

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

Gesetz: BGB § 626; ZPO §§ 139, 286, 398

Leitsätze:

K e i n e

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

Aktenzeichen: 2 AZR 622/74

Urteil des BAG vom 6. Mai 1976

LAG Frankfurt (Main)



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



6 Sa 773/73 Frankfurt (Main)

Verkündet
am 6. Mai 1976

gez. Bittner,
Justizobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Mai 1976 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und Brenne für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. August 1974 - 6 Sa 773/73 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Unternehmen für Betriebsberatung, seit dem 14. Juli 1968 als Gruppenleiter einer Analysenabteilung mit einer monatlichen Durchschnittsvergütung von 5.200,-- DM brutto = netto beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag der Vertrag vom 25. Juli 1968 nebst zwei weiteren Vereinbarungen vom gleichen Tage zugrunde. Danach richteten sich die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien nach deutschem Recht.

Der Kläger war nach einem von ihm der Beklagten vorgelegten ärztlichen Attest seit dem 19. April 1971 arbeitsunfähig erkrankt.

Mit Schreiben vom 23. April 1971 kündigte ihm die Beklagte fristlos mit der Begründung, er habe in Gegenwart von Zeugen erklärt, er wolle die Firma der Beklagten "hochgehen" lassen. Im Kündigungsschreiben hat die Beklagte weiterhin folgendes ausgeführt: "Durch diese Äußerung ist das Vertrauensverhältnis, das Voraussetzung für die Zusammenarbeit mit unseren leitenden Herren ist, so erschüttert, daß wir uns zum 31. Mai 1971 von Ihnen trennen müssen, wenn diese Äußerung uns nicht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen sollte. Vorsorglich kündigen wir deshalb das Arbeitsverhältnis auch zum 31. Mai 1971".

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. April 1971 aufgelöst worden ist. Unter Zugrundelegung seines monatlichen Durchschnittsverdienstes von 5.200,-- DM hat er außerdem die Zahlung der Vergütung für die Zeit vom 22. April 1971 bis zum 30. Juni 1971 in Höhe von insgesamt 11.700,-- DM verlangt. Ferner hat der Kläger u.a. die Gewährung von Urlaubsabgeltung sowie die Zahlung von Restprovisionen nach Maßgabe eines von dem Bundesarbeitsgericht am 16. Februar 1973 (3 AZR 302/72) abgeschlossenen Vergleiches begehrt. Der Kläger hat demgemäß

- 3



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



- 3 -

beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. April 1971 nicht aufgelöst worden ist;
2. das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1971 aufzulösen gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung gem. §§ 9, 10 KSchG;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 29.825,10 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 11. Mai 1971 aus 28.258,65 DM und aus 1.566,45 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 28. August 1973 abzüglich 4.962,65 DM zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, die ihm nach dem Buchauszug gem. dem Vergleich vom 16. Februar 1973 vor dem Bundesarbeitsgericht noch zustehenden Restprovisionen nachzuzahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, hinsichtlich des Klageantrages zu 2) festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 1971 geendet hat.

Zur Begründung der gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 23. April 1971 ausgesprochenen fristlosen Kündigung hat die Beklagte vorgetragen, der Kläger habe am 16. April 1971 in der Gaststätte "Tonino-Bar" in C d' Italia in Anwesenheit seiner Ehefrau, des Ehepaares M und des Zeugen Sp folgendes erklärt: Er wolle die Beklagte bei den italienischen Behörden anzeigen, weil sie mit Bestechungsgeldern arbeite und er werde dafür sorgen, daß die Firma der Beklagten auffliege und aus C hinausmüsse. Er werde nach Plan vorgehen, sich am 19. April 1971 krankschreiben lassen und dann mit dem Mitarbeiter M, der sich ebenfalls krankschreiben lassen solle, zusammenarbeiten. Der Inhaber der Beklagten, Herr K B sei ein mieses Jüdlein, dem er das Springen beibringen werde. Durch diese Äußerung habe der Kläger ihre



- 4 -

Firma sowie ihr Verwaltungsratsmitglied, den wirtschaftlichen Inhaber, Herrn K B , auf das schwerste verunglimpft und herabgesetzt. Auch nach der fristlosen Kündigung sei der Kläger mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln vorgegangen, um sie zu schädigen.

