

Aktenzeichen: 6 AZR 326/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 18. Juni 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Abs. 2 Satz 1

Leitsätze:

K e i n e



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



6 AZR 326/78

9 Sa 92/77 Berlin

Verkündet am
18. Juni 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und Dr. Gehringer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. Januar 1978 - 9 Sa 92/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. Juli 1977 - 30 Ca 38/77 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

3. Der Kläger wird verurteilt, an die Beklagte 9.476,02 DM (brutto) abzüglich 2.619,50 DM (netto) nebst 4 % Zinsen seit dem 20. Juni 1978 zu zahlen.
4. Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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

Tatbestand:

Der Kläger ist im Jahre 1951 geboren. Er war seit 1. März 1976 als Vertriebsberater bei der Beklagten, die ihren Hauptsitz in Frankfurt hat, im Verkaufsbüro Berlin mit einem Bruttogehalt von zuletzt 2.600,-- DM im Monat beschäftigt. In Berlin werden nur der Verkauf und der technische Kundendienst der Beklagten abgewickelt. Vorgesetzter des Klägers war der Niederlassungsleiter J , dem Handlungsvollmacht erteilt ist. Aufgaben der Personalverwaltung sind ihm nicht übertragen. Eine Kündigung des Klägers war unmittelbar der Personaldirektion in Frankfurt zuzuleiten (§ 3 Abs. 2 des Dienstvertrages).

Um sich Vorteile beim Lohnsteuerjahresausgleich zu verschaffen, legte der Kläger eine mit dem Namenszug des Mitarbeiters B versehene und auf einem Briefbogen der Beklagten erstellte Bescheinigung dem zuständigen Finanzamt vor:

"Bescheinigung zur Vorlage beim Finanzamt

Herr Th I , geb. 26.4.1951, ist bei uns als Vertriebsrepräsentant mit Tätigkeitsbereich in Berlin und der Bundesrepublik Deutschland angestellt. Er fährt seinen eigenen PKW, wofür er eine monatliche Entschädigung von DM 410,-- brutto erhält.

An ca. 100 Tagen wird er 1976 außerhalb Berlins tätig sein.

D O GMBH
Verkaufsbüro Berlin
gez. B
(B)".

Aufgrund einer Anfrage des Finanzamts vom 16. November 1976 erhielt der Leiter der Berliner Niederlassung am 19. November

- 3 -

1976 Kenntnis von der inhaltlich unzutreffenden "Bescheinigung". Am 22. November 1976 erklärte der Mitarbeiter B dem Niederlassungsleiter J auf dessen Frage, daß die auf seinen Namen lautende Unterschrift auf der "Bescheinigung" nicht von ihm stamme.

Am 7. Dezember 1976 erbat der Kläger vom Niederlassungsleiter der Beklagten ein Zwischenzeugnis. Mit Schreiben vom gleichen Tag teilte dieser der Personaldirektion in Frankfurt mit:

"Sehr geehrte Herren,

vom Finanzamt Steglitz wurde das Sekretariat des VB Berlin gebeten, Erklärungen zu einer Bescheinigung abzugeben, die wir uns nicht erklären konnten.

Die uns als Fotokopie vom Finanzamt zur Verfügung gestellte Bescheinigung wurde ganz offensichtlich von Herrn I selbst angefertigt. Eine Rücksprache mit Herrn B, der als Unterzeichnender angegeben ist, ergab, daß dieser strikt abstreitet, diese Unterschrift getätigt zu haben.

Die bisherigen Arbeitsergebnisse des Herrn I sowie sein sonstiges Gebaren in disziplinarischer und kollegialer Hinsicht lassen eine Weiterbeschäftigung nicht ratsam erscheinen.

Wir stellen es in das Ermessen der Personaldirektion, angemessene Maßnahmen zu ergreifen."

Am 10. Dezember 1976 wurde der Kläger von einem Mitarbeiter der Frankfurter Personaldirektion angehört. Dabei räumte er ein, jene "Bescheinigung" selbst angefertigt zu haben.

Am 13. Dezember 1976 kündigte der Kläger selbst fristgerecht zum 31. März 1977.

Nach Anhörung des Betriebsrats hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 17. Dezember 1976 fristlos gekündigt.

