

Aktenzeichen: 7 AZR 687/78

LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 17. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 687/78

4 Sa 803/77 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
17. Oktober 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 17. Oktober 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Deckert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27. April 1978 - 4 Sa 803/77 - hinsichtlich der Berufungsanträge zu 1) und 2) aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Januar 1977 aufgrund des Anstellungsvertrages vom 6. Dezember 1976 mit einem Jahresgehalt von 120.000,-- DM bei der Beklagten beschäftigt. Nach einer Einarbeitungszeit sollte er ab 1. Juni 1977 die Position eines Marketing-Managers für den europäischen Bereich übernehmen. Mit Wirkung vom 30. Juni 1977 suspendierte die Beklagte den Kläger von seiner Tätigkeit.

Am 11. Juli 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 1977 mit der Begründung, zwischen dem Kläger und dem (zwischenzeitlich verstorbenen) Geschäftsführer der Beklagten bestehe kein Vertrauensverhältnis mehr.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger zunächst gegen diese Kündigung gewandt. Nachdem am 25. und 26. Juli 1977 erfolglose Vergleichsverhandlungen über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden hatten, kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 27. Juli 1977 erneut vorsorglich zum 31. Dezember 1977. Der Kläger hat diese Kündigung im Wege der Klageerweiterung angegriffen. Dies gilt ebenso für eine mit Schreiben vom 8. August 1977 erklärte außerordentliche Kündigung der Beklagten. Mit Schriftsatz ihres Prozeßbevollmächtigten vom 8. September 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut vorsorglich fristlos mit der Begründung, der Schriftsatz des Klägers vom 30. August 1977 enthalte beleidigende Äußerungen gegenüber dem Geschäftsführer der Beklagten. In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 18. Oktober 1977 erklärte die Beklagte die ordentlichen Kündigungen vom 11. Juli 1977 und vom 27. Juli 1977 sowie die außerordentliche Kündigung vom 8. August 1977 für gegenstandslos.

Der Kläger hält die allein noch im Streit befindliche fristlose Kündigung vom 8. September 1977 mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes für unwirksam. Er hat die Auffassung vertreten, die im Schriftsatz vom 30. August 1977 enthaltenen Äußerungen seien unter dem Gesichtspunkt der Wahrnehmung

- 3 -



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



berechtigter Interessen gerechtfertigt. Die unwirksame außerordentliche Kündigung könne auch nicht in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden, da die erforderlichen gesetzlichen Voraussetzungen für eine Umdeutung nicht erfüllt seien. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch die am 8. September ausgesprochene fristlose Kündigung weder am 10. September noch zum 31. Dezember 1977 aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Schriftsatz vom 30. August 1977 enthalte eine Reihe von Beleidigungen sowie den Vorwurf eines betrügerischen Verhaltens des Geschäftsführers der Beklagten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und ergänzend zu seinem erstinstanzlichen Vorbringen folgendes vorgetragen: Seine Äußerungen im Schriftsatz vom 30. August 1977 seien durch das Schreiben der Beklagten vom 8. August 1977 veranlaßt worden. Er habe nicht beabsichtigt, den Geschäftsführer der Beklagten damit in seiner Ehre zu kränken.

Der Kläger hat in der Berufungsinstanz seine Klage um die Zahlung eines Betrages von 68.114,-- DM sowie von 100,-- DM (Schadenersatz) erweitert.

