

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

Gesetz: ArbGG § 72 Streitwertrevision, § 69 Abs. 2; ZPO § 554;
BGB § 626

Leitsätze:

1. Das Landesarbeitsgericht darf den vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwert nur ändern, wenn sich nach Verkündung des arbeitsgerichtlichen Urteils der Streitgegenstand geändert hat (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Hat das Arbeitsgericht den Streitwert mit mehr als 6.000,-- DM angesetzt, dann darf das Landesarbeitsgericht den vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwert ändern, wenn die Streitwertfestsetzung offensichtlich falsch und der richtige Streitwert offensichtlich unter 6.000,-- DM liegt; eine solche Neufestsetzung muß es regelmäßig begründen; ändert das Landesarbeitsgericht den Streitwert, ohne daß diese Voraussetzungen gegeben und gewahrt sind, dann ist seine neue Streitwertfestsetzung willkürlich und unbeachtlich. Das Revisionsgericht hat dann von dem Streitwert auszugehen, den das Arbeitsgericht festgesetzt hatte (im Anschluß an BAG 21, 22 = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision).

2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß sich die Revisionsbegründung mit allen angegriffenen Teilen des angefochtenen Urteils befassen. Sind mehrere Ansprüche betroffen, so muß zu jedem einzelnen Anspruch dargelegt werden, warum die Entscheidung des Berufungsgerichts für unrichtig gehalten wird (BAG 2, 58 = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO).

Hängt eine aus Annahmeverzug des Arbeitgebers hergeleitete Zahlungsklage eines Arbeitnehmers, dem fristlos gekündigt worden ist, davon ab, ob die gleichzeitig erhobene Kündigungsschutzklage begründet ist oder nicht, und hat das Berufungsgericht beide Klagen abgewiesen, so ist der Pflicht zur erschöpfenden Begründung der Revision regelmäßig genügt, wenn die Revisionsbegründungsschrift sich mit der Abweisung der Kündigungsschutzklage befaßt; die Revisionsbegründungsschrift braucht nicht ausdrücklich Gründe dafür anzuführen, weshalb sie auch die damit im Zusammenhang stehende Abweisung der Zahlungsklage angreift.

3. Für die Frage, ob ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB die außerordentliche Kündigung rechtfertigt, muß die Tatsacheninstanz unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Parteien des Arbeitsverhältnisses prüfen, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten ist.

Unterbleibt eine solche allseitige Abwägung, so bedeutet das eine fehlerhafte Anwendung des in § 626 Abs. 1 BGB enthaltenen materiellen Rechts, die das Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten hat.

Aktenzeichen: 3 AZR 1/75

Urteil des BAG vom 16. Juni 1976

LAG Berlin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3 AZR 1/75

2 Sa 16/74 Berlin

Verkündet am
16. Juni 1976

gez. Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Engel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. November 1974 - 2 Sa 16/74 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte dem Kläger wirksam außerordentlich gekündigt hat und ob dem Kläger wegen Unwirksamkeit dieser Kündigung noch Gehaltsansprüche zustehen.

I. Der beklagte Verein betreut seine Mitglieder in Steuerangelegenheiten. Der jetzt etwa 32 Jahre alte Kläger war für den Beklagten seit 1972 zunächst als freier Mitarbeiter, ab 1973 als Angestellter tätig. Aufgabe des Klägers war es, die Kasse zu führen, den Verein innerbetrieblich zu organisieren, Mitglieder in den Verein aufzunehmen und Anträge auf Lohnsteuerjahresausgleich sowie Einkommensteuererklärungen für die Mitglieder zu fertigen und bis zum Rechtsmittelverfahren zu bearbeiten. Für die Durchführung des Rechtsmittelverfahrens war nach einem vom beklagten Verein in Zusammenarbeit mit dem Kläger aufgestellten Organisationsplan nicht der Kläger selbst, sondern ein anderer Angestellter des Beklagten zuständig. An ihn sollte der Kläger die entsprechenden Unterlagen weiterleiten. Tatsächlich übernahm auch der Kläger in einem gewissen Umfang die Bearbeitung von Rechtsmitteln, die zugunsten der Mitglieder des beklagten Vereins eingelegt werden mußten.

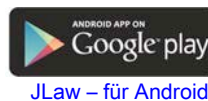
Während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses leistete der Kläger in erheblichem Maße Mehrarbeit durch Überstunden und dadurch, daß er neben seiner normalen Arbeit die Bearbeitung weiterer Vorgänge übernahm, wofür er in jedem Einzelfall vom Beklagten besonders bezahlt wurde. Dadurch erzielte der Kläger in der Zeit von Oktober 1972 bis September 1973 neben seinem normalen Monatsgehalt einen zusätzlichen Verdienst von 7.122,-- DM.