Der Kläger hat bestritten, sich am 16. April 1971 in der von der Beklagten behaupteten Weise geäußert zu haben.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 11. September 1973 die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung und auf Zahlung der Vergütung für die Zeit vom 23. April 1971 bis zum 30. Juni 1971 (11.700,-- DM nebst Zinsen) abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen eingelegte Berufung des Klägers zurückgewiesen und ausgeführt, daß es der Beklagten wegen der als erwiesen anzusehenden Äußerungen des Klägers in der "Tonino-Bar" bei Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Parteien nicht zumutbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis auch nur für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist mit dem Kläger fortzusetzen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge, die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 23. April 1971 festzustellen, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung zum 30. Juni 1971 aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung des Gehaltes bis zu diesem Zeitpunkt zu verurteilen, weiter. Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

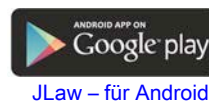
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. April 1971 beendet worden ist.

- 5 -



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



I. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob im angefochtenen Urteil der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt ist. Dabei ist zunächst darauf einzugehen, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört dann weiter die Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Senates: vgl. BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB und BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB sowie BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Die der rechtlichen Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen sind für das Revisionsgericht bindend, soweit sie nicht mit zulässigen und begründeten Verfahrensrügen angegriffen worden sind (vgl. § 561 Abs. 2 ZPO).

Die Anwendung dieser Prüfungsmaßstäbe führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

II. Der für die außerordentliche Kündigung maßgebende Sachverhalt ist im angefochtenen Urteil ohne Verfahrensverletzungen festgestellt worden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat es als erwiesen angesehen, daß der Kläger am 16. April 1971 in der Gaststätte "Tonino-Bar" in C d' Italia u.a. folgendes geäußert hat: Er werde das Unternehmen der Beklagten bei den italienischen Behörden anzeigen, weil es mit Bestechungsgeldern arbeite



- 6 -

und für seine Angestellten keine Sozialversicherungsbeiträge abführe und dafür sorgen, daß die Beklagte auffliege und aus C hinausmüsse. Er werde nach Plan vorgehen und sich ab sofort krankschreiben lassen, als nächster könne dann der Zeuge M krankfeiern. Das Verwaltungsratsmitglied der Beklagten, Herr B , sei ein mieses Jüdlein, dem er das Springen beibringen werde.

2. Die gegen diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erhobenen Verfahrensrügen sind teilweise unzulässig und im übrigen unbegründet.

a) Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe die vom Arbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme wiederholen müssen, um aufgetretene Widersprüche in den Zeugenaussagen aufzuklären, ist unbegründet. Eine solche Verpflichtung hätte für das Landesarbeitsgericht nur dann bestanden, wenn es die Glaubhaftigkeit der einzelnen Zeugenaussagen anders als das Arbeitsgericht gewürdigt hätte, weil ohne einen, nur in der mündlichen Verhandlung zu gewinnenden unmittelbaren Eindruck, regelmäßig der Wert einer Zeugenaussage nicht abweichend von der Vorinstanz beurteilt werden kann (vgl. BAG AP Nr. 31 zu § 63 HGB; AP Nr. 3 zu § 19 HAG; AP Nr. 18 zu § 611 BGB Faktisches Arbeitsverhältnis; AP Nr. 2 zu § 286 ZPO und BGH LM Nr. 6 zu § 398 ZPO). Da das Landesarbeitsgericht jedoch der Würdigung der Zeugenaussagen durch das Arbeitsgericht gefolgt ist und sie nur ergänzt hat, liegt kein Verstoß gegen die §§ 286, 398 ZPO darin, daß es sich darauf beschränkt hat, sich mit dem Ergebnis der erstinstanzlichen Beweisaufnahme in Form einer Beweismwürdigung auseinanderzusetzen.

