

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: KSchG 1969 §§ 1, 9, 10

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 763/75

Urteil des BAG vom 14. März 1978

LAG Düsseldorf



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



1 AZR 763/75

9 Sa 1028/75 Düsseldorf

Verkündet am
14. März 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 1978 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Gnade für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Oktober 1975 - 9 Sa 1028/75 - aufgehoben.

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 !



[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 :

Der Kläger war gemäß Anstellungsvertrag vom 20. April 1972 als kaufmännischer Angestellter in der Zentralverwaltung der Beklagten beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 2.450,-- DM. Ende Mai 1974 wurde dem Kläger von der Beklagten nach Absprache mit dem Betriebsrat nahegelegt, einer vorübergehenden Abordnung für die Dauer von drei Monaten von der Zentralverwaltung in das Werk L zuzustimmen. Ausgelöst hatten diesen Vorschlag Beschwerden von Mitarbeitern des Klägers bei der Geschäftsleitung, die das Verhalten des Klägers beanstandeten. Der Kläger wurde sodann mit seinem Einverständnis ab 1. Juli 1974 zum Werk L abgeordnet und arbeitete dort bis 30. Juli 1974.

Mit Schreiben vom 29. Juli 1974 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Dezember 1974 gekündigt. Diese Kündigung wurde in einem vorausgegangenen Rechtsstreit durch Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Oktober 1974 - 7 Ca 3928/74 - mit der Begründung für rechtsunwirksam erklärt, daß der zuständige Betriebsrat des Werkes L vor Ausspruch der Kündigung nicht angehört worden sei. Mit Schreiben vom 15. Oktober 1974 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß er ab 16. Oktober 1974 wieder in die Zentralverwaltung zurückversetzt werde. Mit Schreiben vom 19. Oktober 1974, das dem Kläger am 31. Oktober 1974 zugegangen ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger erneut fristgerecht zum 31. Januar 1975. Das Kündigungsschreiben lautet:

"Sehr geehrter Herr O !

Unter Bezugnahme auf Ziffer 10) Ihres Arbeitsvertrages vom 20.4.1972, der von Ihnen am 22.6.1972 gegengezeichnet wurde, kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit dem Betriebsrat der ZV, der nach Ihrer Rückversetzung in die Abteilung KBW-A/ZV, als die wieder zuständige Betriebsvertretung der Zentralverwaltung zu hören war, form- und fristgerecht zum 31.1.1975.

- 3 -



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



- 3 -

Darüber hinaus wurde auch der Betriebsrat des Werkes L zu diesem Sachverhalt gehört.

Ursächlich für diese Kündigung ist Ihr seit Monaten festzustellendes Verhalten, das zu einer kontinuierlichen Gefährdung des Arbeitsfriedens in der Abteilung "Betriebswirtschaftliche Auswertung und Planung" der ZV sowie in der Abteilung "Kaufmännische Betriebswirtschaft" des Werkes L geführt hat.

Hinzu kommt, daß Ihre Leistungen seit geraumer Zeit auf ein nicht mehr vertretbares Niveau abgesunken sind, so daß auch aus diesem Grund eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zu vertreten ist.

Im übrigen bestätigen wir unter Hinweis auf das am 16.10.1974 mit Ihnen geführte Gespräch, daß Sie bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses - bei gleichzeitiger Anrechnung auf den noch zu Ihren Gunsten bestehenden Urlaubsanspruch aus 1974 bzw. auf den noch erwachsenden anteiligen Urlaubsanspruch aus 1975 - von der Wahrnehmung der Ihnen aus dem Arbeitsvertrag obliegenden Pflichten freigestellt sind."

Der Kläger bestreitet nicht, daß die Anhörung der Betriebsräte in der im Kündigungsschreiben geschilderten Weise erfolgt ist, macht jedoch mit seiner bei Gericht am 14. November 1974 eingereichten Klage geltend, daß diese erneute Kündigung sozialwidrig sei. Mit der Kündigung umgehe die Beklagte das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Oktober 1974 - 7 Ca 3928/74 - dadurch, daß sie ihn mit Schreiben vom 15. Oktober 1974 vom Werk L in die Zentralverwaltung zurückversetze. Mit dieser einseitigen Maßnahme habe sie sowohl gegen das Betriebsverfassungsgesetz als auch gegen ihre eigene Arbeitsordnung verstoßen, weil sie ihn vor dieser Versetzung nicht gehört habe. Auch die Kündigung selbst verstoße gegen die Arbeitsordnung, die auch für die Beklagte als Tochter des M -Konzerns verbindlich sei. Nach Ziffer 11 c) der Arbeitsordnung müsse der Arbeitnehmer zu allen über ihn erhobenen Beschwerden gehört werden. Ungeachtet der Bestimmungen der Arbeitsordnung habe die Beklagte ihm das rechtliche Gehör verweigert. Im übrigen bestreite er, den Betriebsfrieden bei der Beklagten gestört zu haben. Ende Mai 1974 sei ihm

