

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

Gesetz: BGB § 626, § 626 Ausschußfrist; ArbGG § 67;
 ZPO §§ 561, 578 ff.

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 653/76
Urteil des BAG vom 8. Juni 1978

LAG München



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



2 AZR 653/76

5 Sa 442/76 München

Verkündet am
8. Juni 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1978 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Ihlefeld für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. Juli 1976 - 5 Sa 442/76 - wird zurückgewiesen.

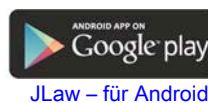
Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war beim Beklagten seit Juni 1974 beschäftigt. Die Parteien haben vereinbart, daß die Frist für die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit von drei Monaten drei Monate zum Halbjahresende beträgt. Der Kläger war nach von ihm vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen in der Zeit vom 18. März bis zum 13. April 1975 wegen Krankheit arbeitsunfähig. Der Beklagte suchte Anfang April 1975 durch eine Zeitungsanzeige für seine Kanzlei einen Buchhalter "zum 1.7.75 oder früher". Der Kläger sprach den Beklagten am 14. April 1975 auf diese Anzeige an, worauf ihm der Beklagte erklärte, er wolle ihn zum 30. Juni entlassen. Diese Besprechung nahm der Kläger zum Anlaß, an den Beklagten unter dem 15. April 1975 folgendes Schreiben zu richten:

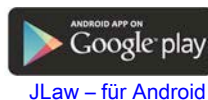
".....
Sehr geehrter Herr Dr. W ,
wie ich leider erst aus der Tagespresse erfahren mußte, suchen Sie bereits per 1.7. oder früher einen neuen Mitarbeiter für Ihre Buchhaltung.
Auf meine persönliche Anfrage bei Ihnen am 14.4.1975 bezüglich meiner weiteren Tätigkeit in Ihrer Kanzlei erklärten Sie mir, daß Sie mir zum 30.6.1975 zu kündigen beabsichtigten. Ich möchte Sie nochmals darauf hinweisen, daß eine Kündigung von Ihrer Seite fristgerecht nur zum 31.12.1975 erfolgen kann, da der Kündigungstermin zum 30. Juni 1975 bereits am 31.3.1975 verstrichen ist.
Ich möchte Sie, auch in Ihrem eigenen Interesse, ersuchen, zu dieser Angelegenheit Stellung zu nehmen.
Mit freundlichen Grüßen"

Am 17. April 1975 übergab der Kläger dem Beklagten noch ein zweites Schreiben vom 15. April 1975, das folgenden Wortlaut hat:

- 3 -



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



- 3 -

".....

Sehr geehrter Herr Dr. W ,
nachdem es heute in Ihrer Kanzlei wieder zu Vorfällen gekommen ist, die mich wahrscheinlich berechtigten, Ihnen fristlos zu kündigen, sehe ich mich gezwungen, folgendes klarzustellen:

Als erstes möchte ich Sie auffordern, im Gespräch mir gegenüber sich ein anderes Benehmen anzueignen und Aussprüche wie "rutschen Sie mir den Buckel runter" usw., wie sie allenfalls in Proletarierkreisen vorkommen, zu unterlassen. Außerdem glaube ich, Ihnen bislang keine Veranlassung gegeben zu haben, die Sie berechtigt, mich mit Bemerkungen wie "Sie sind ein ganz mieser Buchhalter" zu betiteln. Ich möchte im Gegenteil daran erinnern, daß Sie vor nicht allzu langer Zeit mehrmals vor Mandanten erwähnten, daß Sie mich für den besten und ideenreichsten Buchhalter der Welt hielten.

Weiter bin ich der Meinung, daß ein Rechtsanwalt Ihres Formats doch andere Mittel und Wege finden müßte, sich plötzlich wegen Krankheit in Ungnade gefallenen Mitarbeitern gegenüber sein Mißfallen kund zu tun, als diese zu schikanieren und nur auf einen Anlaß zu warten und dies auch zu äußern, Ihrerseits fristlos zu kündigen. In der Hoffnung, daß die restlichen Monate mit etwas gutem Willen für beide Seiten erträglich gestaltet werden können verbleibe ich

hochachtungsvoll "

Am 17. April 1975 kam es zu einer Auseinandersetzung zwischen den Parteien, in deren Verlauf der Beklagte den Kläger fristlos entlassen hat.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 17. April 1975 erst zum 31. Dezember 1975 beendet worden sei. Er hat weitere Ansprüche auf Abgeltung des Urlaubes für 1974 und Gehaltsansprüche bis Oktober 1975 eingeklagt.



