

Aktenzeichen: 7 AZR 260/78

LAG Niedersachsen

Urteil des BAG vom 18. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja (auszugsweise)

Für die Fachpresse: Ja (auszugsweise)

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Nachschieben von Kündigungsgründen;
ZPO § 529

Leitsätze:

1. Kündigungsgründe, die bei Ausspruch einer Kündigung vorlagen, dem Kündigenden jedoch noch nicht bekannt waren, können im Laufe des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zur Stützung der Kündigung uneingeschränkt nachgeschoben werden. Die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist dabei unbeachtlich, jedoch können die nachgeschobenen Kündigungsgründe nach § 529 ZPO als verspätet zurückgewiesen werden, wenn die dort genannten Voraussetzungen vorliegen.
2. Es bleibt unentschieden, ob ein Auswechseln der Kündigungsgründe während des Verfahrens in dem Sinne, daß die Kündigung einen völlig anderen Charakter erhält, möglich ist oder ob der Kündigende in diesem Falle eine neue Kündigung aussprechen muß.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 260/78

3 (7) Sa 1351/76 Niedersachsen

Verkündet am
18. Januar 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Januar 1980 durch
den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und
Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Bea
für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
23. November 1977 - 3 (7) Sa 1351/76 - wird
zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

pp.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

pp.

Entscheidungsgründe:

1.

pp.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

pp.

2. Wenn die Revision rügt, das Berufungsgericht habe die neuen, erstmals in der Berufungsinstanz vorgetragenen Kündigungsgründe weder aus prozessualen noch aus materiellen Gründen verwerten dürfen, so kann ihr darin nicht zugestimmt werden.

- a) Zu Unrecht meint die Revision, das Berufungsgericht hätte den Vortrag der Beklagten bereits nach § 529 ZPO als verspätetes Vorbringen zurückweisen müssen, weil er nicht in der ersten Instanz erfolgt sei. Selbst wenn man davon ausgeht, daß in dem Bericht des Steuerberaters vom 10. August 1976 ein Hinweis auf jene Vorfälle enthalten war, die die Beklagte erst in der Berufungsinstanz eingeführt hat, so ist dieses in der zweiten Instanz erstmalig geltend gemachte Vorbringen gemäß § 529 Abs. 2 ZPO nur dann nicht zuzulassen, wenn die Berücksichtigung des Vorbringens die Erledigung des Rechtsstreits objektiv verzögert hätte. Das ist dann nicht der Fall, wenn das Landesarbeitsgericht dafür sorgen kann, daß die angebotenen Beweismittel bereits in der ersten Verhandlung verfügbar sind (BAG AP Nr. 1 zu § 67 ArbGG 1953; BAG AP Nr. 2 zu § 75 HGB [zu II 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 4 u. 5 zu § 529 ZPO). Dieses Verfahren hätte in vorliegendem Falle beachtet werden können, wenn der Kläger die ihm zur Last gelegten Vorgänge substantiiert bestritten hätte. Da dies nicht der Fall war, konnte das Berufungsgericht, wie geschehen, von einer Beweisaufnahme absehen. Eine objektive Verzögerung des Rechtsstreites ist somit durch die Geltendmachung des neuen Sachvortrages nicht eingetreten.
- b) Entgegen der Auffassung der Revision liegt im vorliegenden Falle auch kein unzulässiges Nachschieben von Kündigungsgründen vor.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Die Revision hat in Anlehnung an eine teilweise im Schrifttum vertretene Auffassung geltend gemacht, das Nachschieben eines nach Ausspruch der Kündigung bekannt gewordenen Kündigungsgrundes sei nur zulässig, wenn er mit den ursprünglichen Kündigungsgründen in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang stehe (Monjau, BB 1969, 1045; Neumann, Arbeitsrecht der Gegenwart, Band 7 Seite 40; Staudinger-Neumann, BGB, 12. Aufl., 1979, § 626 Rz. 28; Falkenberg, BB 1970, 538; Birk, Anmerkung zu BAG AP Nr. 65 zu § 626 BGB).

Das angefochtene Urteil hat dagegen in Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung angenommen, daß Kündigungsgründe, die dem Kündigenden bei Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt waren, uneingeschränkt nachgeschoben werden können, wenn sie bereits vor der Kündigung entstanden waren (BAG 14, 65 = AP Nr. 50 und BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 1 zu § 67 HGB; BAG 6, 1 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BGH AP Nr. 26 zu § 626 BGB; BGH, Betrieb 1979, 117; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., 1977, § 14 Rz. 181; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 2. Aufl., 1975, § 125 IV 3; Herbst, BArbBl 1969, 496).