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

- 4 -



- 4 -

plötzlich mitgeteilt worden, Mitarbeiter hätten sich über ihn beschwert. Ohne ihn über Einzelheiten der angeblichen Beschwerden informiert zu haben, sei er dann nach L versetzt worden. Dort habe man ihn nicht in der Abteilung Betriebswirtschaftliche Auswertung eingesetzt, wo er bislang aufgrund des Anstellungsvertrages in der Zentralverwaltung tätig gewesen sei. Er habe zunächst in der Kostenabteilung beginnen müssen, wo er noch niemals tätig gewesen sei und deshalb erst hätte eingearbeitet werden müssen. Eine ordnungsgemäße Einarbeitung sei jedoch nicht erfolgt. Daß er im Werk L nicht objektiv behandelt worden sei, ginge daraus hervor, daß ihn sein Vorgesetzter schon nach 10 Tagen in einem Schreiben an die Personalverwaltung als unfähig abqualifiziert habe, obwohl ihm während dieses Zeitraums Mängel an seiner Arbeitsleistung in keiner Weise vorgehalten worden seien. Schon nach 12 Tagen Arbeit im Werk L habe man ihm gekündigt.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten durch die Kündigung der Beklagten vom 19. Oktober 1974 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,
hilfsweise,

das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 31. Januar 1975 aufzulösen.

Der Kläger hat beantragt,

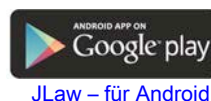
den Auflösungsantrag der Beklagten zurückzuweisen.

Zur Rechtfertigung der ausgesprochenen Kündigung hat die Beklagte im wesentlichen vorgetragen: Aufgrund verschiedener Vorkommnisse während der Tätigkeit des Klägers in der Hauptverwaltung, die auf eine persönliche Unverträglichkeit des Klägers mit seinen Arbeitskollegen zurückzuführen sei, sei die Beklagte entschlossen gewesen, dem Kläger

- 5 -



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



- 5 -

zu kündigen. Auf Intervention des Betriebsrates hin habe sie sich dann jedoch bereit erklärt, dem Kläger noch einmal eine Chance zu geben und ihn von Düsseldorf in das Werk L zu versetzen, wo er die Möglichkeit eines Neubeginns gehabt habe. Über sein zu dieser Versetzung führendes Fehlverhalten sei mit dem Kläger ausführlich gesprochen worden. Der Kläger habe die ihm vorgehaltenen Verfehlungen dabei eingeräumt und sich auch mit der Versetzung einverstanden erklärt. Er sei ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht worden, daß auch nur geringste Verfehlungen oder Versäumnisse in L mit Rücksicht auf die vorausgegangenen Vorkommnisse in der Hauptverwaltung zu seiner Entlassung führen würden. Während der Abordnung nach L habe sich dann herausgestellt, daß der Kläger auch auf seinem neuen Arbeitsplatz wegen seiner persönlichen Unverträglichkeit und schlechter Leistungen eine so schwerwiegende Belastung darstelle, daß er als Mitarbeiter untragbar sei. Durch sein bewußtes aggressives Verhalten gegenüber den neuen Mitarbeitern und sein erkennbares Bestreben, den Arbeitsgang der Abteilung aufzuhalten, habe es der Kläger verstanden, sich innerhalb kürzester Zeit bei seinen Kollegen derart unbeliebt zu machen, daß diese eine weitere Zusammenarbeit mit ihm abgelehnt hätten. Zutreffend sei, daß dem Kläger bei seinem Eintritt in den M Konzern eine Arbeitsordnung der M AG, bei welcher der Kläger seine Arbeit aufgenommen habe, ausgehändigt worden sei. Einige Zeit darauf sei der Kläger jedoch von der Beklagten als der neugegründeten Tochtergesellschaft des Konzerns übernommen worden. In ihren Betrieben finde die Arbeitsordnung der M AG keine Anwendung. Zu Unrecht rüge der Kläger, daß bei seiner Rückversetzung vom Werk L in die Zentralverwaltung die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht beachtet worden seien. Beide Betriebsräte, nämlich der der Zentrale wie auch der des Werkes L, seien angehört worden. Auch dem Kläger selbst sei mit nahezu unvertretbarem Zeitaufwand ausreichend rechtliches Gehör gewährt worden.

