

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

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1, § 625, § 626; ZPO § 256 (unzulässige
Feststellungsklage - Fristlose Arbeitnehmerkündigung)

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 603/75

Urteil des BAG vom 11. März 1977 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 603/75

7 Sa 53/74 Berlin

Urteilstenor
zugestellt am
11. März 1977

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 8. März 1977 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Steingen für Recht erkannt:

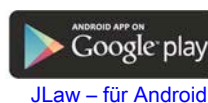
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. August 1975
- 7 Sa 53/74 - aufgehoben.

Soweit der Kläger mit der Klage die Feststellung
begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten durch
seine Kündigung vom 17. November 1972 zum 31. Dezember
1972 beendet worden ist, wird die Berufung des Klägers
gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Berlin vom

- 2 -



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



- 2 -

13. Februar 1974 - 11 Ca 1123/72 - mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Klage als u n z u l ä s s i g abgewiesen wird.

Im übrigen wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n

Tatbestand:

Der am 13. Juni 1940 geborene Kläger trat am 1. Juli 1970 in die Dienste der Beklagten. Er war bei ihr als Bauingenieur tätig. Während seiner letzten Beschäftigungsmonate belief sich sein Gehalt auf 2.239,-- DM brutto. Zeitweilig wurden an den Kläger auch Zulagen gezahlt. § 6 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien bestimmt zur Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

"Vertragsdauer und Kündigung

Dieser Vertrag wird zunächst auf die Dauer von einem Jahr abgeschlossen. Er verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr und kann von jedem der Vertragspartner mit einer Frist von 6 Monaten jeweils zum Schluß des Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden."

Weiter enthält der Arbeitsvertrag der Parteien in § 9 die nachfolgende

"Schlußbestimmung:

Dieser Vertrag stellt eine vorübergehende Rohfassung dar und wird innerhalb der ersten drei Monate im Jahr 1970 seine endgültige Fassung bekommen."

Entgegen ihrer vorstehenden vertraglichen Vereinbarung ist es zwischen den Parteien jedoch nicht zum Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages gekommen. Nachdem der Kläger bereits im Herbst 1971 verblich die Auflösung seines Arbeitsvertrages versucht hatte, kündigte er mit Schreiben vom 17. November 1972 sein Arbeitsverhältnis gegenüber der Beklagten zum 31. Dezember 1972 auf. Er arbeitete dann aber ungeachtet dieser eigenen Kündigung über den Jahreswechsel

- 3 -

1972/1973 hinaus bei der Beklagten weiter. Vom 1. bis 27. Februar 1973 war der Kläger arbeitsunfähig krankgeschrieben. Während dieses Zeitraumes wandte sich die Beklagte in drei Schreiben vom 20., 22. und 23. Februar 1973 an den Kläger. In diesen Schreiben warf sie ihm Verstöße gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, grobfahrlässige Aufsichtspflichtverletzungen und vorsätzliche Schadenszufügung vor; zugleich wurden dem Kläger von der Beklagten Regreßansprüche angekündigt. Am 28. Februar 1973 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis der Beklagten gegenüber fristlos auf.

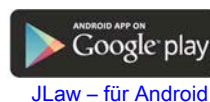
Mit der Klage hat der Kläger in erster Linie festzustellen begehrt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch seine eigene Kündigung vom 17. November 1972 am 31. Dezember 1972 beendet worden ist. Hilfsweise hat der Kläger weiterhin die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die eigene fristlose Kündigung des Klägers vom 28. Februar 1973 beendet worden ist. Außerdem hat der Kläger die Beklagte noch auf Zahlung von Gehalt in Höhe von 3.122,-- DM in Anspruch genommen.

