

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

Gesetz: BGB § 626

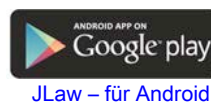
Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 120/75
Urteil des BAG vom 2. April 1976 LAG Niedersachsen



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



4 AZR 120/75

6 Sa 525/73 Niedersachsen

Urteilstenor
zugestellt am:

2. April 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 31. März 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

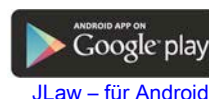
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. Oktober 1974 - 6 Sa 525/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht 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:

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1972 bei der Beklagten als Leiter für das Sachgebiet Baufinanzierung in der sich im Aufbau befindlichen Zweigniederlassung der Beklagten in S -
L beschäftigt. Die ersten drei Monate der Tätigkeit galten als Probezeit, wofür eine beiderseitige Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vereinbart worden war. Das monatliche Bruttogehalt betrug während der Probezeit 2300,-- DM; außerdem erhielt der Kläger für den durch seinen Arbeitsplatzwechsel zur Beklagten entstehenden finanziellen Verlust eine einmalige Zahlung in Höhe von 2250,-- DM brutto, die sofort rückzahlbar sein sollte, wenn eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit erfolgen sollte.

Am 8. Dezember 1972 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Am 7. Dezember 1972 hatte im Arbeitszimmer des Klägers eine Besprechung mit anderen Mitarbeitern der Beklagten stattgefunden, bei der Bier und Weinbrand mit Orangensaft getrunken wurden. Nach Dienstschluß fand im Großraumbüro der Beklagten noch eine Besprechung der geplanten Weihnachtsfeier statt, bei der der Kläger erneut Bier trank. In den Räumen der Zweigniederlassung der Beklagten war ein Bierautomat aufgestellt worden.

Mit seiner am 21. Dezember 1972 erhobenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Rechtswirksamkeit der Kündigung. Er ist der Ansicht, die Kündigung sei schon deswegen rechtsunwirksam, weil er vor ihrem Ausspruch nicht abgemahnt worden sei. Dies sei jedoch erforderlich gewesen, da er keineswegs so betrunken gewesen sei, daß er seine arbeitsvertraglichen Pflichten so schwer verletzt habe, daß eine Abmahnung entbehrlich gewesen sei. Die Besprechung am 7. Dezember 1972 sei eine Dienstbesprechung gewesen, bei der er lediglich eine Flasche Bier und einen Rest Weinbrand mit Orangensaft getrunken habe. Eine Störung seiner Arbeitsleistung oder der anderer Mitarbeiter sei dadurch nicht eingetreten. Im Betrieb der Beklagten werde im allgemeinen viel getrunken, was sie durch die Aufstellung des Bierautomaten zumindest auch dulde.

- 3 -



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

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

- 3 -

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie begründet ihre Kündigung mit dem wiederholten Alkoholgenuß des Klägers. Dieser habe am 7. Dezember 1972 mit den verschiedenen Mitarbeitern in großen Mengen Alkohol zu sich genommen. Eine Dienstbesprechung habe in seinem Zimmer gar nicht stattgefunden. In der Abteilung des Klägers sei an diesem Tage nicht gearbeitet worden. Noch am 6. Dezember 1972 sei der Kläger wegen seines übermäßigen Alkoholgenusses verwarnt worden, wobei es sich um eine erneute Verwarnung gehandelt habe. Aus der Aufstellung des Bierautomaten könne sicher nicht geschlossen werden, daß die Beklagte übermäßigen Alkoholgenuß dulde.

Das Arbeitsgericht hat, nachdem es zunächst durch Versäumnisurteil vom 28. März 1973 festgestellt hatte, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten durch die fristlose Kündigung vom 8. Dezember 1972 nicht aufgelöst worden ist, dieses durch Urteil vom 25. April 1973 aufgehoben, die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 6.900,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und dessen Versäumnisurteil aufrechterhalten. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte die Klagabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision ist auch begründet.

Bei der Frage, ob ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB vorliegt, hat das Revisionsgericht nachzuprüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes verkannt, und ob es die einzelnen zugunsten oder zu Lasten beider Parteien sprechenden Gesichtspunkte und die von ihnen geltend gemachten Umstände erschöpfend berücksichtigt hat (st. Rspr. des BAG seit AP Nr. 3 zu § 626 BGB). Bei dieser Nachprüfung ist das Revisionsgericht nicht nur an diejenigen Umstände gebunden, die das Landesarbeitsgericht erörtert hat, oder die von der Revision als übergangen gerügt wurden. Vielmehr sind alle sich aus dem Prozeßstoff ergebenden Umstände, einschließlich der in Bezug genommenen Schriftsätze und Aussagen zu bewerten, da der Begriff des wichtigen Grundes ein materiellrechtlicher Begriff ist, der revisionsrechtlich voll nachprüfbar ist (st.



