

Aktenzeichen: 6 AZR 700/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 7. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 700/78

4 Sa 133/77 Berlin

Verkündet am
7. Oktober 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 7. Oktober 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Möller-Lücking für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. Mai 1978 - 4 Sa 133/77 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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:

Der Kläger schloß am 27. August 1976 mit der Beklagten einen bis zum 30. April 1979 befristeten "Dienstvertrag für Auslandseinsätze". Danach sollte der Kläger als Bauleiter, Schwerpunkt Tief- und Rohbau, im Rahmen eines Wohnbauprojektes in Saudiarabien tätig werden. An dem Projekt waren außer der Beklagten noch weitere Gesellschaften der "G

Gruppe" beteiligt. In dem Vertrag erklärte der Kläger sich bereit, unter Fortzahlung der vereinbarten Bezüge auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende Aufgaben zu übernehmen, wobei er damit einverstanden war, auch in die Dienste eines anderen am Projekt beteiligten Unternehmens zu unveränderten Vertragsbedingungen zu treten. Die in dem Vertragsformular vorgesehene Angabe, wer Vorgesetzter des Klägers sei, wurde nicht ausgefüllt.

Am 31. Januar 1977 nahm der Kläger seine Tätigkeit als Bauleiter in der Abteilung Baudurchführung in Riyadh auf. Durch Anordnung vom 24. April 1977 des Projektleiters K , der Angestellter der G GmbH & Co. ist, wurde der Kläger in das Fertigteilwerk versetzt. Am 27. April 1977 erschien der Kläger nicht zur Arbeit; er wurde daraufhin schriftlich verwarnt. Am 28. April 1977 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Mit Schreiben vom selben Tage wandte der Kläger sich gegen die Versetzung. Am 30. April 1977 - der 29. April war ein Feiertag, an dem nicht gearbeitet wurde - erschien der Kläger morgens kurze Zeit im Fertigteilwerk. Mit Schreiben vom selben Tage wurde er unter Androhung der sofortigen Entlassung aufgefordert, seinen Arbeitsplatz im Fertigteilwerk anzutreten. Bei einer Aussprache am 1. Mai 1977 mit dem Leiter des Gesamtprojektes, E , wurde der Kläger von der Arbeit suspendiert. Hiergegen wandte er sich mit seinem Schreiben vom 1. Mai 1977. Mit Schreiben vom 2. Mai 1977, das von dem "Resident-Director" T , der nicht Angestellter der Beklagten ist, unterschrieben war, wurde das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Der Leiter des Gesamtprojektes E , der ebenfalls nicht Angestellter der Beklagten ist, bestätigte die Kündigung unter Verwendung

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

- 3 -



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



- 3 -

eines Firmenbogens der Beklagten am 4. Mai 1977.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen die Kündigung gewandt und im Laufe des Prozesses auch Ansprüche aus Annahmeverzug geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei unwirksam, da sie nicht von einem Vertreter der Beklagten ausgesprochen sei und außerdem auch kein wichtiger Grund vorliege.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 2. Mai 1977 nicht aufgelöst worden ist
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 18.710,80 DM brutto abzüglich 2.685,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Kündigung sei wirksam. Sie sei von E nachträglich genehmigt worden. Es liege auch ein wichtiger Grund vor, da der Kläger seiner Arbeitsstelle trotz Abmahnung ferngeblieben sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben mit der Begründung, die Kündigung sei nach § 174 BGB unwirksam und im übrigen habe auch kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorgelegen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und unter Wiederholung ihrer Schlußanträge aus erster Instanz weiterhin beantragt, den Kläger zur Zurückzahlung des Geldbetrages zu verurteilen, den dieser bereits aus den erstinstanzlichen Urteil vollstreckt habe. Der Kläger hat um Zurückweisung der Berufung gebeten und im Wege der Anschlußberufung weitere Ansprüche aus Annahmeverzug geltend gemacht.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung, soweit sie sich gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und die Zahlungsverurteilung aus Annahmeverzug richtet, mit Ausnahme eines geringfügig zuviel zugesprochenen Betrages zurückgewiesen; hinsichtlich dieses zuviel zugesprochenen Betrages hat es der Berufung stattgegeben und die Klage insoweit abgewiesen; den Rückzahlungsantrag hat es zurückgewiesen.

- 4 -



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



Mit der Revision verfolgt die Beklagte lediglich ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

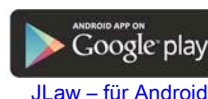
Die Revision ist nicht begründet.

I. Für die Entscheidung des Rechtsstreits sind die deutschen Gerichte für Arbeitssachen zuständig und es ist deutsches Recht anzuwenden. Soweit nach den Vorschriften der §§ 12 ff. ZPO ein deutsches Gericht örtlich zuständig ist, ist bei Streitigkeiten mit Auslandsbeziehung gleichzeitig auch die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte gegeben (Zöllner, ZPO, 12. Aufl., § 1 Anm. II 4). Im Laufe des Rechtsstreits sind die Parteien stets von der Anwendung deutschen Rechts ausgegangen. Bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsberührung und einer möglichen Kollision verschiedener Rechtsordnungen gilt für die Anwendbarkeit eines bestimmten sachlichen Rechts der Grundsatz der Parteiautonomie (BAG AP Nr. 10 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht). Da der Dienstvertrag ausschließlich im Ausland erfüllt werden sollte, liegt eine Auslandsbeziehung vor. Die Parteien konnten daher - wie im Dienstvertrag geschehen - das Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise dem deutschen Recht unterstellen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht wirksam ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung vom 2. Mai 1977 sei bereits aus formellen Gründen unwirksam. Das Kündigungsschreiben sei von dem nicht zur Kündigung bevollmächtigten Herrn T und dazu nicht auf einem Firmenbogen der Beklagten, sondern einem solchen der Firma G