Anfang September 1973 kam es zwischen dem Kläger und dem Vorstandsvorsitzenden des Beklagten, Herrn D , zu einer Auseinandersetzung, in deren Verlauf dem Kläger vorgehalten wurde, daß er seine Arbeitszeit nicht entsprechend den Wünschen des Beklagten einhalte und er die ihm übergebenen Fälle nur säumig erledige; ob bei dieser Gelegenheit der Kläger verwarnt und ihm die

- 3 -



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



- 3 -

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Wiederholungsfalle angedroht wurde, ist zwischen den Parteien streitig.

Am 17. September 1973 begab sich der Kläger in Urlaub. Als er danach am 4. Oktober 1973 erstmals wieder in den Geschäftsräumen des beklagten Vereins erschien, kündigte der Vorsitzende des Vereins, Herr D , dem Kläger fristlos mit der Begründung, daß der Kläger drei Tage zu spät aus seinem Urlaub zurückgekehrt sei.

Mit seiner am 18. Oktober 1973 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt. Außerdem hat er für die Zeit vom 1. Oktober 1973 bis zum 8. März 1974 unter Zugrundelegung eines monatlichen Durchschnittsgehalts von 2.343,08 DM brutto insgesamt 12.396,22 DM brutto verlangt, worauf er sich das in dieser Zeit erhaltene Arbeitslosengeld in Höhe von 3.559,92 DM netto anrechnen läßt.

Der Kläger hat geltend gemacht, für die fristlose Kündigung habe kein wichtiger Grund vorgelegen. Die Kündigung sei im übrigen schon deswegen unwirksam, weil der Vorsitzende des Beklagten Herr D , nach der Vereinssatzung zur Kündigung allein nicht befugt gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 4. Oktober 1973 nicht beendet worden ist;
2. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 12.396,22 DM brutto abzüglich 3.559,92 DM netto zu zahlen.

II. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die fristlose Kündigung des Klägers vom 4. Oktober 1973 damit begründet, daß der Kläger seinen Urlaub unerlaubt überschritten habe. Der vom Kläger am 17. September 1973 angetretene Urlaub habe vereinbarungsgemäß 14 Tage dauern und am 1. Oktober 1973 um 9.00 Uhr morgens enden sollen. Der Kläger habe sich jedoch zu

- 4 -



- 4 -

diesem Zeitpunkt nicht zur Arbeit eingefunden. Vielmehr habe er erst im Laufe des 3. Oktober beim beklagten Verein angerufen, um sich von dessen Vorsitzenden, Herrn D , die eigenmächtige Verlängerung seines Urlaubs genehmigen zu lassen, Herrn D dabei aber nicht angetroffen. Er sei jedoch von einer anderen Angestellten des Beklagten darauf aufmerksam gemacht worden, daß er seinen Urlaub überzogen habe, und aufgefordert worden, seine Arbeit anzutreten. Dennoch sei der Kläger erst am 4. Oktober zur Arbeit erschienen, worauf ihm Herr D fristlos gekündigt habe.

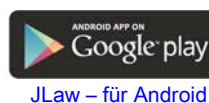
Der verspätete Dienstantritt des Klägers stelle einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung dar; dies gelte um so mehr, wenn man ihn im Zusammenhang mit dem früheren Verhalten des Klägers betrachte. Der Kläger habe schon früher die vorgeschriebenen Arbeitszeiten nicht eingehalten und dadurch den Arbeitsablauf beim Beklagten gestört. Bei der Einstellung des Klägers seien zwar zunächst keine festen Dienstzeiten festgesetzt, sondern es sei vereinbart worden, daß sich die Arbeitszeit nach der anfallenden Arbeit von selbst regeln solle. Diese Vereinbarung sei jedoch vom Kläger mißbraucht worden, der selbst dann nicht erschienen sei, wenn Arbeit angefallen sei. Der Vorsitzende des Beklagten habe deswegen im Juli 1973 den Beginn der Arbeitszeit des Klägers auf 9.00 Uhr morgens festgelegt und dies dem Kläger schriftlich mitgeteilt. Daran habe sich der Kläger aber nicht gehalten, sondern sei wiederholt erst nachmittags erschienen. Dadurch seien mehrmals mit Mitgliedern des beklagten Vereins vereinbarte Beratungstermine nicht wahrgenommen worden. Die Mitglieder hätten stundenlang warten müssen und schließlich verärgert die Räume des beklagten Vereins verlassen. In Einzelfällen sei es dadurch auch zu Fristversäumnissen gekommen. Der Kläger sei mehrfach, zuletzt Anfang September 1973, darauf hingewiesen worden, daß man ihm kündigen werde, wenn diese Mißstände nicht aufhörten.

