

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

Gesetz: BGB § 626, §§ 295, 615

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 671/75
Urteil des BAG vom 16. Februar 1977

LAG Hamburg



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



5 AZR 671/75

5 Sa 13/75 Hamburg

Verkündet am
16. Februar 1977

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Februar 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

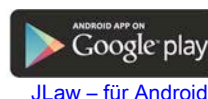
1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 3. September 1975 - 5 Sa 13/75 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 15. Oktober 1974 - 13 Ca 558/73 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Kälte- und Klimatechnik mit Sitz in Wuppertal-Barmen. Sie hat zwölf Niederlassungen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und beschäftigt etwa 170 Arbeitnehmer.

Der am 11. Januar 1938 geborene Kläger war zunächst vom 15. Januar 1963 bis zum 31. März 1969 als freier Mitarbeiter für die Beklagte tätig. Anschließend war er aufgrund des Arbeitsvertrages vom 15. April 1969 und des Zusatzabkommens zu diesem Vertrag vom 3. Januar 1972 als angestellter Verkaufsleiter der Hamburger Niederlassung der Beklagten beschäftigt. Er bezog ein monatliches Bruttogehalt von 2.200,-- DM zuzüglich Provisionen sowie am Jahresende ein zusätzliches dreizehntes Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation. Es war eine Kündigungsfrist von zwei Jahren zum Ende eines Kalenderjahres vereinbart.

In der zweiten Septemberhälfte des Jahres 1973 kam es zu einem Gespräch zwischen dem Kläger und dem damaligen Abteilungsleiter der Beklagten für Supermarkteinrichtungen, dem Zeugen K, den der Kläger seit vielen Jahren aus gemeinsamer Arbeit für die Beklagte kannte und mit dem er sich duzte. Hierbei erklärte ihm der Zeuge K, der Inhaber der Beklagten beschuldige ihn, "schwarze Geschäfte" getätigt zu haben. Der Kläger wies diesen Vorwurf zurück.

Mit Schreiben vom 29. Oktober 1973 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. Dezember 1975 auf.

Am 2. November 1973 erschien der Kläger ohne Einladung überraschend auf einer Tagung von Außendienstmitarbeitern der Beklagten, die in einer Wuppertaler Gaststätte stattfand. Er wollte dort vor den versammelten Außendienstmitarbeitern den Inhaber der Beklagten wegen des gegen ihn erhobenen Vorwurfs, er tätige "schwarze Geschäfte", zur Rede

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



- 3 -

stellen. Der Inhaber der Beklagten ließ dies jedoch nicht zu und verwies den Kläger des Saales. Dabei kam es zu einem Wortwechsel, dessen Einzelheiten zwischen den Parteien streitig sind. Der Kläger verließ schließlich die Gaststätte und traf sich am Abend desselben Tages zu einer Aussprache mit dem Inhaber der Beklagten, wobei dieser nach der von der Beklagten bestrittenen Behauptung des Klägers den Vorwurf, der Kläger habe sich Unkorrektheiten zuschulden kommen lassen, zurückgenommen haben soll.

Unter dem 3. November 1973 schrieb der Zeuge K dem Inhaber der Beklagten folgendes:

"Betr.: Herrn H (Kläger)

Sehr geehrter Herr U ,

unlängst berichtete ich Ihnen, daß Herr H mich wiederholt mit vielfältigen negativen Äußerungen attackiert hat, die mich dazu veranlaßt haben, ihm rundheraus zu sagen, daß seine derzeitige Einstellung mit einer Fortführung seiner Tätigkeit im Hause U unvereinbar sei und daß er deshalb entweder ausscheiden oder danach trachten müsse, wieder zu einer positiveren Einstellung zu gelangen.

Weil Herr H bei mir einen vertrauenswürdigen und sehr geachteten Fürsprecher hatte, habe ich bislang darauf verzichtet, Ihnen Einzelheiten der obenerwähnten Äußerungen des Herrn H mitzuteilen und war sogar geneigt, eine Fehleinschätzung des Herrn H Ihrerseits nicht auszuschließen.

