

Aktenzeichen: 7 AZR 451/78

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 27. Juni 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1, § 140; KSchG 1969 § 13; ZPO § 139

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 451/78

11 a Sa 22/78 Niedersachsen

Verkündet am
27. Juni 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Triebfürst und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Gentz für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. März 1978 - 11 a Sa 22/78 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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:

Der im Jahre 1942 geborene Kläger war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der K GmbH, seit dem 1. Januar 1973 als Filialleiter eines Getränkemarktes mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 2.300,-- DM beschäftigt. Aufgrund des Umwandlungsgesetzes in der Fassung vom 6. November 1969 wurde die K GmbH mit Wirkung vom 27. September 1976 in eine Kommanditgesellschaft umgewandelt.

Am 4. März 1976 beantragte der Kläger beim Landesversorgungsamt die Anerkennung als Schwerbehinderter.

Am 8. April 1976 kündigte der damalige Geschäftsführer der Rechtsvorgängerin der Beklagten das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos.

Der Kläger hält die außerordentliche Kündigung mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes für unwirksam. Die Kündigung sei auch sozial ungerechtfertigt.

Im Verlauf des Rechtsstreits berief sich der Kläger mit Schriftsatz vom 22. November 1976 auf den besonderen Kündigungsschutz gemäß §§ 12 ff. SchwbG, nachdem er zuvor mit Bescheid des Landesversorgungsamtes vom 29. Oktober 1976 als Schwerbehinderter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 v.H. anerkannt worden war.

In einer gesonderten Klage hat der Kläger Vergütungsansprüche für die Zeit von April 1976 bis einschließlich Februar 1977 abzüglich eines erhaltenen Teilbetrages von 237,62 DM netto sowie abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes begehrt.

Das Arbeitsgericht hat die Feststellungs- und Zahlungsklage miteinander verbunden.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 8. April 1976 nicht aufgelöst worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 23.000,-- brutto nebst 4 % Zinsen auf je DM 2.300,-- seit dem 30.4.1976, 31.5.1976,

- 3 -

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



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



- 3 -

30.6.1976, 31.7.1976, 31.8.1976, 30.9.1976,
31.10.1976, 30.11.1976, 31.12.1976, 31.1.1977
und 28.2.1977 abzüglich am 21.4.1976 gezahlter
DM 237,62 netto und abzüglich an die Bundes-
anstalt für Arbeit übergangener Arbeitslosen-
geldbeträge in Höhe von DM 10.101,60 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,

hilfsweise, der Beklagten Vollstreckungsnachlaß
gegen Sicherheitsleistung zu gewähren, die auch
durch Bürgschaft erbracht werden kann.

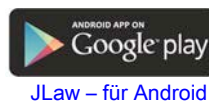
Sie hat vorgetragen, der Kläger sei wiederholt während
der Arbeitszeit volltrunken und nicht in der Lage gewesen,
seinen Arbeitsverpflichtungen ordnungsgemäß nachzukommen.
Des öfteren sei er auch am Morgen mit deutlich wahrnehmbarer
"Fahne" zum Dienst erschienen. Er sei wiederholt wegen Trunken-
heit während der Arbeitszeit abgemahnt worden. Als der Kläger
Marktleiter in W gewesen sei, hätten sich Kunden
über ihn mehrere Male beschwert. Während seiner Urlaubsver-
tretung in Wu sei er wiederholt wegen Trunkenheit
im Dienst aufgefallen. An einem Tage sei er sogar so betrunken
gewesen, daß er im Lagerraum eingeschlafen sei.

Am 8. April 1976 sei die Beklagte durch den Anruf einer
Kundin darauf aufmerksam gemacht worden, daß der Kläger voll-
trunken sei. Als gegen 15.00 Uhr Herr B , ein Fahrer,
in der Verkaufsstelle erschienen sei, sei auch diesem sofort
aufgefallen, daß der Kläger nicht mehr in der Lage gewesen
sei, ordnungsgemäß die Kunden zu bedienen. Als nämlich ein
Kunde erschienen sei und den Kläger gebeten habe, ihm Tomaten-
mark zu verkaufen, habe ihn der Kläger völlig verständnislos
angestarrt. Er sei nicht mehr in der Lage gewesen zu registrieren,
was von ihm gewünscht werde. Hilfesuchend habe er sich an
Herrn B gewandt und diesen sinngemäß gefragt, ob er mit-
bekommen habe, was der Kunde überhaupt wolle. Das habe Herr
B gegen 17.00 Uhr gemeldet. Zwischenzeitlich sei der
Kläger auch einer Frau A aufgefallen, die aushilfsweise
für die Beklagte tätig sei. Sie habe den Kläger aufgefordert,
nach Hause zu gehen, weil er kaum noch ansprechbar gewesen
sei, und sie habe ihm angeboten, den Laden selbst bis Geschäfts-

- 4 -



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



- 4 -

schluß weiterzuführen. Die Beklagte habe dann Herrn S in die Verkaufsstelle geschickt, der ebenfalls sofort festgestellt habe, daß der Kläger total betrunken sei und die Kundschaft nicht mehr ordnungsgemäß bedienen könne. Daher sei von Herrn S sofort abgerechnet worden.

