

Aktenzeichen: 6 AZR 947/78

LAG Berlin Urteil des BAG vom 16. Dezember 1980

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

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 397, 626

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 947/78

4 Sa 90/77 Berlin

Verkündet am
16. Dezember 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 16. Dezember 1980 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Fürbeth und Dr. Michels für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgericht Berlin vom 29. Juni 1978 - 4 Sa 90/77 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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)



Tatbestand:

Der 1936 geborene Kläger ist graduiertter Ingenieur. Seit Juli 1976 war er als Hausmeister und -handwerker in einem von dem Beklagten geführten Jugendgästehaus tätig. Mit Schreiben vom 15. Februar 1977 bemängelte der Beklagte die Tätigkeit des Klägers in verschiedener Hinsicht und wies ihn auf Beschwerden von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern über seinen Umgangston und darauf hin, daß er alles zu unterlassen habe, was dem Betriebsklima abträglich sein kann.

Am Vormittag des 4. April 1977 hatte der Kläger eine Auseinandersetzung mit dem Koch des Jugendgästehauses, die nach seiner unwidersprochenen Darstellung von diesem provoziert worden und in deren Verlauf es zu gegenseitigen Beleidigungen gekommen war. Als der Kläger bei seiner anschließenden Beschwerde seinen unmittelbaren Vorgesetzten erregt bat, man möge ihm diesen "Idioten" vom Leibe schaffen, wurde ihm von dem anwesenden Geschäftsführer der Beklagten erklärt, daß er durch seine Äußerungen das gute Betriebsklima in Frage stelle und man sich im Wiederholungsfalle von ihm trennen müsse. Kurze Zeit später begab sich der Kläger erneut zu seinem Vorgesetzten und legte ihm mit den Worten "wenn ich noch einmal tätlich angegriffen werde, weiß ich nicht, ob ich hiervon Gebrauch mache", ein Beil auf den Tisch. Die Bemerkung seines Vorgesetzten, daß er das Beil erst einmal anschleifen müsse, will der Kläger als Solidaritätserklärung verstanden und die Sache deshalb erleichtert als erledigt betrachtet haben.

Mit Schreiben vom 5. April 1977 sprach der Beklagte dem Kläger die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses aus. Nach Aushändigung des Kündigungsschreibens unterzeichnete der Kläger, nachdem er zunächst gegen die Kündigung protestiert hatte, einen mit "Ausgleichsquittung bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers" überschriebenen Vordruck folgenden Wortlauts:

"...

Am 5.4.1977 bin ich aus der Firma Deutscher
11 Berlin, 4H Straße 3-4,
ausgeschieden und bescheinige hiermit, daß
ich heute



- 3 -

1. meine Arbeiterrenten-Versicherungskarte
Nr. A 58 061136 5036 + Angest. Versich.
Heft
2. meine Lohnsteuerkarte für das Jahr 1977
3. ein Zeugnis wird auf Wunsch nachgereicht
4. Urlaubs- und Arbeitsbeschein., Kündigungs-
schreib., 4 Bewerbungsunterlagen
5. und das mir noch zustehende Entgelt für
die Zeit vom 1.4.77 bis 5.4.77

laut besonderer Abrechnung richtig erhalten habe
und daß damit sämtliche Ansprüche aus dem Arbeits-/
Anstellungsverhältnis und seiner Beendigung
ausgeglichen sind. Ich erkläre ausdrücklich,
diese Erklärung sorgfältig gelesen und eigen-
händig quittiert zu haben."

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Er hat behauptet, das Beil habe für ihn lediglich symbolische Bedeutung gehabt und sei von seinem Vorgesetzten auch nicht als Bedrohung aufgefaßt worden, sondern als Geste, daß er nicht mehr bereit sei, Angriffe auf seine Person hinzunehmen. Die Kündigung sei deshalb für ihn völlig überraschend gekommen und habe einen Schock ausgelöst, so daß sein Zustand vorübergehend dem eines Geschäftsunfähigen ähnlich gewesen sei. Hierzu hat der Kläger auf ein ärztliches Attest verwiesen, wonach er sich bei einer am Tag der Kündigung erfolgten Behandlung in einem stark affektlabilen Zustand befunden haben soll. Die drei im Büro anwesenden Mitglieder der Geschäftsleitung hätten auf seinen Protest derart aggressiv und herrisch geantwortet, daß er sich bedroht gefühlt habe. Der Geschäftsführer habe ihn mit strikter Befehlswirkung zur Unterzeichnung der Ausgleichsquittung aufgefordert, und ein weibliches Mitglied der Geschäftsleitung habe ihm erklärt, daß seine Unterschrift lediglich dazu diene, den Erhalt der Arbeitspapiere und des ihm soeben gezahlten Restgeldes zu bestätigen. Unter diesen Umständen sei er völlig außerstande gewesen, den Wortlaut der Ausgleichsquittung zu erfassen und die Tragweite seiner Unterschriftsleistung zu erkennen.

