

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

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1, § 611 Haftung des Arbeitnehmers;
ZPO § 256, § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 193/75
Urteil des BAG vom 31. Mai 1977

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 193/75

2 Sa 24/74 Berlin

Urteilstenor zugestellt
am 31. Mai 1977

gez. Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. November 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Heimann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 30. Januar 1975 - 2 Sa 24/74 - insoweit aufgehoben, als es der Klage stattgegeben, die Widerklage in Höhe von 2.571,92 DM abgewiesen und über die Kosten entschieden hat.
2. Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
3. Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

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 Beklagte produziert in einem kleinen Betrieb in Berlin Kunststoffbodenbeläge. Geschäftsführerin ist die Ehefrau ihres Prozeßvertreters, der sie auch als Generalbevollmächtigter in allen betrieblichen und unternehmerischen Angelegenheiten vertritt. Der Kläger war aufgrund eines Anstellungsschreibens vom 3. April 1973 seit Mai 1973 bei der Beklagten als Betriebsingenieur beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war bis zum 30. August 1973 als Probearbeitsverhältnis befristet, wurde jedoch über diesen Zeitpunkt hinaus verlängert. Zuletzt verdiente der Kläger ein Monatsgehalt von 2.500,-- DM brutto.

Am 10. September 1973 rief der Generalbevollmächtigte der Beklagten, Rechtsanwalt B , den Kläger im Betrieb an, um ihm Vorhaltungen wegen angeblicher Pflichtwidrigkeiten zu machen. Es kam zu einer heftigen Auseinandersetzung, die damit endete, daß Rechtsanwalt B dem Kläger fristlos kündigte. Diese Kündigung wurde mit Schreiben vom gleichen Tage schriftlich bestätigt und eingehend begründet.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung der Beklagten sei unberechtigt und daher unwirksam. Er habe sich stets korrekt verhalten. Falls er sich im Verlaufe der telefonischen Auseinandersetzung vom 10. September 1973 zu einer unbedachten und beleidigenden Äußerung habe hinreißen lassen, so sei dies nur dadurch zu erklären, daß die Beklagte ihm haltlose Vorwürfe gemacht und die sofortige Einstellung der Gehaltszahlungen angekündigt habe. Da die Kündigung unwirksam sei, schulde ihm die Beklagte sein Gehalt für die Monate September bis Dezember 1973 (10.000,-- DM) sowie ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1.000,-- DM.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die am 10. September 1973 mündlich durch Rechtsanwalt B ausgesprochene Kündigung noch durch das Kündigungsschreiben selben Datums aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 11.000,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und zur Begründung ihrer Kündigung vorgetragen, der Kläger sei trotz mehrerer Verwarnungen wiederholt zu spät zur Arbeit gekommen. An einigen Tagen sei er ohne Entschuldigung überhaupt nicht erschienen. Die ihm anvertrauten Maschinen habe er vernachlässigt, und durch unsachgemäße Bedienung habe er erhebliche Schäden verursacht. Nach einer Geschäftsreise vom 20. bis 22. Juli 1973 habe er einen Spesenbetrug begangen. Für den 20. Juli 1973 habe er Benzinrechnungen Berliner Tankstellen über insgesamt 85,4 l vorgelegt, obwohl sein Tank nur insgesamt 65 l fasse. Außerdem habe er sich eine weitere Tankstellenrechnung vom 22. Juli 1973 erstatten lassen, die nicht Fahrtkosten der Geschäftsreise betreffen könne, nachdem der Wagen des Klägers schon vor Antritt der Reise vollgetankt war. Insgesamt habe der Kläger 150,35 DM erschlichen, was die Beklagte jedoch erst nach Ausspruch der Kündigung entdeckt habe. Der Anlaß der Kündigung sei eine beleidigende Äußerung des Klägers gewesen. Dieser habe während der telefonischen Auseinandersetzung zu dem Generalbevollmächtigten der Beklagten gesagt: "Mit Ganoven verhandle ich nicht."