Durch die verspätete Rückkehr aus dem Urlaub habe der Kläger endgültig zu erkennen gegeben, daß er nicht bereit sei,

- 5 -



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



- 5 -

die ihm erteilten Anweisungen über die Einhaltung der Dienstzeit zu befolgen. Im Betrieb sei über dieses Verhalten des Klägers bereits geredet worden. Der Vorsitzende des beklagten Vereins sei deswegen, schon um seine Autorität zu wahren und um einen reibungslosen Dienstbetrieb für die Zukunft zu gewährleisten, gezwungen gewesen, dem Kläger fristlos zu kündigen.

Der Kläger habe sich während seines Arbeitsverhältnisses aber auch noch andere Verfehlungen zuschulden kommen lassen. Er habe seine Arbeitszeit in unzulässiger Weise zur Erledigung seiner privaten Angelegenheiten benutzt. Weiter habe er die ihm übertragenen Aufgaben säumig erledigt und wiederholt Fristen zur Abgabe von Anträgen und Erklärungen in Steuerverfahren versäumt.

Darüber hinaus habe der Kläger auch noch Rechtsmittelverfahren eigenmächtig an sich gezogen, für die er nach der bei dem Beklagten festgesetzten Aufgabenverteilung gar nicht zuständig gewesen sei, habe dann aber die Rechtsmittelfristen versäumt.

Im einzelnen habe der Kläger die Vereinsmitglieder B S J , R , L J , L , Kr , Kö , Kr und T nicht sachgerecht betreut, diese teilweise geschädigt und verärgert und teilweise dadurch den Beklagten Regreßpflichten ausgesetzt.

Der Kläger habe schließlich auch die Abrechnungen, für die er verantwortlich gewesen sei, nicht ordnungsgemäß durchgeführt. Er habe bei der Abrechnung für die Zeit vom 18. Juli bis zum 6. August 1973 um 77,-- DM zu wenig errechnet, der Betrag sei aber später nirgends mehr aufgetaucht.

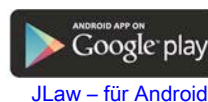
III. Auf die Vorwürfe des beklagten Vereins hat der Kläger erwidert, es sei nicht richtig, daß er verspätet aus dem Urlaub zurückgekommen sei. Sein Urlaub habe zwar am 17. September 1973 beginnen sollen, tatsächlich habe er ihn aber erst am 18. September antreten können. Ein fester Rückkehrtermin sei gar nicht vereinbart gewesen. Die Parteien hätten nur ausgemacht, daß der Urlaub etwa 14 Tage dauern solle. Der Kläger habe insgesamt - das

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

ist unstreitig - noch vier Wochen Urlaub gehabt, er habe deswegen jedenfalls noch drei Tage ausbleiben dürfen.

Dennoch habe sich der Kläger bereits am 30. September 1973 bei dem damaligen Vorstandsmitglied, Herrn Dr. , zurückgemeldet und ihm mitgeteilt, daß er am 1. und am 2. Oktober zu Hause arbeiten werde. Dies habe er dann auch getan. Am 1. Oktober 1973 habe er im übrigen gegen 18.00 Uhr im Büro des beklagten Vereins angerufen. Nachdem sich dort niemand gemeldet habe, sei er gegen 20.00 Uhr selbst dorthin gegangen, habe aber, weil inzwischen die Schlösser ausgewechselt worden seien, mit seinen Schlüsseln keinen Zutritt gefunden. Am 3. Oktober habe er wiederum - auch dies ist unstreitig - im Büro des beklagten Vereins angerufen und den Vorsitzenden, Herrn D. , sprechen wollen, ihn aber nicht erreicht.