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

- 6 -



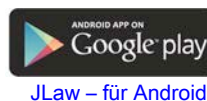
- 6 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 7.350,-- DM festgesetzt. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung u.a. wie folgt begründet: Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, weil sie durch Gründe im Verhalten des Klägers bedingt sei. Es sei nicht erforderlich, in allen Einzelheiten das Fehlverhalten des Klägers vor seiner Versetzung in das Werk L festzustellen; hier könne man als unstreitig von dem im Aktenvermerk vom 30. Mai 1974 festgestellten Sachverhalt ausgehen, der ausweislich dieses Vermerks dem Kläger vorgelesen und von ihm textlich genehmigt worden sei. Danach stehe fest, daß es aufgrund von Mißhelligkeiten und Querelen, die durch den Kläger verursacht worden seien, in der Vergangenheit zu einer Belastung des Arbeitsklimas und des Arbeitsfriedens gekommen sei. Die Versetzung in das Werk L sei "auf Bewährung" erfolgt. Diese Bewährung habe der Kläger nicht bestanden. Der Kläger könne sich auch nicht darauf berufen, man habe ihm keine ausreichende Einarbeitungszeit zugebilligt. Ihm werde nicht vorgehalten, er habe die ihm übertragenen Arbeiten nicht richtig ausgeführt, sondern er habe es an der erforderlichen Einsatzbereitschaft zur Einarbeitung und an der nötigen Kooperation mit den Mitarbeitern fehlen lassen. Dies werde durch die Zeugenaussagen bestätigt. Sowohl bei der Abordnung nach L wie auch bei der Zurückversetzung in die Zentralverwaltung der Beklagten seien die Rechte der zuständigen Betriebsräte gewahrt worden. Die diesbezüglichen Angriffe des Klägers gingen fehl; der Kläger sei dem substantiierten Vorbringen der Beklagten nicht entgegengetreten. Aus der Arbeitsordnung vom 23. Juli 1963 könne der Kläger keine Rechte herleiten. Er sei im Januar 1970 in die M -Werke GmbH übernommen worden, die später in eine Aktiengesellschaft umgewandelt worden sei. Für dieses Unternehmen gelte die Arbeitsordnung vom 23. Juli 1963 nicht, denn sie sei nicht

- 7 -



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



- 7 -

von dem für dieses Unternehmen zuständigen Betriebsrat gebilligt oder übernommen worden. Abgesehen davon könne der Kläger aus der Ziffer 11 c) der Arbeitsordnung auch nicht das herleiten, was er sich darunter vorstelle. Es sei irrig anzunehmen, die Beklagte könne sich im Falle eines Kündigungsprozesses nicht auf solche Gründe berufen, zu denen der Kläger nicht angehört worden sei. Der Kläger sei aber auch zu den erhobenen Vorwürfen ausreichend angehört worden. Die Kündigung stelle auch keine Umgehung des Urteils im Verfahren 7 Ca 3928/74 dar, weil diese Kündigung nur aus formellen Gründen, nämlich wegen der fehlenden Anhörung des zuständigen Betriebsrats unwirksam gewesen sei. Das hindere die Beklagte nicht, auf die somit nicht verbrauchten materiellen Kündigungsgründe mit einer neuen Kündigung zurückzugreifen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter, während die Beklagte bittet, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

1. Unbegründet ist die Rüge, der Beklagten sei die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Arbeitsordnung verwehrt gewesen. Richtig ist jedenfalls die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte könne sich im Falle eines Kündigungsschutzprozesses auf alle Gründe berufen, die nach ihrer Meinung die Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen. Unzutreffend ist auch, was der Kläger hinsichtlich der Verwertbarkeit des Inhalts der Aktennotiz vom 30. Mai 1974 ausführt, die von der Beklagten in den Rechtsstreit eingeführt worden ist. Über



- 8 -

die - vom Kläger inhaltlich nicht bestrittene - Aktennotiz ist verhandelt worden. Was die Beklagte im einzelnen mit der Vorlage bezweckt hat, ist dabei nicht entscheidend. Entscheidend ist vielmehr, daß das Arbeitsgericht im Tatbestand seiner Entscheidung ausgeführt hat, es werde wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze und der mitüberreichten Anlagen Bezug genommen. Das Landesarbeitsgericht hat seinerseits gemäß § 543 ZPO auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen.

