

Aktenzeichen: 7 AZR 971/77

LAG Niedersachsen 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, 565 a

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 971/77
8 Sa 103/77 Niedersachsen

Verkündet am
14. September 1979

gez. Zeuner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. September 1979 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Wellhausen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. Oktober 1977 - 8 Sa 103/77 - wird zurückgewiesen.
2. 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Beklagte befaßt sich mit der serienmäßigen Herstellung sowie mit dem Vertrieb von Grabsteinen. Der Kläger war aufgrund des Anstellungsvertrages vom 15. März 1975 als Mitarbeiter im Außendienst bei der Beklagten beschäftigt. Als Vergütung erhielt der Kläger zuletzt ca. 2.500,-- DM brutto.

Mit einem dem Kläger am 19. November 1976 zugegangenen Schreiben vom 19. November 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 31. Dezember 1976. Anlässlich der Übergabe dieses Kündigungsschreibens kam es zwischen dem Kläger und einem Mitarbeiter der Beklagten zu einer tätlichen Auseinandersetzung. Wegen dieses Vorfalles kündigten die Prozeßbevollmächtigten der Beklagten in deren Namen das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos. Der Kläger hat hierauf sowohl gegen die fristgemäße als auch die fristlose Kündigung Klage erhoben. Den Rechtsstreit um die ordentliche Kündigung hat das Arbeitsgericht bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die fristlose Kündigung ausgesetzt.

Der Kläger hält die fristlose Kündigung für unwirksam und hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 19. November 1976 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat zur Begründung der fristlosen Kündigung im wesentlichen folgendes vorgebracht: Am 19. November 1976 habe der Kläger anlässlich der Übergabe des Schreibens der Beklagten vom 19. November 1976 mit der ordentlichen Kündigung zum 31. Dezember 1976 die Herausgabe des Firmenwagens verweigert und dem Geschäftsführer B einen gezielten Kinnhaken versetzt.

Der Kläger hat diese Darstellung bestritten. Der Vorfall vom 19. November 1976 habe sich vielmehr wie folgt zugetragen: Nachdem ihn der Geschäftsführer B aufgefordert habe, den Firmenwagen herauszugeben, habe er ihn gebeten, zunächst noch seine Privatsachen herausnehmen zu dürfen. Dies habe der Geschäftsführer B abgelehnt. Als er, der Kläger, die Privatsachen dennoch habe an sich nehmen wollen, habe der Geschäftsführer B auf ihn eingeschlagen und ihn im Gesicht sowie am Ober- und Unterkiefer verletzt.



Das Arbeitsgericht hat nach erfolgter Beweisaufnahme festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung der Beklagten vom 19. November 1976 nicht fristlos, sondern fristgemäß zum 31. Dezember 1976 aufgelöst worden ist. Zur Begründung hat es ausgeführt, ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung habe nicht vorgelegen. Die Beweisaufnahme habe nicht ergeben, daß der Kläger die Schlägerei begonnen habe. Der Umstand, daß der Kläger beabsichtigt habe, zunächst seine Privatsachen aus dem Firmenwagen herauszunehmen, reiche zur fristlosen Kündigung nicht aus. Gegen die fristgemäße Kündigung habe er sich nicht gewehrt, so daß das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1976 beendet worden sei.

Die gegen dieses Urteil von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Auf die Anschlußberufung des Klägers hat es das arbeitsgerichtliche Urteil hinsichtlich der Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Dezember 1976 aufgelöst worden sei, abgeändert.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 19. November 1976 aufgelöst worden ist (§ 626 Abs. 1 BGB).

1. Bei seiner rechtlichen Würdigung ist das Landesarbeitsgericht von folgenden Feststellungen ausgegangen: Der Geschäftsführer B habe am 19. November 1976 den Kläger, der zu diesem Zeitpunkt hinten im VW-Bus der Beklagten gestanden habe, durch die geöffnete Schiebetür das ordentliche Kündigungsschreiben gereicht. Der Kläger habe hierauf erklärt, er wolle die Sachen im Auto erst einmal sortieren und habe die Schiebetür geschlossen. Hierauf habe der Geschäftsführer B insgesamt dreimal die Schiebetür von außen geöffnet, während der Kläger diese jedesmal wieder von innen geschlossen habe. Beim dritten Mal habe der Geschäftsführer B ht, den Kläger aus dem Firmenwagen zu ziehen. Der Kläger habe



hierauf mit der rechten Faust nach B geschlagen, der seinerseits dem Kläger einen Faustschlag ins Gesicht versetzt habe. Der Kläger sei sodann aus dem VW-Bus ausgestiegen und sei nach weiteren Streitereien nach Hause gegangen. Nach ca. 10 Minuten sei er zurückgekehrt und habe gegenüber B erklärt, er wolle seine Sachen aus dem Firmenwagen holen. Dies habe der Zeuge B, der nunmehr vorne im VW-Bus gesessen habe, nicht gestattet. Der Kläger habe hierauf vergeblich versucht, den Zeugen B aus dem Wagen zu ziehen und sei sodann wieder weggegangen.

