das Vermögen des Klägers nicht nach § 240 Satz 1 ZPO unterbrochen. Er betrifft nicht die Insolvenzmasse, sondern einen höchstpersönlichen Anspruch des Klägers (*Zöller/Greger ZPO 28. Aufl. § 240 Rn. 8; KPB/Holzer InsO Stand Juli 2007 § 35 Rn. 77; Uhlenbruck InsO 12. Aufl. § 35 Rn. 22; Zwanziger Das Arbeitsrecht der In-*

10



solvenzordnung 3. Aufl. § 185 InsO Rn. 68; Reinfelder NZA 2009, 124, 127; Mohn NZA-RR 2008, 617, 622).

II. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen eines wichtigen Grundes iSv. § 626 Abs. 1 BGB zu Unrecht bejaht. 11

1. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und der Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die erforderliche Überprüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen wichtigen Grund in diesem Sinne darstellt, vollzieht sich zweistufig. Im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet ist. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Kündigenden unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und der Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (*st. Rspr. Senat 27. April 2006 - 2 AZR 386/05 - Rn. 19, BAGE 118, 104; 7. Juli 2005 - 2 AZR 581/04 - Rn. 21, BAGE 115, 195*). 12

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts stellt die Weigerung des Klägers, eine Auflösungsvereinbarung mit der Beklagten abzuschließen, keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar. 13

Ein solcher Grund liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft seine vertraglichen Pflichten erheblich verletzt hat. Das ist hier nicht der Fall. Zwar verpflichtet § 241 Abs. 2 BGB jeden Vertragspartner zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Zu den Pflichten des Arbeitnehmers gehört es deshalb, auf die - geschäftlichen - Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie in zumutbarem 14



Umfang zu wahren. Daraus folgt jedoch keine Pflicht entgegen dem eigenen Willen an der Beendigung des eigenen Arbeitsverhältnisses mitzuwirken.

3. Die außerordentliche Kündigung ist auch nicht wegen des Eingehens eines neuen Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt. 15

a) Durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem weiteren Arbeitgeber verletzt der Arbeitnehmer keine vertraglichen Pflichten im schon bestehenden Arbeitsverhältnis. Dies wird ua. durch die Wertungen in § 12 Satz 1 KSchG deutlich. Grundsätzlich können mehrere Arbeitsverhältnisse nebeneinander bestehen. Erst wenn es aufgrund dessen zu Leistungsstörungen im alten Arbeitsverhältnis kommt, können daraus Kündigungsgründe erwachsen. 16

b) Einen solchen Sachverhalt hat die Beklagte nicht vorgetragen. Zwar hat der Kläger seit Mai 2006 ausschließlich für die Firma B gearbeitet. Dies durfte die Beklagte aber am 2. Mai 2006 nicht zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung nehmen. Angesichts ihres eigenen Bemühens um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und dieser Firma ist schon fraglich, ob sie nicht konkludent auf eine Leistungserbringung durch den Kläger - zumindest zeitweilig - verzichtet hat. Selbst wenn dies nicht der Fall sein sollte, hätte sie den Kläger vor einer Kündigung zur Aufnahme der Arbeit auffordern und ihn unter Androhung einer Kündigung abmahnen müssen. Dies folgt aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und der gesetzlichen Regelung in § 314 Abs. 2 Satz 1 BGB. An einer solchen Aufforderung der Beklagten fehlt es. Sie war auch nicht nach § 314 Abs. 2 Satz 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB entbehrlich. Der Kläger hatte seine Arbeitsleistung bei der Beklagten vor Ausspruch der Kündigung nicht ernsthaft und endgültig verweigert. Vielmehr spricht seine Weigerung, in einen Aufhebungsvertrag einzuwilligen, für das Gegenteil. 17

4. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat sich der Kläger auch nicht „rechtsmissbräuchlich“ verhalten. Es wäre Sache der Beklagten selbst gewesen, ihre Gläubigerrechte wahrzunehmen und die unklare Situation durch Zuweisung eines Arbeitsplatzes und eine Aufforderung zur Vertragserfüllung zu beenden. 18



- III. Die Kündigung vom 2. Mai 2006 ist auch nicht als ordentliche Kündigung wirksam. Gründe im Verhalten des Klägers, die eine Kündigung iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG rechtfertigen könnten, liegen nicht vor. Insbesondere fehlt es an einer Vertragspflichtverletzung. Sonstige Gründe hat die Beklagte nicht vorgetragen. 19
- IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. 20

Kreft

Schmitz-Scholemann

Eylert

Frey

H. Grimberg

