

Aktenzeichen: 7 AZR 923/77

LAG Baden-Württemberg

Urteil des BAG vom 14. September 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626; ZPO § 286

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](#)

7 AZR 923/77

2 Sa 31/77 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. September 1979

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts im schriftlichen Verfahren nach § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. September 1979 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Fenge und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Wellhausen für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. August 1977 - 2 Sa 31/77 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

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 -

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Beklagten nach Zustimmung des Betriebsrats mit Schreiben vom 29. Oktober 1976 ausgesprochenen fristlosen Kündigung. Dazu kam es, weil der Kläger - ein türkischer Staatsangehöriger - am 20. Oktober 1976 dem Werkzeugausgeber Sch nach einem Streitgespräch ins Gesicht spuckte.

Mit seiner am 4. November 1976 zum Arbeitsgericht erhobenen Klage bringt der Kläger vor, der Werkzeugausgeber Sch habe ihn vor der den Kündigungsanlaß bildenden Handlung mehrfach mit den Ausdrücken "Arschloch, Hundertfünfundsiebziger, dreckiger Hund, dreckiger Ausländer und dreckiger Türke" beschimpft. Überhaupt habe Sch gegenüber ausländischen Mitarbeitern fast ständig ein rüdes beleidigendes Verhalten an den Tag gelegt.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die fristlose Kündigung der Beklagten vom 29. Oktober 1976 unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, es sei unrichtig, daß der Werkzeugausgeber Sch den Kläger in der behaupteten Weise beschimpft habe. Vielmehr habe sich der Kläger darüber aufgeregt, daß Sch ihm statt drei neuen Bohrern der Üblichkeit entsprechend zwei neue und einen nachgeschliffenen Bohrer ausgehändigt habe. Als Sch schließlich zum Kläger gesagt habe: "Kerle, nun geh doch endlich; ich habe keinen neuen Bohrer", habe der Kläger diesem ins Gesicht gespuckt und ihn außerdem mit den Worten gedroht, er werde ihn schon auf der Straße erwischen. Die Darstellung des Klägers sei unzutreffend. Zwar herrsche ein grober Betriebsjargon, von dem auch der Werkzeugausgeber Sch nicht frei sei. Wäre es aber dessen Art, sich in der vom Kläger behaupteten Weise zu äußern, wären Beschwerden beim Betriebsrat über Sch

- 3 -



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



- 3 -

an der Tagesordnung. Tatsächlich seien aber beim Betriebsrat auch von Ausländern über Sch keinerlei besondere Beschwerden erhoben worden. Außerdem habe der Kläger auch bei der Anhörung durch den Betriebsrat auf die Frage, warum er gespuckt habe, nicht erklärt, daß er zuvor von Sch beleidigt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung der Zeugen Sch , M , Ö , C und J . Es hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 7.200,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat nach erneuter Einvernahme der vorgenannten Zeugen die Berufung des Klägers unter Beibehaltung des vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwerts zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

Der Kläger rügt die Verletzung der Vorschrift des § 626 Abs. 1 BGB und Verkennung der Beweislast durch das Berufungsgericht. Der kündigende Arbeitgeber trage für sämtliche die fristlose Kündigung rechtfertigenden Tatsachen die Beweislast. Das gelte auch für das Nichtvorhandensein von Fakten, auf die sich der Gekündigte zur Entlastung im Rechtsstreit berufe und die geeignet seien, die fristlose Kündigung als nicht gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Nach dem Berufungsurteil sei nicht nur davon auszugehen, daß das Berufungsgericht möglicherweise anders entschieden hätte, wenn es die Beweislast richtig verteilt hätte; vielmehr ergebe sich aus dem Urteil zwanglos,

- 4 -



- 4 -

daß das Berufungsgericht dann i.S. des vom Kläger mit der Berufung verfolgten Ziels hätte entscheiden müssen und auch so entschieden hätte.

Nach § 73 Abs. 1 ArbGG kann die Revision nur darauf gestützt werden, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Das Gesetz ist verletzt, wenn die Rechtsnorm nicht oder nicht richtig angewendet worden ist (§ 550 ZPO). Andererseits ist § 563 ZPO zu beachten, der bestimmt, daß die Revision zurückzuweisen ist, wenn die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils zwar eine Gesetzesverletzung ergeben, die Entscheidung selbst aber aus anderen Gründen sich als richtig darstellt.

1. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Bestimmung des § 626 BGB verletzt, ist ein Rechtsfehler nicht erkennbar. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß das Anspucken eines Arbeitskollegen jedenfalls dann als wichtiger Grund i.S. der Gesetzesbestimmung anzusehen ist, wenn sich eine solche grobe Beleidigung eines Arbeitskollegen im Zusammenhang mit dienstlichen Verrichtungen ereigne. Hierdurch werde die im Betriebsinteresse notwendige Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Arbeitnehmern beeinträchtigt und damit die betriebliche Ordnung gestört. Ebenfalls richtig hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, daß dann eine andere Beurteilung Platz greifen könne, wenn das zur Kündigung führende Verhalten des

- 5 -



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



- 5 -

Arbeitnehmers durch vorhergehende Beleidigungen anderer Arbeitnehmer heraufbeschworen worden ist. Eine Verkenntung der Gesetzesbestimmung des § 626 Abs. 1 BGB liegt damit nicht vor.

2. Zu Recht rügt die Revision allerdings eine Verkenntung der Beweislastverteilung durch das Landesarbeitsgericht, wenn dieses die Auffassung vertreten hat, der Gekündigte (hier der Kläger) sei für sein Entlastungsvorbringen beweispflichtig, er sei seinerseits vor der in Rede stehenden Handlung von dem Beleidigten beleidigt worden. Der Kündigende muß in vollem Umfang die Voraussetzungen für die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung darlegen und beweisen (BAG 2, 333 [339] = AP Nr. 8 zu § 626 BGB; BAG 24, 383 [394] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist; Grunsky, ZfA 1977, 167 [174]). Zu den für eine außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen, die der Kündigende vortragen und beweisen muß, gehören auch Umstände, die einen Rechtfertigungsgrund für das Verhalten des Gekündigten ausschließen (vgl. das Urteil des Zweiten Senats vom 12. August 1976 - 2 AZR 237/75 - = AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969). Wie sich aus dieser Entscheidung ergibt, kann die Beweislast nicht derart aufgeteilt werden, daß der Kündigende die belastenden und der Gekündigte die entlastenden Umstände beweisen muß, die für die Interessenabwägung von Bedeutung sind. Im vorliegenden Falle hat der Kläger von Anfang an vorgetragen, er sei vom Zeugen Sch in der erwähnten Weise beleidigt worden, bevor er sich habe hinreißen lassen, diesen anzuspuken. Damit hat es an der Beklagten gelegen, darzulegen und ggf. zu beweisen, daß entweder das Vorbringen des Klägers unrichtig oder aber daß ihr gleichwohl die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung unzumutbar gewesen sei.

3. Der aufgezeigte Rechtsfehler führt aber nur dann zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, wenn dieses auf diesem Rechtsfehler beruht (§ 73 Abs. 1 ArbGG); andernfalls ist die Revision zurückzuweisen (§ 563 ZPO). Entgegen der Meinung

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 -

der Revision beruht das angefochtene Urteil erkennbar nicht auf dem vorerörterten Rechtsfehler. Der Frage der Beweislastverteilung hätte hier nur dann entscheidungserhebliche Bedeutung zukommen können, wenn das Gericht eine bestrittene Behauptung für nicht erwiesen erachtet hätte. Nur dann ginge der fehlende oder lückenhafte Beweis nach allgemeinen Beweislastregeln zu Lasten des Beweispflichtigen. Hier hat aber das Landesarbeitsgericht ohne Rücksicht auf die Beweislastverteilung und unter Ausschöpfung der vom Kläger benannten Beweismittel (Zeugen) in freier Beweiswürdigung gemäß § 286 Abs. 1 ZPO angenommen, daß das Vorbringen des Klägers, seine Handlung sei durch vorhergehende Beleidigungen heraufbeschworen worden, unrichtig sei. Es hat dem Zeugen C, der als einziger das Vorbringen des Klägers bestätigt hat, keinen Glauben geschenkt. Es ist deshalb davon ausgegangen, daß der Kläger vom Zeugen Sch nicht in der behaupteten Weise beschimpft oder beleidigt worden ist. Damit hätte das Landesarbeitsgericht – wie die Revisionsbeklagte zutreffend einwendet – auch bei einer anderen Beweislastverteilung kein anderes Ergebnis finden können.

Damit erweist sich die Revision als unbegründet; die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Bichler

Dr. Becker

Dr. Fenge

Dr. Peppler

Wellhausen



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