b) Unbegründet ist auch die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe nicht hinreichend dargelegt, weshalb es der Aussage des Zeugen Sp gegenüber den Bekundungen der Eheleute M und der Zeugin V den Vorzug gegeben habe. Das Landesarbeitsgericht hat auf Seite 15 und 16 des angefochtenen Urteils ausführlich dargelegt, weshalb es der Aussage des Zeugen Sp einen höheren Beweiswert als den Bekundungen des Zeugen M beige-messen hat. Es hat dann weiter ausgeführt, daß die Aussagen

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



- 7 -

der Zeuginnen V und M nicht geeignet seien, die Glaubwürdigkeit der Aussage des Zeugen Sp anzu-
zweifeln, weil es beide Zeuginnen für möglich gehalten hätten, daß ihnen einiges von dem Gespräch am 16. April 1971 entgangen sein könnte.

An diese Beweiswürdigung ist der Senat gebunden, weil sie rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln verstößt (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO und BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Es kommt nicht darauf an, ob die vom Tatrichter getroffenen Feststellungen und gezogenen Schlußfolgerungen zwingend sind. Das Landesarbeitsgericht brauchte zudem nicht alles, was es für unerheblich hielt, ausdrücklich zu erörtern und sich nicht mit jeder Einzelheit der Zeugenaussagen ausführlich auseinanderzusetzen. Es genügt, wenn sich aus der Begründung ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221 [255] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tarif-Lohnerhöhung und BAG 10, 262 [267] = AP Nr. 22 zu § 56 BetrVG).

Diesen Erfordernissen entspricht die von der Revision angegriffene Beweiswürdigung durch das Landesarbeitsgericht. Es hat mit vertretbaren Erwägungen dargelegt, weshalb es die Aussage des Zeugen Sp seinen Feststellungen zugrunde gelegt hat. Entgegen der Auffassung der Revision ist auch nicht ersichtlich, daß die Aussage des Zeugen Sp einen vorbereiteten Eindruck macht und trotzdem in sich widersprüchlich ist. Die Revision hat nicht substantiiert dargelegt, worin die Widersprüche in der Aussage des Zeugen Sp bestehen sollen. Es gibt zudem keinen Erfahrungssatz, wonach wechselnde oder widersprüchliche Aussagen einen Zeugen ohne weiteres unglaubwürdig machen (vgl. BAG 15, 261 [269] = AP Nr. 6 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 82a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

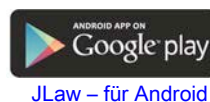
c) Die Revision rügt weiter erfolglos, das Landesarbeitsgericht habe gegen den Grundsatz der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme verstoßen, indem es aufgrund der Aussage des Zeugen M angebliche weitere beleidigende Äußerungen des Klägers über Herrn B , die er gegenüber Frau K - getan haben solle, als erwiesen angesehen habe.

Es braucht im Streitfall nicht überprüft zu werden, ob an dem in der Entscheidung des Senates vom 8. August 1968 - 2 AZR 348/67 - (AP Nr. 57 zu § 626 BGB mit Anmerkung von Herschel = SAE 1969, 50 mit Anmerkung von Thiele) aufgestellten Grundsatz festzuhalten ist, wonach "Beweise vom Hörensagen" im Arbeitsgerichtsprozeß kein zulässiges Beweismittel darstellen. Das Landesarbeitsgericht hat auch dann, wenn diese Auffassung zugrunde gelegt wird, nicht gegen den Grundsatz der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme verstoßen, weil es offengelassen hat, ob sich der Kläger gegenüber Frau K tatsächlich in dem von der Beklagten behaupteten und von dem Zeugen M bestätigten Sinne geäußert hat. Die Aussage des Zeugen M , Frau K habe ihm berichtet, daß der Kläger Herrn B schon früher beleidigt habe, und er habe das auch dem Zeugen Sp mitgeteilt, hat das Landesarbeitsgericht nur im Rahmen der Prüfung der Glaubwürdigkeit des Zeugen Sp berücksichtigt.

