

Aktenzeichen: 2 AZR 149/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 12. Februar 1987
- 2 AZR 149/86 -

I. Arbeitsgericht Teil-Urteil vom 28. September 1984
Frankfurt am Main - 8 Ca 12/84 -

II. Landesarbeitsgericht Teil-Urteil vom 8. Januar 1986
Frankfurt am Main - 2 Sa 1513/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vorschriftsmäßige Besetzung des Gerichts - Verhaltensbedingte
Kündigung

Gesetz:

ZPO § 551 Nr. 1, §§ 554, 565, 565 a; GG Art. 101; GVG § 21 e;
KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

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 149/86

2 Sa 1513/84 Frankfurt am Main

Verkündet am
12. Februar 1987

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 12. Februar 1987 durch den Richter Triebfürst als Vorsitzenden, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchner und Baerbaum für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Teil-Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 8. Januar 1986 - 2 Sa 1513/84 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die Neunte Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die am 26. Oktober 1954 in der Sowjetunion geborene Klägerin studierte dort Sprachwissenschaften und war bis zu ihrer Umsiedlung in die Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1979 Dozentin u. a. für die deutsche Sprache an der Medizinischen Hochschule in Taschkent. Die Klägerin ist ledig und kinderlos, sie unterstützt noch ihre Mutter. Um unter Anerkennung ihrer sowjetischen Examina zu einem deutschen Staatsexamen zugelassen zu werden, nahm sie an der Universität Frankfurt am Main ab dem Wintersemester 1982 ein weiterführendes Studium auf. Am 21. Mai 1984 bestand sie das deutsche Staatsexamen. Sie will promoviert werden und arbeitet zur Zeit an einer Dissertation.

Ab 1. Dezember 1979 ist sie bei der Beklagten zu 1) als Sekretärin beschäftigt. Der Beklagte zu 2) trat 1981 als Personalleiter bei der Beklagten zu 1) ein. Nachdem die Klägerin



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



zuvor schon mehrfach aushilfsweise für die Personalabteilung gearbeitet hatte, wurde sie ab 1. September 1981 Allein-Sekretärin des Beklagten zu 2). Sie bezieht seither ein Bruttomonatsgehalt von 2.900,-- DM.

Die Studienaufnahme der Klägerin im Herbst 1982 geschah mit Zustimmung der Beklagten. Um während des Semesters an jeweils einem halben Tag in der Woche die Universität besuchen zu können, benutzte die Klägerin ihren gesetzlichen Urlaub. Ab Sommer 1983 setzten jedoch zwischen den Parteien Spannungen ein, die in eine Vielzahl von weitgehend noch nicht rechtskräftig entschiedenen Rechtsstreitigkeiten mündeten.

Am 17. November 1983 sprach die Beklagte zu 1) der Klägerin eine ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 1983 aus. Das hiergegen von der Klägerin angestrebte Kündigungsschutzverfahren ist im Jahre 1985 beim Landesarbeitsgericht anhängig geworden und der 14. (Hilfs-)Kammer zugeteilt worden.

Unter dem 30. Dezember 1983 sprach die Beklagte zu 1) der Klägerin wegen der nachfolgend dargestellten Umstände eine fristlose Kündigung aus, hilfsweise erklärte sie die ordentliche Kündigung zum 31. März 1984. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist allein die Frage, ob das Arbeitsverhältnis durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung beendet worden ist.

Die Klägerin besuchte vom 19. Oktober bis 22. Oktober 1981 beim Forum-Institut für Management in Heidelberg einen Intensiv-



lehrgang "Lohn- und Gehaltsabrechnung". Aus diesem Anlaß erhielt sie Seminarunterlagen. Als die Beklagte zu 1) Herausgabe dieser Unterlagen verlangte, verweigerte die Klägerin dies. Die Beklagte erhob hierauf eine Herausgabeklage in Form einer Stufenklage, worauf die Klägerin durch Teilurteil vom 3. Mai 1985 verurteilt wurde, der Beklagten darüber Auskunft zu erteilen, welche Seminarunterlagen sie im Oktober 1981 erhalten habe.

Am 19. Oktober 1983 fertigte die Klägerin an ihrem Arbeitsplatz ein Schreiben an das Maklerbüro J & H aus. Diesem Schreiben fügte sie in der Anlage eine Aktennotiz des Beklagten zu 2) bei, die Übersendung weiterer Anlagen zu dieser Aktennotiz unterblieb.