Der Kläger hat beantragt,

1. unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten nicht durch die mit Schriftsatz vom 8. September 1977 ausgesprochene fristlose Kündigung beendet worden ist, sondern bis zum 31. Dezember 1977 fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 68.114,-- DM nebst 8 % Zinsen seit dem 8. Dezember 1977 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 100,-- DM Schadenersatz zu leisten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger - mit Ausnahme des Berufungsantrages zu 3) - die im zweiten Rechtszuge gestellten Sachanträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils sowie zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung aus den folgenden Erwägungen bejaht: Die in dem Schreiben vom 30. August 1977 enthaltenen Äußerungen des Klägers seien als grobe Beleidigung anzusehen. Form und Inhalt der Äußerungen seien dazu geeignet, das persönliche Ansehen des Geschäftsführers der Beklagten herabzusetzen. Dies treffe insbesondere auf die Äußerungen zu, das Kündigungsschreiben vom 8. August 1977 enthalte "dreiste, ehrenrührige Unterstellungen, wie sie jedoch leider dem Stil" des Geschäftsführers entsprächen. Dies gelte ebenso für die weiteren Formulierungen, der Geschäftsführer der Beklagten habe sich "nicht entblödet", bei der Lufthansa anzurufen und er neige in seiner "sprunghaften Art" dazu, seine Vorstellungen "widersprüchlich und ad hoc zu ändern". Als eine grobe Beleidigung seien auch die Äußerungen zu werten, die sich auf den Appetit und die Leibesfülle des Geschäftsführers der Beklagten bezögen. In dem Schriftsatz vom 30. August 1977 werde weiter der Vorwurf betrügerischer Machenschaften beim Verkauf von Fahrzeugen erhoben. Alles in allem enthalte das Schreiben des Klägers in Ton und Stil Angriffe gegen die Person des Geschäftsführers der Beklagten, die als grobe Beleidigung zu werten seien. Das Schreiben des Klägers vom 30. August 1977 sei zwar im Zusammenhang mit dem Kündigungsschreiben der Beklagten vom 8. August 1977 zu sehen. Zugunsten des Klägers sei dabei zu berücksichtigen, daß auch dieses Schreiben des Geschäftsführers der Beklagten in Ton und Stil nicht gerade zurückhaltend sei. Die darin enthaltenen Vorwürfe seien jedoch - abgesehen von dem ersten Absatz (richtig Absatz 3 Ziffer 1), in dem dem Kläger für die fristlose Kündigung unnötigerweise sein Spitzname erläutert werde - sachlich vorgebracht. Das Schreiben enthalte keine persönlichen Beleidigungen des Klägers und wahre die allgemeinen Höflichkeitsformen. Der Kläger könne sich auch nicht auf die Wahrnehmung



berechtigter Interessen berufen. Auch unter Berücksichtigung des Umstandes, daß es sich bei dem Schreiben des Klägers vom 30. August 1977 um einen in einem Rechtsstreit verfaßten Schriftsatz handele, in dem der Kläger sich gegen Vorwürfe der Beklagten habe zur Wehr setzen müssen, rechtfertige es nicht, die Verteidigung in einer ausfallenden und den Gegner persönlich angreifenden und herabsetzenden Form zu führen. Die mit Schreiben der Beklagten vom 8. September 1977 ausgesprochene fristlose Kündigung sei daher rechtswirksam.

2. Die Anwendung des Rechtsbegriffes des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB durch das Berufungsgericht ist zwar durch das Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar. Im Revisionsverfahren ist aber stets zu prüfen, ob das Berufungsgericht den Begriff des wichtigen Grundes als solchen richtig angewandt hat und ob bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles daraufhin abgewogen worden sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Frist für die ordentliche Kündigung fortzusetzen. Wenn das nicht geschehen ist, hat der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes verkannt und damit fehlerhaft angewandt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. z.B. BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe] und BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe]).

Auch bei Anwendung dieses begrenzten Prüfungsmaßstabes ist das angefochtene Urteil aufzuheben, weil die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts unvollständig ist und teilweise auf unzutreffenden Erwägungen beruht. Da der entscheidungserhebliche Sachverhalt noch nicht in vollem Umfange feststeht, ist der Senat nicht in der Lage, selbst abschließend zu entscheiden.

a) Nicht zu beanstanden ist der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, wonach grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters grundsätzlich dazu geeignet sind, dem Arbeitgeber ein Recht zur fristlosen Kündigung zu geben. Dieser Grundsatz war in der früheren arbeitsrecht-



lichen Gesetzgebung (vgl. § 123 Abs. 1 Nr. 5 und § 133 c Abs. 1 Nr. 5 GewO; § 72 Abs. 1 Nr. 4 HGB) ausdrücklich anerkannt (zur Auslegung dieser Bestimmungen vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 124 a GewO; BAG, Urteil vom 4. August 1966 - 2 AZR 359/65 -, DB 1966, 1279; BAG, Urteil vom 6. Dezember 1967 - 2 AZR 93/67 -, ArbuR 1968, 55; LAG Düsseldorf, Urteil vom 8. Mai 1963 - 1 Sa 170/63 -, DB 1963, 935; LAG Hamm, Urteil vom 24. Juli 1964 - 5 Sa 237/64 -, DB 1964, 1488; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. April 1963 - 4 Sa 12/63 -, DB 1963, 1000). Da es sich bei den gesetzlich erwähnten Tatbeständen nur um besondere Erscheinungsformen des wichtigen Grundes handelt, hat sich an dieser Rechtslage durch das Inkrafttreten des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBI. I, 1106) nichts geändert. Eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers oder dessen Vertreters, die nach Form oder Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeutet, stellt grundsätzlich einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung dar (vgl. Bleistein, Kündigung und Kündigungsschutz, 1970, S. 92; Grüll, Kündigungsrecht im Arbeitsverhältnis, 1976, S. 48; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., S. 681; Schwedes, Einstellung und Entlassung des Arbeitnehmers, 3. Aufl., 1975, S. 162; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., S. 95). Ob in derartigen Fällen eine außerordentliche Kündigung berechtigt ist, kann aber jeweils nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles sowie unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile entschieden werden.