2. An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil die Beklagte hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erhoben hat.

a) Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht sei unter Verstoß gegen § 286 ZPO davon ausgegangen, daß der Kläger beabsichtigt habe, seine persönlichen Sachen aus dem Fahrzeug zu holen, ist diese Rüge unbegründet. Dies gilt ebenso für die weitere Rüge, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Beweismwürdigung nicht berücksichtigt, daß die Zeugen P, K und Ba nur Teilausschnitte gesehen hätten. Unbegründet ist schließlich auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß der Kläger Verkaufsunterlagen aus dem Firmenwagen geworfen habe und darauf herumgetrampelt sei. Mit diesen Rügen versucht die Revision, ihre eigene Beweismwürdigung an die Stelle der Beweismwürdigung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Dies ist aus revisionsrechtlichen Gründen nicht möglich. Die Revision verkennt, daß die Beweismwürdigung Aufgabe der Tatsacheninstanzen ist. In der Revisionsinstanz kann nur geprüft werden, ob die Beweismwürdigung rechtlich möglich ist und sich der Tatsachenrichter mit dem Beweisergebnis umfassend und widerspruchsfrei ohne Verletzung von Denkgesetzen oder Erfahrungsregeln auseinandergesetzt hat (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO; BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß und BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO).

Dieser eingeschränkten Überprüfung hält die Beweismwürdigung des Landesarbeitsgerichts stand, wobei gemäß § 75, § 72 Abs. 5 ArbGG 1979 in Verbindung mit § 565 a ZPO davon abgesehen wird, die Unbegründetheit der Verfahrensrügen im einzelnen darzustellen.



b) Vom Revisionsgericht nicht zu berücksichtigen ist der erstmals in der Revisionsbegründungsschrift enthaltene Vortrag, der Beklagten sei nach der Verkündung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils bekannt geworden, daß der Kläger auf einem Lohnsteuerjahresausgleichsantrag die Unterschrift des persönlich haftenden Gesellschafters gefälscht habe. Insoweit handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag, der gemäß § 561 Abs. 1 ZPO nicht zu berücksichtigen ist.

3. Das Landesarbeitsgericht hat den von ihm festgestellten Sachverhalt in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise dahin gewürdigt, daß ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs.1 BGB für die fristlose Kündigung nicht vorgelegen hat.

a) Die Ausführungen, mit denen das Landesarbeitsgericht seine Ansicht über die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung begründet, sind in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Revisionsrechtlich kann insoweit nur nachgeprüft werden, ob das Berufungsgericht bei der Anwendung und Subsumtion des Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes einen Rechtsfehler begangen hat. Dazu kann lediglich geprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes in seiner rechtlichen Bedeutung zutreffend erkannt und angewendet hat und ob das Landesarbeitsgericht ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze diesen Rechtsbegriff auch bei der Subsumtion zugrundegelegt und alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles vollständig und widerspruchsfrei behandelt und abgewogen hat (vgl. BAG AP Nr. 4, 5, 6, 7, 42, 65 zu § 626 BGB).

b) Das Landesarbeitsgericht hat im Streitfall weder den Begriff des wichtigen Grundes verkannt, noch ihn bei der Subsumtion verlassen, noch gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen, noch wesentliche Umstände außer acht gelassen.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht zunächst davon aus, daß ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung nur dann vorliegt, wenn es unter Berücksichtigung aller Umstände für die Beklagte nicht zumutbar war, den Kläger bis zum Ende der ordentlich Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Hiervon geht das Landesarbeitsgericht ausdrücklich aus; es hat damit den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes i. S. des § 626 Abs. 1 BGB zutreffend aufgestellt.



- 6 -

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß der Kläger als Verkaufsleiter eine Vertrauensstellung bei der Beklagten innegehabt habe, ist dies revisionsrechtlich nicht beachtlich. Abgesehen davon, daß die Beklagte nicht im einzelnen dargelegt hat, worin sich die angebliche Vertrauensstellung des Klägers geäußert hat, läßt das dem Kläger vorgeworfene Verhalten keinen konkreten Bezug zu dem ihm als Verkaufsleiter obliegenden Pflichten- und Aufgabenbereich erkennen. Als darlegungspflichtige Partei hätte die Beklagte im einzelnen vortragen müssen, aufgrund welcher Tatsachen das angeblich zwischen den Parteien bestehende besondere Vertrauensverhältnis gestört worden sei. Die Revision hat hierzu lediglich auf den Vorfall vom 19. November 1976 hingewiesen, und zwar unter Zugrundelegung der von ihr gegebenen Sachdarstellung, wonach der Kläger die tätliche Auseinandersetzung mit dem Zeugen B begonnen habe. Da dieser Vortrag im Widerspruch zu den für das Revisionsgericht bindenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts steht (§ 561 Abs. 2 ZPO), kann diese Sachdarstellung auch nicht im Rahmen der bei einer fristlosen Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung berücksichtigt werden.

Im übrigen will die Revision mit ihrer Rüge der Verletzung des § 626 Abs. 1 BGB lediglich eine andere Würdigung und damit eine andere Beurteilung an die Stelle der Subsumtion des Landesarbeitsgerichts setzen, was aber aus Rechtsgründen nicht möglich ist. Solange das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung und Abwägung wie im vorliegenden Fall weder gegen Denkgesetze noch gegen Erfahrungssätze verstößt, hält es sich im Rahmen der zulässigen Tatsachenwürdigung durch das Berufungsgericht, so daß aus Rechtsgründen in der Revisionsinstanz hiergegen keine Bedenken zu erheben sind. Die Beklagte verkennt, daß es nicht Sache des Revisionsgerichts ist, anstelle des Landesarbeitsgerichts die Würdigung im Einzelfall nachzuvollziehen und gegebenenfalls neu vorzunehmen. In der Revisionsinstanz können vielmehr nur Rechtsfehler beanstandet werden, die nicht in einer rechtlich möglichen Beurteilung des Einzelfalles durch das Tatsachengericht liegen. Es kommt insoweit nämlich nicht darauf an, ob und daß gegebenenfalls eine andere rechtliche Würdigung ebenfalls möglich gewesen

- 7 -



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