Die Beklagte bestreitet, daß der Kläger mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 % schwerbehindert sei. Das werde ein Sachverständigengutachten ergeben. Im übrigen könne sich der Kläger auf den Schwerbehindertenschutz nicht berufen. Das sei rechtsmißbräuchlich. Er sei zumindest unverzüglich nach ausgesprochener fristloser Kündigung verpflichtet gewesen, der Beklagten zu offenbaren, daß er einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt habe. Die Beklagte wäre dann in der Lage gewesen, unverzüglich die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu beantragen, um das Arbeitsverhältnis dann fristgemäß zum 30. Juni 1976 kündigen zu können.

Der Kläger hat hierauf im wesentlichen folgendes erwidert: Sämtliche Vorwürfe zum Alkoholgenuß seien unzutreffend. Auch habe er keine Abmahnungen erhalten. Am 8. April 1976 sei er nicht volltrunken am Arbeitsplatz gewesen. Der Laden sei von ihm allein geführt worden. In der Mittagspause habe er bei Bekannten in der Haltenhoffstraße eine kleine Mahlzeit eingenommen und dazu auch eine Flasche Bier getrunken. Während seiner Mittagszeit sei ein Fahrer der Firma R gekommen, dem er erklärt habe, daß er noch zu Mittag esse und daß dieser noch etwas warten möchte. Darüber habe sich dieser wahrscheinlich geärgert. Bis 17.45 Uhr habe er gearbeitet ohne etwas getrunken zu haben, bis der Mitarbeiter S der Beklagten gekommen sei und ihm die fristlose Kündigung gebracht habe. Frau A habe ihm sogar einen Jägermeister ausgegeben, den er aber nicht getrunken habe.

Da die Kündigung unwirksam sei, weil auch die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bei Ausspruch der Kündigung nicht vorgelegen habe, könne er die Vergütung vom 1. April 1976 bis 28. Februar 1977 in Höhe von 2.300,-- DM brutto monatlich verlangen. Darauf lasse er sich 439,20 DM netto für je vierzehn Tage an Arbeitslosengeld anrechnen. Ferner ziehe er den Betrag in Höhe von 237,62 DM ab, den die Beklagte geleistet

- 5 -



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



habe. Soweit die Beklagte eine Inventurdifferenz in Höhe von 142,39 DM netto von seinem Nettoverdienst für April abgezogen habe, sei das nicht rechtens, da er für die Differenz im Warenbestand nicht hafte.

Das Arbeitsgericht hat sowohl der Feststellungsklage als auch der Leistungsklage in vollem Umfange stattgegeben. Die fristlose Kündigung hat es bereits deshalb für unwirksam erachtet, weil die Beklagte nicht die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle eingeholt habe. Ob die Kündigung bereits nach § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt sei, hat es offengelassen.

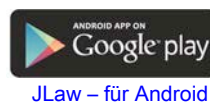
Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nach erfolgter Beweisaufnahme zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB durch die fristlose Kündigung vom 8. April 1976 nicht aufgelöst worden ist.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann - von zulässigen Verfahrensrügen abgesehen - vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt ist. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abgeben kann. Außerdem muß das Landesarbeitsgericht abgewogen haben, ob es dem Kündigenden unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (vgl. die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB und



- 6 -

BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe] sowie BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]). Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß bei Störungen im Leistungsbereich regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung eine vergebliche Abmahnung erforderlich ist (vgl. BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]; BAG 11, 278 [287 f.] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung [zu III 4 der Gründe]; BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II 6 der Gründe]; BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB [zu II 2 d der Gründe]; BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 4 c der Gründe]). Entgegen der Ansicht der Revision hat es bei seiner Würdigung den Begriff der Abmahnung nicht verkannt.