Der Kläger hat behauptet, die fristlose Entlassung habe bei ihm zu einem psychischen Zusammenbruch geführt. Seit

- 4 -



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



der Kündigung leide er an Gastritis, Schlaflosigkeit und schweren Depressionen, die Anfang Juni 1977 zu einem Selbstmordversuch geführt hätten. Außerdem fühle er sich diffamiert, da es im Betrieb geheißen habe, ihm sei fristlos gekündigt worden, weil er mit dem Beil auf den Koch losgegangen sei. Der Beklagte sei ihm deshalb zur Zahlung eines Schmerzensgeldes verpflichtet, dessen Höhe der Kläger vorläufig auf 20.000,-- DM beziffert hat.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 5. April 1977 nicht aufgelöst worden sei,
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn ein Schmerzensgeld in Höhe von 20.000,-- DM zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat bestritten, daß der Kläger bei Unterzeichnung der Ausgleichsquittung unter Druck oder Schockwirkung gestanden habe und daß er durch die Kündigung physisch oder psychisch belastet worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers durch Versäumnisurteil zurückgewiesen und diese Entscheidung auf den Einspruch des Klägers hin aufrecht erhalten. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageziele weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Auf die Revision des Klägers ist das angefochtene Urteil aufzuheben.

I. Zu Unrecht ist das Landesarbeitsgericht zunächst davon ausgegangen, der Kläger habe durch die Unterzeichnung der Ausgleichsquittung auf das Recht verzichtet, die Unwirksamkeit der durch die Beklagte ausgesprochenen Kündigung geltend zu machen.

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Unterschriftsleistung des Klägers auf der Ausgleichsquittung sei nicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bereits nach § 105 Abs. 2 BGB nichtig. Aus dem ärztlichen Attest sei nicht zu entnehmen, daß der Kläger sich in einem Zustand vorübergehender Störung der Geistestätigkeit befunden habe. Nach Wortlaut und Anordnung der Ausgleichsquittung bestehe auch kein Zweifel, daß darin ein Verzicht auf das Recht enthalten sei, gegen die Kündigung gerichtlich vorzugehen.

b) Soweit das Landesarbeitsgericht die Unterschrift des Klägers unter die Ausgleichsquittung als solche als rechtswirksam angesehen hat, lassen die Ausführungen einen Rechtsfehler nicht erkennen; sie sind von der Revision auch nicht angegriffen worden. Dagegen kann dem Landesarbeitsgericht nicht darin gefolgt werden, der Kläger habe in der Ausgleichsquittung auf sein Recht verzichtet, die Unwirksamkeit der Kündigung geltend zu machen.

c) Da es sich bei der vom Kläger unterzeichneten Ausgleichsquittung um einen "typischen Vertrag" handelt und der Beklagte sich eines vorgedruckten Formulars bedient hat, das nicht nur für das Arbeitsverhältnis des Klägers dienen sollte, kann sie durch das Revisionsgericht selbständig und unbeschränkt ausgelegt werden (BAG AP Nr. 5 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAG AP Nr. 6 zu § 4 KSchG 1969, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

aa) Nach ihrem Wortlaut, wonach sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ausgeglichen sein sollten, ist die Ausgleichsquittung allerdings umfassend formuliert. Der Zweite Senat hatte in der Entscheidung vom 25. September 1969 (AP Nr. 36 zu § 3 KSchG) die Ansicht vertreten, Ansprüche aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses könnten nach Abgeltung der Ansprüche auf Restlohn einschließlich etwaiger Urlaubsabgeltung und Aushändigung der Arbeitspapiere nur noch Ansprüche sein, die mit der Kündigung im Zusammenhang stünden und die Kündigung selbst betreffen. Diese Ansicht hat der Zweite Senat in der Entscheidung vom 3. Mai 1979 (AP Nr. 6 zu § 4 KSchG 1969 [zu II 2 c der Gründe]) jedoch ausdrücklich aufgegeben und dabei zur Begründung angeführt, bei dem Recht, Kündigungsschutzklage zu erheben, handele es sich nicht um ein Recht, das sich aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergebe, wie z.B. der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, auf Zahlung einer

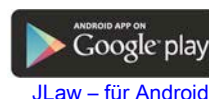


Karenzentschädigung oder auf Gewährung von Ruhegeld. Es handele sich vielmehr um ein Recht, das sich bei Erfüllung genau umschriebener Voraussetzungen aus dem Gesetz selbst (§ 4 KSchG) herleite. In der angeführten Entscheidung hatte der Zweite Senat zwar über eine nach Zustellung der Kündigungsschutzklage unterzeichnete Ausgleichsquittung zu befinden. Da in diesem Fall der Wille des Arbeitnehmers, sich gegen die Kündigung zu wehren, offenbar ist, sind in einem solchen Falle an die Eindeutigkeit eines Verzichts auf das Klagerecht, eines Klagerücknahmeversprechens oder eines Aufhebungsvertrages besonders strenge Anforderungen zu stellen (BAG aaO). Wie der Zweite Senat inzwischen in einer weiteren Entscheidung ausgeführt hat (Urteil vom 26.