Die Beklagte hat ihrerseits Widerklage erhoben und Schadensersatzansprüche in Höhe von 2.938,57 DM geltend gemacht. Der Kläger habe einen Werkzeugkasten im Werte von 290,40 DM erhalten, aber bei seinem Ausscheiden nicht zurückgegeben. Im Sommer 1973 habe er während eines Urlaubs des Kunststoffsmeisters den Dampfkessel mit nicht entkalktem Wasser gefahren. Das habe der Bedienungsanweisung widersprochen und zu Kesselsteinablagerungen geführt, die von einem Spezialunternehmen entfernt werden mußten. Die Kosten hätten 1.062,45 DM betragen. Auch die Kunststoffpresse habe der Kläger unsachgemäß bedient und dadurch Reparaturkosten in Höhe von 619,93 DM verursacht. Schließlich habe der Kläger auch eine Wasserenthärtungsanlage durch vorschriftswidrige Bedienung beschädigt und dadurch Reparaturkosten in Höhe von 872,79 DM verursacht. Diese Schäden sowie die unberechtigt empfangenen Spesen müsse der Kläger ersetzen.

Die Beklagte hat widerklagend beantragt,

den Kläger zu verurteilen, an sie 2.938,67 DM
nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.



- 4 -

- 4 -

Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt. Er habe die Maschinen der Beklagten vorschriftsmäßig bedient, soweit er als Betriebsingenieur dafür überhaupt zuständig gewesen sei. Das von ihm benutzte Werkzeug befinde sich noch im Betrieb der Beklagten; er habe es nur wegen der fristlosen Kündigung nicht ordnungsgemäß zurückgeben können.

Das Arbeitsgericht hat antragsgemäß festgestellt, daß die fristlose Kündigung der Beklagten unwirksam sei; es hat die Klage jedoch abgewiesen, soweit sie sich gleichzeitig gegen eine ordentliche Kündigung der Beklagten wendet. Da das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 1973 geendet habe, sei die Zahlungsklage nur in Höhe von 5.000,-- DM nebst Zinsen begründet. Der Widerklage hat das Arbeitsgericht nur in Höhe von 76,35 DM entsprochen. In dieser Höhe habe der Kläger private Benzinkosten als Reisekosten abgerechnet. Im übrigen sei die Widerklage unbegründet.

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat beide Rechtsmittel zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich nur noch die Beklagte mit der vorliegenden Revision. Sie verfolgt weiterhin die in der Berufungsinstanz gestellten Anträge, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt ist noch weitgehend ungeklärt.

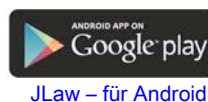
1. Der Kläger hat das Berufungsurteil nicht angegriffen. Daher steht rechtskräftig fest, daß das Arbeitsverhältnis spätestens am 31. Oktober 1973 geendet hat und darüber hinaus keine Gehaltsansprüche bestehen. Hingegen ist nach wie vor umstritten, ob die außerordentliche Kündigung vom 10. September 1973 wirksam war. Insoweit ist das Feststellungsinteresse zu bejahen.

Die Beklagte meint, das Feststellungsinteresse fehle deshalb, weil der Kläger seine Gehaltsansprüche für die Zeit vom 10. September 1973 bis 31. Oktober 1973 im Wege der Zahlungsklage geltend machen könne. Das Landesarbeitsgericht ist dem mit Recht nicht gefolgt. Es hat zutreffend auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwiesen, wonach schon allein wegen des mit

- 5 -



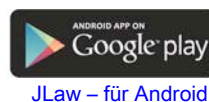
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



einer fristlosen Kündigung verbundenen Makels ein Interesse an der Feststellung besteht, daß die fristlose Kündigung unwirksam sei (BAG 9, 361 [362] = AP Nr. 34 zu § 256 ZPO [zu II der Gründe]). Dem kann die Revision nicht entgegenhalten, daß dem Kläger keine beruflichen Nachteile entstanden seien. Hier geht es nicht nur um die Vermeidung beruflicher Nachteile, sondern ebenso um die Wiederherstellung der beruflichen Ehre des Arbeitnehmers. Ein Zahlungsurteil ist dazu nicht ausreichend.