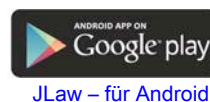
Dadurch, daß der Kläger am 1., 2. und 3. Oktober zu Hause gearbeitet habe, habe er jedenfalls seine Verpflichtungen gegenüber dem Beklagten erfüllt, weil er auch zu Hause habe arbeiten dürfen. Es sei vereinbart gewesen, daß er keine festen Dienstzeiten einhalten müsse. Zwar habe er Ende Juli 1973 auf seinem Arbeitsplatz einen Zettel vorgefunden, auf dem Arbeitszeiten festgelegt gewesen seien. Diese Zeiten seien jedoch für ihn insbesondere deswegen nicht annehmbar gewesen, weil er dadurch verpflichtet werden sollte, jeden Morgen um 9.00 Uhr zu erscheinen. Dies sei ihm nicht zumutbar gewesen, weil er abends oftmals über den üblichen Dienstschluß hinaus bis tief in die Nacht gearbeitet habe. Das habe er dem Vorsitzenden der Beklagten - wie unstreitig - ausdrücklich erklärt.

Der Kläger hat bestritten, Termine versäumt und Verabredungen mit Mitgliedern des beklagten Vereins nicht eingehalten zu haben. Es sei auch nicht richtig, daß er in den Dienstzeiten häufig private Angelegenheiten erledigt habe. Insbesondere habe er aber die Zeit, die er für Privatangelegenheiten habe nützen müssen, niemals als Arbeitszeit aufgeschrieben.

- 7 -



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



- 7 -

Schließlich sei auch nicht richtig, daß er Rechtsmittelverfahren eigenmächtig an sich gezogen habe. Derartige Vorgänge habe er nur auf den ausdrücklichen Wunsch des zuständigen Angestellten bearbeitet. Soweit er für die Bearbeitung von Vorgängen tatsächlich einmal längere Zeit gebraucht haben sollte, sei dies darauf zurückzuführen, daß er ständig mit Arbeit überlastet gewesen sei. Sofern - was der Kläger jedoch bestreitet - in Einzelfällen Versäumnisse vorgekommen seien, habe er diese bei der Fülle der Fälle, die er zu bearbeiten gehabt habe, und bei seiner Überlastung nicht verhindern können. Es sei Sache des Beklagten gewesen, diesen Mißständen abzuhelpfen.

Unter diesen Umständen habe - selbst wenn man davon ausgehe, daß er verspätet aus dem Urlaub zurückgekehrt sei und gelegentlich versagt habe - jedenfalls kein wichtiger Grund für eine außerordentliche, sondern allenfalls Grund zur fristgemäßen Kündigung bestanden.

Zu den im einzelnen gegen ihn erhobenen Vorwürfen bei der Betreuung der oben genannten Vereinsmitglieder hat er eine andersartige Darstellung gegeben als der Beklagte. Er hat schließlich bestritten, in der angegebenen Weise fehlerhafte Abrechnungen erstellt zu haben. Differenzen zwischen dem Kassenbuch und dem Kassenbestand habe er stets vermerkt.

IV. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Wert des Streitgegenstandes auf 8.836,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und den Wert des Streitgegenstandes neu auf 5.250,-- DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt der Kläger weiterhin das Ziel seiner Klage.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Entscheidungsgründe:

I. 1. Die Revision ist statthaft, obwohl der vom Landesarbeitsgericht neu festgesetzte Wert des Streitgegenstandes die Revisionsgrenze von 6.000,-- DM (§ 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG) nicht übersteigt. Die Neufestsetzung des Streitwertes durch das Landesarbeitsgericht ist unwirksam. Das Landesarbeitsgericht durfte gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG den vom Arbeitsgericht festgesetzten Wert des Streitgegenstandes nur dann ändern, wenn sich nach der Verkündung des Urteils des Arbeitsgerichts der Streitgegenstand geändert hatte; das ist nicht der Fall. Es durfte den vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwert ferner ändern, wenn dieser offensichtlich falsch war und der richtige Streitwert offensichtlich unter 6.000,-- DM lag (vgl. für den umgekehrten Fall BAG 21, 22 [25-29] = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu I der Gründe]). Es mußte dann seine Neufestsetzung eingehend begründen, sofern der richtige Streitwert sich nicht von selbst eindeutig ergab. Im vorliegenden Fall war jedoch die Streitwertfestsetzung des Arbeitsgerichts nicht offensichtlich unrichtig. Sie entsprach dem vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 17 zu § 12 ArbGG 1953 aufgestellten Grundsatz, daß, sofern in einer Kündigungsschutzklage neben der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung Gehaltszahlung für die Zeit nach der Kündigung begehrt wird, von beiden Ansprüchen der jeweils höherwertige für den Streitwert maßgeblich ist. Das Landesarbeitsgericht hat seine Neufestsetzung zudem nicht begründet. Es hat deshalb offensichtlich willkürlich den vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwert nicht für bindend erachtet; seine Neufestsetzung ist daher unverbindlich. Das Revisionsgericht muß wieder von dem Streitwert ausgehen, den das Arbeitsgericht festgesetzt hatte (BAG 21, 22 [27,28] = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu I 1 c der Gründe]). Die gemäß § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG für die Statthaftigkeit der Revision erforderliche Höhe des Streitwertes ist damit erreicht.