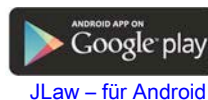
a) Der Senat hat zuletzt in dem Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung zu den Voraussetzungen einer Abmahnung Stellung genommen. Von einer Abmahnung kann danach nur gesprochen werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer deutlich und ernsthaft ermahnt und ihn auffordert, ein genau bezeichnetes Fehlverhalten zu ändern bzw. aufzugeben (vgl. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 1 Rz 98; Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB; BAG, Urteil vom 31. August 1978 - 2 AZR 790/76 - [zu II 2 der Gründe], unveröffentlicht). Nur dann weiß der Arbeitnehmer, daß der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten als nicht vertragsgemäß ansieht und dies künftig nicht mehr hinnehmen will. Dabei ist es nicht erforderlich, daß der Arbeitgeber den Begriff "Abmahnung" ausdrücklich verwendet. Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, daß im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei.

b) Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptung der Beklagten für wahr unterstellt, wonach der Kläger wegen des im Februar 1976 erfolgten Entzuges der Fahrerlaubnis von Herrn R mit den folgenden Worten verwarnt worden sei: "Trinkst Du

- 7 -



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



noch einen Tropfen Alkohol, dann wirst Du fristlos entlassen". Dieser Vortrag genügt selbst dann nicht den Anforderungen an die Darlegung einer ordnungsgemäß erfolgten Abmahnung, wenn man zugunsten der Beklagten weiterhin davon ausgeht, daß der Kläger - was dieser bestreitet - die Fahrerlaubnis anläßlich einer Fahrt von der Arbeitsstätte entzogen bekommen hat.

Da das Vorliegen einer erfolgten Abmahnung bei einer auf Leistungsstörungen gestützten Kündigung zu dem maßgeblichen Kündigungssachverhalt gehört (vgl. Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB [zu III a]), ist der Arbeitgeber für das Vorliegen einer ordnungsgemäßen Abmahnung in vollem Umfange darlegungs- und beweispflichtig. Seiner Darlegungslast genügt der Arbeitgeber in der Regel nur dann, wenn er im einzelnen vorträgt, wegen welcher Leistungsmängel bzw. wegen welcher Pflichtwidrigkeiten der Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung seines Arbeitsverhältnisses verwarnet worden ist. Schlagwortartige Angaben (wie z.B. ständiges Zuspätkommen, wiederholte Trunkenheit am Arbeitsplatz, schlechte oder zu geringe Arbeitsleistung) reichen dabei nicht aus, um ein abgemahnbares Verhalten in einer für das Gericht nachprüfbarer Art und Weise zu kennzeichnen.

An einem derartigen substantiierten Sachvortrag fehlt es im Streitfall, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat. Der Vortrag des Beklagten läßt nicht erkennen, ob und gegebenenfalls in welcher Art und Weise der Kläger im Februar 1976 seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hat. Die Revision verkennt in diesem Zusammenhang, daß der Kläger bei der Beklagten nicht als Berufskraftfahrer, sondern als Filialleiter eines Getränkemarktes beschäftigt gewesen ist. Der Hinweis der Revision auf das Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 22. August 1963 (AP Nr. 51 zu § 626 BGB) ist mangels Vergleichbarkeit des Sachverhalts nicht überzeugend. In der zuletzt genannten Entscheidung hat der Zweite Senat ausgeführt, daß bei einem Berufskraftfahrer eine fristlose Kündigung auch dann gerecht-



- 8 -

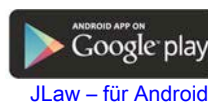
fertigt sein kann, wenn der Entzug der Fahrerlaubnis bei einer außerhalb der Arbeitszeit durchgeführten Privatfahrt erfolgt. Während bei einem Berufskraftfahrer der Entzug der Fahrerlaubnis dazu führt, daß dieser vorübergehend seine Arbeitspflicht nicht mehr erfüllen kann und darf (vgl. BAG AP Nr. 70 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe], die Entscheidung ist zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), ist ein derartiger konkreter Bezug zum Arbeitsverhältnis bei anders tätigen Arbeitnehmern nicht ohne weiteres ersichtlich. Als darlegungspflichtige Partei hätte die Beklagte im einzelnen Tatsachen vortragen müssen, aus denen sich eine konkrete Berührung des Arbeitsverhältnisses ergibt. Hierzu hätte insbesondere die Darlegung gehört, welche arbeitsvertraglichen Pflichten (z.B. nicht ordnungsgemäße Bedienung von Kunden infolge von Alkoholgenuß) der Kläger als Filialleiter des von ihm geführten Getränkemarktes verletzt haben soll. Die - selbst nach dem Vortrag der Beklagten - außerhalb der Arbeitszeit erfolgte Trunkenheitsfahrt stellt für sich allein noch keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar, so daß es - selbst bei Zugrundelegung des Beklagtenvortrages - mangels einer fehlenden Störung im Leistungsbereich an einer kündigungsrechtlich beachtlichen Abmahnung fehlt.

c) Soweit die Revision im Zusammenhang mit einer angeblich erfolgten ordnungsgemäßen Abmahnung eine Verletzung des § 139 ZPO rügt, ist diese Rüge unzulässig. Bei einer Rüge nach § 139 ZPO muß im einzelnen angegeben werden, was die Partei auf einen Hinweis des Gerichts erwidert haben würde (vgl. BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO). Diesem Erfordernis entspricht die Revisionsbegründung nicht, weil die Beklagte nicht vorgetragen hat, wegen welcher trunkenheitsbedingter Pflichtwidrigkeiten der Kläger im Februar 1976 abgemahnt worden sein soll. Die Revision verkennt, daß § 139 ZPO dem Gericht nicht aufgibt, einer Partei zu einem schlüssigen Vortrag zu verhelfen. Die Bestimmung des § 139 ZPO hat nicht die Bedeutung, daß die Parteien von ihrer Pflicht, ihre Behauptung genau zu substantiieren und unter Beweis zu stellen, entlastet werden sollen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO [zu 1 der Gründe]).

