

Aktenzeichen: 2 AZR 1162/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 27. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung;
ZPO §§ 286, 373, 415

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](#)

2 AZR 1162/78

4 (9) Sa 1294/78 Düsseldorf

Verkündet am

27. Februar 1981

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hammel und Baerbaum für Recht erkannt:

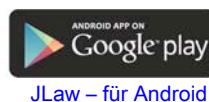
1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. November 1978 - 4 (9) Sa 1294/78 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger ist Türke und bei der Beklagten seit dem 19. September 1976 als Schweißer tätig. Er bezog zuletzt ein monatliches Bruttoeinkommen von 3.000,-- DM. Der Kläger arbeitete teilweise im Zeitlohn, teilweise im Akkordlohn. Im März 1978 erhielt die Beklagte von der Firma K

GmbH, mit der sie 80 % ihres Umsatzes macht, einen Auftrag über die Lieferung von 93 sogenannten Kappen. Liefertermin war der 2. Mai 1978. Am 31. März 1978 brachte die Beklagte "An alle Mitarbeiter" den nachfolgenden Aushang zur Kenntnis:

"Als nächsten größeren Auftrag haben wir 93 Kappen herzustellen. Den Guß für diese Teile konnten wir erst um 14 Tage verspätet bekommen. Deshalb werden wir terminlich äußerst gedrängt. Wir möchten schon jetzt darauf hinweisen, daß sofort nach voller Inangriffnahme der Arbeiten mit Überstunden für eine schnellstmögliche Fertigstellung gesorgt wird.

Wir bitten hiermit alle in Frage kommenden Mitarbeiter in dem Augenblick, wenn sie von ihren Vorgesetzten darauf angesprochen werden, die Bereitschaft für eine optimale Leistung zu zeigen. Für Ihr Verständnis danken wir Ihnen im voraus."

In der Folgezeit wurde zwischen den Parteien über die Bezahlung der Schweißarbeiten in Zusammenhang mit dem vorstehenden Auftrag im Stückakkord verhandelt. Der Kläger und seine Arbeitskollegen lehnten auch ein zweimal verbessertes Akkordangebot der Beklagten nach Bedenkzeit am 10. April 1978 endgültig ab. In der Folgezeit arbeitete der Kläger täglich acht Stunden. Mit Schreiben vom 14. April 1978 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28. April 1978.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die ihm gegenüber ausgesprochene ordentliche Kündigung gewandt. Er hält diese für sozial ungerechtfertigt. Darüber hinaus hat er eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung für die gesamte Dauer seines Arbeitsverhältnisses sowie die Zahlung des sich daraus zu seinen Gunsten ergebenden Restlohnbetrages verlangt. Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die mit Schreiben vom 14. April 1978 ausgesprochene Kündigung durch die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat;



- 3 -

2. das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 10.915,71 DM aufzulösen;
3. die Beklagte zu verurteilen, 5.915,72 DM nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 21. August 1978 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen;
2. hilfsweise das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

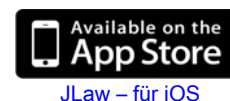
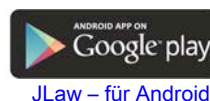
Zur Begründung des Klageabweisungsantrages hat die Beklagte vorgetragen, mit ihrem letzten Akkordlohnangebot an den Kläger habe sie dem Kläger die Erhöhung des Stundenlohnes für das Vorschweißen auf 17,30 DM vorgeschlagen. Unter normalen Umständen hätte sie einen solchen Betrag dem Kläger nie angeboten. Sie habe sich aber in einer ausgesprochenen Notlage befunden und sei auf die Arbeitsleistung des Klägers sowie der übrigen türkischen Schweißer dringend angewiesen gewesen. Der Kläger habe aber unverständlicherweise das Akkordlohnangebot abgelehnt und danach auch die Leistung von Überstunden verweigert. Dies hätte die Beklagte sogar zur fristlosen Kündigung berechtigt. Es sei aber zugunsten des Klägers unterstellt worden, daß er unter Umständen der Auffassung gewesen sei, sein Vorgehen, das Ausnutzen einer ausgesprochenen Notlage des Arbeitgebers, sei rechters gewesen. Hinzu komme, daß die Leistung des Klägers und der übrigen Schweißer trotz entsprechender Abmahnung um 50 % abgefallen sei. Wegen des "Dienstes nach Vorschrift" hätten die Schweißarbeiten teilweise an Fremdfirmen vergeben werden müssen. Der Kläger könne auch aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr beschäftigt werden. Bis zu über 80 % der Aufträge kämen aus dem Bergbau. Das Oberbergamt habe aber zur Auflage gemacht, Schweißarbeiten dürften nur von geprüften Schweißern durchgeführt werden. Der Kläger habe die Schweißerprüfung nicht bestanden.