- 9 -



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



- 9 -

2. Der Kläger hat in seiner Revisionsbegründung nur Ausführungen darüber gemacht, weshalb nach seiner Ansicht die Abweisung der Kündigungsschutzklage fehlerhaft sei. Zur Abweisung der Zahlungsklage hat die Revision keine Ausführungen gemacht. Diese fehlende Begründung zur Abweisung des Zahlungsanspruches macht die Revision indessen nicht unzulässig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 2, 58 [59] = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO [zu I der Gründe]) muß sich die Revisionsbegründung gemäß § 554 ZPO zwar mit allen angefochtenen Teilen des Urteils befassen. Sind mehrere Ansprüche betroffen, so muß zu jedem einzelnen Anspruch dargelegt werden, warum die Entscheidung des Berufungsgerichts für unrichtig gehalten werde. Wird zu einem Anspruch nichts vorgetragen, so ist die Revision insoweit unzulässig.

Diese Anforderungen an eine Revisionsschrift können jedoch dann nicht gestellt werden, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs - hier des Zahlungsanspruchs - von der Begründetheit des anderen Anspruchs - hier der Feststellungsklage - praktisch unmittelbar abhängt. Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung der Zahlungsklage damit begründet, daß die Kündigung wirksam gewesen sei und daher ein die Zahlungsklage rechtfertigender Annahmeverzug des Beklagten nicht vorliege. Bei einer solchen Begründung wäre die Abweisung der Zahlungsklage offensichtlich fehlerhaft, wenn die Kündigung ihrerseits zu Unrecht erfolgt wäre. Nach dem Grundsatz, daß Offensichtliches auch im Revisionsverfahren nicht im einzelnen dargelegt werden muß (BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO [zu 4 der Gründe] und BGH LM Nr. 23 zu § 554 ZPO [Bl. 2R zu II 1 der Gründe]), braucht eine Revisionsbegründungsschrift, die die Abweisung einer Kündigungsschutzklage ordnungsgemäß angreift, nicht noch ausdrücklich Gründe dafür anzuführen, weshalb sie auch die damit im sogenannten uneigentlichen Eventualverhältnis (vgl. BAG 7, 165 [167-170] = AP Nr. 1 zu § 133 b GewO [zu I der Gründe]) stehende Zahlungsklage angreife. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn das Landesarbeitsgericht zur

- 10 -



- 10 -

Abweisung der Zahlungsklage nicht nur auf die Berechtigung der Kündigung verwiesen, sondern hilfsweise seine Entscheidung auf weitere Erwägungen gestützt hätte. Dann müßte die Revisionsbegründung auch auf die Hilfsbegründungen eingehen. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

II. Das Landesarbeitsgericht hat einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung bejaht. Zur Begründung dieser Annahme hat es weitgehend auf die Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Dabei hat es § 626 Abs. 1 BGB verletzt.

1. Das Arbeitsgericht hatte aufgrund einer umfangreichen Beweisaufnahme und einer sehr ausführlichen Beweiswürdigung in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß der Kläger nach seinem Urlaub vereinbarungsgemäß am 1. Oktober 1973 seine Arbeit wieder antreten sollte und daß er seinen Urlaub eigenmächtig um drei Tage überzogen, d.h. drei Tage unentschuldigt gefehlt hat. Weiter hatte das Arbeitsgericht, ebenfalls aufgrund einer ausführlichen Würdigung, festgestellt, daß der Kläger die Bearbeitung der Steuerangelegenheiten der Mitglieder R , L , L J und S J , B und Kr übernommen, aber nicht ordnungsgemäß ausgeführt, sondern vielmehr die Frist für die in diesen Fällen notwendigen Rechtsmittel und Anträge versäumt hat.