Ab dem 18. November 1983 beanstandete der Vorgesetzte der Klägerin, der Beklagte zu 2), daß die Klägerin ihre Verfahrensweise bei der Entgegennahme und Durchstellung von Telefonaten von/an die Geschäftsführung der Beklagten zu 1) und/oder den Beklagten zu 2) geändert habe. Nach einer der Klägerin erteilten Abmahnung nahm die Klägerin ihre frühere Verfahrensweise wieder auf.

Ebenfalls nach dem 18. November 1983 verabschiedete sich die Klägerin bei Verlassen des Büros nicht mehr von ihrem Vorgesetzten, so daß der Beklagte zu 2) bei Arbeitsende angeblich nicht mehr über die Sekretariatsbesetzung im Bilde war. Nach Abmahnung wegen dieses Verhaltens erklärte sich die Klägerin bereit, sich künftig wieder bei dem Beklagten zu 2) abzumelden.



Im Verlaufe des Jahres 1983 war es zu unterschiedlichen Auffassungen über die jeweiligen Verpflichtungen der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis gekommen. Am 20. September 1983 war der Klägerin von der Beklagten zu 1) "bis auf weiteres jederzeit widerruflich Sonderurlaub gewährt" worden. Die Beklagte zu 1) wollte bis Mitte Oktober 1983 prüfen, ob sie der Klägerin eine andere angemessene Tätigkeit in ihrem Hause anbieten könne. Gegen diese Beurlaubung wandte sich die Klägerin beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main mit einem Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung, derzufolge der Beklagten zu 1) aufgegeben werden sollte, die Klägerin zu unveränderten Bedingungen bis zu einer rechtswirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 8 Ga 18/83). In der mündlichen Verhandlung schlossen die Beklagte zu 1) und die Klägerin einen Vergleich, wonach sich die Beklagte zu 1) (Verfügungsbeklagte) vor allem verpflichtete,

"die Verfügungsklägerin in ihrem nachstehend beschriebenen Aufgabenkreis als (Allein-) Sekretärin des Leiters ihrer Personalabteilung in ihrem Hause zu den derzeitigen arbeitsrechtlichen Bedingungen unter Einschluß des Gleichbehandlungs-Grundsatzes ggf. auch und im bisherigen Umfange als Vertretung für die Sekretärinnen ihres Geschäftsführers und/oder der Herren Eberhard B. und Udo R. bis zu einer rechtswirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen".

Nach den Kündigungen vom 17. November 1983 und vom 30. November 1983 fühlte sich die Beklagte zu 1) an diesen Vergleich nicht mehr gebunden.



Die Klägerin betrieb daher aus dem Vergleich die Zwangsvollstreckung, worauf Zwangsgeld gegen die Beklagte verhängt wurde.

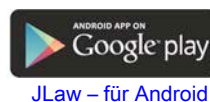
Etwa Mitte November 1983 - nach dem Vergleichsabschluß aber noch vor den Kündigungen - führte der Beklagte zu 2) mit der Klägerin ein Gespräch, in dem er ihr eröffnete, daß in absehbarer Zeit die Umstellung von Firmenunterlagen auf Mikrofilm vorgenommen werden solle. Zugleich kündigte der Beklagte zu 2) der Klägerin an, sie habe bei der Vorbereitung von Firmenunterlagen für die Mikroverfilmung mitzuwirken. Die Klägerin erwiderte daraufhin, sie werde erst prüfen, ob sie diese Arbeit im Rahmen des am 18. Oktober 1983 geschlossenen Beschäftigungsvergleiches übernehmen müsse. Am 14. Dezember 1983 erklärte die Klägerin schriftlich, daß sie die Mitarbeit bei der Mikroverfilmung bis zur Zahlung der ihr zustehenden Gehaltserhöhung verweigere, nach Beratung durch ihren Anwalt entspreche dies der geltenden Rechtslage.

Bei dem von der Klägerin benutzten Diktaphon fehlte seit Oktober 1983 eine sogenannte Ohrmuschel, so daß die Klägerin die Diktate mittels Lautschaltung abhörte, was die Vertraulichkeit des diktierten Wortes zu gefährden schien. Wegen der Abstellung dieses Mißstandes kam es zwischen dem Beklagten zu 2) und der Klägerin wiederum zu Reibereien. Am 19. Dezember 1983 diktierte der Beklagte zu 2) daraufhin folgende Aktennotiz:

"Betr. Hörmuschel



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



Ich bitte um Mitteilung, ob Sie - wie
vergangene Woche angewiesen - besagte
Hörmuschel bereits bestellt haben."

