

Aktenzeichen: 7 AZR 956/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. März 1982

Az. 7 AZR 956/79

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 19. Mai 1978

Neunkirchen

Az. 2 Ca 1423/77

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. Mai 1979

Saarland

Az. 1 Sa 124/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung, Nachschieben von Gründen

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1

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 956/79

1 Sa 124/78 Saarland

Verkündet am
24. März 1982

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 24. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Stappert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 30. Mai 1979 - 1 Sa 124/78 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



Tatbestand:

Der Kläger war bei den Beklagten, die eine gemeinsame Zahnarztpraxis betreiben, aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 17. August 1973 als Zahntechniker beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 4.650,-- DM; außerdem hatte der Kläger nach dem Arbeitsvertrag Anspruch auf ein am 20. Dezember 1977 auszahlendes Weihnachtsgeld in Höhe von 75 % des Bruttogehalts.

Nachdem die Beklagten dem Kläger am 11. Oktober 1977 wegen angeblicher Fehlleistungen ordentlich zum 31. Dezember 1977 gekündigt hatten, sprachen sie ihm am 23. November 1977 mündlich eine fristlose Kündigung aus und bestätigten diese Kündigung mit Einschreiben vom 24. November 1977.

Der Kläger hat sich nur gegen die fristlose Kündigung gewandt. Die ihm zuvor ausgesprochene ordentliche Kündigung hat er nicht angegriffen. Er begehrt mit einer weiteren, am 29. Dezember 1977 erhobenen Klage 820,-- DM unter Hinweis darauf, daß der von den Beklagten vorgenommene Abzug eines im Laufe des Jahres gewährten Urlaubsgeldes nicht gerechtfertigt sei, ferner das Restgehalt für den Monat November 1977 in Höhe von 1.623,30 DM netto, das Gehalt für den Monat Dezember 1977 in Höhe von 4.000,-- DM brutto und das vertraglich vereinbarte Weihnachtsgeld in Höhe von 3.468,-- DM brutto. Der Kläger hat beantragt, 1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 24. November 1977 nicht aufgelöst worden ist; 2. die Beklagten als Gesamtschuldner zur Zahlung von 9.031,30 DM nebst 8,5 % Zinsen seit dem 29. Dezember 1977 zu verurteilen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben zur Begründung der fristlosen Kündigung vorgetragen, der Beklagte zu 1) habe am 21. November 1977 davon Kenntnis erhalten, daß eine Tante der Ehefrau des Klägers, die Zeugin B, in der Öffentlichkeit verbreitet habe, sie wisse vom Kläger, daß der Beklagte zu 1) dauernd betrunken sei. Der Kläger könne deshalb nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten und müsse außerhalb der Dienstzeit prothetische Arbeiten anfertigen. Der Kläger habe dies im Oktober 1977 dieser Zeugin erzählt. Der Kläger fertige auch in einem in seinem Haus eingerichteten Laboratorium Zahnersatz in

Schwarzarbeit an. Den Beklagten sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger bis zum 31. Dezember 1977 nicht mehr zumutbar gewesen, denn die Behauptungen des Klägers seien geeignet, den Beklagten zu 1) in beruflicher Hinsicht und auch in seiner Eigenschaft als Ortsvorsteher von L schwer in seinem Ansehen zu schädigen.

Der Kläger hat bestritten, die behaupteten Äußerungen in bezug auf den Beklagten zu 1) gemacht zu haben und in seinem Haus prothetischen Zahnersatz anzufertigen. Er meint, die fristlose Kündigung diene nur dem Zweck, ihm das Weihnachtsgeld zu entziehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, aber Zinsen lediglich in Höhe von 4 % zugesprochen. Mit ihrer Berufung haben die Beklagten beantragt, unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage abzuweisen. Sie haben behauptet, der Kläger habe die beleidigenden Äußerungen nicht nur gegenüber einer Tante seiner Ehefrau gemacht, sondern auch gegenüber dem Zeugen E ; diesem habe er Ende 1974/Anfang 1975 in Schwarzarbeit eine Prothese angefertigt und den erforderlichen Abdruck in seinem Haus vorgenommen. Der Kläger hat beantragt, die Berufung zurückzuweisen und die Beklagten als Gesamtschuldner zur Zahlung von 1.623,30 DM netto und 8.092,-- DM brutto nebst 8 % Zinsen zu verurteilen.

Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme der Berufung der Beklagten im wesentlichen stattgegeben und unter Abweisung der Klage im übrigen die Beklagten als Gesamtschuldner verurteilt, dem Kläger 820,-- DM nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Mit der Revision beantragt der Kläger, das angefochtene Urteil aufzuheben und der Klage stattzugeben. Die Beklagten bitten, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. 820,-- DM als zunächst gezahltes und dann wieder abgezogenes Urlaubsgeld hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger



rechtskräftig zugesprochen. Die Beklagten haben keine Anschlußrevision eingelegt.

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, der Feststellungsantrag sei unbegründet, denn das Arbeitsverhältnis sei durch die fristlose Kündigung vom 24. November 1977 beendet worden, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat als erwiesen angesehen, der Kläger habe gegenüber einer Tante seiner Ehefrau im Oktober 1977 erklärt, sein Arbeitsverhältnis ende am 31. Dezember 1977. Man könne mit dem Beklagten zu 1) nämlich nicht zusammenarbeiten, der sei dauernd betrunken. Der Kläger habe auch erzählt, er habe in seinem Haus ein zahnärztliches Laboratorium. Der Kläger habe in seinem Hause dem Zeugen E eine Prothese eingesetzt. Den Abdruck für diese Prothese, für die er 230,-- DM verlangt und erhalten habe, habe der Kläger ebenfalls in seinem Hause gefertigt. Dies sei mehrere Jahre vor der Kündigung geschehen. Damals habe der Kläger dem Zeugen E ebenfalls erzählt, der Beklagte zu 1) sei dauernd betrunken und man könne mit ihm nicht zusammenarbeiten.

2. Die gegen diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erhobenen Verfahrensrügen sind unzulässig.

a) Die Revision rügt, die Beweisangebote des Klägers, eine Werkstatt oder Einrichtungsgegenstände im Hause des Klägers seien nicht vorhanden, der Kläger verrichte auch keine prothetischen Arbeiten, seien nicht berücksichtigt worden. Der Sachverhalt hätte weiter aufgeklärt werden müssen. Das Arbeitsverhältnis sei vor Ausspruch der fristlosen Kündigung bereits zum 31. Dezember 1977 von den Beklagten fristgemäß gekündigt worden. Im angefochtenen Urteil sei versäumt worden, auf die Gründe für diese ordentliche Kündigung einzugehen, obwohl dies für eine Gesamtauslegung von Bedeutung sei. Insoweit werde die Aufklärungsrüge erhoben (§ 286 ZPO).

b) Die Rüge, Beweisangebote seien unberücksichtigt geblieben, ist unzulässig, denn der Kläger hat nicht angeführt, in welchem Schriftsatz diese Beweisangebote enthalten seien. Prozeßrügen wegen übergangener Beweisanträge scheitern, wenn in der Revisionsbegründung weder nach Schriftsatz noch - bei umfangreichen

Schriftsätzen gar - nach Seitenzahl genau die vorinstanzliche Fundstelle von Beweisanträgen angegeben worden ist (BAG 12, 328 [331] = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1 a der Gründe]). Die Rügen, das Landesarbeitsgericht hätte den Sachverhalt näher aufklären müssen, sind ebenfalls unzulässig, denn bei einer derartigen Rüge (§ 139 ZPO) muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen hätten gestellt werden müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO [zu I der Gründe]).

3. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, aufgrund des festgestellten Sachverhalts sei es den Beklagten nicht zuzumuten gewesen, den Kläger über den 24. November 1977 hinaus bis zum 31. Dezember 1977 - dem Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist - weiterzubeschäftigen.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß Pflichtverletzungen, wie von ihm festgestellt, eine fristlose Kündigung an sich rechtfertigen können (vgl. BAG 3, 193 AP Nr. 13 zu § 626 BGB und BAG AP Nr. 1 zu § 124 a GewO, ferner KR-Hillebrecht § 626 BGB Rz 110 und 310).