- 4 -

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, auslösender Grund für den Ausspruch der Kündigung seien allein die beiden Schreiben des Klägers vom 15. April 1975 gewesen. Eine derart freche Sprache wie in dem zweiten Absatz des späteren Schreibens, brauche sich kein Arbeitgeber gefallen zu lassen. Diese glatten Unverschämtheiten des Klägers stellten den Schlußpunkt ständiger provokanter Pflichtverletzungen des Klägers dar. Der Kläger habe sich immer wieder Eigenmächtigkeiten und Unpünktlichkeiten erlaubt. Er sei entweder morgens verspätet zur Arbeit erschienen oder habe seine Mittagspause überzogen und sei deswegen mehrfach abgemahnt worden. Der Kläger habe seinen Arbeitsplatz bei seinem Ausscheiden völlig ungeordnet hinterlassen. Es seien zahlreiche Unterlagen vorgefunden worden, aus denen sich ergebe, daß er in erheblichem Umfange private Nebentätigkeiten ausgeübt, dabei im Büro lange Telefongespräche geführt und seine Arbeit vernachlässigt habe. So habe er häufig auf Konten radiert und unzulängliche Vorarbeiten für eine Steuererklärung geleistet. Zur Begründung seiner Kündigung hat der Beklagte später noch folgende Gründe nachgeschoben: Erst im Laufe des Prozesses sei bekannt geworden, daß der Kläger im Juli 1974 einer Angestellten, die sich nicht wohl gefühlt habe, angeboten habe, ihr eine vorbereitete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu besorgen. Nach einer Überprüfung der vom Kläger vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung müsse bestritten werden, daß er in der Zeit vom 18. März bis zum 13. April 1975 arbeitsunfähig gewesen sei. Obwohl der Kläger schon seit April 1975 in einer Gebäudereinigungsfirma beschäftigt gewesen sei, habe er bis zum 24. Mai 1975 Krankengeld und ab 16. Mai 1975 zugleich Arbeitslosengeld erhalten. Im Juni und Juli 1975 habe er unter grober Verletzung seiner Treupflicht für zwei bisherige Partner eidesstattliche Erklärungen abgegeben, die un-

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

- 5 -



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

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

- 5 -

zutreffende perfide Unterstellungen enthielten. Das Verhalten des Klägers nach Ausspruch der Kündigung stehe in einem inneren Zusammenhang mit seinen zuvor begangenen Pflichtverletzungen, weil es seine charakterliche Unzuverlässigkeit und Fehleinstellung voll und ganz erhärtete.

Der Kläger hat die gegen ihn erhobenen Vorwürfe bestritten und geltend gemacht, die vom Beklagten vortragenen Kündigungsgründe seien entweder unsubstantiiert oder nach § 626 Abs. 2 BGB verfristet. Die vom Beklagten behaupteten Pflichtverletzungen nach der außerordentlichen Kündigung seien unerheblich, weil der Beklagte keine weitere Kündigung ausgesprochen habe.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 17. April 1975 am 31. Dezember 1975 beendet worden ist. Die dagegen vom Beklagten eingelegte Berufung ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig. Der Beklagte hat zwar nicht in der Revisionsschrift selbst, wohl aber in der in Bezug genommenen und als Anlage beigefügten Ausfertigung des angefochtenen Urteils die ladungsfähige Anschrift des Klägers und seines Prozeßbevollmächtigten bezeichnet (vgl. BAG AP Nr. 31 zu § 518 ZPO und AP Nr. 6 zu § 553 ZPO). Die Revision ist jedoch unbegründet.

I. Unmittelbarer Anlaß für die vom Kläger angegriffene außerordentliche Kündigung vom 17. April 1975 wa-

- 6 -



- 6 -

ren nach dem Vortrag des Beklagten die beiden vom Kläger unter dem 15. April 1975 geschriebenen Briefe an den Beklagten.