Der Kläger hat erwidert, der von ihm geforderte Akkordpreis sei keineswegs überhöht gewesen. Im übrigen sei er zur Ableistung von Mehrarbeit bereit gewesen und

- 4 -



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



habe diese auch angeboten. Der Betriebsleiter habe ihm jedoch nach dem Scheitern der Akkordlohnverhandlungen verboten, Überstunden zu leisten. Lediglich einem türkischen Kollegen sei Mehrarbeit am Samstag gestattet worden. Im übrigen habe auch gar keine betriebliche Notwendigkeit zur Ableistung von Überstunden bestanden, weil die Beklagte eine Vielzahl von Aushilfskräften und Subunternehmen an der Hand gehabt habe. Seine Arbeitsleistung sei auch nicht nach dem Scheitern der Akkordlohnverhandlungen zurückgegangen. Während seiner Tätigkeit sei er hierauf auch niemals angesprochen worden.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme (Verwertung der Aussagen mehrerer Zeugen aus anderen Verfahren) der Kündigungsschutzklage stattgegeben, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 6.600,-- DM zum 29. April 1978 aufgelöst und im übrigen die Klage abgewiesen. Die gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegte Berufung des Klägers hat dieser wieder zurückgenommen. Auf die Berufung der Beklagten vom 14. September 1978 hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Berufungsschrift der Beklagten enthalte zugleich eine ordnungsgemäße Berufungsbegründung i. S. von § 519 ZPO. Die Berufung der Beklagten sei nicht nur zulässig, sondern auch begründet. Es sei nämlich ein für das deutsche Kündigungsschutzrecht eindeutiger Rechtsgrundsatz, daß die Verweigerung erlaubter, naturbedingter und zumutbarer Mehr- (Über-) und Sonntagsarbeit eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen rechtfertige. Da der Kläger in der Vergangenheit ständig Mehrarbeit geleistet habe, stehe es außer Frage, daß er arbeitsvertraglich zur Mehrarbeit verpflichtet gewesen sei. Nach



dem Scheitern der Verhandlungen über die Höhe des Akkordlohnes habe der Kläger sich geweigert, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten. Dies ergebe sich entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts bei richtiger Würdigung der im ersten Rechtszug vernommenen Zeugen. Der Inhalt "der Zeugenaussagen" könne ohne nochmalige Vernehmung aufgrund der jeweiligen Interessenlagen bestimmt werden. Ein weiterer Kündigungsgrund sei die Androhung und Durchführung des Dienstes nach Vorschrift. Die Beklagte habe durch ihren Schriftsatz vom 8. September 1978 das "go slow" des Klägers überzeugend dargestellt und nachgewiesen. Ein Vergleich der Arbeitsleistungen des Klägers mit denen des Zeugen 0 mache selbst für einen Laien deutlich, daß der Kläger bewußt seine Arbeitsleistung zurückgehalten habe.

B. Diese Würdigung ist nicht frei von Rechtsfehlern.

I. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings rechtsfehlerfrei angenommen, die Berufung der Beklagten sei ordnungsgemäß begründet worden. Es würde zwar an der ordnungsgemäßen Begründung der Berufung i. S. von § 519 ZPO fehlen, wenn die Beklagte nur auf die Berufungsbegründungsschrift in einem Parallelverfahren verwiesen hätte, von der der Klägervertreter keine Kenntnis erhielt. Noch weniger als die Bezugnahme auf einen in der ersten Instanz eingereichten Schriftsatz (vgl. hierzu BAG vom 6.4.1957, AP Nr. 4 zu § 519 ZPO) als Begründung i. S. von § 519 ZPO ausreicht, erfüllt die Verweisung auf einen der Gegenseite nicht bekannten Schriftsatz die Voraussetzungen einer Berufungsbegründung. Im Streitfall hat sich aber der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten - zwar knapp, aber noch ausreichend - auch mit den Entscheidungsgründen des Urteils erster Instanz auseinandergesetzt. Sein Vortrag reicht zur ordnungsgemäßen Begründung der Berufung i. S. von § 519 ZPO aus. Die Berufungsbegründung muß die Gründe der Anfechtung zwar im einzelnen anführen, es genügt aber, wenn - wie im Streitfall - der Berufungskläger deutlich sagt, was er gegen das Urteil einzuwenden hat (BAG vom 21.6.1958, AP Nr. 9 zu § 519 ZPO).



II. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts beruht jedoch auf der unrichtigen Anwendung materiellen Rechts und auf Verfahrensfehlern.

1. Das Berufungsgericht hat § 1 KSchG verletzt.

a) Zwar handelt es sich bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. statt vieler: BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA sowie BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

b) Selbst unter Berücksichtigung dieser eingeschränkten Überprüfbarkeit ist festzustellen, daß das Landesarbeitsgericht § 1 Abs. 2 KSchG verletzt hat. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine ordentliche Kündigung unter anderem dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Dabei sind hier jeweils alle Besonderheiten des Einzelfalles zu berücksichtigen und die Interessen des Arbeitnehmers und des Betriebes gegeneinander abzuwägen. Sozial gerechtfertigt ist die Kündigung dann, wenn bei Beachtung all dessen ein vernünftiger Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen hätte.

aa) Schon die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es gebe im deutschen Kündigungsschutzrecht einen eindeutigen Rechtsgrundsatz, wonach die Verweigerung erlaubter, "naturbedingter" und zumutbarer Mehr- (Über-) und Sonntagsarbeit eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen i. S. von § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertige, ist in dieser Verallgemeinerung und Absolutheit unrichtig. Ob eine Kündigung wegen verweigerter Mehrarbeit sozial gerechtfertigt ist, kann nur unter Berücksichtigung der besonderen



- 7 -

Umstände des Einzelfalles entschieden werden, weil es keine sogen. absoluten Kündigungsgründe gibt (vgl. KR-Becker § 1 KSchG Rz 152).

Richtiger Auffassung nach ergibt sich eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden oder Mehrarbeit in der Regel nur aufgrund Tarifvertrages, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag (LAG Baden-Württemberg vom 16.3.1967, BB 1967, 1294; KR-Becker § 1 KSchG Rz 250 und Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 91a m.w.N.). Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer ausnahmsweise in besonderen Situationen, insbesondere in Notfällen, gehalten, Überstunden zu leisten (Hueck, aaO, m.w.N.). Im vorliegenden Falle scheidet eine Verpflichtung des Klägers zur Leistung von Überstunden aufgrund eines Tarifvertrages aus, weil die Parteien nicht tarifgebunden sind und auch nicht vorgetragen worden ist, daß im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug genommen worden wäre. Eine Verpflichtung des Klägers aufgrund Betriebsvereinbarung scheidet aus, weil im Betrieb der Beklagten kein Betriebsrat besteht. Eine ausdrückliche einzelvertragliche Vereinbarung von Mehrarbeit ist von der Beklagten nicht vorgetragen worden.

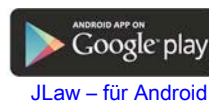
Ausnahmsweise kann der Arbeitnehmer jedoch in besonderen Situationen, insbesondere in Notfällen, gehalten sein, Überstunden zu leisten. Dies folgt aus seiner Treuepflicht (Hueck, aaO, m.w.N.). Die Gefahr, den für die Fertigstellung eines Auftrages vereinbarten Termin zu überschreiten und deswegen die Zahlung einer Vertragsstrafe und den Verlust eines wichtigen Kunden zu riskieren, ist zwar keine echte Notlage; hiermit ist vielmehr eine ganz ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze gemeint. Die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrages mit den genannten Folgen stellt aber eine besondere Situation dar, der sich der Arbeitnehmer dann nicht verschließen darf, wenn der Verzug in der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer – wie der Kläger im Streitfall – bisher anstandslos Überstunden geleistet hat. Aus diesem Grunde

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

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, daß die behauptete Verweigerung von Überstunden durch den Kläger an sich ein verhaltensbedingter Grund zur ordentlichen Kündigung sein kann.

bb) Rechtsfehlerhaft ist jedoch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, schon eine vertragswidrige Weigerung des Klägers, Überstunden zu leisten, rechtfertige die Kündigung. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG vom 29.7.1976, AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung m.w.N.) ist ein pflichtwidriges Verhalten grundsätzlich zumindest im Leistungsbereich zunächst abzumahnern (KR-Becker § 1 KSchG Rz 234; KR-Hillebrecht § 626 BGB Rz 96). Dies ergibt sich aus dem das Kündigungsschutzrecht beherrschende ultima-ratio-Prinzip (BAG vom 30.5.1978, AP Nr. 70 zu § 626 BGB, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Im vorliegenden Falle geht es um Störungen im Leistungsbereich. Die Beklagte hat auch behauptet, eine Abmahnung sei erfolgt, während der Kläger dies bestreitet. Dennoch hat das Landesarbeitsgericht zur Abmahnung keine Feststellungen getroffen. Bereits aus diesem Grunde ist der Rechtsstreit zurückzuverweisen. Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß eine Abmahnung nur vorliegt, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich und erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, daß im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei (BAG vom 18.1.1980, AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).

