

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

-----

Gesetz:   BGB § 626 Abs. 1; ZPO §§ 286, 344

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 3 AZR 124/75

Urteil des BAG vom 27. Januar 1977    LAG München



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



3 AZR 124/75

5 Sa 595/74 München

Verkündet am  
27. Januar 1977

gez. Sürig,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Kunze für Recht erkannt:

1. Auf den Einspruch der Klägerin wird das Versäumnisurteil des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 2. September 1976 - 3 AZR 124/75 - aufgehoben.
2. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 29. November 1974 - 5 Sa 595/74 - aufgehoben.
3. 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      !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 8. Juni 1942 geborene Klägerin war bei der Beklagten aufgrund eines Anstellungsvertrages vom 22. Februar 1972 seit 1. März 1972 als Sekretariatsleiterin beschäftigt und verdiente zuletzt monatliche 2.500,-- DM brutto. Die Beklagte veranstaltet Fortbildungslehrgänge und beschäftigte außer ihrem Geschäftsführer, Herrn W P, nur die Sekretariatsleiterin, während der Lehrbetrieb von freiberuflichen Referenten und einigen auf Honorarbasis beschäftigten Hilfskräften abgewickelt wurde.

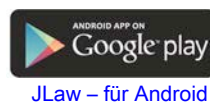
Am 7. Mai 1974 forderte Geschäftsführer P die Klägerin auf, ihm die Tagespost zu bringen. Die etwa gleichaltrige Klägerin lehnte das mit dem Bemerkten ab: "Sie sind noch ein junger Mann, holen Sie sich Ihre Post selbst". Daraus ergab sich ein Streitgespräch, in dem die Klägerin Herrn P vorwarf, er sei "faul und schlampig". Obwohl Herr P ihr eine fristlose Kündigung androhte, weigerte sie sich, die Äußerung zu widerrufen und sich zu entschuldigen. Gegen 16 Uhr rief sie den Geschäftsführer nochmals an, um festzustellen, ob dieser auf seiner Kündigungsabsicht bestand. Dabei erklärte sie wiederum, nichts zurücknehmen zu müssen, weil ihr Vorwurf der Wahrheit entspreche. Darauf kündigte Herr P namens der Beklagten mündlich fristlos. Mit Schreiben vom 9. Mai 1974 bestätigte die Beklagte diese Kündigung schriftlich.

Zu den Aufgaben der Klägerin gehörte die Verwaltung der Kasse, aus der auch Vergütungen ausgezahlt wurden. Nachdem Herr P am 7. Mai 1974 nach Ausspruch der Kündigung die Geschäftsräume verlassen hatte, entnahm die Klägerin der von ihr verwalteten Kasse 800,-- DM und hinterlegte eine Quittung mit dem Vermerk "Gehalt Mai anteilig und Urlaubsgeld anteilig". Mit Schreiben vom 13. Mai 1974, das der Beklagten am 14. Mai 1974 zuging, erstellte sie eine Schlußabrechnung, bei der sie den bereits entnommenen Betrag verrechnete. Mit Schreiben vom 28. Mai 1974, das der Klägerin am gleichen Tage zuging, kündigte die Beklagte nochmals vorsorglich fristlos mit der Begründung, die Kassenentnahme der Klägerin sei unberechtigt gewesen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Die Klägerin hat geltend gemacht, beide fristlosen Kündigungen der Beklagten seien unwirksam. Die Vorgänge am 7. Mai 1974 seien von Herrn P provoziert worden. Dieser habe die Tagespost in einer unüblichen Form gefordert. Ihre kritischen Bemerkungen könne er nicht übel nehmen, weil sie nicht ungewöhnlich gewesen seien. Sie habe Herrn P wiederholt Faulheit und Schlampigkeit vorgeworfen, ohne daß dieser darin eine Beleidigung gesehen habe. Er habe sogar hervorgehoben, daß er Wert auf Kritik lege. Seine Wertschätzung habe er durch eine Gehaltserhöhung und ein Sachgeschenk zum Ausdruck gebracht. Eine Beleidigung sei ihr im übrigen schon deshalb nicht vorzuwerfen, weil Herr P tatsächlich faul und schlampig sei, was sie anhand verschiedener Einzelfälle belegen und beweisen könne. Auch mit ihrer Kassenentnahme habe sie ihre Befugnisse nicht überschritten. In Abwesenheit von Herrn P habe sie diesen in allen Angelegenheiten vertreten und auch Vergütungen auszahlen dürfen. Auf einen angemessenen Gehaltsabschlag habe sie Anspruch gehabt.