Der Senat hält diese Ansicht für zutreffend. Er vermag der von der Revision vertretenen Auffassung deshalb nicht zu folgen, weil die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung allein davon abhängt, ob der bei ihrem Ausspruch tatsächlich vorliegende Sachverhalt bei objektiver Würdigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht (BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; Hueck, Anmerkung zu AP Nr. 42 zu § 626 BGB). Da eine subjektive Wertung durch den Kündigenden nicht maßgebend ist, darf auch nicht darauf abgestellt werden, ob die Umstände, die ihn zum Kündigungsentschluß veranlaßt haben, zur Rechtfertigung der Kündigung ausreichen (BAG 14, 65 = AP Nr. 50 zu § 626 BGB mit zustimmender Anmerkung von Hueck). Im übrigen widerspräche es auch dem Gebot der Rechtssicherheit, wenn der Kündigende bei nachträglich bekannt gewordenen Kündigungsgründen prüfen müßte, ob diese Gründe mit den ursprünglichen Gründen in einem zeitlichen und sach-

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

lichen Zusammenhang stehen. Bei sorgfältiger Behandlung bliebe dem Kündigenden in der Mehrzahl der Fälle nur die Möglichkeit, die bekanntgewordenen Gründe im Prozeß nachzuschieben und gleichzeitig hilfsweise eine weitere Kündigung auszusprechen, gegen die sich der Gekündigte durch Klageerhebung wenden müßte. Dies aber widerspricht dem Grundsatz der Prozeßökonomie. Ein Nachschieben von Kündigungsgründen dann zuzulassen, wenn der Gekündigte selbst die Kündigungsgründe kennt, sie aber verdeckt, verheimlicht oder arglistig verschweigt (so Neumann, aaO), hieße, zu hohe Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast des Kündigenden zu stellen, weil damit die objektive Bestimmung des Kündigungsgrundes durch subjektive Momente wesentlich erschwert würde.

Schließlich brauchen neu bekanntgewordene Kündigungsgründe auch nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB in den Prozeß eingeführt werden, wie die Revision anzunehmen scheint (BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB; anderer Ansicht Staudinger-Neumann, aaO; Brill, Arbeit und Recht 1971, S. 172). Der Gekündigte hat kein schutzwürdiges Interesse daran, daß weitere Kündigungsgründe innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der maßgebenden Umstände nachgeschoben werden. Ist bereits eine außerordentliche Kündigung aus anderen Gründen ausgesprochen worden, so kann der Gekündigte nicht mehr damit rechnen, daß die Kündigung später nicht auch noch auf weitere, bislang unentdeckte, Gründe gestützt wird. Sinn und Zweck der Ausschlußfrist des § 626 BGB ist es, im Bereich des Individualrechtes Rechtssicherheit zu schaffen. Hat ein Vertragsteil die Voraussetzung für eine Kündigung aus wichtigem Grunde verwirklicht, dann darf es nicht unangemessen lange Zeit ungewiß bleiben, ob der andere Teil daraus Folgen zieht und kündigt. Diese Regelung vermeidet durch ihre klare Grenze das sozial unerwünschte Ergebnis, daß der Kündigungsberechtigte den Kündigungsgrund aufsparen kann, um den Vertragsgegner unter Druck zu halten (BAG 23, 475 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Ausschlußfrist). Dieser Sinn der Vorschrift verliert jedoch dann völlig an Bedeutung, wenn bereits eine Kündigung ausgesprochen worden ist.

- 7 -



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



- 7 -

Ob ein Auswechseln der Kündigungsgründe im Prozeß in dem Sinne, daß die Kündigung einen völlig anderen Charakter erhält, möglich ist oder ob in einem solchen Fall derartige Kündigungsgründe nur eine neue Kündigung rechtfertigen, kann dahingestellt bleiben. Die Revision verkennt nämlich, daß ein derartiger Sachverhalt hier nicht gegeben ist. Bei den ursprünglich in erster Instanz geltend gemachten Kündigungsgründen handelt es sich genau wie bei den in zweiter Instanz erhobenen Vorwürfen um arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen gleicher oder doch ähnlicher Art im Leistungsbereich. Dem Kläger wurde bereits in erster Instanz zum Vorwurf gemacht, daß er die Buchungsunterlagen der Touristik-Abteilung nicht ordnungsgemäß geführt habe. Da diese Pflichtverletzung vom Kläger nur teilweise behoben wurde, sah sich die Beklagte gezwungen, die Arbeiten von ihrem Steuerberater durchführen zu lassen. Dabei wurden die von der Beklagten erst in zweiter Instanz geltend gemachten Pflichtverletzungen offenkundig. Diese waren gleicher oder ähnlicher Art wie die von der Beklagten in der ersten Instanz vorgetragenen. Ein Vergleich aller vorgebrachten Arbeitsvertragsverletzungen zeigt, daß durch das Fehlverhalten des Klägers die Vermögensinteressen der Beklagten erheblich berührt worden sind, wie das Landesarbeitsgericht auch zutreffend angenommen hat.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Dr. Blaeser

Bea



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