2. Auch die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts greift der Kläger mit Verfahrensrügen an, die zum Teil begründet sind und ebenfalls eine Zurückverweisung der Sache erforderlich machen.

a) Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Aussagen der Zeugen B , Mustafä S und Be , die seine Darstellung bestätigt haben, als Schutzbehauptungen und somit unglaubwürdig abgetan, ohne die Zeugen

- 9 -

selbst zu vernehmen, obwohl das Arbeitsgericht den Bekundungen dieser Zeugen Glauben geschenkt und der Kläger eine nochmalige Vernehmung der Zeugen vor dem Landesarbeitsgericht zumindest hinsichtlich der Behauptung der Beklagten, der Kläger habe im "go slow" gearbeitet, beantragt habe. Diese Wiedergabe der Prozeßgeschichte durch die Revision ist zwar nicht ganz genau. Unbeschadet dessen hat das Berufungsgericht § 286 ZPO verletzt.

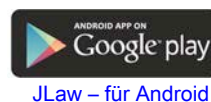
aa) Das Arbeitsgericht hatte mit Einverständnis der Prozeßbevollmächtigten beider Parteien die Beweisaufnahmen in den Parallelverfahren B ./. N , D ./. N und Mustafa S ./. N (3 Ca 938/78, 3 Ca 939/78 und 4 Ca 920/78) zum Gegenstand des vorliegenden Verfahrens gemacht. In diesen Rechtsstreitigkeiten waren die Zeugen O , Sch , J , Mustafa S , B und Be vernommen worden. Das Arbeitsgericht hat den Aussagen auch der Zeugen Mustafa S , B und Be Beweiskraft zuerkannt und festgestellt, es sei nicht bewiesen, daß der Kläger sich geweigert habe, Überstunden zu leisten. Das Landesarbeitsgericht hat, ohne die Zeugen erneut zu vernehmen, den Aussagen der Zeugen Be , und Mustafa S jegliche Beweiskraft abgesprochen mit der Begründung, diese seien am Ausgang des Rechtsstreits interessiert. Auf der anderen Seite hat es die Aussagen der Zeugen Sch und J außer Betracht gelassen, weil diese Angestellte der Beklagten in leitender Position seien. Auf die Bekundungen des Zeugen B ist es überhaupt nicht eingegangen. Für ausschlaggebend hat es den Zeugen O , einen bei der Beklagten beschäftigten deutschen Arbeiter, gehalten, der die Behauptung der Beklagten im wesentlichen bestätigt hatte. Hierbei hat das Landesarbeitsgericht ausführlich begründet, weshalb es diesen von ihm nicht vernommenen Zeugen für glaubwürdig gehalten hat.

bb) Mit diesem Vorgehen hat das Landesarbeitsgericht § 286 ZPO verletzt. In der Verwertung der Zeugenaussagen

- 10 -



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



JLaw – für Android



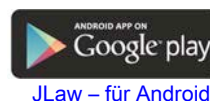
JLaw – für iOS

aus anderen Rechtsstreitigkeiten liegt in der Regel die Erhebung eines Urkundenbeweises (BGH vom 14.7.1952, BGHZ 7, 116 [122]; BGH vom 24.10.1958, LM Nr. 7 b zu § 286 (E) ZPO; BGH vom 19.12.1969, VersR 1970, 322 [323]; BAG vom 18.1.1968, AP Nr. 4 zu § 522 a ZPO). Das Berufungsgericht hat dies nicht erkannt und schon deshalb gegen § 286 ZPO verstoßen, weil es die Aussagen der Zeugen, insbes. auch hinsichtlich ihrer Glaubwürdigkeit nach den für den Zeugenbeweis geltenden Grundsätzen gewürdigt hat.