Die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO keinen Beweis durch Vernehmung der Zeuginnen B und K erhoben, ist unzulässig. Die Revision hat es nämlich unterlassen, unter Hinweis auf die Fundstelle des Beweisantrittes anzugeben, zu welchem Beweisthema vom Kläger die Zeuginnen B und K benannt worden sein sollen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 554 ZPO und BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es ist darüber hinaus auch unerheblich, ob sich der Kläger gegenüber Frau K in dem von der Beklagten behaupteten Sinn geäußert hat, weil das Landesarbeitsgericht diesen früheren Vorgang dem Kläger nicht als Kündigungsgrund angelastet hat.



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



d) Unzulässig ist auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe es unter Verletzung des § 139 ZPO unterlassen, noch einige Punkte aufzuklären. Bei einer Rüge nach § 139 ZPO muß im einzelnen dargelegt werden, welche Fragen hätten gestellt werden müssen und was die Parteien daraufhin erwidert hätten (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO). Diesen Voraussetzungen entspricht die Revisionsbegründung nicht.

III. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, aufgrund des festgestellten Sachverhaltes sei es der Beklagten bei Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Parteien nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Dabei ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Äußerungen über Vorgesetzte, selbst wenn sie unwahr oder ehrenrührig sind, dann keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers darstellen, wenn sie im Kollegenkreis in der sicheren Erwartung erfolgen, sie würden nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung und AP Nr. 66 zu § 626 BGB mit kritischer Anmerkung von Wolff und Bienert = SAE 1974, 17 mit Anmerkung von Bickel). Der Kläger könne jedoch keinen Vertrauensschutz für sich in Anspruch nehmen, weil seine Äußerungen über die nach Treu und Glauben bestehende Grenze einer berechtigten oder unberechtigten Kritik an dem Arbeitgeber und seinem Betrieb hinausgingen.

Auch diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Die von der Beklagten dem Kläger vorgeworfenen und vom Landesarbeitsgericht festgestellten Äußerungen des Klägers anlässlich des Gespräches am 16. April 1971 sind an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB zu bilden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senates können auch außerdienstliche Verfehlungen, wenn sie das Arbeitsverhältnis konkret berühren,



- 10 -

einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Das gilt insbesondere dann, wenn sich die außerdienstlichen Verfehlungen auf die für die Weiterbeschäftigung erforderliche Vertrauensgrundlage nachteilig auswirken (vgl. BAG 22, 178 [185] = AP Nr. 19 zu § 13 KSchG und BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat [unter V 2 der Gründe]). Wenn es um Drohungen und Beleidigungen eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber geht, dann hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ob sich der Arbeitnehmer darauf berufen kann, sie seien in einem vertraulichen Gespräch erfolgt und er habe deswegen nicht damit zu rechnen brauchen, daß sie dem Arbeitgeber zugetragen würden (vgl. das Urteil des Senates vom 16. Januar 1976 - 2 AZR 449/74).

Das Landesarbeitsgericht hat die Grenzen des tatrichterlichen Beurteilungsspielraumes nicht überschritten, wenn es im Streitfall dem Kläger wegen der Schwere seiner Pflichtverletzungen die Berufung auf den Vertrauensgrundsatz versagt hat. Seine Würdigung ist insbesondere deswegen nicht zu beanstanden, weil keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür ersichtlich sind, daß der Kläger bei dem am 16. April 1971 in einer Bar geführten Gespräch als sicher davon ausgehen konnte, die übrigen Gesprächsteilnehmer würden seine ehrenrührigen Äußerungen über die Beklagte sowie über Herrn B und seine Drohung, die Beklagte "aufliegen" zu lassen, vertraulich behandeln.