Juni 1980 - 2 AZR 973/78 - [zu II 3 b der Gründe]), sind seine Ausführungen im Urteil vom 3. Mai 1979 aber nicht auf diese Fallgestaltung beschränkt. Der erkennende Senat schließt sich dem an.

bb) Ob der Beklagte die Unterzeichnung der Ausgleichsquittung durch den Kläger als eine Erklärung auffassen mußte, auf den Kündigungsschutz zu verzichten, ist nach dem Inhalt der Erklärung zu beurteilen (§ 133 BGB). Danach ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht am Wortlaut der Erklärung zu haften, so daß alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen sind, die für die Frage bedeutsam sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung zum Ausdruck gebracht hat (BAG, Urteil vom 20. August 1980 - 5 AZR 759/78 - [zu II 2 b der Gründe], [demnächst] AP Nr. 3 zu § 9 LohnFG; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

In der Ausgleichsquittung vom 5. April 1977 hat der Kläger bestätigt, verschiedene Papiere und das ihm noch für die Zeit bis 5. April 1977 zustehende Entgelt richtig erhalten zu haben und erklärt, "daß damit sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung ausgeglichen sind". Eine Erklärung dieser Art ist nicht geeignet, die vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zu begründen, auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage zu verzichten. Die Ausgleichsquittung allein läßt einen rechtsgeschäftlichen Willen des Klägers, von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage Abstand zu nehmen, nicht hinreichend



deutlich erkennen. Die Erklärung enthält weder einen Klageverzichtungsvertrag, noch einen Aufhebungsvertrag noch einen Vergleich. Denn für keine dieser rechtlichen Möglichkeiten ist der erforderliche Verzichtswille des Klägers ersichtlich.

Dem Kläger, der keine Veranlassung hatte, einen Verzicht zu erklären, konnte die Unterzeichnung der Ausgleichsquittung bei Aushändigung seiner Arbeitspapiere und Auszahlung des bis dahin verdienten Lohns als bloße Formalität bei der technischen Abwicklung seines tatsächlichen Ausscheidens erscheinen. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf etwaige Rechte ist nach der Lebenserfahrung auch nicht zu vermuten. Es ist auch nicht auszuschließen, daß der Wille des Klägers durch den Erhalt seiner Arbeitspapiere und der bis dahin verdienten Vergütung beschränkt wird auf eine bloße Empfangsbestätigung nach § 368 Satz 1 BGB (vgl. Moritz, BB 1979, 1610 [1615]). Dem Schlußsatz in der Ausgleichsquittung, wonach der Kläger ausdrücklich bestätigt, "diese Erklärung sorgfältig gelesen und eigenhändig quittiert zu haben", kann daher entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht die Bedeutung beigemessen werden, daß damit dem Kläger die Möglichkeit genommen wird, sich darauf zu berufen, der Inhalt der Ausgleichsquittung sei mißverständlich abgefaßt gewesen. Wird ein unklar gehaltenes Formular unter Begleitumständen zur Unterzeichnung vorgelegt, die gerade von einer genauen Kenntnisnahme seines vollständigen Wortlauts abhalten, dann erscheint es widersprüchlich, diese Wirkung durch eine im selben Formular enthaltene Bestätigung beseitigen zu wollen, dieses Formular sorgfältig gelesen zu haben. Dies gilt vorliegend um so mehr, als der Schlußsatz drucktechnisch in keiner Weise hervorgehoben ist.

Da diese Umstände den Vertretern des Beklagten bei Verwendung der Ausgleichsquittung erkennbar waren und der Beklagte nicht vorgetragen hat, den Kläger wenigstens mündlich darauf hingewiesen zu haben, die Ausgleichsquittung sei auch als Verzicht auf das Klagerecht gegen die Kündigung zu verstehen (vgl. zu dieser Möglichkeit BAG, Urteil vom 20. August 1980 - 5 AZR 759/78 - [zu II 2 e der Gründe]), kann die Unterschriftsleistung des Klägers vom objektiven Empfänger-



horizont aus nicht als Annahme eines entsprechenden Vertragsangebots angesehen werden. Einem solchen Verständnis der Unterschriftsleistung steht auch entgegen, daß der Kläger nach seinem unwidersprochenen Vortrag unmittelbar zuvor sogar ausdrücklich gegen die Kündigung protestiert hatte und nicht erkennbar ist, weshalb er seine Meinung von einem Augenblick zum anderen geändert haben sollte.