Das Arbeitsgericht hat dann dargelegt, daß die eigenmächtige Urlaubsüberschreitung zwar eine erhebliche Vertragsverletzung darstelle, für sich allein aber keinen wichtigen Grund zur Kündigung abgeben könne. Zusammen mit den einzelnen Pflichtverletzungen bei der Bearbeitung von Rechtsmitteln für die Mitglieder der Beklagten ergebe sich jedoch eine Summe von Fehlverhalten, die es dem Beklagten unzumutbar mache, den Kläger bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, d.h. neun weitere Monate, zu beschäftigen, zumal der Kläger trotz einer ihm Anfang September 1973 erteilten Verwarnung weiter seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe.

- 11 -

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](#)

- 11 -

Da die Frist des § 626 Abs. 2 BGB für die Kündigung aus Anlaß der eigenmächtigen Urlaubsüberschreitung des Klägers jedenfalls gewahrt war, hat das Arbeitsgericht dahinstehen lassen, wann der Beklagte von den übrigen dem Kläger zur Last gelegten Vorfällen Kenntnis erlangt hat. Es hat die Ansicht vertreten, im Rahmen der von ihm vorgenommenen Gesamtbetrachtung könnten auch Pflichtverletzungen in die Bewertung mit einbezogen werden, die der Arbeitgeber bereits vor der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB gekannt habe. Dies gelte jedenfalls dann, wenn die einzelnen Vorfälle sämtlich nicht länger als einige Monate zurücklägen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat eigene Überlegungen lediglich zur Frage angestellt, ob der Kläger eigenmächtig seinen Urlaub um drei Tage überzogen habe; dazu war in zweiter Instanz auch noch ein weiterer Zeuge gehört worden. Dabei ist es ebenfalls zu dem Ergebnis gekommen, der Kläger habe eigenmächtig und unentschuldigt seinen Urlaub um drei Tage überzogen.

Zu den übrigen, dem Kläger vorgeworfenen Tatsachen hat es dann folgendes gesagt:

"Es kommt hinzu, daß das sonstige dienstliche Verhalten des Klägers zu Recht vom Beklagten wegen der groben Pflichtwidrigkeiten in der Bearbeitung der ihm übergebenen Fälle bzw. der Rechtsmittel, die der Kläger an sich gezogen hat, beanstandet worden ist und daß die Feststellungen des angefochtenen Urteils voll inhaltlich zu bestätigen sind."

Weiter hat das Landesarbeitsgericht noch ausgeführt, daß sich die außerordentliche Kündigung aus der Summe der vom Kläger begangenen Pflichtverletzungen rechtfertige; es geht mit dem Arbeitsgericht davon aus, daß bei einer derartigen Gesamtbetrachtung auch Vorfälle mit einbezogen werden könnten, die sich vor der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB ereignet haben.

3. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist fehlerhaft.

a) Gemäß § 626 Abs. 1 BGB mußte das Landesarbeitsgericht prüfen, ob ein wichtiger Grund zur Kündigung vorlag; es mußte nicht nur die zur Kündigung berechtigenden Tatsachen feststellen,

- 12 -



- 12 -

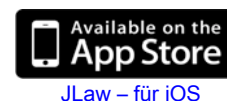
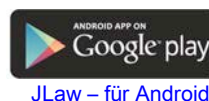
sondern auch unter Berücksichtigung der festgestellten Tatsachen und aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien prüfen, ob dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zuzumuten war. Die Frage, ob der Tatsachenrichter diese Zumutbarkeitserwägung vollständig vorgenommen hat, gehört zum materiellen Recht und muß von der Revisionsinstanz ohne formelle Rüge überprüft werden (vgl. BAG AP Nr.6 zu § 626 BGB [zu I der Gründe]; BAG 9, 263 [265 f.] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 und III 3 der Gründe]). Die Entscheidung des Tatsachenrichters über das Vorliegen eines "wichtigen Grundes" im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ist vom Revisionsgericht daraufhin nachprüfbar, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes erkannt hat. Das Revisionsgericht hat dabei zu prüfen, ob bei der Entscheidung alle für die Frage nach dem wichtigen Grund wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind. Fehlt es an dieser erschöpfenden Abwägung, dann ist die Möglichkeit nicht auszuschließen, daß das angefochtene Urteil von einer rechtsirrigen Vorstellung des Rechtsbegriffes "wichtiger Grund" ausgegangen ist und daß es auf diesem Rechtsirrtum im Sinne von § 549 Abs. 1 ZPO beruht.