Gerade weil die Bezugnahme auf Niederschriften von Zeugenaussagen aus anderen Rechtsstreitigkeiten einen Urkundenbeweis darstellt und eine Überprüfung der Glaubwürdigkeit eines Zeugen wegen des fehlenden unmittelbaren Eindrucks nur beschränkt möglich ist, darf das Gericht einen Antrag der Parteien, die Zeugen noch einmal zu vernehmen, nicht übergehen (BGH und BAG, aaO). Der Kläger hat im Schriftsatz vom 27. Oktober 1978 Gegenbeweis gegen die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe durch Vernehmung der Zeugen D , B und Mustafa S angetreten. Diesen Beweisantrag hat das Landesarbeitsgericht übergegangen und damit nicht alle vom Kläger angebotenen Beweismittel für die beweiserheblichen Behauptungen ausgeschöpft. Diesen Verstoß gegen § 286 ZPO hat der Kläger auch gerügt.

b) Begründet sind auch die Rügen der Revision wegen der Nichtberücksichtigung des Schriftsatzes des Klägers vom 27. Oktober 1978.

aa) Nach § 286 ZPO hat sich der Tatsachenrichter in den Entscheidungsgründen mit dem Beweisergebnis in Form einer umfassenden und widerspruchsfreien Beweiswürdigung auseinanderzusetzen (BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO und AP Nr. 18 zu § 3 KSchG). Im vorliegenden Falle hat das Landesarbeitsgericht dem Schriftsatz der Beklagten vom 8. September 1978 aus dem Parallelverfahren 4 Sa 1133/78 Beweiskraft zuerkannt, indem es ausgeführt hat, das "go slow" des



- 11 -

Klägers sei von der Beklagten überzeugend dargestellt und nachgewiesen worden, dann aber weiter ausgeführt, "in Ermangelung eines substantiierten Bestreitens muß von der Richtigkeit dieser Darstellung der Beklagten ausgegangen werden". Die Aussagen beider Sätze widersprechen sich. Insoweit ist § 286 ZPO verletzt.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zudem mit der Verwertung des Schriftsatzes der Beklagten aus einem anderen Verfahren gegen den Verhandlungsgrundsatz verstoßen, weil es die Akten 4 Sa 1133/78 nicht zum Gegenstand des Berufungsverfahrens in dieser Sache gemacht hat, sondern nur als "Gegenstand der Entscheidungsgründe" berücksichtigt hat.

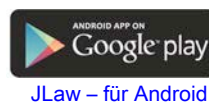
cc) Soweit das Landesarbeitsgericht ausführt, der Kläger habe die Behauptungen der Beklagten nicht substantiiert bestritten, ist dies unzutreffend. Der Kläger hat durch Schriftsatz vom 27. Oktober 1978 zur Sache vorgetragen. In dem Schriftsatz hat der Kläger behauptet, ihm sei verboten worden, Überstunden zu leisten. Außerdem habe er während der normalen Arbeitszeit normale Leistungen erbracht. Da das Landesarbeitsgericht von dem Schriftsatz ausweislich der Entscheidungsgründe keine Kenntnis genommen hat, dies erklärt auch die Nichtberücksichtigung der Beweisanträge aus diesem Schriftsatz, hat das Landesarbeitsgericht nicht den gesamten Inhalt der Verhandlung seiner Entscheidung zugrunde gelegt und aus diesem Grunde gegen § 286 ZPO verstoßen. Auf diesem Verfahrensfehler beruht auch das Urteil, denn bei Berücksichtigung des klägerischen Schriftsatzes vom 27. Oktober 1978 wäre das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe im "go slow" gearbeitet, bestritten und beweisbedürftig ist.

III. Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung zu beachten haben, daß die Weigerung, Überstunden zu leisten, nur einen Kündigungsgrund darstellt,

- 12 -



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



Wenn der Kläger deswegen abgemahnt worden ist. Ob der Kläger sich geweigert hat, Überstunden zu leisten und ob er seine Arbeitsleistung bewußt zurückgehalten hat, ist durch Beweisaufnahme und Würdigung des gesamten erheblichen Vortrags beider Seiten festzustellen.

Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, daß verhaltensbedingte Gründe für die Kündigung nicht vorliegen, so muß es auf den Vortrag der Beklagten eingehen, der Kläger könne deshalb nicht weiterbeschäftigt werden, weil das Oberbergamt zur Auflage gemacht habe, Schweißerarbeiten dürften nur noch von geprüften Schweißern durchgeführt werden, der Kläger habe aber diese Prüfung nicht bestanden. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß die "Verfügung", auf die die Beklagte sich bezieht, vom Dezember 1968 stammt (Bl. 29 der Akten), der Kläger aber gleichwohl seit dem 19. September 1976 bei der Beklagten als Schweißer beschäftigt ist und sich ausweislich der Bescheinigung des Deutschen Verbandes für Schweißtechnik e.V. am 30. November 1977 im Auftrage der Beklagten einer Schweißerprüfung mit Erfolg unterzogen hat.

gez.: Hillebrecht Triebfürst Dr. Weller

Hammel

Baerbaum



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