Da die Ausgleichsquittung somit keinen Verzicht auf das Klagerecht enthält, kommt es auf die Frage, ob der Kläger die Erklärung wirksam angefochten hat, nicht mehr an.

II. Da der Ausgleichsquittung vorliegend nicht die rechtliche Bedeutung zukommt, die das Landesarbeitsgericht ihr beigemessen hat, kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits darauf an, ob die außerordentliche Kündigung rechtswirksam ist.

1. Zu dieser Frage hat das Landesarbeitsgericht sich in seinen Ausführungen darauf beschränkt, den Hilfserwägungen des Arbeitsgerichts in vollem Umfang beizupflichten. Dadurch sind diese Ausführungen nach § 543 Abs. 1 ZPO Bestandteil der angefochtenen Entscheidung geworden (vgl. BAG, Urteil vom 24. Juni 1980 - 6 AZR 1020/78 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 543 ZPO; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger habe seinem Vorgesetzten ein Beil auf den Tisch gelegt und erklärt, er wisse nicht, ob er davon Gebrauch mache, wenn er noch einmal tätlich angegriffen werde. Das Arbeitsgericht hat angenommen, auch wenn der Vorgesetzte den Vorfall scherzhaft kommentiert haben sollte, sei es doch die vom Kläger selbst im Prozeß erklärte Absicht gewesen, mit seinem Verhalten "die Hausdamen und ihre Familienangehörigen" zu beindrucken. Dann könne sich der Kläger nicht wundern, wenn die Geschäftsleitung dies als Bedrohung für die Zukunft aufgefaßt habe, die ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar gemacht habe.



2. Diese tatrichterliche Würdigung kann in der Revisionsinstanz nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Nachprüfbar ist nur, 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 das angefochtene Urteil die Zumutbarkeitserwägungen auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, z.B. BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu II 1 der Gründe]).

3. Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand.

a) Es bestehen bereits Bedenken, ob das Landesarbeitsgericht, indem es sich den vom Arbeitsgericht nur hilfsweise gemachten und daher sehr kurzen Ausführungen angeschlossen hat, den unbestimmten Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig erfaßt hat (vgl. hierzu BAG AP Nr. 15 zu § 626 BGB; AP Nr. 69 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu II 1 b der Gründe]). In den Ausführungen des Arbeitsgerichts heißt es lediglich, der Kläger könne sich nicht verwundern, wenn die Geschäftsleitung der Beklagten sein Verhalten als Bedrohung für die Zukunft aufgefaßt habe. Für die Frage, ob ein bestimmtes Verhalten eines Arbeitnehmers einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abgibt, kommt es jedoch nicht lediglich auf die subjektive Einschätzung des Arbeitgebers, sondern auf eine objektive Beurteilung an. Ob das Verhalten des Klägers objektiv eine Bedrohung des Betriebsfriedens darstellte, ist noch nicht genügend geklärt. Gegen eine solche Bedrohung könnten die Ausführungen des Klägers sprechen, er habe den Gebrauch des Beils nur zum Zwecke der Notwehr gegenüber einem tätlichen Angriff durch den Koch angekündigt; die Präsentierung des Beils sei lediglich ein symbolischer Akt gewesen. Für die Beurteilung, ob dieses Verhalten objektiv so verstanden werden konnte, ist die Kenntnis der näheren Begleitumstände erforderlich. Hierzu hätte es der Vernehmung des vom Kläger in seiner Be-



rufungsschrift benannten Zeugen S bedurft. In diesem Zusammenhang erscheint auch nicht unwesentlich, welche Zeitspanne zwischen der ersten Vorsprache des Klägers bei dem Zeugen S , als der Kläger sich über das Verhalten des Kochs beschwerte, und der Rückkehr des Klägers zu dem Zeugen mit dem Beil lag.

b) Die vom Landesarbeitsgericht übernommenen Ausführungen des Arbeitsgerichts enthalten auch nicht die gebotene Interessenabwägung. Zwar ist das Revisionsgericht nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO befugt, die Interessenabwägung selbst vorzunehmen, wenn alle maßgeblichen Tatsachen feststehen. Das ist aber vorliegend nicht der Fall. Nach Aufklärung und etwaiger Beweiserhebung über die näheren Begleitumstände des Vorfalls vom 4. April 1977 wird das Landesarbeitsgericht abwägen müssen, ob das Verhalten des Klägers unter Berücksichtigung der Gesamtumstände dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar gemacht hat. Hierzu wird es zu berücksichtigen haben, daß die außerordentliche Kündigung nur zulässig ist, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme für den Kündigungsberechtigten darstellt (BAG AP Nr. 70 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe], die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

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

Fürbeth

Dr. Michels



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