Nach dem gestrigen Auftritt des Herrn H (wenn man diesen Mann überhaupt noch so titulieren kann) bin ich zu der Überzeugung gelangt, daß Sie mit Ihrer Beurteilung des H durchaus richtig liegen. Für mich besteht kein Anlaß mehr, mich in dieser Angelegenheit zurückzuhalten. Deshalb teile ich Ihnen jetzt in aller Form mit, daß H mir gegenüber wiederholt die Beschimpfungen gebraucht hat, Sie seien ein Lump, Schuft, Drecksack usw.

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



Der Kläger erwiderte hierauf mit Schreiben vom 19.
November 1973:

"Ich bitte Sie, sehr geehrter Herr U -
 , die angedeuteten Konsequenzen zu
 ziehen. Sicher haben Sie Verständnis, wenn
 ich mich hier nicht weiter äußere, da ich
 ja dann Gelegenheit genug haben werde, mich
 auch u. a. zum Schrieb des sehr geehrten,
 geachteten und vertrauenswürdigen Herrn
 K zu äußern.

In meinem Kündigungsschreiben vom 29. 10. 1973 habe ich mich ja bereit erklärt, bei einem akzeptablen Vorschlag Ihrerseits, auch vor Ablauf der zweijährigen Kündigungsfrist aus Ihrem Unternehmen auszuscheiden.

Die Beurteilung meiner Person überlasse ich objektiven Menschen, in keinem Falle aber einem H K ."

Darauf kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 26. November 1973, das diesem am 27. November 1973 zugeing, fristlos. Anschließend war der Kläger bis zum 10. Februar 1974 arbeitslos. Am 11. Februar 1974 nahm er ein neues Beschäftigungsverhältnis auf.



- 5 -

Mit der vorliegenden, am 28. November 1973 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen seine fristlose Entlassung, die er für unwirksam hält. Ferner macht er Ersatz seines Verdienstausfalls für die Zeit von der fristlosen Kündigung bis zum 10. Februar 1974 auf der Basis eines Monatsgehalts von 2.200,-- DM brutto und eines dreizehnten Monatsgehalts im Gesamtbetrage von 7.330,30 DM brutto geltend. Einschließlich weiterer Ansprüche auf Urlaubsabgeltung, Urlaubsgeld, Provision und Schadenersatz hat er insgesamt einen Betrag von 11.913,44 DM brutto nebst Zinsen eingeklagt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 26. November 1973 aufgelöst ist, sondern bis zum 31. Dezember 1975 fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 11.913,44 DM nebst 12 % Zinsen hierauf ab Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine Umsatzaufstellung über sämtliche im Bereich Hamburg getätigten Geschäfte zu übergeben,
4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein ordnungsgemäßes Arbeitszeugnis zu erteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen:

Auf der Arbeitertagung am 2. November 1973 habe der Kläger ein provozierendes Verhalten an den Tag gelegt. Bei seinem Eintritt sei sofort seine Absicht zu erkennen gewesen, die Sitzung empfindlich zu stören. Er sei deshalb aufgefordert worden, den Saal zu verlassen und, falls er etwas zu besprechen habe, den Inhaber der Beklagten nach Konferenzschluß etwa zwischen 16.00 und 17.00 Uhr im Büro



- 6 -

in Wuppertal aufzusuchen. Der Kläger habe sich dieser Aufforderung jedoch widersetzt. In lautem, ~~anmaßendem~~ Tone habe er sich geweigert, den Raum zu verlassen, und ungebeten Platz genommen. Ihr Inhaber habe sogar mit der Polizei drohen müssen. Erst als der Personalchef fernmündlich herbeigerufen worden sei, habe sich der Kläger bequemt, den Tagungsraum zu verlassen. Es treffe auch nicht zu, daß ihr Inhaber dem Zeugen K gegenüber geäußert habe, der Kläger mache "schwarze Geschäfte". Diese Mitteilung des Zeugen K an den Kläger müsse auf einem dem Zeugen unterlaufenen Mißverständnis beruhen. Den letzten Anstoß zur fristlosen Entlassung habe dann das Schreiben des Zeugen K an ihren Inhaber vom 3. November 1973 gegeben, wonach der Kläger diesem Zeugen gegenüber ihren Inhaber als Lump, Schuft und Drecksack bezeichnet habe.