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Schreiben des Klägers vom 30. August 1977 enthalte in Form und Stil Angriffe gegen die Person des Geschäftsführers der Beklagten, die als grobe Beleidigungen zu werten seien. Wie die Revision zutreffend rügt, hat es dabei nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt.

Das angefochtene Urteil ist bereits insoweit rechtlich zu beanstanden, als es von einem unzutreffenden Inhalt des Begriffes "grobe Beleidigung" ausgeht. Unter diesem Begriff ist nur eine besonders schwere, den Betroffenen kränkende



Beleidigung, d.h. eine bewußte und gewollte Ehrenkränkung aus gehässigen Motiven, zu verstehen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 124 a GewO). Eine "grobe Beleidigung" kann - unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles - sowohl im Inhalt als auch in der Form der Äußerung liegen.

Dafür, daß der Kläger mit seinen Ausführungen im Schriftsatz vom 30. August 1977 aus gehässigen Motiven eine bewußte und gewollte Ehrenkränkung des damaligen Geschäftsführers der Beklagten vornehmen wollte, bietet der bislang festgestellte Sachverhalt keine hinreichenden Anhaltspunkte. Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere verkannt, daß sowohl das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 8. August 1977 als auch der Schriftsatz des Klägers keineswegs nur negative Werturteile, sondern eine Reihe von ehrenrührigen Tatsachenbehauptungen enthalten, deren Berechtigung nur durch eine entsprechende Sachverhaltsaufklärung hätte überprüft werden können.

Im einzelnen gilt folgendes: Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, daß das Kündigungsschreiben vom 8. August 1977 keine persönlichen Beleidigungen des Klägers enthalte und die allgemeinen Höflichkeitsformen wahre. Dabei hat es insbesondere nicht berücksichtigt, daß der damalige Geschäftsführer der Beklagten in diesem Schreiben den Kläger mehrfach der "Lüge" bezichtigt, ihm eine "Erpressung" vorwirft und den Verdacht eines Spesenbetruges äußert. Die Würdigung des Inhalts des Schreibens vom 30. August 1977 ist insofern unvollständig, als das Landesarbeitsgericht die hierin enthaltenen ehrenrührigen Tatsachenbehauptungen (z.B. hinsichtlich der Essensgewohnheiten des damaligen Geschäftsführers der Beklagten sowie dessen Verhaltensweisen bei der Anschaffung von Firmenwagen) erst nach entsprechender Sachaufklärung zugunsten oder zu Lasten des Klägers hätte berücksichtigen dürfen. Es begegnet weiterhin Bedenken, in der Formulierung, der Geschäftsführer der Beklagten habe sich "nicht entblödet, bei der Lufthansa anzurufen", eine grobe Beleidigung zu sehen. Die Redewendung "sich nicht entblöden" hat zwar eine gewisse abwertende Bedeutung im Sinne von "sich nicht schämen" (vgl. Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 1976).



c) Bei der erneuten Prüfung wird das Landesarbeitsgericht im übrigen zu beachten haben, daß nur nach Vornahme einer umfassenden und widerspruchsfreien Interessenabwägung abschließend entschieden werden kann, ob der Beklagten zuzumuten war, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. An einer derartigen Interessenabwägung fehlt es bislang. Das Landesarbeitsgericht wird insbesondere zu berücksichtigen haben, daß der Kläger bereits seit dem 30. Juni 1977 von seiner Tätigkeit suspendiert gewesen ist. Als weiterer Gesichtspunkt bei der Interessenabwägung ist von Belang, ob es sich um ein einmaliges Fehlverhalten des Klägers gehandelt hat. Von Bedeutung sind weiterhin die sozialen Daten des Klägers (Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, familiäre Verhältnisse). Der Senat kann mangels ausreichender Tatsachenfeststellungen die unterbliebene Interessenabwägung nicht selbst vornehmen. Deswegen muß die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit dieses erneut prüft, ob unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorlag. Da eine Entscheidung über die mit dem Berufungsantrag zu 2) geltend gemachten Vergütungsansprüche von der Beurteilung der außerordentlichen Kündigung vom 8. September 1977 abhängt, ist auch insoweit der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.




 ANDROID APP ON
Google play
 JLaw – für Android

Available on the
App Store

JLaw – für iOS