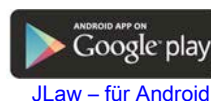
1. Das Landesarbeitsgericht hat in dem Inhalt dieser beiden Schreiben keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gesehen. Es hat dazu u.a. folgendes ausgeführt: Der Beklagte habe für den erkrankten Kläger in der Presse einen Ersatz gesucht, ohne ihn darüber zu unterrichten. Das sei zu einem Zeitpunkt geschehen, zu dem eine ordentliche Kündigung nicht möglich war. Es sei wenig überzeugend, das mit dem Versuch zu erklären, sich einen Überblick über die Arbeitsmarktlage zu verschaffen, weil der Beklagte dem Kläger auf dessen angemessenen Hinweis bedeutet habe, er wolle ihn zum 30. Juni, d.h. ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist, entlassen. Wenn der Kläger sich sodann mit Schreiben vom 15. April 1975 in scharfer Form dagegen verwahrt habe, daß der Beklagte ihn als ganz miesen Buchhalter bezeichnet und ihm nahegelegt habe, ihm den Buckel runterzurutschen, dann sei das weder für sich allein noch im Zusammenhang mit anderen Vorkommnissen ein Umstand, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheinen lasse. Der Kläger habe in dem beanstandeten Schreiben seinen Willen zu korrekter Zusammenarbeit für den Rest der Kündigungsfrist betont. Wenn der Beklagte die ihm in dem Schreiben des Klägers vorgehaltenen Äußerungen wirklich nicht gebraucht haben sollte, dann wäre ein klarstellendes Wort angebracht und ausreichend gewesen und nicht eine fristlose Entlassung. Das gelte umso mehr, als der Beklagte nach einem von ihm vorgelegten Vermerk über eine Besprechung am 17. April 1975 dem Kläger nicht vorgehalten habe, daß er die ihm zur Last gelegten Äußerungen nicht getan habe. Es liege nahe, daß der Beklagte von vornherein entschlossen gewesen

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
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

sei, den Kläger fristlos zu entlassen und gehofft habe, ihn dann im Laufe eines verzögerlichen Prozesses schon "kleinzukriegen".

2. Diese Würdigung ist im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben und ob bei der Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Senates: Vgl. zuletzt BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]). An den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Kündigungssachverhalt ist das Revisionsgericht gebunden, sofern dagegen keine zulässigen und begründeten Verfahrensrügen erhoben werden (vgl. § 561 Abs. 1 ZPO).

3. Bei Anlegung dieses Prüfungsmaßstabes sind keine Rechtsfehler ersichtlich. Für die von der Revision ausschließlich erhobenen unbegründeten Sachrügen gilt im einzelnen folgendes:

a) Wie sich aus der Begründung des angefochtenen Urteils ergibt und auch von der Revision erkannt wird, hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger zugebilligt, die beiden Schreiben vom 15. April 1975 in Wahrnehmung berechtigter Interessen verfaßt zu haben. Maßgebend dafür ist, soweit es um den ersten Brief geht, die Annahme des Landesarbeitsgerichts gewesen, der Beklagte sei schon vor dem 15. April 1975 entschlossen gewesen, sich ohne Einhaltung der vereinbarten längeren Kündigungsfrist vom Kläger zu trennen. Das ist entgegen der Rüge der Revision keine reine Unterstel-



- 8 -

lung. Diese Würdigung wird vielmehr durch die Feststellung getragen, der Beklagte habe dem Kläger auf seine Anfrage nach der beabsichtigten Einstellung eines Buchhalters zum 1. Juli 1975 bedeutet, er wolle ihn - den Kläger - zum 30. Juni 1975, also ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist entlassen. Diese von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffene und damit für den Senat bindende Feststellung macht es überflüssig, auf die Rügen der Revision einzugehen, das Landesarbeitsgericht hätte prüfen müssen, ob das Stellenangebot für einen neuen Buchhalter nicht etwa wegen der Erkrankung des Klägers oder deswegen erfolgt sei, weil ein neuer Buchhalter nach dem fristgemäßen Ausscheiden des Klägers oder als zweiter Buchhalter neben dem Kläger eingestellt werden sollte.

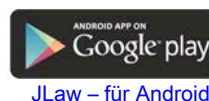
Um einen unzulässigen neuen Sachvortrag im Revisionsverfahren handelt es sich, soweit die Revision weiter darauf verweist, seit April 1975 hätten Spannungen zwischen dem Beklagten und seinen bisherigen Partnern bestanden, in die auch das Personal mit einbezogen gewesen sei, so daß der Beklagte berechtigt gewesen sei, sich für eine ausgesprochene Vertrauensstellung einen Mitarbeiter seines Vertrauens zu suchen. Auch das wäre im übrigen kein ausreichender Anlaß gewesen, um dem Kläger am 14. April 1975 eine nicht fristgerechte Kündigung zum 30. Juni 1975 anzukündigen. Der Beklagte hat nämlich selbst nicht behauptet, daß ihm schon zu diesem Zeitpunkt wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung bekannt gewesen seien. Er muß sich vielmehr an seinem Vortrag in der Klagerwiderrung festhalten lassen, akuter Anlaß für die Kündigung seien allein die beiden Schreiben des Klägers vom 15. April 1975 gewesen. Da der Beklagte ohne Abstimmung mit dem Kläger zum 1. Juli 1975 oder früher einen Buchhalter gesucht und dem Kläger am 14. April 1975 eine vorzeitige Kündigung zum 30. Juni 1975 in