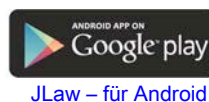
Entgegen der Meinung der Revision hat das Berufungsgericht auch nicht gegen § 162 ZPO verstoßen, wenn die Zeugenaussagen nur diktiert und genehmigt, nicht aber vorgelesen worden sind. Zwar ist nach § 162 ZPO vorgeschrieben, daß Protokollniederschriften vorzulesen sind. Dieses Formerfordernis ist aber nach § 162 Abs. 2 Satz 2 ZPO n.F. ausdrücklich, nach § 162 ZPO a.F. aus allgemeinen Erwägungen (§ 295 ZPO), verzichtbar. Wenn zu den Zeugenvernehmungen zweiter Instanz (vgl. Bl. 146 und Bl. 148 VorA) vermerkt ist: "Im Einverständnis der Parteien und des Zeugen laut diktiert und genehmigt" bzw. "Im allseitigen Einverständnis laut diktiert und genehmigt", so kann darin vernünftigerweise nur ein Verzicht aller Beteiligten auf das Erfordernis des Vorlesens gesehen werden. Was die Beweisaufnahme in erster Instanz angeht, so ist insoweit während des Berufungsverfahrens vom Kläger keine Rüge erhoben worden. Er kann sich deshalb und im Hinblick auf § 295 ZPO auf einen allenfalls dem Arbeitsgericht unterlaufenen Fehler in der Revisionsinstanz nicht mehr berufen.

2. Die angefochtene Entscheidung hat aber aus folgenden Gründen keinen Bestand: Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist die Kündigung u.a. sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten

- 9 -



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



- 9 -

des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Hier verwendet das Gesetz einen unbestimmten Rechtsbegriff. Mag insoweit auch nur eine beschränkte Nachprüfung durch das Revisionsgericht Platz greifen, so ist doch eine Verkenntung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung möglich. Es muß außerdem aus dem vom Urteil für erwiesen erachteten Sachverhalt genügend klar hervorgehen, welche Umstände im einzelnen das Gericht für und gegen die Wirksamkeit einer Kündigung abgewogen und daß es dabei auch alle wesentlichen von den Parteien geltend gemachten Umstände berücksichtigt hat. Denn nur dann ist das Revisionsgericht in der Lage, nachzuprüfen, ob das Berufungsgericht die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 2 KSchG richtig erkannt und auf den festgestellten Sachverhalt richtig angewandt hat (so BAG 1, 117 121 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG).

Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung ausdrücklich nicht auf die verhaltensbedingten Gründe abgestellt, die vor der vorübergehenden Abordnung des Klägers nach L lagen und deshalb - aus seiner Sicht folgerichtig - die Vorgänge nicht weiter aufgeklärt, die gerade zu dieser Maßnahme geführt haben (vgl. Blatt 28 des angefochtenen Urteils). Das Berufungsgericht hält damit die Kündigung allein aus den Gründen für sozial gerechtfertigt, die das Verhalten des Klägers im Werk L - nach seiner Versetzung dorthin - betreffen. Diese Gründe waren zwar durch die (erste) Kündigung der Beklagten vom 29. Juli 1974 - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - nicht verbraucht, doch ist es rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht zur Rechtfertigung der zweiten (erneuten) Kündigung allein auf diese Gründe zurückgreift. Die Beklagte hat ab 16. Oktober 1974 die vorübergehende Abordnung des Klägers nach L wieder aufgehoben und ihn in die Zentralverwaltung "zurückversetzt". Mit Schreiben vom 19. Oktober 1974 hat sie - drei Tage danach - das Arbeitsverhältnis gekündigt. Die Gründe, die das Verhalten des Klägers im Werk L betreffen, waren