Der Kläger hat hierauf erwidert:

Er sei am 2. November 1973 unangemeldet auf der Tagung der Außendienstmitarbeiter in Wuppertal erschienen, um die gegen ihn erhobenen Beschuldigungen in Anwesenheit aller seiner Kollegen zu widerlegen. Der Inhaber der Beklagten habe ihn jedoch nicht zu Wort kommen lassen und gedroht, ihn mit Hilfe der Polizei aus dem Saal entfernen zu lassen. Er habe ihn erneut beschuldigt, sich in den letzten 4 1/2 Jahren unkorrekt verhalten zu haben, und ihm vorgeworfen, daß er in seinem Unternehmen keinen Mitarbeiter habe, der so unkorrekte Geschäfte mache wie er. Daraufhin habe er zunächst den Saal wieder verlassen und sich schließlich gegen 19.30 Uhr mit dem Inhaber der Beklagten persönlich getroffen. In dieser Unterredung habe der Inhaber der Beklagten seine Vorwürfe nicht mehr aufrechterhalten. Die in dem Schreiben des Zeugen K vom 3. November 1973 erwähnten beleidigenden Äußerungen über den Inhaber der Beklagten habe er nicht getan.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 15. Oktober 1974 festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der

- 7 -



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



- 7 -

Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 26. November 1973 nicht aufgelöst worden ist, sondern erst durch die vom Kläger ausgesprochene Kündigung zum 31. Dezember 1975 endet. Ferner hat es die Beklagte verurteilt, an den Kläger 7.330,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 31. Juli 1974 als Verdienstausschlag für die Zeit von der fristlosen Kündigung bis zum Antritt der neuen Beschäftigung des Klägers am 11. Februar 1974 zu zahlen. Es hat die fristlose Kündigung als unwirksam angesehen, weil die Beklagte die zweiwöchige Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt habe.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Teilurteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Feststellungsklage sowie die Klage auf Zahlung von 7.330,-- DM nebst Zinsen abgewiesen.

Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Teilurteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Teilurteils.

I. Die von der Beklagten mit Schreiben vom 26. November 1973 ausgesprochene fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist rechtsunwirksam.

1. Die Beklagte stützt die fristlose Entlassung des Klägers in erster Linie auf die in dem Schreiben des Zeugen K vom 3. November 1973 mitgeteilten beleidigenden Äußerungen des Klägers über ihren Inhaber. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß dieser Kündigungsgrund nicht wegen Versäumung der zweiwöchigen Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB verwirkt ist.



- 8 -

a) Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist das Schreiben des Zeugen K der Beklagten erst am 12. November 1973 zugegangen. Mit Schreiben vom 13. November 1973 hat die Beklagte dem Kläger davon eine Abschrift übersandt und ihn zur Stellungnahme binnen acht Tagen aufgefordert. Der Kläger antwortete hierauf mit Schreiben vom 19. November 1973. Erst vom Eingang dieses Schreibens bei der Beklagten an lief die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB. Denn diese Frist beginnt erst dann, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung ermöglicht, ob ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Hierzu gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Im Falle der Arbeitgeberkündigung beginnt die Frist in der Regel erst, nachdem der Arbeitnehmer über den Vorfall angehört ist, der zur Kündigung führen soll. Allerdings muß die Anhörung innerhalb kurzer Zeit, die im allgemeinen nicht über eine Woche hinausgehen darf, stattfinden. Welches Ergebnis die Anhörung hat, ist für den Lauf der Frist ohne Bedeutung. Das entspricht der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zusammenfassend: BAG 24, 341 = AP Nr. 3 zu § 626 BGB Ausschlußfrist, mit weiteren Nachweisen). Die Beklagte hat den Kläger einen Tag nach dem Eingang des Schreibens des Zeugen K bei ihr um eine Stellungnahme zu den darin enthaltenen Vorwürfen gebeten, und der Kläger hat hierauf mit Schreiben vom 19. November 1973 geantwortet. Damit hat die Beklagte sich mit der gebotenen Eile um eine Klärung des Kündigungssachverhalts bemüht, so daß die mit Schreiben vom 26. November 1973 ausgesprochene, dem Kläger am darauffolgenden Tage zugegangene Kündigung rechtzeitig erfolgt ist.