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

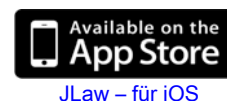
- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Aussicht gestellt hat, ist das erste Schreiben des Klägers vom 15. April 1975, in dem er auf die Einhaltung der Kündigungsfrist bis zum 31. Dezember 1975 bestanden hat, weder nach Form noch nach Inhalt zu beanstanden.

b) Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht unberücksichtigt gelassen, daß der Kläger den Beklagten in seinem zweiten Schreiben vom "15. April 1975" aufgefordert hat, sich ein anderes Verhalten anzueignen und dem Beklagten vorgeworfen hat, Äußerungen, wie er sie gemacht habe, kämen allenfalls in "Proletarierkreisen" vor. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich ausdrücklich darauf verwiesen, der Kläger habe sich in diesem Schreiben in "scharfer Form" gegen von ihm behauptete Äußerungen des Beklagten verwahrt.

aa) Bei der Abwägung, ob dieses Verhalten des Klägers eine grobe Beleidigung oder eine erhebliche Pflichtverletzung darstellt, hat das Landesarbeitsgericht es im Ergebnis zu Lasten des Beklagten gewertet, daß es streitig geblieben ist, ob der Beklagte die vom Kläger beanstandeten Äußerungen gegenüber dem Kläger gemacht hat. Das beruht nicht auf einer Verkenntung der Beweislast. Der Kündigende muß in vollem Umfang die Voraussetzungen für die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses darlegen und beweisen. Das gilt nicht nur für den eigentlichen Kündigungssachverhalt, sondern für alle Umstände, die für die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung sprechen (vgl. BAG 2, 333 [339] = AP Nr. 8 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist [zu II 2 der Gründe]; Grunsky, ZfA 1977, 167 [174]; Monjau, RdA 1959, 366 [367] und Sieg, RdA 1962, 137 [138]). Die Darlegungs- und Beweislast ist nicht so aufzuteilen, daß der Kündigende nur die den Gekündigten belastenden Umstände und der



- 10 -

Gekündigte die zu seinen Gunsten sprechenden Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe darlegen und beweisen muß. Zu den die Kündigung bedingenden Tatsachen, die der Kündigende vortragen und ggf. beweisen muß, gehören vielmehr auch diejenigen, die einen Rechtfertigungsgrund für das Verhalten des Gekündigten ausschließen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969).

bb) Der Beklagte hätte sich somit nicht darauf beschränken dürfen, die vom Kläger behaupteten Äußerungen schlicht zu bestreiten, sondern er hätte den Verlauf dieser Besprechung schildern, und Beweis dafür antreten müssen, daß er dem Kläger für die scharfe Zurechtweisung in dem Brief vom 15. April 1975 keinen Anlaß gegeben hat (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 605 und Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., S. 96).

cc) Da die Darstellung des Klägers über den Verlauf der Unterredung mit dem Beklagten am 14. April 1975 nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht widerlegt worden ist und die Revision insoweit auch keine Verfahrensrügen erhoben hat, ist davon auszugehen, daß der Kläger vom Beklagten in unsachlicher und verletzendender Form getadelt und gereizt worden ist. Dann konnte es der Beklagte aber auch nicht als grobe Beleidigung oder als schwerwiegende Treuepflichtverletzung empfinden, wenn ihn der Kläger aufgefordert hat, sich ihm gegenüber anders zu benehmen. Seine Bemerkung, Aussprüche des Beklagten wie "rutschen sie mir den Buckel runter" kämen allenfalls in "Proletarierkreisen" vor, ist unter diesen Umständen als Hinweis darauf zu werten, daß die von ihm beanstandeten Äußerungen des Beklagten im Verhältnis zwischen einem Rechtsanwalt und seinem angestellten Buchhalter unpassend und ungewöhnlich seien. Diese Beurteilung ist zutreffend. Sie muß vom Beklagten

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



hingenommen werden, wenn er die Schärfe in die Auseinandersetzung mit dem Kläger gebracht haben sollte, was durch ihn nicht ausgeräumt worden ist.

II. Die weiteren vom Beklagten vorgebrachten Kündigungsgründe sind systematisch und zur besseren Übersicht in drei verschiedene Gruppen einzuordnen: Es geht zunächst um dem Beklagten bereits vor der Kündigung bekannte angebliche Pflichtverletzungen des Klägers (1). Darüberhinaus hat der Beklagte weitere Kündigungsgründe nachgeschoben, von denen er erst nach der Kündigung erfahren haben will, und die entweder vor der Kündigung (2) oder nach der Kündigung entstanden seien (3).