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



- 10 -

deshalb - jedenfalls für sich allein betrachtet - für den dem Kläger jetzt wieder zugewiesenen Arbeitsplatz in der Zentralverwaltung ohne unmittelbaren Bezug und damit nicht mehr tragend für das Lösungsinteresse der Beklagten. Ein derart schwerwiegendes Fehlverhalten des Klägers, daß sein Interesse an der Weiterbeschäftigung auf jedem Arbeitsplatz bei der Beklagten gegenüber dem Interesse der Beklagten an der Lösung des Arbeitsverhältnisses zurückzutreten hätte, ist andererseits aus den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen (noch) nicht erkennbar, jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht insoweit eine ausreichende und deshalb vom Senat nachprüfbare Interessenabwägung nicht vorgenommen. Dies aber beinhaltet - wie eingangs unter 2) der Gründe ausgeführt - eine Verkennung des Rechtsbegriffs der sozialen Rechtfertigung (der Kündigung).

Hinzu kommt, daß das Landesarbeitsgericht bei einer rechtsfehlerfreien Beurteilung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung schon deshalb auch auf die Gründe hätte abstellen müssen, die vor der Abordnung des Klägers nach L lagen, weil die Beklagte in ihrem - im Tatbestand wiedergegebenen - Kündigungsschreiben vom 19. Oktober 1974 ausdrücklich zur Begründung ihrer Maßnahme auf das "seit Monaten festzustellende Verhalten" des Klägers abhebt.

Weiter fällt auf, daß der Kläger "wegen der bekannten Vorfälle in der Abteilung Kostenrechnung des Werkes L " mit Schreiben der Beklagten vom 15. Oktober 1974 in die Zentralverwaltung zurückversetzt worden ist und schon vier Tage später, nämlich mit Schreiben vom 19. Oktober 1974 die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gekündigt hat. Mit diesem Umstand setzt sich das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung ebenfalls nicht (genügend) auseinander. Es kommt hinzu, daß die Beklagte im Kündigungsschreiben vom 19. Oktober 1974, also vier Tage nach der Rückversetzung des Klägers in die Zentralverwaltung, diesen von den weiteren Arbeitsleistungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freistellt.



Da diese Freistellung möglicherweise genauso gut ohne die Zurückversetzung in die Zentralverwaltung hätte erfolgen können, mußte das Landesarbeitsgericht auch in seine Betrachtungen mit einbeziehen, ob und ggf. welche Bedeutung der Ausführung der Beklagten im Kündigungsschreiben beizumessen ist, der nach der Rückversetzung wieder zuständige Betriebsrat der Zentralverwaltung habe der Kündigung zugestimmt. Auch mit diesen Fragen hätte sich das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung auseinandersetzen müssen, um eine umfassende Würdigung unter Heranziehung aller tatsächlichen Gegebenheiten gerecht zu werden. Die aufgezeigten Mängel führen zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (vgl. BAG 2, 214 2157 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB). Auf die sonstigen - im übrigen unbegründeten - Rügen der Revision kommt es damit nicht mehr an.

3. Da es hier entscheidend auf die noch fehlenden tatsächlichen Feststellungen ankommt, ist es dem Senat verwehrt, selbst durchzuerkennen. Deshalb ist die Zurückweisung an die Vorinstanz unumgänglich. Das Berufungsgericht wird zwecks Beurteilung der Kündigungsgründe und zur Interessenabwägung aufzuklären und festzustellen haben, welche Gründe im Verhalten (oder in der Person) des Klägers während seiner Tätigkeit in der Hauptverwaltung vor seiner Abordnung nach L am 1. Juli 1974 für diese Maßnahme im einzelnen bestimmend waren. Wenn diese fehlenden Feststellungen nachgeholt sind, wird das Landesarbeitsgericht erneut zu prüfen haben, ob diese Gründe für sich allein betrachtet oder jedenfalls zusammen mit den bereits festgestellten Verhaltensgründen aus der Beschäftigungszeit des Klägers im Werk L ausreichend sind, das Interesse der Beklagten an der Lösung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Klägers an der Beibehaltung des Arbeitsplatzes als überwiegend zu beurteilen. Was dazu in dem zu den Gerichtsakten überreichten Aktenvermerk vom



- 12 -

30. Mai 1974 enthalten ist, ist zu allgemein; es reicht als Grundlage für eine Interessenabwägung nicht hin.

gez.: Bichler
zugleich für den
urlaubsabwesenden
Richter am Bundesarbeitsgericht
Dr. Dieterich

Dr. Seidensticker

Dr. Lohauß

Gnade