- 4 -

Rspr. des BAG seit AP Nr. 7 zu § 13 KSchG).

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst richtig ausgeführt, daß ein wichtiger Grund dann gegeben ist, wenn dem Kündigenden nach den vorliegenden Tatsachen nicht mehr zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, wobei alle Umstände des Einzelfalles und die Interessen beider Parteien an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu berücksichtigen sind. Rechtlich bedenklich ist dagegen, wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, daß im allgemeinen nur dann gekündigt werden könne, wenn ein vertragswidriges Verhalten zuvor abgemahnt worden sei. Das ist in dieser Allgemeinheit nicht richtig, denn dadurch würde in § 626 BGB ein weiteres Kündigungserfordernis hineininterpretiert, das gar nicht darin enthalten ist. Das Bundesarbeitsgericht hat das Erfordernis der Abmahnung so allgemein auch nur für den Leistungsbereich gefordert (BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 2. Aufl., § 125 V 2, S. 541). Richtig ist vielmehr, daß sich im Einzelfall ergeben kann, daß eine bestimmte Tatsache nur dann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, wenn der Vertragspartner vorher auf die Erheblichkeit des vertragswidrigen Verhaltens für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hingewiesen worden ist. Dann kann die Auslegung ergeben, daß eine Tatsache nur dann ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB ist, wenn vorher abgemahnt worden war. Das muß aber nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalles entschieden werden. In diesem Sinne hat das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zutreffend angenommen, daß im vorliegenden Fall eine Abmahnung erforderlich war. Nachdem festgestellt worden war, daß in der Niederlassung Salzgitter der Beklagten im allgemeinen erheblich getrunken zu werden pflegte, konnte das Berufungsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes annehmen, daß Alkoholgenuß während der Dienstzeit nur dann ein Umstand ist, der dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur für die Zeit der Kündigungsfrist unzumutbar macht, wenn der Kläger vorher abgemahnt worden war. Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht daher zu Recht eine der fristlosen Kündigung vorausgehende

Abmahnung des Klägers durch die Beklagte



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Rechtsfehlerhaft ist es jedoch, wenn das Landesarbeitsgericht nach durchaus zutreffender Definition der Abmahnung verlangt, daß diese eine ausdrückliche Androhung von Konsequenzen im Hinblick auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten müsse. Eine eindeutige Verwarnung, ein bestimmtes Verhalten für die Zukunft zu unterlassen, kann nämlich durchaus eine Abmahnung im Rechtssinne sein, wenn der Verwarnte erkennt, daß der Verwarnende dieses Verhalten als Arbeitspflichtverletzung wertet (BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB) und in Zukunft nicht mehr hinnehmen wird. Die Beklagte hat behauptet, den Kläger am 6. Dezember 1972 verwarnt zu haben, der Kläger bestreitet das. Beweis hat das Landesarbeitsgericht hierzu nicht erhoben, weil es in der Erläuterung des Vortrages der Beklagten durch ihren Geschäftsführer K (nicht K) im Termin vom 16. Oktober 1974 bereits keine Abmahnung gesehen hat. Diese Anhörung des Geschäftsführers der Beklagten war keine förmliche Beweisaufnahme. Da das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung damit aber u.U. zu Unrecht das Vorliegen einer Abmahnung ablehnt, und auch nach dem Tatbestand seines eigenen Urteils nicht auszuschließen ist, daß der Kläger am 6. Dezember 1972 durch den Prokuristen der Beklagten, Herrn U bereits wiederholt verwarnt worden ist, muß das Urteil zur weiteren Sachaufklärung aufgehoben und die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

Nicht frei von Rechtsfehlern ist es darüber hinaus, wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, die Beklagte habe durch die Aufstellung eines Bierautomaten das Verhalten des Klägers gebilligt. Es geht hier nicht um ein Alkoholverbot. Mit der Aufstellung eines Bierautomaten soll ein möglicher Biergenuß zum Frühstück oder zu Mittag ermöglicht, aber kein übermäßiger Alkoholgenuß geduldet werden. Dies hat daher grundsätzlich außer Betracht zu bleiben.

Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner erneuten Beurteilung der Wirksamkeit der fristlosen Entlassung auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez.: Dr. Poelmann Dr. Feller Dr. Neumann
Bahr Brocksiepe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)