Die Klägerin hat beantragt,  
festzustellen, daß die fristlose Kündigung  
vom 7. Mai 1974 rechtsunwirksam sei.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, ihre fristlose Kündigung sei berechtigt gewesen. Die Klägerin habe durch ihre Arbeitsverweigerung und die anschließende grobe Beleidigung des Geschäftsführers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30. September 1974 unzumutbar gemacht. Dabei sei besonders zu berücksichtigen, daß die Klägerin trotz einer zweistündigen Bedenkzeit nicht bereit gewesen sei, einzulenken und sich zu entschuldigen. Daraus ergebe sich die Beharrlichkeit und Uneinsichtigkeit der Klägerin. Schließlich habe diese auch noch nach Ausspruch der fristlosen Kündigung durch die eigenmächtige Entnahme von Bargeld grob gegen ihre Vertagspflichten verstoßen und eine strafbare Handlung begangen.

Die Klägerin ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit ihrer Revision verfolgt sie ihr Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. Im Termin



zur mündlichen Revisionsverhandlung am 2. September 1976 war die Klägerin nicht vertreten. Auf Antrag der Beklagten erging gegen sie ein Versäumnisurteil, das ihr am 2. November 1976 zugestellt wurde. Am 16. November 1976 hat sie hiergegen Einspruch eingelegt.

### Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt bedarf weiterer Aufklärung. Die bisher vom Landesarbeitsgericht festgestellten bzw. unterstellten Tatsachen erlauben noch kein abschließendes Urteil, ob die Beklagte ihre außerordentliche Kündigung auf einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB stützen kann.

1. Zur Entscheidung steht nur die am 7. Mai 1974 mündlich ausgesprochene und mit Schreiben vom 9. Mai 1974 lediglich bestätigte fristlose Kündigung. Das Landesarbeitsgericht mußte sich nur mit dem Verhalten der Klägerin vor Ausspruch der mündlichen Kündigung befassen. Die angeblich unberechtigte Kassenentnahme liegt zeitlich erst nach der mündlich erklärten fristlosen Kündigung und kann diese nicht mehr stützen. Es kommt deshalb nur darauf an, ob die Auseinandersetzung zwischen der Klägerin und dem Geschäftsführer P so schwerwiegend war, daß der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen und aller Begleitumstände nicht zumutbar war (§ 626 Abs. 1 BGB).

a) Die Auseinandersetzung begann mit der Weigerung der Klägerin, ihrem Vorgesetzten die Tagespost zu bringen. Darin liegt objektiv eine Arbeitsverweigerung. Eine Sekretärin ist im allgemeinen zu solchen Handreichungen verpflichtet, auch wenn sie "Leiterin des Sekretariats" genannt wird. Daraus allein folgt jedoch noch nicht das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Da bei dem Vorfall Zeugen nicht zugegen waren, wäre eine außerordentliche Kündigung nur dann gerechtfertigt, wenn mit einer reibungslosen Zusammenarbeit nicht mehr zu rechnen gewesen wäre. Um das beurteilen zu können, muß man die Vorgeschichte und die Gründe der Arbeitsverweigerung kennen.

- 5 -

Die Klägerin beruft sich darauf, ihr Vorgesetzter, der Geschäftsführer P , habe sie provoziert. In den vorangehenden beiden Jahren guter Zusammenarbeit sei immer so verfahren worden, daß derjenige, der ohnehin vom Sekretariat zum Geschäftsführerbüro ging, die Tagespost mitnahm; das sei entweder sie oder Herr P gewesen. An diesem Tage sei sie jedoch schroff angefahren worden, warum die Post noch nicht vorgelegt worden sei, obwohl die Klägerin gar nicht habe wissen können, daß Herr P von einer Besprechung zurückgekommen war. Dieser Darstellung hat die Beklagte - soweit ersichtlich - nicht widersprochen.

Berücksichtigt man ferner, daß es sich praktisch um einen Zwei-Mann-Betrieb handelte, bei dem alle Arbeiten von der Klägerin und Herrn P in enger Zusammenarbeit und unstreitig sehr kollegial abgewickelt wurden, so erscheint die Arbeitsverweigerung als Entgleisung, die isoliert betrachtet noch keine Bedeutung hat. Offenbar hätte auch die Beklagte keinerlei Konsequenzen gezogen, wenn die Klägerin nicht im weiteren Verlaufe der Auseinandersetzung ausfallend geworden wäre.

b) Die Arbeitsverweigerung der Klägerin führte zu einer Diskussion, in der die Klägerin ihren Vorgesetzten unstreitig "faul und schlampig" nannte. Solche Werturteile stellen regelmäßig eine Beleidigung dar. Wenn die Klägerin demgegenüber immer wieder betont, sie könne den Wahrheitsbeweis antreten, so erkennt sie den Unterschied zwischen einem abschätzigen Werturteil und einer ungünstigen Tatsachenbehauptung. Der Vorwurf der Faulheit und Schlampigkeit drückt eine Geringschätzung aus, die auch dann beleidigend wirken kann, wenn sie auf Tatsachen beruht. Das gilt jedenfalls im allgemeinen im beruflichen Verkehr zwischen einer Sekretärin und ihrem Vorgesetzten.