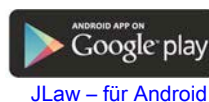
2. Auch die weitere Interessenabwägung durch das Landesarbeitsgericht ist nicht zu beanstanden.

a) Der Revision ist allerdings zuzugeben, daß das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich auf den Vortrag des Klägers eingegangen ist, daß auch die Beklagte ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ihm gegenüber verletzt habe, indem sie keine Sozialversicherungsbeiträge für ihn entrichtet und in den Arbeitsvertrag unwirksame Bestimmungen aufgenommen habe. Diese Umstände hat das Landesarbeitsgericht aber gleichwohl ersichtlich zugunsten des Klägers berück-

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

sichtigt, indem es ihm zugebilligt hat, er habe aus seiner Sicht durchaus Anlaß gehabt, über das Verhalten der Beklagten und ihres wirtschaftlichen Inhabers, des Herrn B - , aufgebracht gewesen zu sein. Näher einzugehen brauchte das Landesarbeitsgericht auf diese Umstände nicht, weil sie sich nicht entscheidend zugunsten des Klägers auswirken können. Es war dem Kläger unbenommen, die Beklagte zur Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen anzuhalten und seine Ansprüche notfalls auch gerichtlich geltend zu machen. Dazu waren aber seine Äußerungen und Drohungen, die er in dem Gespräch am 16. April 1971 gegenüber der Beklagten gemacht hat, weder erforderlich noch geeignet. Er kann diese Verfehlungen deswegen nicht mit dem Hinweis entschuldigen, daß sich auch die Beklagte ihm gegenüber nicht immer vertragstreue verhalten habe.

b) Entgegen der Ansicht der Revision stellt es keine bei der Interessenabwägung zu berücksichtigende Pflichtverletzung der Beklagten dar, wenn sie für den Kläger keine Arbeitsgenehmigung bei den italienischen Behörden beantragt hat. Die Beklagte hat schon in der Klageerwiderung zutreffend darauf hingewiesen, daß der Kläger im Bereich der Staaten, die zur europäischen Wirtschaftsgemeinschaft gehören - und damit auch in Italien - für seine Tätigkeit keine Arbeitsgenehmigung benötigte.

c) Unerheblich ist auch der weitere Vortrag der Revision, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß die Beklagte schon verschiedentlich Angestellte während ihrer Krankheit gekündigt habe. Da bei der nach § 626 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Interessenabwägung nur die Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu berücksichtigen sind, ist das Verhalten der Beklagten gegenüber anderen Arbeitnehmern kein für die im Streitfall vorzunehmende Interessenabwägung maßgebender Umstand. Eine Kündigung ist zudem nicht schon dann unwirksam, wenn sie während der Krankheit eines Arbeitnehmers erfolgt und die Beklagte hat auch nicht aus Anlaß der Erkrankung, sondern aus den behandelten Gründen gekündigt.



- 12 -

d) Der Revision kann schließlich nicht gefolgt werden, wenn sie annimmt, aus dem vom Landesarbeitsgericht nicht gewürdigten Inhalt des Kündigungsschreibens ergebe sich, daß die Beklagte selbst eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Mai 1971 für zumutbar erachtet habe. Wie die Revision verkennt, hat die Beklagte lediglich für den Fall der Unwirksamkeit der von ihr ausgesprochenen fristlosen Kündigung vorsorglich eine ordentliche Kündigung zum 31. Mai 1971 erklärt. Der Beklagten ging es somit darum, das Arbeitsverhältnis möglichst sofort zu beenden. Das ergibt sich eindeutig aus der im Kündigungsschreiben enthaltenen Begründung, die fristlose Kündigung werde darauf gestützt, daß der Kläger in Gegenwart von Zeugen erklärt habe, er wolle die Beklagte "hochgehen" lassen.

IV. Da die fristlose Kündigung vom 23. April 1971 wirksam ist, ist die Revision auch insoweit unbegründet, als der Kläger die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Fortzahlung des Gehaltes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist begehrt. Da diese Anträge untrennbar mit der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung zusammenhängen, ist die Revision, die auf diese beiden Streitgegenstände in der Revisionsbegründung nicht mehr eingegangen ist, allerdings nicht unzulässig sondern unbegründet.

gez.: Hillebrecht

Roeper

Wendel

Dr. Müller

Brenne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)