Im einzelnen hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die herabsetzenden Äußerungen gegenüber dem Zeugen E seien zwar mehrere Jahre vor Ausspruch der Kündigung geschehen (Ende 1974/Anfang 1975) und auch die Prothese für den Zeugen sei bereits in jener Zeit angefertigt worden. Dies hindere die Beklagten jedoch nicht, die Kündigung auch auf jene Vorfälle zu stützen. Die Vorfälle seien nämlich den Beklagten erst im Verlauf des Kündigungsrechtsstreits bekannt geworden. Sie könnten daher zur Unterstützung der Kündigung nachgeschoben werden.

Abfällige Äußerungen von Arbeitnehmern zu Arbeitskollegen könnten zwar nicht als Grund für eine fristlose Kündigung herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer mit der Diskretion seines Kollegen hätte rechnen können (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung und BAG AP Nr. 66 zu § 626 BGB). Selbst wenn dem Kläger mit Rücksicht auf diese Rechtsprechung seine kränkenden Äußerungen über den Beklagten zu 1) gegenüber der Zeugin B nicht angelastet werden könnten, so sei ihm jedenfalls ein entsprechender Vertrauensschutz bezüg-



lich der herabsetzenden Äußerungen gegenüber dem Zeugen E zu versagen.

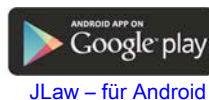
b) Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt hat. Dabei ist zunächst darauf einzugehen, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört dann weiter die Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1952; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe]; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]). Die Anwendung dieser Prüfungsmaßstäbe führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

aa) Gegen das Nachschieben von Kündigungsgründen bestehen im vorliegenden Fall keine Bedenken.

Das mit Schriftsatz vom 26. April 1979 neu eingeführte Vorbringen, der Kläger habe dem Zeugen E in Schwarzarbeit eine Prothese angefertigt und eingesetzt, hätte nicht nach § 529 ZPO als verspätet zurückgewiesen werden müssen. Denn durch dieses Beweisangebot ist die Erledigung des Prozesses nicht verzögert worden (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 529 ZPO). Der Zeuge E ist nämlich durch prozeßleitende Verfügung zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 30. Mai 1979 geladen worden. Nach Vernehmung des Zeugen ist in dieser mündlichen Verhandlung das angefochtene Urteil ergangen. Abgesehen davon kann das Revisionsgericht vom Landesarbeitsgericht zugelassenes Vorbringen seinerseits nicht als verspätet zurückweisen (BAG 19, 66 = AP Nr. 5 zu § 2



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



Auch materiell kann das Vorbringen der Beklagten im Zusammenhang mit dem Zeugen E nicht als unzulässiges Nachschieben von Kündigungsgründen gewertet werden.

Die Revision meint, das Nachschieben eines erst nach Ausspruch der Kündigung bekanntgewordenen Kündigungsgrundes sei nur zulässig, wenn er mit den ursprünglichen Kündigungsgründen im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang stehe (Birk in seine Anm. zu AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Im vorliegenden Fall handele es sich um Vorfälle zu Beginn der Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten (Anfang 1975). Diese Gründe mochten zwar erst unmittelbar vor Verkündung der zweitinstanzlichen Entscheidung den Beklagten bekannt geworden sein, also fast eineinhalb Jahre nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung. Jedoch bestünden Bedenken gegen die Zulässigkeit des uneingeschränkten Nachschiebens derartiger Kündigungsgründe. Dem Kläger werde es erschwert, sich gegen Vorwürfe, die etwa eineinhalb Jahre zurück lägen, ordnungsgemäß zu verteidigen. Insoweit unterliege das Nachschieben von Kündigungsgründen einer natürlichen Schranke, die durch Treu und Glauben gezogen werde.