Der Kläger hat vorgetragen, da es entgegen der ausdrücklichen Vereinbarung der Parteien nicht zum Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages zwischen ihm und der Beklagten gekommen sei, habe er während der Monate April und Mai 1971 deswegen bei der Beklagten vorgesprochen. Dabei habe die Beklagte ihm gegenüber die Auffassung vertreten, es brauche kein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen zu werden, da ohnehin die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen gelten würden. Nach den demgemäß anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen habe seine eigene Kündigung vom 17. November 1972 jedoch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 31. Dezember 1972 bewirkt. Dennoch habe er sich bereitgefunden, für die Dauer von einem bis zwei Monate seine Tätigkeit bei der Beklagten weiter auszuüben, um ihr Gelegenheit zu geben, während dieser Zeit einen anderen Angestellten einzuarbeiten. Die fristlose Kündigung am 28. Februar 1973 habe er ausgesprochen, weil seine Bezüge widerrechtlich gekürzt und er von dem Komplementär U V der Beklagten gröblich beleidigt worden sei. Auch die an ihn von der Beklagten unter dem 22. und 23. Februar 1973 gerichteten Schreiben hätten beleidigenden Inhalt. Dabei fühle er sich dadurch beleidigt, daß ihm in diesen Schreiben Unfähigkeit, Bösartigkeit

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](#)

sowie grobfahrlässiges bzw. vorsätzliches Verhalten vorgeworfen werde. Schließlich habe der Komplementär U V der Beklagten dem Kläger auch in Gegenwart unterstellter Arbeitnehmer zu Unrecht vorgeworfen, von ihm vorgenommene Aufmaße seien unrichtig.

Demgemäß hat der Kläger beantragt:

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Klägers vom 17. November 1972 zum 31. Dezember 1972 endet,
2. hilfsweise festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung des Klägers vom 28. Februar 1973 mit Wirkung vom gleichen Tage endet,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.122,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung und im Wege der Widerklage Verurteilung des Klägers zur Zahlung von 13.636,80 DM nebst 4 v.H. Zinsen seit Zustellung der Widerklage als Schadenersatz beantragt.

Gegenüber dem Hauptantrag des Klägers hat die Beklagte erwidert, durch die Kündigung des Klägers vom 17. November 1972 sei dessen Arbeitsverhältnis zu ihr nicht am 31. Dezember 1972 beendet worden, weil der nach wie vor gültige § 6 des ursprünglichen Arbeitsvertrages der Parteien eine längere Kündigungsfrist vorsehe. Für die eigene fristlose Kündigung des Klägers vom 28. Februar 1973 fehle es hingegen an einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB. Etwa noch bestehende Gehaltsansprüche des Klägers seien wegen Ablaufes der zur Anwendung gelangenden tariflichen Ausschußfrist verfallen. Die an den Kläger zeitweilig gezahlte Zulage sei jederzeit widerruflich gewesen und habe wegen der schlechten Leistungen des Klägers von ihr gekürzt werden müssen. Für den Monat Januar 1973 sei die Zulage deswegen nicht gezahlt worden, weil der Kläger ohne Grund erhebliche Arbeitszeit versäumt habe. Dasselbe gelte auch für den Zeitraum vom 1. bis 9. Februar 1973. Der Kläger sei auch weder am Tage des Ausspruches seiner eigenen fristlosen Kündigung noch in ihren vorangegangenen Schreiben beleidigt worden. Die Schreiben beträfen vielmehr gravierende Verstöße des Klägers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.



- 5 -

Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt.

Durch Teilurteil vom 13. Februar 1974 - 11 Ca 1123/72 - hat das Arbeitsgericht den Kläger mit seinen beiden Feststellungsanträgen abgewiesen und den Streitwert auf 7.500,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die eigene fristlose Kündigung des Klägers vom 28. Februar 1973 beendet worden ist.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

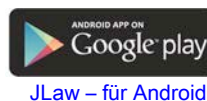
Mit der Klage hat der Kläger in erster Linie beantragt

"festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Klägers vom 17.11.1972 zum 31.12.1972 endet."

Diesen erstmals in seiner Klageschrift vom 7. Dezember 1972 gestellten Klageantrag hat der Kläger über den Jahreswechsel 1972/1973 hinaus in beiden Vorinstanzen aufrechterhalten, obwohl der Kläger, wie auch das Landesarbeitsgericht ausdrücklich feststellt, über diesen Zeitpunkt hinaus bei der Beklagten weitergearbeitet hat. Zwar mag für diesen Klageantrag vor dem 31. Dezember 1972 das besondere Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 ZPO bestanden haben. Nach diesem Zeitpunkt bestand das Feststellungsinteresse jedoch jedenfalls deswegen nicht mehr, weil der Kläger unstreitig über den 31. Dezember 1972 hinaus bei der Beklagten weitergearbeitet hat. Es sind auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß es zur Verfolgung anderweitiger Rechtsansprüche des Klägers unter Einschluß der im anhängigen Prozeß verfolgten oder aus sonstigen Rechtsgründen der weiteren Bejahung des Feststellungsinteresses zu seinen Gunsten bedürfte. Insbesondere hat der Kläger entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch niemals den Bestand eines einvernehmlich verlängerten bzw. befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien behauptet, ganz abgesehen davon, daß nicht ersichtlich ist, inwiefern es dann einer fristlosen Kündigung seinerseits gerade am 28. Februar