Auch das Gewicht einer ehrekränkenden Äußerung und deren Bedeutung für das Arbeitsverhältnis lassen sich jedoch nur beurteilen, wenn man die Vorgeschichte kennt. Dazu hat die Klägerin behauptet, Herr P habe gleiche und ähnliche Bemerkungen früher nie besonders ernst genommen, ja sogar betont, er lege Wert auf Kritik. Obwohl es immer wieder zwischen ihr und Herrn

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

P zu Streitgesprächen gekommen sei und obwohl sie den Vorwurf der Faulheit und Schlampigkeit wiederholt erhoben habe, sei die Zusammenarbeit ungetrübt gewesen. Wenn diese Darstellung zutreffen sollte, erschiene das Verhalten der Klägerin in anderem Licht. Es könnte dann kaum als Beleidigung gewertet werden, jedenfalls aber eine außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigen.

2. Das Landesarbeitsgericht wollte dem Vortrag der Klägerin ursprünglich nachgehen. Es hat jedenfalls das persönliche Erscheinen des Geschäftsführers P angeordnet. Als dieser jedoch dem Termin fernblieb, glaubte es, den Vortrag der Klägerin als wahr unterstellen zu können. Selbst wenn man davon ausgehe, daß Geschäftsführer P in der Vergangenheit auch offene Kritik als wünschenswert bezeichnet, ein Vergreifen im Ton hingenommen und eine drastische Ausdrucksweise sogar goutiert habe, so ändere das dennoch nichts daran, daß der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen sei. Die Klägerin habe nämlich durch die Wiederholung ihrer Beleidigung nach einer zweistündigen Bedenkzeit zu erkennen gegeben, daß sie nicht im Interesse sachlicher Kritik, sondern in beleidigender Absicht gehandelt habe. Dieses Verhalten zeige ein hohes Maß an Uneinsichtigkeit, daß die Klägerin bis zum Schluß der mündlichen Berufungsverhandlung aufrechterhalten habe. Deshalb sei die von der Klägerin beantragte Parteivernehmung des Geschäftsführers P entbehrlich.

3. Die Revision greift diese Begründung mit Recht an. Das Landesarbeitsgericht wird dem Vortrag der Klägerin nicht gerecht. Es erscheint nicht konsequent, einerseits die Darstellung der Klägerin unterstellen zu wollen, andererseits deren Verhalten dann doch als bewußte und gezielte Beleidigung zu werten. Wenn der Umgangston zwischen Herrn P und der Klägerin drastisch, sehr kritisch und nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts verfehlt war und wenn gelegentliche heftige Streitgespräche die weitere Zusammenarbeit nicht störten, wenn Herr P sogar Gefallen an dem aggressiven Temperament der Klägerin gefunden hatte, so muß dem zweiten Telefongespräch nicht

- 7 -



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



- 7 -

unbedingt entscheidende Bedeutung zukommen. Die Ernsthaftigkeit der Kündigungsandrohung im ersten Telefongespräch war dann für die Klägerin nicht ohne weiteres erkennbar, und die Fortsetzung der Auseinandersetzung im zweiten Telefongespräch entbehrte möglicherweise aus ihrer Sicht besonderer Schärfe. Bei dieser Betrachtungsweise hätte der Vorwurf der Faulheit und Schlampigkeit keine neue, beleidigende Bedeutung enthalten.

Damit erweist sich, daß die Darstellung der Klägerin geklärt werden muß. Das Landesarbeitsgericht durfte sich nicht mit einer Unterstellung begnügen. Es hätte dem Beweisantrag der Klägerin nachgehen und den Geschäftsführer P als Partei vernehmen müssen. Aus diesem Grunde ist die Sache zur Durchführung der Beweisaufnahme an die Vorinstanz zurückzuverweisen. Erst wenn die Aussage des Geschäftsführers feststeht und dessen persönlicher Eindruck gewürdigt werden kann, wird ein Urteil über die umstrittene fristlose Entlassung möglich sein.

Bei seiner abschließenden Kostenentscheidung muß das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision befinden, wobei die Kosten der Säumnis im Termin vom 2. September 1976 in jedem Falle der Klägerin aufzuerlegen sind (§ 344 ZPO).

gez.: Dr. Stumpf

Waydelin

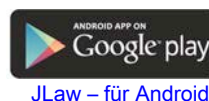
Dr. Dieterich

Kunze

Dr. Gehring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)