Das angefochtene Urteil hat zu Recht in Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung angenommen, Kündigungsgründe, die dem Kündigenden bei Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt gewesen sind, könnten uneingeschränkt nachgeschoben werden, wenn sie bereits vor der Kündigung entstanden sind (BAG 14, 65 = AP Nr. 50 und BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB; BGH AP Nr. 26 zu § 626 BGB; Urteil des Senats vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 260/78 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Nachschieben von Kündigungsgründen). Die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung hängt nämlich allein davon ab, ob bei ihrem Ausspruch tatsächlich vorliegende Gründe bei objektiver Würdigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen (BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB und Hueck in Anm. zu AP Nr. 42 zu § 626 BGB). Es kommt auch nicht entscheidend darauf an, ob die nachträglich bekannt gewordenen und nachgeschobenen Kündigungsgründe mit den ursprünglichen Kündigungsgründen in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang stehen. Eine derartige Rechtsprechung würde in vielen Fällen dazu führen, die nach Ausspruch der Kündigung bekannt gewordenen Gründe sowohl im



Prozeß nachzuschieben und gleichzeitig hilfsweise eine weitere Kündigung auszusprechen, gegen die sich der Gekündigte erneut mit einer Klageerhebung wenden müßte. Dies widerspricht dem Grundsatz der Prozeßökonomie.

Die nach Ausspruch der Kündigung bekannt gewordenen Kündigungsgründe brauchen auch nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB in den Prozeß eingeführt zu werden. Es war daher nicht erforderlich, im angefochtenen Urteil festzustellen, wie lange den Beklagten das Verhalten des Klägers im Zusammenhang mit dem Zeugen E schon bekannt gewesen ist, bevor sie es mit ihrem Schriftsatz vom 26. April 1979 in den Rechtsstreit eingeführt haben.

Es bedarf keiner Entscheidung, ob ein Auswechseln von Kündigungsgründen im Prozeß in der Weise möglich ist, daß die Kündigung einen völlig anderen Charakter erhält, oder ob in einem solchen Fall derartige nachgeschobene Kündigungsgründe nur eine neue Kündigung rechtfertigen können. Im vorliegenden Fall werden mit der ursprünglichen Begründung der fristlosen Kündigung und auch mit den nach etwa eineinhalb Jahren nachgeschobenen Gründen dem Kläger die gleichen Pflichtverletzungen vorgeworfen, nämlich Beleidigung des Beklagten zu 1) durch die Behauptung, er sei ständig betrunken und könne daher nicht zuverlässig arbeiten und der Vorwurf, der Kläger fertige in seinem Haus Zahnersatz in Schwarzarbeit an.

Inwieweit der Kläger im vorliegenden Falle an einer sinnvollen Rechtsverfolgung gehindert worden sei, weil die nachgeschobenen Gründe etwa eineinhalb Jahre zurückliegen, hat er nicht vorgetragen. Dies ist auch nicht ersichtlich. Der Revision ist einzuräumen, daß eine Kündigung wegen Verstoßes gegen § 242 BGB unwirksam sein kann. Das mag auch gelten beim Nachschieben von Kündigungsgründen, jedoch ist nicht erkennbar, daß im vorliegenden Fall dieses Nachschieben Treu und Glauben widerspricht. Die von der Revision zitierten Entscheidungen BAG 8, 140 und 10, 211 sind insoweit nicht einschlägig. Im ersten Fall handelt es sich um Abgrenzung der allgemeinen Vorschrift des § 242 BGB von der Konkretisierung dieses Grundsatzes durch das Kündigungsschutzgesetz. In diesem Zusammenhang ist ausgeführt worden, ein Verstoß



gegen Treu und Glauben liege z. B. vor, wenn die Kündigung wegen Willkür oder gegensätzlichen Verhaltens nicht mehr gebilligt werden könne. Daß im vorliegenden Falle das Nachschieben als willkürlich oder als dem eigenen vorangegangenen Verhalten der Beklagten widersprechend gekennzeichnet werden könnte, ist nicht ersichtlich. Die zweite von der Revision zitierte Entscheidung behandelt eine Verdachtskündigung und kann mit dem hier vorliegenden Sachverhalt ebenfalls nicht verglichen werden.