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 6 -

Der Senat hat daher Bedacht darauf genommen, daß das besondere Feststellungsinteresse des § 256 ZPO nicht nur bei der Erhebung der betreffenden Feststellungsklage gegeben sein, sondern während der gesamten Dauer des jeweiligen Prozesses fortbestehen muß und deshalb auch in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen unter Einschluß der Revisionsinstanz zu überprüfen ist (vgl. BGH LM Nr. 92 zu § 256 ZPO; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 32. Aufl., § 256 Anm. 3 A; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., S. 474 sowie Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 256 Anm. IV 7). Aus den angeführten Gründen hätte daher schon das Arbeitsgericht den Hauptantrag des Klägers wegen fehlenden Feststellungsinteresses nach § 256 ZPO als unzulässig abweisen müssen. Zwar hat bei dieser Rechtslage das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend insoweit die Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückgewiesen. Einmal hätte dies im Interesse der Rechtsklarheit aber auch im Tenor des angefochtenen Berufungsurteils zum Ausdruck gebracht werden müssen. Außerdem mußte entgegen der Auffassung beider Vorinstanzen insoweit die Klage nicht als unbegründet, sondern als unzulässig abgewiesen werden. Hinsichtlich dieser beiden Punkte hat daher der Senat das angefochtene Urteil berichtigt.

Hinsichtlich des vom Kläger gestellten Hilfsantrages bedarf es hingegen der Zurückverweisung an das Berufungsgericht. Der insoweit vom Kläger gestellte Antrag

"festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung des Klägers vom 28. Februar 1973 mit Wirkung vom gleichen Tage endete"

ist, wie schon das Arbeitsgericht mit Recht annimmt, im Gegensatz zum Hauptantrag des Klägers zulässig im Sinne von § 256 ZPO, da die Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung des Klägers vom 28. Februar 1973 unmittelbar beendet worden ist oder nicht, für sonstige gegenseitige Rechtsansprüche im Verhältnis der Parteien, insbesondere auch für etwaige beiderseitige Schadenersatzansprüche, vorgreiflich ist.

- 7 -



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



- 7 -

Zur Hauptsache hat das Landesarbeitsgericht insoweit ausgeführt, auf etwa bestehende Gründe für eine fristlose Kündigung des Klägers komme es deswegen nicht an, weil die Parteien eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart hätten, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung am 28. Februar 1973 beendet worden sei. Dazu hat das Landesarbeitsgericht im einzelnen in seinen Entscheidungsgründen gesagt, der Kläger habe nämlich

"unwiderlegt vorgetragen, daß er sich bereitgefunden habe, für die Dauer von ein bis zwei Monaten nach dem 31. Dezember 1972 seine Tätigkeit weiterauszuüben, um der Beklagten die Gelegenheit zu geben, während dieser Zeit einen anderen Angestellten einzuarbeiten. Diesem Tatsachenvortrag ist die Beklagte nicht substantiiert entgegengetreten, so daß davon auszugehen ist, daß das Arbeitsverhältnis spätestens durch Zeitablauf am 28. Februar 1973 sein Ende gefunden hat."