- 9 -



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



3. Da es im Streitfall an der substantiierten Darlegung einer ordnungsgemäßen Abmahnung fehlt, wäre die auf trunkenheitsbedingte Leistungsmängel des Klägers gestützte außerordentliche Kündigung nur dann wirksam, wenn besondere Umstände vorgelegen hätten, aufgrund derer eine Abmahnung als entbehrlich angesehen werden durfte (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 4 d der Gründe]). Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 18. Januar 1980 (aaO, [zu 2 a der Gründe]) ausgeführt hat, liegt ein derartiger Ausnahmefall insbesondere dann vor, wenn eine Abmahnung nicht erfolgversprechend gewesen wäre (etwa in den Fällen von unbehebbarer Leistungsmängeln infolge einer dauernden gesundheitlichen Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit). Irgendwelche Tatsachen, die das Vorliegen eines derartigen Ausnahmefalles rechtfertigen, hat die insoweit darlegungspflichtige Beklagte nicht dargetan.

4. Mangels einer im Streitfall erforderlichen, aber nicht erfolgten ordnungsgemäßen vorherigen Abmahnung bedurfte es keiner näheren Sachverhaltsaufklärung, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Kläger am 8. April 1976 infolge von Alkoholgenuß seine arbeitsvertraglichen Pflichten als Filialleiter verletzt hat. Es kann daher offenbleiben, ob die insoweit von der Revision erhobenen Verfahrensrügen zulässig und begründet sind.

II. Da die außerordentliche Kündigung bereits wegen Fehlens eines wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB unwirksam ist, kann es dahinstehen, ob auf den Kläger der besondere Kündigungsschutz gemäß §§ 12 ff. SchwbG Anwendung findet.

III. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht mit Recht die fristlose Kündigung nicht in eine fristgerechte Kündigung umgedeutet.

1. Nach der Neufassung des § 11 KSchG 1951 durch § 13 KSchG 1969 spricht keine Vermutung mehr gegen die Umdeutung der unwirksamen außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung. Es ist daher nach § 140 BGB zu prüfen, ob die Umdeutung der



- 10 -

unwirksamen außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung nach den gegebenen Umständen dem mutmaßlichen Willen des Arbeitgebers entspricht und ob dieser Wille dem Arbeitnehmer erkennbar geworden ist (vgl. BAG 27, 263 = AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 13 Rz 26). Dem Gericht ist es verwehrt, eine Umdeutung von Amts wegen vorzunehmen. Erforderlich ist vielmehr der Vortrag des Arbeitgebers, er habe für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen eine ordentliche Kündigung aussprechen wollen (vgl. BAG 27, 263 = AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung sowie BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969).

2. Im Streitfall hat sich die Beklagte erstmals in der Revisionsinstanz darauf berufen, daß die außerordentliche Kündigung in eine ordentliche Kündigung umzudeuten sei. Der hierzu vorgebrachte Tatsachenvortrag kann gemäß § 561 Abs. 1 ZPO in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden. Als darlegungspflichtige Partei hätte die Beklagte in den Tatsacheninstanzen im einzelnen die Voraussetzungen für eine Umdeutung dartun müssen. Hierzu hätte insbesondere der Vortrag gehört, daß eine Aufrechterhaltung der Kündigung als ordentliche Kündigung ihrem mutmaßlichen Willen entsprach und daß dieser Wille dem Kläger bei Ausspruch der Kündigung hinreichend erkennbar gewesen ist.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, daß dem Kläger der mit dem Klageantrag zu Ziffer 2 geltend gemachte Vergütungsanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) zusteht. Ein tatsächliches Arbeitsangebot war nicht erforderlich, es genügte ein wörtliches Angebot, da die Beklagte mit Ausspruch der fristlosen Kündigung hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht hatte, sie werde eine weitere Arbeitsleistung nicht mehr annehmen. Das wörtliche Angebot liegt in der alsbaldigen Erhebung der Feststellungsklage (BAG 14, 156 [158] = AP Nr. 23 zu § 615 BGB; BAG AP Nr. 26 zu § 615 BGB [zu V der Gründe]; BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969 [zu II 1 der Gründe]). Der Kläger verlangt daher zu Recht für den Zeitraum ab Ausspruch der fristlosen

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