Mit seiner am 7. Januar 1977 erhobenen Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt. Er hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch

- 4 -



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



- 4 -

die fristlose Kündigung der Beklagten vom 17. Dezember 1976 nicht aufgelöst worden ist, sondern bis zum 31. März 1977 fortbestanden hat; ferner die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 9.476,02 DM brutto abzüglich 2.619,50 DM netto erhaltenes Arbeitslosengeld zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und den Anträgen des Klägers stattgegeben.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter und beantragt Rückzahlung des von ihr aufgrund des Urteils des Landesarbeitsgerichts geleisteten Betrags. Der Kläger bittet, die Revision und den Antrag auf Rückzahlung zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils erster Instanz. Die Beklagte hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB bei ihrer Kündigung gegenüber dem Kläger eingehalten. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam beendet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, das Verhalten des Klägers rechtfertige zwar die außerordentliche Kündigung, weil das strafbare Verhalten des Klägers, der sich eines versuchten Betrugs und einer Urkundenfälschung schuldig gemacht habe, an sich als wichtiger Grund i.S. von § 626 Abs. 1 BGB anzusehen sei. Dennoch sei die Kündigung unwirksam, weil sie verspätet sei. Die Beklagte müsse sich nämlich die Kenntnis des Niederlassungsleiters J von dem Verhalten des Klägers zurechnen lassen, ungeachtet dessen, daß dieser nicht zur Kün-

- 5 -



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



- 5 -

digung berechtigt gewesen sei. Der Niederlassungsleiter habe aber spätestens am 22. November 1976 sichere, positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Kenntnissen gehabt.

Auch wenn in Kündigungsangelegenheiten etwaige Verfehlungen durch die Personalreferenten der Frankfurter Personalverwaltung erkundet werden, müsse der Beklagten ein Organisationsmangel insoweit entgegengehalten werden, als sie bei so schwerwiegenden Verfehlungen dafür Sorge tragen müsse, daß der Informationsfluß abgekürzt werde. Bei der Schwere der ihm am 22. November 1976 bekannten Umstände hätte der Niederlassungsleiter die Beklagte unverzüglich informieren müssen.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts muß sich die Beklagte das Wissen ihres Niederlassungsleiters J für die Frage, ob sie die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB entgegengehalten hat, nicht zurechnen lassen. Auf dessen Kenntnis kommt es nicht an.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Frist, innerhalb deren die außerordentliche Kündigung auszusprechen ist, dann beginnt, wenn der Kündigungsberechtigte sichere positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebende Tatsachen erlangt hat. Auch wenn das Landesarbeitsgericht weiter davon ausgeht, daß ausnahmsweise auch die Kenntnis eines Dritten, der nicht zur Kündigung berechtigt ist, den Kündigungsberechtigten zuzurechnen ist, stimmt dies mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überein (vgl. das vom Landesarbeitsgericht herangezogene Urteil des BAG AP Nr. 11 zu § 626 BGB Ausschlußfrist). Soweit jedoch das Landesarbeitsgericht die Grundsätze dieser Rechtsprechung auf den vorliegenden Sachverhalt überträgt, kann ihm nicht gefolgt werden.

Die Beklagte hat in ihrem Kündigungsschreiben als Kündigungsgrund "die strafbare Handlung gemäß Aktennotiz des Verkaufsbüros Berlin vom 10. Dezember 1976" angegeben. In dieser Aktennotiz ist festgehalten, daß der Kläger an diesem Tage erklärt hat, die "Bescheinigung" für das Finanzamt selbst ver-

- 6 -



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



- 6 -

faßt und die Unterschrift "B" selbst geschrieben zu haben. Daraus folgt, daß die Beklagte nur die Tatsache der vom Kläger begangenen Urkundenfälschung, die im Kündigungsschreiben als strafbare Handlung bezeichnet wird, als Kündigungsgrund herangezogen hat. Hiervor hat die Beklagte jedoch erst ab 10. Dezember 1976 sichere Kenntnis, nachdem der Kläger das Geständnis abgelegt hatte. Zu einem früheren Zeitpunkt konnte die Beklagte damit noch nicht von dem Vorwurf ausgehen, den sie dem Kläger mit der Kündigung gemacht hat.

Diese vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung steht im Widerspruch zu der Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts, der Niederlassungsleiter J habe bereits am 22. November 1976 sichere, positive Kenntnis von dem Kündigungsvorwurf gehabt und dies müsse sich die Beklagte zurechnen lassen.

Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen war dem Niederlassungsleiter J, der nicht berechtigt ist, Kündigungen auszusprechen, am 22. November 1976 nur bekannt, daß der Mitarbeiter B erklärt hatte, die Unterschrift auf der Bescheinigung, welche das Finanzamt Steglitz an die Berliner Niederlassung gesandt hatte, stamme nicht von ihm. Damit hatte der Niederlassungsleiter entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils nicht die sichere, positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Umständen. Denn danach stand nur fest, daß der Mitarbeiter B die Unterschrift für jene Bescheinigung nicht geleistet hatte. Daß der Kläger angesichts dieser Erklärung des Mitarbeiters B selbst die Bescheinigung hergestellt hatte, war danach zwar wahrscheinlich; sichere positive Kenntnis, wie das Landesarbeitsgericht meint, hatte davon der Niederlassungsleiter J jedoch nicht, sondern allenfalls eine Vermutung dafür. Sicher war für den Niederlassungsleiter J nur, daß der Kläger eine der Wahrheit nicht entsprechende Bescheinigung dem Finanzamt vorgelegt hatte. Damit hat die Ausschußfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht am 22. November 1976 begonnen, sondern erst

- 7 -



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



- 7 -

am 10. Dezember 1976. Die Kündigung der Beklagten vom 17. Dezember 1976 hielt somit die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB ein. Unter diesen Umständen kommt es auf die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zu einem von ihm angenommenen Organisationsmangel der Beklagten nicht an.

III. Die von der Beklagten demnach rechtzeitig erklärte Kündigung hat das Arbeitsverhältnis fristlos beendet.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß die Handlungsweise des Klägers geeignet ist, als ein Verhalten beurteilt zu werden, das Arbeitsverhältnis nach § 626 Abs. 1 BGB fristlos zu beenden.

Die Anwendung von § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht (nur) daraufhin geprüft werden, ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung abzugeben und ob bei der Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; zuletzt BAG AP Nr. 68 zu § 626 BGB).

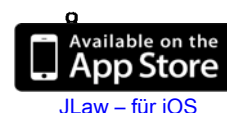
Dieser Prüfung hält die angefochtene Entscheidung jedenfalls im Ergebnis stand. Soweit es um die Beurteilung der Verhaltensweise des Klägers geht, sind keine Rechtsfehler im angefochtenen Urteil ersichtlich. Auch der Kläger selbst hat bereits in den Vorinstanzen gegen diese Beurteilung seines Verhaltens nichts eingewandt.

Jedoch ist für die Prüfung, ob dieses Verhalten die außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigt, weiter die Abwägung der Interessen beider Vertragsteile erforderlich. Hieran fehlt es in dem angefochtenen Urteil. Das Landesarbeitsgericht brauchte eine solche Prüfung von seinem Rechtsstandpunkt aus nicht vorzunehmen.

Der Senat konnte jedoch dennoch eine Entscheidung in der Sache selbst treffen und die Interessenabwägung nachholen, da



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



- 8 -

der Rechtsstreit zur Endentscheidung reif ist und die der Entscheidung zugrunde liegenden Tatsachen jedenfalls insoweit unstreitig sind (§ 565 Abs. 3 ZPO).

Für das Interesse des Klägers an dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses spricht die zwar nur verhältnismäßig kurze Zeit der Betriebszugehörigkeit, die ihm allerdings bereits den Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz vermittelt hat, sowie die Tatsache, daß er bei der Beklagten einen Arbeitsplatz hatte, der ihm Sicherheit und gute Einkommensmöglichkeiten bot. Dem steht jedoch gegenüber, daß der Kläger durch seine durch nichts zu rechtfertigende Handlungsweise das für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in seine Person nachhaltig gestört hat. Dabei muß auch berücksichtigt werden, daß der Kläger mit seinem Verhalten auch für einen anderen Mitarbeiter Unzuträglichkeiten herbeigeführt hat, die es für die Beklagte unzumutbar machten, das Arbeitsverhältnis mit ihm auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

IV. Der Zahlungsanspruch ist nach § 717 Abs. 3 ZPO gerechtfertigt.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Michels-Holl Dr. Leinemann

Lehmann

Dr. Gehringer



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