1. Schon in der Klageerwiderung hat sich der Beklagte zusätzlich darauf berufen, der Kläger habe mangelhafte Arbeitsleistungen erbracht (keine Trennung zwischen erledigten und noch zu bearbeitenden Unterlagen, auf Konten radiert, unkontrollierbare Vorarbeiten für eine Steuererklärung), habe in erheblichem Umfang private Nebentätigkeiten ausgeübt, habe häufig ermahnt werden müssen, nicht so viele private Telefonate zu führen und habe trotz Abmahnung häufig seine Arbeitszeit nicht eingehalten.

a) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung des wichtigen Grundes entgegen der Rüge der Revision nicht "nahezu sämtliche Umstände" unberücksichtigt gelassen, sondern zu diesen Vorwürfen insbesondere folgendes ausgeführt: Der Beklagte sei darlegungs- und beweispflichtig dafür, daß die von ihm konkret anzugebenden Kündigungsgründe ihm nicht länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung bekannt gewesen seien. Dem genüge der Vortrag des Beklagten in keiner Weise. Der Vorwurf, unkontrollierbare Zahlen bei den Vorarbeiten für eine Steuererklärung ermittelt zu ha-

ben, sei unschlüssig. Das gelte auch für den Vorwurf, daß der Kläger private Nebentätigkeiten ausgeübt habe und sich täglich mit Aktienkursen und Börsenberichten befaßt habe, weil dem Kläger nur eine vertragswidrige oder seine Einsatzfähigkeit beeinträchtigende Nebentätigkeit verboten gewesen sei. Soweit der Beklagte sich auf dauernde Unpünktlichkeit des Klägers berufe, habe er sich nur auf von ihm gefertigte Aktenvermerke bezogen, die kein geeignetes Beweismittel seien. Die Behauptungen, der Kläger habe schlechte Arbeitsleistungen erbracht und das sei dem Beklagten erst "kurz vor" der Kündigung bekannt geworden, enthielten keinen konkreten Sachvortrag.

b) Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

aa) Soweit die Kündigungsgründe vom Beklagten konkret genug dargelegt worden sind, hat er jedenfalls nicht schlüssig vorgetragen, daß sie ihm erst innerhalb von zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung bekannt geworden sind. Derjenige, der eine Kündigung aus wichtigem Grunde ausspricht, ist darlegungs- und beweisbelastet dafür, daß er von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erst innerhalb der letzten zwei Wochen vor ihrem Ausspruch erfahren hat (vgl. BAG AP Nr. 3 und 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Seiner Darlegungslast genügt der Kündigende nicht schon dann, wenn er nur allgemein vorträgt, die maßgeblichen Tatsachen habe er erst innerhalb der letzten zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung erfahren. Er muß vielmehr möglichst genau den Zeitpunkt angeben, zu dem er Kenntnis erlangt haben will und weiter vortragen, auf welche Weise das geschehen sein soll. Dazu sind substantiierte Angaben deswegen erforderlich, weil es nur dann dem Gekündigten möglich ist, die Darstellung zu Überprüfung und ggf. qualifiziert zu bestreiten. An einem solchen schlüssigen Vortrag des Beklagten fehlt es, soweit er - abge-

sehen von der auch für die Zeit nach dem 13. April 1975 behaupteten Unpünktlichkeit des Klägers - seine außerordentliche Kündigung auf die im Kündigungsschreiben angeführten und die in der Klageerwiderung weiter geltend gemachten Gründe gestützt hat. Er hat insoweit nicht im einzelnen vorgetragen, wann und wodurch er insoweit von den zunächst angegebenen Kündigungsgründen erfahren haben will. Sein Vortrag, diese Pflichtverletzungen seien ihm erst kurz vor der fristlosen Kündigung zur Kenntnis gelangt, ist zu unbestimmt und deswegen nicht ausreichend.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat auch an die erforderliche Substantiierung der Kündigungsgründe keine zu strengen Anforderungen gestellt: Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß der Vorwurf des Beklagten, der Kläger habe unbrauchbare Vorarbeiten für eine Steuererklärung gemacht unbegründet ist, weil der Kläger die Zahlen zur Vorbereitung der von ihm zu fertigenden Steuererklärung zusammengestellt hat und diese Vorarbeiten nicht dazu bestimmt waren, durch seinen Nachfolger ausgewertet zu werden. Behauptungen, der Kläger habe häufig auf Konten radiert und wiederholt wichtige Arbeiten nicht durchgeführt, sind zu allgemein gehalten. Da der Beklagte nicht genau genug geschildert hat, wie sich die behaupteten Nebentätigkeiten auf die Arbeitsleistung des Klägers ausgewirkt haben, kann er auch keinen wichtigen Grund zur Kündigung daraus herleiten, daß der Kläger sich am 17. April 1975 geweigert haben soll, Aufschlüsse über seine privaten Nebentätigkeiten zu geben.