2. a) Der entscheidende Grund für die umstrittene außerordentliche Kündigung war nach der Darstellung der Beklagten die beleidigende Bemerkung des Klägers, mit Ganoven verhandele er nicht. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der Beweisaufnahme festgestellt, daß sich der Kläger tatsächlich in diesem Sinne geäußert hat. Die Äußerung sei aber als einmalige Entgleisung zu betrachten, die zwar nicht zu billigen, aber menschlich verständlich sei. Durch die übereinstimmenden Aussagen der Zeugen von Br und Be sei nämlich erwiesen, daß es zu der Beleidigung des Klägers erst gekommen sei, nachdem der Generalbevollmächtigte der Beklagten den unberechtigten Vorwurf erhoben habe, der Kläger habe seine Stellung durch falsche Angaben über seine fachliche Qualifikation erschlichen. Außerdem sei zugunsten des Klägers zu berücksichtigen, daß nicht der Arbeitgeber selbst, sondern nur dessen Generalbevollmächtigter beleidigt worden sei.

Die Revision rügt mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht die Aussagen der Zeugen von Br und Be objektiv falsch gewürdigt hat. Es ist nicht richtig, daß diese Aussagen hinsichtlich der Vorgeschichte der beleidigenden Äußerungen übereinstimmen. Nur der Zeuge von Br hat die Darstellung des Klägers im wesentlichen bestätigt. Nach seiner Aussage hat sich der Kläger erst zu Beleidigungen hinreißen lassen, als ihm der Generalbevollmächtigte der Beklagten einen Anstellungsbetrug vorwarf und mit der Polizei für den Fall drohte, daß der Kläger den Betrieb nicht sofort verlasse. In diesem Punkte hat aber der Zeuge Be das genaue Gegenteil ausgesagt. Nach



- 6 -

seiner Darstellung war bei dem umstrittenen Gespräch von der Anstellung des Klägers als "Betriebsingenieur" nicht die Rede. Der Zeuge Be will den Kläger lediglich wegen verschiedener Arbeitsversäumnisse gerügt haben. Diese widersprüchliche Darstellung der beiden Zeugen hätte das Landesarbeitsgericht würdigen müssen. Das hat es sich dadurch unmöglich gemacht, daß es zu Unrecht von übereinstimmenden Zeugenaussagen ausgegangen ist.

Unrichtig ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, für den Kläger spreche, daß er nicht die Beklagte selbst beleidigt habe. Die Beklagte ist eine juristische Person, die durch ihre Organe am Rechtsverkehr teilnimmt. Deshalb ist die Beleidigung des Generalbevollmächtigten, der alle wesentlichen Personalentscheidungen zu treffen hatte, so zu beurteilen, als ob es sich um den Arbeitgeber selbst handelte.

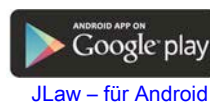
Hingegen geht die Revision zu weit, wenn sie die Äußerung des Klägers sogar als außerordentliche Kündigung des Klägers werten will. Richtig ist allerdings, daß eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses praktisch nicht durchführbar gewesen wäre, wenn der Kläger mit dem Generalbevollmächtigten der Beklagten nicht mehr zusammengearbeitet, also auch keine Weisungen mehr entgegengenommen hätte. Das gilt aber dann nicht, wenn sich bei der erneuten mündlichen Verhandlung die Annahme des Landesarbeitsgerichts bestätigen sollte, daß nur eine einmalige Entgleisung vorlag. Sollte die Äußerung des Klägers nur als Reaktion auf unberechtigte Vorwürfe und ein Hausverbot der Beklagten verständlich sein, so bezöge sie sich nicht auf den Fall, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortgesetzt wird.

b) Die Beklagte hat ihre außerordentliche Kündigung weiterhin auf einen angeblichen Spesenbetrug des Klägers gestützt. Das Landesarbeitsgericht hat dazu festgestellt, daß der Kläger tatsächlich für eine Dienstreise im Juli 1973 einen Betrag von 76,35 DM zu Unrecht in Rechnung gestellt hat. Das Landesarbeitsgericht geht aber mit keinem Wort auf die Frage ein, wie dieser Vorgang zu bewerten ist und warum der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar gewesen wäre. Die Revision rügt das mit Recht.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Mit den Vorinstanzen ist davon auszugehen, daß nicht jede unrichtige Spesenabrechnung als wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB anzuerkennen ist. Es kommt ganz auf die Umstände des Einzelfalles an. So fiele der relativ geringfügige Abrechnungsposten dann kaum ins Gewicht, wenn er nur auf einer einmaligen Unaufmerksamkeit beruhte. Dazu äußert sich das Landesarbeitsgericht jedoch nicht. Deshalb kann nach dem derzeitigen Stand der Feststellungen die Möglichkeit eines Betruges nicht völlig ausgeschlossen werden. Ein Spesenbetrug aber könnte keinesfalls als Bagatelle abgetan werden.