bb) Der Meinung der Revision, das angefochtene Urteil sei widersprüchlich, weil es die herabsetzenden Äußerungen des Klägers gegenüber der Zeugin B dem Kläger nicht angelastet habe, wohl aber ähnliche Äußerungen gegenüber dem Zeugen E, vermag der Senat nicht zu folgen. Zunächst hat das Landesarbeitsgericht nicht ausgeführt, daß dem Kläger seine beleidigenden Äußerungen gegenüber der Zeugin B nicht angelastet werden könnten, sondern es hat lediglich hypothetisch erwogen, selbst wenn dem Kläger diese Äußerungen nicht angelastet werden können, so sei ihm jedenfalls der Vertrauensschutz bezüglich der herabsetzenden Äußerungen gegenüber dem Zeugen E zu versagen. Abgesehen davon bestehen erhebliche Bedenken, die Grundsätze, nach der sich ein Arbeitnehmer auf die Diskretion seiner Kollegen bei herabsetzenden Äußerungen über Kollegen und Vorgesetzte verlassen könne, auch anzuwenden gegenüber entfernten Verwandten. Die Privilegierung ehrenrühriger Äußerungen über Vorgesetzte und Mitarbeiter gegenüber Arbeitskollegen, wie sie in den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung und AP Nr. 66 zu § 626 BGB beschrieben worden ist, kann nicht erstreckt werden auf derartige Äußerungen gegenüber entfernten Verwandten. In AP Nr. 66 zu § 626 BGB ist ausdrücklich abgestellt worden auf derartige Äußerungen im Kollegenkreise und darauf, daß diese Äußerungen nicht gegenüber betriebsfremden Personen geschehen sind. Anders als bei spontanen Äußerungen im Kollegenkreis kann bei Äußerungen gegenüber betriebsfremden Personen nicht damit gerechnet werden, daß derartige Äußerungen diskret behandelt und nicht außerhalb des Betriebes verbreitet werden. Selbst



wenn derartige Äußerungen regelmäßig als vertraulich behandelt werden und es einem Arbeitnehmer auch nicht verwehrt sein mag, über Vorgesetzte und Kollegen im engsten Familienkreis zu schimpfen, so gilt dies doch nicht bei einer Äußerung des Klägers gegenüber der Tante seiner Ehefrau. Da das Landesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt hat, die von der Zeugin B an die Zeugin H weitergegebene herabsetzende Äußerung sei der Zeugin B vom Kläger erzählt worden, kann die Kündigung des Klägers auf diese Äußerung gestützt werden.

Das angefochtene Urteil ist entgegen der Ansicht der Revision in diesem Zusammenhang nicht nur nicht widersprüchlich, sondern es hat zugunsten des Klägers seine herabsetzenden Äußerungen gegenüber der Zeugin B, der Tante seiner Ehefrau, nicht verwertet.

cc) Die Revision meint schließlich, das angefochtene Urteil sei zu Unrecht von dem Erfahrungssatz ausgegangen, daß unbestreitbar ein ständiger persönlicher Kontakt zwischen Zahnarzt und Zahntechniker erforderlich sei. Die Mehrzahl der Zahnärzte lasse nämlich in fremden Laboratorien arbeiten.

Im vorliegenden Fall haben die Beklagten nicht in einem fremden Laboratorium arbeiten lassen, sondern haben von einem von ihnen angestellten Techniker in ihrer Praxis Zahnersatz usw. anfertigen lassen. Der Revision mag eingeräumt werden, daß ein enger persönlicher Kontakt zwischen Zahnarzt und Zahntechniker, der außerhalb in einem selbständigen Laboratorium arbeitet, nicht besteht. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, daß ein derartig enger Kontakt nicht zwischen Zahnarzt und Techniker bestehe, wenn beide in einer Praxis zusammenarbeiten. Aus der Tatsache, daß Zahnärzte einen Techniker in ihre eigene Praxis aufnehmen, läßt sich schließen, daß sie beabsichtigen, eng mit dem Techniker zusammenzuarbeiten, um durch ständigen persönlichen Kontakt optimale Arbeitsergebnisse zu erreichen.