2. Nach dem Vortrag des Beklagten sind ihm "erst im Laufe des Prozesses" folgende Vorfälle bekannt geworden: Der Kläger habe gegenüber Mitarbeiterinnen erklärt, er könne sich erlauben zu spät zu kommen, weil der Beklagte ihn brauche und ihm daher nichts sagen



werde. Im Juli 1974 habe der Kläger einer Kanzleiangeestellten angeboten, ihr eine vorbereitete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu besorgen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat diese Kündigungsgründe nicht verwertet, weil der Beklagte in der Berufungsbegründung nicht konkretisiert habe, wie und wann während des Rechtsstreites ihm diese angeblichen Verfehlungen bekannt geworden seien. Den erst in der Berufungsverhandlung erfolgten Beweisantritt dafür, daß der Beklagte von dem Angebot des Klägers im Juli 1974 erst ein oder zwei Tage vor dem 7. Oktober 1975 Kenntnis erlangt habe, hat das Landesarbeitsgericht nach § 67 ArbGG als verspätet zurückgewiesen.

b) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß auch bei nachgeschobenen Kündigungsgründen, die der Kündigende erst nach Ausspruch der Kündigung erfahren haben will, konkrete Angaben darüber erforderlich sind, wann und wodurch diese Tatsachen dem Kündigenden bekannt geworden sind. Vor der Kündigung entstandene und erst danach bekannt gewordene Kündigungsgründe brauchen zwar nicht innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung in den Prozeß eingeführt zu werden (vgl. BAG AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Dadurch wird dem Kündigenden jedoch nur das Nachschieben unverfristeter Kündigungsgründe erleichtert. Er wird jedoch nicht von seiner Darlegungslast dafür befreit, daß diese Kündigungsgründe nicht bereits bei Ausspruch der Kündigung verfristet waren, sondern ihm tatsächlich erst nachher bekannt geworden sind (vgl. das nicht veröffentlichte Urteil des Senates vom 15. Mai 1975 - 2 AZR 492/74 - [zu 2 b cc der Gründe]). An nachgeschobene Kündigungsgründe können insoweit keine geringeren Anforderungen gestellt werden als an diejenigen, die bereits zur Begründung der Kündigung vorgetragen werden. Der Kündigende kann die strengen Voraussetzungen, die hinsicht-

lich der Einhaltung der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB zu verlangen sind, nicht dadurch umgehen, daß er ungenau behauptet, von dem Kündigungsgrund erst nach der Kündigung erfahren zu haben.

c) Gegen die Zurückweisung des erst in der Berufungsverhandlung durch den Kläger gestellten Beweisantrages, durch den der Zeitpunkt der Kenntnis von einem nachgeschobenen Grund geklärt werden sollte, hat die Revision keine Verfahrensrüge erhoben. Es kann deswegen nicht geprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen des § 67 ArbGG verkannt hat (vgl. Grunsky, Arbeitsgerichtsgesetz, 2. Aufl., § 67 Anm. 9).

3. Nachgeschoben hat der Beklagte schließlich noch Kündigungsgründe, die er aus dem Verhalten des Klägers nach der Kündigung herleitet. So hat er dem Kläger vorgeworfen, im Juni und Juli 1975 eidesstattliche Versicherungen abgegeben zu haben, in denen er unter Verletzung seiner Verschwiegenheitspflicht Angaben über den Beklagten gemacht habe und die darüberhinaus noch wahrheitswidrig seien. Der Kläger habe zudem nach der Kündigung zeitweise zugleich Arbeitslosenunterstützung und Krankengeld bezogen, obwohl er bereits für eine andere Firma tätig gewesen sei. Er habe damit nach der fristlosen Kündigung ein Verhalten an den Tag gelegt, das die Vorwürfe hinsichtlich der persönlichen und charakterlichen Fehlhaltung voll und ganz erhärte und insoweit im inneren Zusammenhang mit seinem Verhalten vor Ausspruch der fristlosen Kündigung stehe. Ein Nachschieben solcher Gründe sei nicht ausgeschlossen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat diese nachgeschobenen und später entstandenen Kündigungsgründe für unerheblich erachtet, weil sie nicht rückwirkend die vorher erfolgte außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnten. Sie ließen auch keine Rückschlüsse darauf



- 16 -

zu, daß der Kläger bereits im Zeitpunkt der Kündigung eine Einstellung gehabt habe, die die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung begründe.

b) Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts, mit der sich die Revisionsbegründung nicht auseinanderzusetzen hat, ist zutreffend.