Wie die Revision demgegenüber mit Recht hervorhebt, entsprechen diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts weder dem vorliegenden unstreitigen Sachverhalt noch dem eigenen Vortrag des Klägers. Die Revision rügt weiterhin zutreffend, daß auch die zuvor wörtlich zitierten Ausführungen des Landesarbeitsgerichts die daraus vom Landesarbeitsgericht gezogene rechtliche Folgerung nicht rechtfertigen. Zwar hatte der Kläger in seinem Schriftsatz vom 8. März 1973 zum Ausdruck gebracht, er habe sich bereit gefunden,

"für die Dauer von ein bis zwei Monaten nach dem 31.12.1972 seine Tätigkeit noch auszuüben, um der Beklagten Gelegenheit zu geben, während dieser Zeit einen anderen Angestellten einzuarbeiten."
(Bl. 22 der Vorakten)

Das Landesarbeitsgericht verkennt jedoch, wie die Revision zutreffend bemerkt, daß hierin allenfalls ein Angebot des Klägers zu einem Vertrag erblickt werden kann, das Arbeitsverhältnis fortzuführen und zu einem späteren Zeitpunkt aufzulösen, wobei im Interesse der Rechtsklarheit zudem bei einem befristeten Arbeitsverhältnis (§ 620 Abs. 1 BGB) auch der Zeitpunkt der Beendigung, zum mindesten im Sinne seiner Bestimmbarkeit, deutlich hätte angegeben werden müssen, woran es in dem Angebot des Klägers ersichtlich fehlt. Abgesehen davon behauptet auch der Kläger selbst nicht, daß sich die Beklagte, was zum Zustandekommen einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung notwendig gewesen wäre,



- 8 -

ihrerseits mit seinem zuvor dargestellten Angebot einverstanden erklärt hat. Wie die Revision weiter mit Recht bemerkt, hat die Beklagte zudem aber auch den diesbezüglichen Vortrag des Klägers ausdrücklich bestritten, wobei der Vortrag des Klägers ohnehin im Gegensatz zur Meinung des Landesarbeitsgerichts deswegen unwahrscheinlich erscheint, weil der Kläger am 28. Februar 1973 ausdrücklich seinerseits eine fristlose Kündigung ausgesprochen hat, deren es nach den rechtlichen Schlüssen des Landesarbeitsgerichts überhaupt nicht bedurft hätte. Aus allen diesen Gründen ist nicht nur die entsprechende auf § 138 Abs. 3 ZPO gestützte prozessuale Rüge der Beklagten begründet, sondern sachlich richtig das Arbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Parteien ihr Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1972 hinaus nach § 625 BGB auf unbestimmte Zeit verlängert haben.

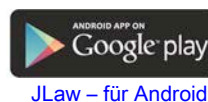
Mithin kommt es entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts doch entscheidend darauf an, ob zugunsten des Klägers ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB bestand, der ihn zur fristlosen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten berechtigte. Einen solchen sieht das Landesarbeitsgericht einmal darin, daß die Beklagte in unberechtigter Weise die Bezüge des Klägers gekürzt und ihm für den Monat Februar überhaupt kein Gehalt gezahlt habe, außerdem darin, daß die Beklagte den Kläger in ihren Schreiben an diesen vom 20., 22. und 23. Februar 1973 mit an Beleidigungen grenzenden Formulierungen "wie Unfähigkeit, Bösartigkeit, grobe Fahrlässigkeit und vorsätzliche Schadenszufügung" bedacht habe, die es im Hinblick auf die gehobene Position des Klägers erforderlich gemacht hätten, mit ihm vorher dieserhalb Rücksprache zu nehmen.

Zutreffend ist zwar das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB dann vorliegt, wenn Tatsachen gegeben sind, aufgrund derer dem Kündigenden, hier also dem als Arbeitnehmer kündigenden Kläger, unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt seiner Beendigung durch eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung nicht zugemutet werden kann. Die