Die Bedenken, die die Revision gegen die vorgenannte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erhebt, grei-

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

- 9 -



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



- 9 -

fen nicht durch. Sie meint, bei der Anwendung des § 626 Abs. 2 BGB müsse der Verwirkungsgedanke im Vordergrund stehen und berücksichtigt werden, daß nach dem Sinn der Vorschrift der Kündigungsgegner nicht länger als zwei Wochen im Ungewissen bleiben solle, ob ihm gekündigt werde oder nicht; deshalb müsse der Arbeitgeber grundsätzlich die Frist von zwei Wochen einhalten; das schließe die Anhörung des Arbeitnehmers nicht aus, weil hierfür innerhalb der Frist hinreichend Zeit zur Verfügung stehe. Mit diesen Ausführungen verkennt die Revision, daß § 626 Abs. 2 BGB den Fristbeginn an den Zeitpunkt knüpft, in dem der Kündigende Kenntnis von dem Kündigungssachverhalt erlangt, und daß zum Kündigungssachverhalt auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände gehören. Ob solche gegen die Kündigung sprechenden Umstände vorliegen, kann aber im allgemeinen erst nach einer Anhörung des Arbeitnehmers zuverlässig beurteilt werden.

b) Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich aus dem Schreiben des Zeugen K vom 3. November 1973 auch nicht, daß der Zeuge den Inhaber der Beklagten von den in dem Schreiben mitgeteilten Tatsachen schon zu einem früheren Zeitpunkt in Kenntnis gesetzt hätte. Die Revision will dies daraus herleiten, daß es in dem genannten Schreiben heißt: "Unlängst berichtete ich Ihnen, daß Herr H mich wiederholt mit vielfältigen negativen Äußerungen attackiert hat ... Deshalb teile ich Ihnen jetzt in aller Form mit, daß H mir gegenüber die Beschimpfungen gebraucht hat, Sie seien ein Lump, Schuft, Drecksack usw.". Dies könne - so meint die Revision - nur bedeuten, daß die Beschimpfungen, die schon früher formlos mitgeteilt worden seien, nunmehr sozusagen offiziell zur Kenntnis gegeben würden. Das trifft jedoch nicht zu. Der weitere Inhalt des Schreibens ergibt, daß der Zeuge K die dort genannten ehrverletzenden Äußerungen des Klägers dem Inhaber der Beklagten bis dahin verschwiegen hatte. Es heißt dort nämlich, der Zeuge habe bisher darauf verzichtet, dem Inhaber der Beklagten Ein-

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



- 10 -

zelheiten der erwähnten negativen Äußerungen des Klägers mitzuteilen, nach dem Auftritt des Klägers vom 2. November 1973 bestehe für ihn jedoch kein Anlaß mehr, sich in dieser Angelegenheit zurückzuhalten.

2. Die fristlose Entlassung des Klägers ist jedoch unwirksam, weil es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts an einem sie rechtfertigenden wichtigen Kündigungsgrund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB fehlt.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger in Gesprächen mit dem damaligen Abteilungsleiter K den Inhaber der Beklagten mehrfach als Lump, Schuft und Drecksack bezeichnet habe, und hierin in Verbindung mit dem Auftritt des Klägers auf der Arbeitertagung vom 2. November 1973 einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung des Klägers gesehen. Die genannten Feststellungen, die es aufgrund der von ihm für glaubhaft gehaltenen Bekundungen des Zeugen K getroffen hat, greift die Revision mit Verfahrensrügen an. Ob sie durchgreifen, kann jedoch dahinstehen. Denn auch wenn man mit dem Landesarbeitsgericht von der Aussage des Zeugen K ausgeht, liegt ein wichtiger Kündigungsgrund nicht vor.