aa) Eine außerordentliche Kündigung kann grundsätzlich nur auf solche Tatsachen gestützt werden, die bereits bei ihrem Ausspruch vorgelegen haben (vgl. BAG 2, 245 = AP Nr. 1 zu § 67 HGB und BAG AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Kündigungsgründe, die erst nach der Kündigung entstanden sind, können regelmäßig nur eine weitere Kündigung rechtfertigen. Sie können nur ausnahmsweise für die bereits ausgesprochene Kündigung bedeutungsvoll sein, wenn sie die früheren Umstände, die zu der Kündigung geführt haben, weiter aufhellen und ihnen ein größeres Gewicht als Kündigungsgrund geben (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 67 HGB und AP Nr. 62 zu § 626 BGB). Das setzt jedoch voraus, daß zwischen den neuen Vorgängen und den alten Gründen so enge Beziehungen bestehen, daß sie nicht unberücksichtigt bleiben dürfen, ohne daß ein einheitlicher Lebensvorgang zerrissen wird. Bei richtiger Betrachtung handelt es sich bei solchen, erst später eingetretenen Umständen nicht um echte neue Kündigungsgründe, sondern um später gewonnene Erkenntnisse, die eine vollständige Würdigung der alten Gründe ermöglichen.

bb) Diese Voraussetzungen, bei denen auch nach der Kündigung eingetretene Kündigungsgründe berücksichtigt werden könnten, sind im Streitfall nicht erfüllt. Die später entstandenen Gründe stehen nicht in dem erforderlichen engen sachlichen Zusammenhang zu den vor der Kündigung eingetretenen Tatsachen, die an sich geeignet sein könnten, die Kündigung zu rechtfertigen.

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

- 17 -



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



Sie können nicht auf diejenigen Gründe bezogen werden, die entweder zu unsubstantiiert vorgetragen worden sind oder als verfristet zu behandeln sind (vgl. unter II 1 - 2 der Gründe), sondern nur auf die unter I 3 gewürdigten Schreiben des Klägers vom 15. April 1975. Da die darin enthaltene Kritik des Klägers an dem Verhalten des Beklagten nach der unwiderlegten Darstellung des Klägers die Reaktion auf herabsetzende Äußerungen des Beklagten war, kann aus den späteren Vorgängen nicht geschlossen werden, daß die Vorwürfe unbegründet waren und nur auf einer treuwidrigen Einstellung des Klägers gegenüber dem Beklagten beruhten.

III. Die Interessenabwägung, ob dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar war, konnte sich demgemäß auf die Würdigung der Schreiben des Klägers vom 15. April 1975 beschränken.

1. Diese Abwägung ist vom Landesarbeitsgericht fehlerfrei vorgenommen worden. Allein schon deswegen, weil der Beklagte dem Kläger unwiderlegt Anlaß zur Kritik gegeben hat, liegt keine Vertragsverletzung vor, die es dem Beklagten unzumutbar gemacht hat, trotz der erklärten Bereitschaft des Klägers, "die restlichen Monate erträglich zu gestalten", das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen (vgl. zu I der Gründe). Auf die von der Revision hervorgehobene Vertrauensstellung des Klägers als Buchhalter kommt es nicht an, weil ihm keine finanzielle Unkorrektheit vorzuwerfen ist und das Vertrauensverhältnis nach der Darstellung des Klägers in seinem zweiten Schreiben vom 15. April 1975 zuerst durch den Beklagten gestört worden ist.

2. Die vom Beklagten unsubstantiiert vorgetragenen angeblichen Verfehlungen des Klägers (vgl. zu II 2



- 18 -

und 3 der Gründe) sind bei der Interessenabwägung nicht zu berücksichtigen, weil sie nur auf Umstände zu erstrecken sind, die aufgrund eines ausreichenden Vortrags des Kündigenden an sich einen wichtigen Grund zur Kündigung bilden oder einen anderen Kündigungsgrund unterstützen könnten. Das gilt auch für die Kündigungsgründe, für die der Beklagte nicht im einzelnen vorgebracht hat, daß die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt ist. Eine Kündigung kann auf verfristete Kündigungsgründe nur dann gestützt werden, wenn diese mit den innerhalb der Ausschlußfrist bekannt gewordenen Vorgängen derart im Zusammenhang stehen, daß die unverfristeten Gründe ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die zum Anlaß der Kündigung genommen werden (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschlußfrist). Daran fehlt es im Streitfall, weil die Schreiben des Klägers vom 15. April 1975 keinen erforderlichen inneren sachlichen Zusammenhang mit den verfristeten Vorwürfen des Beklagten (schlechte Arbeitsleistung, Verspätung usw.) haben.