c) Das Landesarbeitsgericht wird daher die Kündigungsgründe der Beklagten erneut würdigen müssen. Für den Beleidigungsvorwurf wird es darauf ankommen, ob dem Zeugen von Br trotz der gegenteiligen Darstellung des Zeugen Be zu glauben ist. Der Vorwurf des Spesenbetrugs wird sich nicht beurteilen lassen, solange nicht die Begleitumstände geklärt sind.

3. Der mit der Widerklage geltend gemachte Zahlungsanspruch der Beklagten ist bisher nur zu einem geringen Teil geklärt.

a) Fest steht, daß der Kläger 76,35 DM nebst Zinsen zurückzahlen muß, die er zu Unrecht als Spesenerstattung erhalten hat. Insoweit hat er sich mit seiner Verurteilung abgefunden. Den weitergehenden Rückzahlungsanspruch hat die Beklagte schon in der Berufungsinstanz nicht mehr verfolgt.

b) Zu dem angeblich verschwundenen Werkzeugkasten im Werte von 290,40 DM hat die Beklagte nur wenig vorgetragen. Nach ihrer Vorstellung muß der Kläger darlegen und beweisen, wo sich das vermißte Werkzeug jetzt befindet. Er habe nämlich schon beim Empfang des Werkzeugs unterschrieben, es sei ihm bekannt, daß er bei dessen Verlust voll haftbar gemacht werde. Das Landesarbeitsgericht hat das mit Recht nicht gelten lassen. Es hat darauf hingewiesen, daß dem Kläger mit der fristlosen Kündigung ein Hausverbot erteilt wurde. Bei dieser Sachlage sei es dem Kläger unmöglich gewesen, das Werkzeug zusammenzusuchen und ordnungsgemäß zu übergeben.

Die Revision verweist demgegenüber nur pauschal auf den früheren Widerklagevortrag. Das genügt nicht. Vor allem ist nicht

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

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

richtig, daß sich die Darlegungs- und Beweislast durch die Erklärung des Klägers bei der Übernahme des Werkzeugs verändert hätte. Der Kläger hat nur bestätigt, daß ihm die haftungsrechtliche Lage bekannt sei. Er hat keine weitergehenden Verpflichtungen übernommen. Deshalb hätte die Beklagte darlegen und beweisen müssen, daß das Werkzeug abhanden gekommen ist und daß dies auf pflichtwidrigem Verhalten des Klägers beruhte. Insoweit fehlt jedoch jeder Vortrag.

c) Hingegen hat die Beklagte eingehend und sehr substantiiert dargelegt, welche Fehler dem Kläger bei der Wartung verschiedener Maschinen unterlaufen seien und welche Schäden dies zur Folge gehabt habe. In allen Fällen geht es darum, daß der Kläger geläufige Wartungsanweisungen mißachtet habe. Für die behaupteten Pflichtverletzungen hat die Beklagte Zeugen- und Sachverständigenbeweis angeboten. Zum Beweis der Schadenshöhe hat sie Rechnungen vorgelegt.

Das Landesarbeitsgericht hat diese Schadenersatzansprüche der Beklagten an zwei Stellen erwähnt, sich jedoch jeweils nur auf eine pauschale Feststellung beschränkt. Der Beklagten sei es nicht gelungen, einen substantiierten Sachverhalt zu geben, aus dem ein schuldhaftes Verhalten des Klägers, das zum Schadenersatz führen könnte, erkennbar sei. Die Revision rügt mit Recht, daß diese Begründung nicht genügt. Es ist nicht einmal ersichtlich, zu welchen Punkten das Landesarbeitsgericht ergänzenden Vortrag für erforderlich gehalten hätte. Dem Senat sind Lücken nicht ohne weiteres erkennbar. Das angefochtene Urteil war deshalb auch insoweit aufzuheben und zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
Röglin Heimann