b) Im vorliegenden Falle hat nun das Landesarbeitsgericht zwar gesagt, die Kündigung rechtfertige sich aus der Summe des Fehlverhaltens des Klägers; es hat also offenbar, wie das Arbeitsgericht auch, die verspätete Rückkehr des Klägers aus dem Urlaub allein nicht als ausreichenden Grund für die Kündigung angesehen. Die Begründung des Landesarbeitsgerichtsurteils läßt aber jede Darstellung und Bewertung der dem Kläger sonst zur Last gelegten "groben Pflichtwidrigkeiten" vermissen. Es läßt sich daher nicht feststellen, worauf das Landesarbeitsgericht sein Ergebnis stützt, das Verhalten des Klägers insgesamt mache dem Beklagten die Fortführung des Arbeitsverhältnisses wenigstens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar. Es ist auch nicht ersichtlich, welche Interessen des

- 13 -



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



Arbeitgebers das Landesarbeitsgericht hier maßgeblich berührt sieht und warum demgegenüber die Interessen des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zurücktreten müßten. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger behauptete und vom Beklagten tatsächlich nicht ernsthaft bestrittene Überlastung des Klägers nicht erörtert. Es hat, was die dem Kläger zur Last gelegten Versäumnisse bei der Einlegung von Rechtsmitteln und der Stellung von Anträgen betrifft, gar nichts erörtert. Da diese Tatsachen aber auch zur Begründung der Kündigung herangezogen worden sind, liegt eine erschöpfende Abwägung der maßgeblichen Umstände nicht vor.

c) Der Senat kann die unterbliebene Abwägung nicht selbst vornehmen. Deswegen muß die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit dieses prüft, ob unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles ein wichtiger Grund zur Kündigung vorlag.

4. Bei dieser erneuten Prüfung wird folgendes zu beachten sein:

a) Die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht ebenso wie das Arbeitsgericht zu Lasten des Klägers davon ausgegangen sei, dieser sei wegen seiner Verfehlungen vom Beklagten verwarnet worden. Ob das Landesarbeitsgericht diese Tatsache seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat, läßt sich aus dem angefochtenen Urteil nicht entnehmen.

Sollte das Landesarbeitsgericht feststellen, daß die Verwarnung und Kündigungsandrohung tatsächlich ausgesprochen worden sind, so wird es weiter zu prüfen haben, auf welche konkreten Verfehlungen sich die Verwarnung und die Kündigungsandrohung bezogen haben und ob sie zu Recht ausgesprochen worden sind. Nur dann sind sie im Kündigungsprozeß auch beachtlich (vgl. BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II 6 der Gründel]). Bislang ist nicht ersichtlich, ob dies der Fall war. Es ist insbesondere nicht festgestellt, ob der Kläger gerade wegen der Versäumnisse angemahnt worden ist, die das Arbeitsgericht und das Landesarbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 GG geschützt.



- 14 -

gericht für erwiesen gehalten haben. In dieser Beziehung könnten Zweifel deshalb gegeben sein, weil der Beklagte in einigen Fällen ausdrücklich gesagt hat, daß er von der Versäumung der Rechtsmittelfristen erst bei Rückgabe der Unterlagen nach der Kündigung erfahren habe. Andererseits fehlt es aber auch an jeder Feststellung dazu, ob die sonstigen vom Beklagten dem Kläger gemachten Vorwürfe wegen der Nichteinhaltung der Termine und der säumigen Arbeitsweise berechtigt waren. Insbesondere ist auch im Tatsächlichen nicht geklärt, ob der Kläger aufgrund der Anweisungen des Vorsitzenden des Beklagten um 9.00 Uhr morgens zum Dienst zu erscheinen hatte oder ob zwischen den Parteien eine vertragliche Vereinbarung des Inhalts bestand, daß feste Dienststunden nicht einzuhalten waren, die vom Beklagten nicht einseitig abgeändert werden konnte.

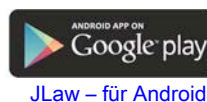
b) Das Landesarbeitsgericht hat dahingestellt sein lassen, wann der Beklagte von den einzelnen Versäumnissen des Klägers bei der Einlegung der Rechtsmittel erfahren hat. Daraus ergeben sich zwei Fragen, nämlich zum einen: Sofern der Beklagte schon länger als 14 Tage vor dem Ausspruch der fristlosen Kündigung von den Vorfällen Kenntnis hatte, erhebt sich die Frage, ob er sie dann trotz § 626 Abs. 2 BGB zur Begründung der fristlosen Kündigung heranziehen durfte. Wenn der Beklagte von den Vorfällen erst nach Ausspruch der fristlosen Kündigung erfuhr, wie der Vortrag des Beklagten verstanden werden könnte, ergibt sich die Frage, ob er sie dann zur Begründung der Kündigung "nach-schieben" durfte.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist offenbar von der ersten Alternative ausgegangen. Es hat die Frage bejaht, im Ergebnis wohl zu Recht. In zwei Urteilen (vom 17. August 1972 - BAG 24, 383 [396 f.] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschlußfrist [zu II 2 c der Gründe] - und vom 10. April 1975 - 2 AZR 113/74 - AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschlußfrist [zu 4 der Gründe]) hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts die unterstützende Anknüpfung an weiter zurückliegende Vorfälle bei einer fristlosen Kündigung dann für möglich gehalten, wenn sich auch in den letzten zwei