GmbH & Co. abgefaßt. Die von der Beklagten im Laufe des Rechtsstreits eingereichte Vollmachtsurkunde vom 10. Januar 1977 habe dem Kläger bei Ausspruch der Kündigung nicht vorgelegen. Auch die "Bestätigung" der Kündigung durch den Projekt-



- 5 -

leiter E vom 4. Mai 1977 sei entsprechend zu beurteilen. Da auch er nicht Angestellter der Beklagten sei, habe er die Bevollmächtigung des Herrn T weder bestätigen noch eine eigene Kündigung ohne Vorlage der Vollmachtsurkunde wirksam aussprechen können. Indem der Kläger sich mit der Feststellungsklage am 18. Mai 1977 gegen die Kündigung gewandt habe, habe er diese unverzüglich im Sinne von § 174 BGB zurückgewiesen. Aus der Sicht des Erklärungsempfängers habe sich die Zurückweisung auch auf die fehlende Vollmachtsurkunde bezogen, da der Kläger die Kündigung wegen ihrer Form und ihres Inhalts zurückgewiesen habe.

2. Außerdem habe auch kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorgelegen. Es sei bereits zweifelhaft, ob die Beklagte dem Kläger durch einen Mitarbeiter der Firmengruppe, der nicht Angestellter der Beklagten war, in das Fertigteilwerk habe versetzen können. Selbst wenn dies jedoch der Fall sei, hätte dem Kläger zugebilligt werden müssen, sich vor Arbeitsantritt auf dem neuen Arbeitsplatz mit dem für ihn zuständigen Vorgesetzten zu besprechen. Aus diesem Grunde könne in dem Verhalten des Klägers seit Ausspruch der Versetzung am 24. April 1977 bis zu der Suspendierung vom Dienst am 1. Mai 1977 keine beharrliche Arbeitsverweigerung gesehen werden. Der Kläger sei lediglich am 24. April 1977 bis 15.00 Uhr der Arbeit ferngeblieben, und dann wieder am 27. und 30. April 1977. Da die Beklagte durch die Proteste des Klägers habe erkennen müssen, daß dieser sich nicht verpflichtet fühlte, der Versetzungsanordnung nachzukommen, hätte sie ihm die Maßnahmen erläutern müssen. In Anbetracht der Gesamtumstände seien die Fehlzeiten des Klägers daher nicht als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung anzusehen.

III. Es kann dahinstehen, ob die Kündigung bereits aus formellen Gründen unwirksam war und ob die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Anwendung des § 174 BGB zutreffen. Zumindest könnte zweifelhaft sein, ob in der Klageerhebung eine unverzügliche Zurückweisung der Kündigung im Sinne des § 174 BGB wegen fehlender Vollmacht zu erblicken ist. Da das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung jedoch auch auf § 626 BGB

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

gestützt hat und somit mehrfach begründet hat, genügt es, wenn eine Begründung das Urteil trägt (Grunsky, Arbeitsgerichtsgesetz, 3. Aufl., § 73 Rn. 23). Das ist vorliegend im Hinblick auf § 626 BGB der Fall.

1. Gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu § 626 BGB hat die Revision, soweit darin tatsächliche Feststellungen enthalten sind, keine Verfahrensrügen erhoben. Die Rüge der Revision geht dahin, die Zumutbarkeitsprüfung erschöpfe die Umstände des Falles nicht vollständig und sei deshalb lückenhaft; infolgedessen sei der Begriff des wichtigen Grundes verkannt und § 626 BGB verletzt.

2. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht (nur) daraufhin überprüft werden, ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung abzugeben, ob das Berufungsgericht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen hat und ob bei der Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, z.B. BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

3. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in den Fehlzeiten des Klägers zwischen dem 24. April 1977 und dem 1. Mai 1977 keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung gesehen. In dem Arbeitsvertrag des Klägers war die Spalte, wer Vorgesetzter des Klägers in Riyadh sein sollte, nicht ausgefüllt. Der Kläger war als Bauleiter mit dem Schwerpunkt Tief- und Rohbau eingeteilt. Wenn ihm sodann von Personen, die selbst nicht Angestellte der Beklagten waren, eine andere Tätigkeit zugewiesen wurde, mußte dem Kläger die Möglichkeit eingeräumt werden, sich diese Maßnahme zumindest erläutern zu lassen. Hierzu hat der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die erforderlichen Versuche unternommen und ist deshalb dem neuen Arbeitsplatz zeitweise ferngeblieben. Die erste Abmahnung durch die Beklagte erfolgte am 27. April 1977. Am 28. April 1977 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt,

- 7 -



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



gez.: Dr. Auffarth Dr. Leinemann Michels-Holl
Dr. Hollmann Möller-Lücking