3. Das Landesarbeitsgericht brauchte auch nicht auf den vom Beklagten in der ersten Instanz gegen den Kläger erhobenen Vorwurf einzugehen, er sei in der Zeit vom 18. März bis 13. April 1975 in Wahrheit nicht arbeitsunfähig gewesen. Das Arbeitsgericht hat dazu festgestellt, diese Behauptung sei durch die behandelnde Ärztin nicht bestätigt worden und der Beklagte hat daraufhin im Berufungsverfahren diesen Vorwurf nicht mehr aufrechterhalten. Er hat damit seinen Vortrag zum Kündigungssachverhalt eingeschränkt und kann auf diesen Kündigungsgrund in der Revisionsinstanz nicht mehr zurückgreifen (vgl. § 561 ZPO).

IV. Auch der Vortrag des Beklagten in dem nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist eingegangenen Schriftsatz vom 22. Mai 1978 kann im Revisionsverfahren nicht beachtet werden.

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



1. Der Beklagte hat in diesem Schriftsatz vorgetragen, es bestehe der dringende Verdacht, daß sich der Kläger mehrerer Vergehen, die teilweise bis in das Jahr 1975 zurückreichten, strafbar gemacht habe. Der Kläger habe bei seiner Einstellung verschwiegen, daß er erheblich vorbestraft sei. Er solle vor elf Jahren wegen bewaffneten Einbruch-Diebstahls zu einer Jugendstrafe von zwei Jahren verurteilt worden sein. Der Kläger habe seit Frühjahr 1975 unter Vernachlässigung seiner Arbeitspflicht den Aufbau eines unerlaubten Arbeitnehmerüberlassungsunternehmens betrieben. Damit erkläre sich auch seine häufige Abwesenheit wegen angeblicher Krankheit. Sein gesamter bisheriger Vortrag sei auf einen Prozeßbetrug ausgerichtet. Der Kläger habe bislang in sittenwidriger Weise die Beweisnot des Beklagten ausgenutzt. Bei Durchsuchungen seien beim Kläger Blanko-Briefbögen von Mandanten des Beklagten gefunden worden. Nach allem, was nunmehr im Zusammenhang mit dem Verhalten und dem Charakter des Klägers bekannt geworden sei, müsse es ihm - besonders mit Rücksicht auf § 826 BGB - verwehrt sein, sich weiterhin auf angebliche Rechte aus dem Kündigungsschutzgesetz zu berufen.

2. Dieses Vorbringen enthält einen nach § 561 ZPO unzulässigen neuen Tatsachenvortrag. Dieser Vortrag könnte nur verwertet werden, wenn er im Wiederaufnahmeverfahren (§§ 578 ff. ZPO) berücksichtigt werden müßte und seine Nichtbeachtung im Revisionsverfahren zur Folge hätte, daß das Revisionsurteil einem früher ergangenen anderen rechtskräftigen Urteil widersprechen würde oder in dem anhängigen Verfahren noch weitere unrichtige Urteile ergehen müßten, die nur durch eine Restitutionsklage beseitigt werden könnten (vgl. BGHZ 3, 65; 5, 240 und 299 und BGHZ 18, 59). Soweit es sich um Restitutionsgründe nach § 580 Nr. 1 - 5 ZPO handelt,



- 20 -

bedarf es zudem einer rechtskräftigen Verurteilung (vgl. § 581 ZPO) wegen der Straftat, die in Beziehung auf den Rechtsstreit verübt worden ist (vgl. BGHZ 3, 65 [67 - 69]).

Diese Bedingungen sind im Streitfall zumindest deswegen nicht gegeben, weil noch keine rechtskräftige Verurteilung des Klägers wegen der vom Beklagten behaupteten Straftaten erfolgt ist. Es bestand auch keine Veranlassung, das Revisionsverfahren nach § 149 ZPO auszusetzen. Das ist weder vom Revisionskläger beantragt worden noch von Amts wegen geboten, weil die strafrechtliche Verurteilung die Voraussetzung für eine Restitutionsklage ist und die Aussetzung nicht dazu dient, diese Voraussetzung erst zu schaffen (vgl. Baumbach-Hartmann, ZPO, 36. Aufl., § 149 Anm. 2 b). Es ist im gegenwärtigen Verfahrensstand unerheblich, ob die vom Beklagten behaupteten neuen Vorgänge die Vorwürfe gegen den Kläger tatsächlich bestätigen. Das gesetzlich vorgesehene Mittel, ein möglicherweise unrichtiges Urteil zu beseitigen, ist die spätere Erhebung einer Restitutionsklage, wenn die dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

gez.: Hillebrecht

Roeper

Dr. Fenge

Schwarz

Ihlefeld



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