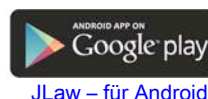
Nach den Bekundungen dieses Zeugen sind die dem Kläger zur Last gelegten beleidigenden Äußerungen jeweils in einem mit dem Zeugen K unter vier Augen geführten kollegialen Gespräch gefallen, und zwar einmal um Ostern und einmal in der zweiten Septemberhälfte 1973. Es besteht jedoch ein Erfahrungssatz, daß anfechtbare Äußerungen über Vorgesetzte, sofern sie im Kollegenkreise erfolgen, in der sicheren Erwartung geschehen, daß sie nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen werden (BAG AP Nr. 66 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung). Das gilt hier umsomehr, als der Kläger und der Zeuge K sich aus gemeinsamer Arbeit für die Beklagte seit 14 bis 15 Jahren kannten und zwischen ihnen Duzfreundschaft bestand. Unter diesen Um-

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

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ständen konnte der Kläger darauf vertrauen, daß K seine Äußerungen, mit denen er seinem Unmut über den Inhaber der Beklagten in drastischer Weise Luft machte, für sich behielt und sie jedenfalls nicht ohne vernünftigen Grund weitergeben werde. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Ihm kann nicht gefolgt werden, wenn es meint, der Kläger habe schon deshalb nicht davon ausgehen können, daß K die Vertraulichkeit wahren werde, weil er selbst noch in dem vorliegenden Rechtsstreit sehr ausführlich dargelegt habe, daß er K für unzuverlässig halte. Es kann nicht darauf ankommen, wie der Kläger den Zeugen in dem vorliegenden Rechtsstreit nach den inzwischen gemachten Erfahrungen einschätzt. Vielmehr ist darauf abzustellen, ob der Kläger zu der Zeit, als er die ihm zur Last gelegten beleidigenden Äußerungen tat, mit der Wahrung der Vertraulichkeit durch den Zeugen K rechnen konnte.

Daß dies der Fall war, wird dadurch bestätigt, daß K die Äußerungen des Klägers tatsächlich zunächst lange Zeit hindurch vertraulich behandelt und keinen Anlaß gesehen hat, sie dem Inhaber der Beklagten zu offenbaren. Erst nach dem Auftritt des Klägers auf der Außendienstmitarbeitertagung vom 2. November 1973 hat er die Vertraulichkeit gebrochen, ohne daß dafür ein vernünftiger Grund bestand. Der Zeuge hatte dem Kläger zuvor in Gegenwart eines weiteren Kollegen mitgeteilt, der Inhaber der Beklagten habe sich dahin geäußert, er - der Kläger - habe "schwarze Geschäfte" getätigt, was - wie die Beklagte einräumt - jedenfalls in dieser Form nicht zutraf. Um den Inhaber der Beklagten wegen dieses schweren Vorwurfs zur Rede zu stellen und um sich dagegen zu verteidigen, erschien der Kläger am 2. November 1973 zunächst im Wuppertaler Büro der Beklagten und, als er deren Inhaber dort nicht antraf, auf der Außendienstmitarbeitertagung. Wenn er dort versuchte, diesen Vorwurf vor den versammelten Mitarbeitern zu erörtern und sich - geht man von der Aussage des Zeugen K aus - zunächst der Aufforderung des Inhabers der Beklagten zum Verlassen