- 15 -



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



- 15 -

Wochen vor der Kündigung Vorfälle ereigneten bzw. dem beklagten Arbeitgeber bekanntgeworden sind, die ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die zu einem Gesamtverhalten zusammengefaßt werden können. Voraussetzung ist dabei allerdings, daß die früheren Vorfälle in einem inneren Zusammenhang mit den unverfristeten Kündigungsgründen stehen. Andernfall befürchtet der Zweite Senat (Urteil vom 10. April 1975, aaO) eine Aushöhlung des § 626 Abs. 2 BGB; durch Hervorheben irgendwelcher Belanglosigkeiten aus neuester Zeit, die mit den (verfristeten) Kündigungsgründen in keinem näheren Zusammenhang stehen, wäre es möglich, ohne Rücksicht auf § 626 Abs. 2 BGB eine fristlose Kündigung noch auf Vorfälle zu stützen, die schon lange zurückliegen und abgeschlossen sind.

Das Landesarbeitsgericht wird prüfen müssen, ob die vom Zweiten Senat aufgestellten Voraussetzungen hier gegeben sind. Unverfristeter Kündigungsgrund ist die eigenmächtig verspätete Rückkehr aus dem Urlaub. Ein innerer Zusammenhang zwischen diesem Vorfall und dem Versäumen der Termine für die Rechtsmittelfristen läßt sich möglicherweise dann annehmen, wenn sämtliche Vorfälle als Ausdruck der Unzuverlässigkeit und Unpünktlichkeit des Klägers zu deuten wären, anderenfalls nicht.

bb) Auch die Frage, ob der Beklagte die Versäumnisse als Kündigungsgründe "nachschieben" durfte, ist unter Umständen zu bejahen.

Unter der Geltung des alten § 626 BGB war ganz allgemein anerkannt, daß Kündigungsgründe, die zur Zeit des Ausspruchs einer Kündigung schon vorhanden, aber dem Kündigenden nicht bekannt waren, nachträglich zur Begründung der Kündigung angeführt werden konnten (so: BAG 14, 65 [69 ff.] = AP Nr. 50 zu § 626 BGB [zu I 2 der Gründe] mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Nach herrschender Meinung hat sich daran durch die Neufassung des § 626 BGB durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 nichts geändert. Zwar müssen nunmehr gemäß § 626 Abs. 2 Satz 3 bei der Kündigung auf Verlangen

-16 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

die Kündigungsgründe genannt werden. Dies stellt aber keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung dar, eine Beschränkung des Nachschiebens von Kündigungsgründen läßt sich daraus nicht herleiten (BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB und BAG 24, 401 [405] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu II 1 der Gründe]; Hueck-Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., Einleitung III 4 f cc S. 29).

Der Beklagte könnte sich deshalb im Ergebnis auf die sonstigen Verfehlungen des Klägers auch dann berufen, wenn er erst nach Ausspruch der Kündigung von ihnen erfahren haben sollte.

c) Den Zahlungsanspruch des Klägers hat das Landesarbeitsgericht insoweit zu Recht abgewiesen, wie der Kläger Gehalt für die Zeit vom 1. bis zum 3. Oktober verlangt hat. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger während dieser Zeit nicht gearbeitet. Der Beklagte braucht dann gemäß den §§ 325 Abs. 1 Satz 3 und 323 BGB auch kein Gehalt zu zahlen. Da es aber noch an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu dem vom Kläger beigebrachten Rechenwerk über seine Gehaltsansprüche fehlt, braucht der Senat über diesen Teil der Gehaltsansprüche noch nicht zu entscheiden, sondern kann ihn mit dem übrigen, von der Wirksamkeit der Kündigung abhängigen Zahlungsanspruch an die Vorinstanz zurückverweisen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

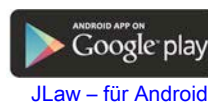
Dr. Dieterich

Röglin

Engel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)