- 9 -



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



hiernach vorzunehmende Abwägung des Landesarbeitsgerichts hält jedoch, worauf die Revision mit Recht verweist, einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand, weil sie einmal rechtsfehlerhaft, außerdem aber auch lückenhaft ist, da nicht alle wesentlichen Umstände nach § 626 Abs. 1 BGB berücksichtigt worden sind. So läßt das Landesarbeitsgericht bei dem Kündigungsgrund der Vorenthaltung von Gehaltsanteilen durch die Beklagte unberücksichtigt, daß diese vorgetragen hat, die dem Kläger gezahlte Zulage sei jederzeit widerruflich gewesen, so daß sie möglicherweise mit Recht an den Kläger nicht weitergezahlt worden ist. Jedenfalls bedarf dieser Umstand der Aufklärung. Außerdem hat das Landesarbeitsgericht, worauf die Revision ebenfalls mit Recht hinweist, außer Betracht gelassen, daß der Kläger nach dem Vorbringen der Beklagten mehrfach unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben sein soll, so daß möglicherweise insoweit überhaupt keine Gehaltsansprüche entstanden sind. Ferner verkennt in diesem Zusammenhang das Landesarbeitsgericht, daß die Beklagte schon in ihrem Schriftsatz vom 28. März 1973 (Bl. 29 der Vorakten) darauf hingewiesen hatte, daß die pfändungsfreien Bezüge des Klägers für den Monat Februar 1973 für den Kläger zur Abholung bereitgestanden hätten. Bei seiner unter Berücksichtigung der vorgenannten Umstände nochmals durchzuführenden Abwägung der beiderseitigen Interessen und aller entscheidungserheblichen Umstände wird das Landesarbeitsgericht schließlich auch noch darauf Bedacht zu nehmen haben, daß die Beklagte dem Kläger gegenüber erhebliche Schadenersatzansprüche aus Schlechtleistung behauptet und ihr im Hinblick darauf möglicherweise sogar ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB bezüglich der Gehaltsbezüge des Klägers oder Teilen davon zustehen könnte. Außerdem ist bezüglich der zuvor gewürdigten Gründe zu prüfen, ob und inwieweit § 626 Abs. 2 BGB der auch bei der fristlosen Arbeitnehmerkündigung gilt, eingehalten worden ist.

Wie die Revision weiter zutreffend bemerkt, enthält jedenfalls das Schreiben des Beklagtenvertreters an den Klägervertreter vom 20. Februar 1973 (Bl. 36 - 38 der Vorakten) keinerlei Beleidigungen, wobei der Begriff der Beleidigung auch im Zivilrecht dem des § 185 StGB entspricht; darunter ist aber eine vorsätzliche Ehrverletzung durch Kundgabe von Nichtachtung oder Mißachtung zu erblicken (vgl. BGHSt 1, 288 [289] und 7, 129 [131];



Dreher, StGB, 35. Aufl., § 185 Anm. 1). Im übrigen erscheint zweifelhaft, ob die Beklagte mit der Verwendung der allgemeinen Rechtsbegriffe "grobe Fahrlässigkeit" und "vorsätzliche Schadenszufügung" überhaupt einen Beleidigungsvorsatz verbunden hat, was, wie die Revision zutreffend bemerkt, jedenfalls dann nicht der Fall sein dürfte, wenn die von der Beklagten dem Kläger gegenüber erhobenen Vorwürfe im Hinblick auf die ihm zur Last gelegte Schlechtleistung zutreffend sind, womit außerdem die Beklagte auch noch den Rechtfertigungsgrund der Wahrung berechtigter Interessen (§ 193 StGB) zu ihren Gunsten geltend machen könnte, der auch im Zivilrecht zu berücksichtigen ist, weil er schlechthin die Rechtswidrigkeit beleidigender Äußerungen ausschließt. Unter den vorstehenden rechtlichen Gesichtspunkten wird das Landesarbeitsgericht auch noch einmal die Ausführungen der Beklagten in ihrem Schreiben an den Kläger vom 23. Februar 1973 zu überprüfen haben (Bl. 39 der Vorakten), worin es heißt:

"Es erhebt sich daher die Frage, die wir uns bei der Erstellung eines Zeugnisses.....stellen müssen, ob diese - außerhalb jeglicher Norm liegenden - Fehler auf Ihre Unfähigkeit oder sogar auf Ihre Bösartigkeit zurückzuführen sind."

Das Landesarbeitsgericht wird hierbei insbesondere zu prüfen haben, ob und inwieweit diese Ausführungen der Beklagten, die schließlich nicht für Dritte, sondern für den Kläger selbst bestimmt waren, sachlich zutreffend sind oder nicht. Jedenfalls sind auch alle vom Landesarbeitsgericht als beleidigend qualifizierte schriftliche Äußerungen der Beklagten gegenüber dem Kläger im Gegensatz zur Meinung des Landesarbeitsgerichts nicht von einem so gravierenden und offensichtlichen Unrechtsgehalt, als daß die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, den Kläger dazu vorher anzuhören.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Poelmann

Willems

Dr. Neumann

Steingen

Dr. Feller



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