- 12 -

des Saales widersetzte und ihr erst nachkam, als dieser mit der Polizei drohte, so war das Verhalten des Klägers zwar unangemessen und nicht zu billigen. Es muß ihm jedoch die berechtigte Empörung über den schweren Vorwurf des Inhabers der Beklagten zugute gehalten werden, von dem der Zeuge K ihm berichtet hatte und den er so verstehen mußte, als habe er hinter dem Rücken der Beklagten auf eigene Rechnung Geschäfte gemacht. Daß es zu dem Vorfall vom 2. November 1973 kam, ist wesentlich darauf zurückzuführen, daß der Zeuge K - möglicherweise aufgrund eines Mißverständnisses - dem Kläger berichtet hatte, der Inhaber der Beklagten habe von "schwarzen Geschäften" gesprochen, obwohl dieser Ausdruck nicht gefallen war. Unter diesen Umständen hatte der Zeuge K keinen vernünftigen Grund, das Verhalten des Klägers auf der Mitarbeitertagung zum Anlaß zu nehmen, die Vertraulichkeit seiner früheren Gespräche mit dem Kläger zu mißachten. Daß er dies etwa aus Gewissensnot getan hätte, um die Beklagte vor Schäden oder Nachteilen zu warnen, die durch den Kläger zu befürchten seien, ist nicht ersichtlich.

Da der Kläger hiernach mit der Verschwiegenheit seines langjährigen Kollegen und Duzfreundes K rechnen konnte, ist allein durch seine beleidigenden Äußerungen in den beiden kollegialen Gesprächen noch keine Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihm und dem Inhaber der Beklagten und auch keine Störung des Betriebsfriedens eingetreten. Das ist erst dadurch geschehen, daß K die Vertraulichkeit der Unterhaltung ohne vernünftigen Grund mißachtete. Diese erst durch die Indiskretion des Zeugen K eingetretenen Auswirkungen auf sein Arbeitsverhältnis können dem Kläger nicht angelastet werden (vgl. BAG AP Nr. 66 zu § 626 BGB [Bl. 2 R]).

Kann somit entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts in den von dem Zeugen K bekundeten beleidigenden Äußerungen keine kündigungsrechtlich erhebliche

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

- 13 -



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



- 13 -

Pflichtverletzung des Klägers gesehen werden, dann ist die fristlose Kündigung unwirksam. Auf das Verhalten des Klägers bei seinem Erscheinen auf der Arbeitertagung vom 2. November 1973 kann die Kündigung nicht mehr gestützt werden, weil dieser Vorfall dem Inhaber der Beklagten zur Zeit der Kündigung länger als zwei Wochen bekannt war und deshalb nach § 626 Abs. 2 BGB verfristet ist. Das Schreiben des Klägers an die Beklagte vom 19. November 1973, in dem er die erbetene Stellungnahme zu den in dem Schreiben des Zeugen K vom 3. November 1973 erhobenen Vorwürfen ablehnte und die Beklagte bat, die angedeuteten Konsequenzen zu ziehen, stellt zwar eine unangemessene Reaktion auf das Bemühen der Beklagten zur Aufklärung des Sachverhalts dar. Dieses Fehlverhalten des Klägers ist jedoch nicht so schwerwiegend, daß es das äußerste Mittel einer fristlosen Kündigung rechtfertigen könnte. Weitere Gründe, die die fristlose Kündigung des Klägers stützen könnten, hat die Beklagte nicht vorgetragen.

II.. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht den Kläger auch mit dem eingeklagten und ihm vom Arbeitsgericht zuerkannten Vergütungsanspruch abgewiesen. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 26. November 1973 nicht aufgelöst worden ist, steht dem Kläger der eingeklagte Anspruch auf Fortzahlung seiner Arbeitsvergütung bis zum 10. Februar 1974 zu. Dieser Anspruch ergibt sich aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs (§ 615 BGB). Das dafür nach § 295 BGB erforderliche wörtliche Leistungsangebot ist in der unmittelbar nach Zugang der Kündigungserklärung erhobenen Kündigungsschutzklage zu sehen. Gegen die Höhe der geltend gemachten Forderung hat die Beklagte keine Einwendungen erhoben.

III. Nach alledem war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das zugunsten des Klä-

- 14 -



- 14 -

gers ergangene erstinstanzliche Teilurteil zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Hilger, zugleich für
Richter Siara, der durch
Urlaub an der Unterschrift
verhindert ist.

Dr. Seidensticker

Dr. Schönherr

Scherer