Selbst wenn man dieser Ansicht nicht folgt, so bleibt doch der erste Teil der Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts bestehen, der ebenfalls zu Lasten des Klägers ausgegangen ist:

Dort ist ausgeführt worden, das Interesse des Klägers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes wiege weniger schwer als das Interesse der Beklagten, das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden, um in der Öffentlichkeit den Eindruck zu vermeiden, die von dem Kläger verbreiteten Äußerungen seien zutreffend und würden von dem Beklagten zu 1) hingenommen.

dd) Das Landesarbeitsgericht hat in der Interessenabwägung nicht ausdrücklich erörtert, daß die Schwarzarbeit für den Zeugen E und die herabsetzenden Äußerungen des Klägers gegenüber diesem Zeugen erst eineinhalb Jahre nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung bekannt geworden sind und bereits Anfang des Jahres 1975 geschehen sind. Dies könnte dann zugunsten des Klägers berücksichtigt werden, wenn er sich danach nichts mehr hätte zuschulden kommen lassen. Im vorliegenden Fall hat der Kläger aber ähnliche beleidigende Äußerungen auch gegenüber der Zeugin B im Oktober 1977 gemacht, so daß angenommen werden könnte, der Kläger neige dazu, herabsetzende Äußerungen über den Beklagten zu 1) zu verbreiten. Im Ergebnis kann daher zugunsten des Klägers nichts daraus hergeleitet werden, daß das Landesarbeitsgericht in der Interessenabwägung nicht erörtert hat, daß die Äußerungen gegenüber dem Zeugen E schon aus der Zeit Anfang 1975 stammen.

ee) Im Zusammenhang mit der Interessenabwägung rügt die Revision zu Unrecht, es sei nicht überprüft worden, daß der Kläger bei zwei Zahnärzten tätig gewesen sei und daß sein Kontakt zur Beklagten zu 2) nicht gestört gewesen sei. Abgesehen davon, daß der Beklagte zu 1) mit dem Kläger ständig in Kontakt gewesen ist und auch hätte in Kontakt kommen müssen, wenn er technische Hilfsleistungen in Anspruch nehmen mußte, bleibt doch der erste Teil der Interessenabwägung von dieser Erwägung unberührt. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, es sei dem Beklagten zu 1) nicht zuzumuten, den Kläger in der Praxis weiterzubeschäftigen, weil dann in der Öffentlichkeit der Eindruck hätte entstehen können, die vom Kläger verbreiteten Äußerungen seien zutreffend und würden vom Beklagten zu 1) hingenommen.

III. Ist nach alledem der Feststellungsantrag unbegründet und das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der



Beklagten vom 24. November 1977 beendet worden, stehen dem Kläger weitere Leistungsansprüche, die nur auf Annahmeverzug gestützt werden könnten, nicht zu. Er kann daher keine Ansprüche geltend machen wegen des Restgehalts für den Monat November 1977 und wegen des Gehalts für den Monat Dezember 1977.

Die Revision ist wegen der Leistungsansprüche nicht besonders begründet worden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 2, 58 [59] = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO [zu I der Gründe]) muß sich die Revisionsbegründung nach § 554 ZPO mit allen angefochtenen Teilen des Urteils befassen. Sind mehrere Ansprüche betroffen, so muß zu jedem einzelnen Anspruch eine besondere Revisionsbegründung geliefert werden. Wird zu einem Anspruch nichts vorgetragen, ist die Revision insoweit unzulässig. Diese Anforderungen sind jedoch nicht zu stellen, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs, hier des Zahlungsanspruchs, von der Begründetheit des anderen Anspruchs, hier der Feststellungsklage, praktisch unmittelbar abhängt (BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision). Aus diesem Grunde brauchte die Revision die Ansprüche wegen des Restgehalts November und des Dezembergehalts aus Annahmeverzug nicht besonders zu begründen.

Dies gilt auch für die Weihnachtsgratifikation, falls sie lediglich aus Annahmeverzug folgt. Da die Beklagten nach wirksamer fristloser Kündigung nicht in Annahmeverzug gekommen sind, könnte die Weihnachtsgratifikation nur aus anderen Rechtsgründen gefordert werden, etwa wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder mit der Begründung, die Weihnachtsgratifikation sei nicht nur gezahlt worden, um einen Anreiz für die Zukunft zu geben, sondern als Belohnung für die Vergangenheit (vgl. BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation). Insoweit hat die Revision nichts vorgetragen, so daß die Revision wegen des Anspruchs auf Weihnachtsgratifikation zumindest als unbegründet zurückzuweisen ist.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Für den durch Urlaub an
der Unterschrift verhin-
derten Vorsitzenden Richter
Bichler

Roeper

Roeper

Dr. Steckhan



Neumann
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile

Stappert