Die Klägerin schrieb nicht diese Aktennotiz, sondern
gleichfalls am 19. Dezember 1983 die schriftliche Bestellung für
die Ohrmuschel. Der Beklagte zu 2) monierte jedoch, daß die von
ihm diktierte Aktennotiz nicht von der Klägerin geschrieben
worden sei.

Im Zusammenhang mit der erwähnten Notiz vom 19. Dezember
1983 erbat die Klägerin für die Ausführung von Auslands-
telefonaten jeweils einen schriftlichen Auftrag und dessen
Aufnahme und Aufbewahrung in einer besonderen Akte.

Nachdem die Beklagte die Annahme der Arbeitskraft der
Klägerin nach dem 30. Dezember 1983 verweigert hatte und die
Klägerin seit Januar 1984 die Zwangsvollstreckung aus dem
Beschäftigungsvergleich vom 18. Oktober 1983 betrieb, forderte
die Beklagte am 23. März 1984 die Klägerin auf, die Arbeiten
wieder aufzunehmen. Dem kam die Klägerin ab 26. März 1984 nach.
In der Folgezeit kandidierte die Klägerin auf eigener Liste zu
den Betriebsratswahlen bei der Beklagten am 18. Mai 1984. Die
Klägerin wurde mit 32 Stimmen (61 Wahlberechtigte) in den
Betriebsrat bei der Beklagten gewählt.

Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe sich nicht
vertragswidrig verhalten, so daß ihr nicht wirksam habe gekündigt
werden können.



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



Die Klägerin hat, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten zu 1) mit Schreiben vom 30. Dezember 1983 weder außerordentlich mit sofortiger Wirkung noch ordentlich mit Ablauf des 31. März 1984 geendet habe, sondern über diesen Zeitraum hinaus fortbestehe;

vorsorglich die evt. verspätet erhobene Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen;

Die Beklagte zu 1) hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. hilfsweise

das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Die Beklagte zu 1) hat vorgetragen, der Klägerin sei hinsichtlich aller angesprochen Sachverhalte vorzuwerfen, ständig Arbeitgeberanweisungen mißachtet und sich ausgesprochen destruktiv verhalten zu haben. Die verweigerte Mitwirkung in der Frage "Mikroverfilmung" stelle darüber hinaus eine beharrliche Arbeitsverweigerung dar:

Die Seminarunterlagen habe die Klägerin nicht geschenkt bekommen, sie seien ihr vielmehr leihweise zur Rückgabe überlassen worden.



Beim Schreiben an die Firma J & H, bei der Bestellung einer neuen Diktaphon-Ohrmuschel und bei der Vermittlung von Auslandstelefonaten habe sich die Klägerin jeweils den Anweisungen ihres Vorgesetzten widersetzt. Bei der Frage der Telefonbedienung und der Abmeldung bei Verlassen des Arbeitsplatzes sei die Klägerin erst nach förmlicher Abmahnung bereit gewesen, früher selbstverständliche Verhaltensweisen wieder aufzunehmen.

Die Vorbereitung der Mikroverfilmung gehöre auch nach dem Beschäftigungsvergleich vom 18. Oktober 1983 zum Pflichtenkreis der Klägerin, da es sich um Sekretariatsarbeit handle, die sich nur auf Unterlagen der Personalleitung beziehen sollen und zudem höchstens einen halben Tag gedauert hätte. Letztlich habe die Klägerin auch nicht aus diesen Gründen ihre Mitwirkung verweigert, sondern weil sie eine Gehaltserhöhung und eine Urlaubsgewährung habe durchsetzen wollen.

Die Klägerin hat demgegenüber geltend gemacht:

Die Lehrgangsunterlagen habe sie geschenkt bekommen. Die Beklagte könne auch mit Steuer- und Sozialversicherungsunterlagen aus dem Jahre 1981 nichts mehr anfangen. Jedenfalls weigere sie sich nicht ohne Rechtsgrund, die Unterlagen des Kurses an die Beklagte zu 1) herauszugeben. Das Begehren der Beklagten zu 1) sei ebenso wie der von ihr angestrebte Herausgabeprozess Schikane.

Bei der Zusammenstellung der Anlagen zum Schreiben an die Firma J & H vom 19. Oktober 1983 habe sie sich nur genau an die Anweisungen des Beklagten zu 2) gehalten. Dieser habe aber in seinem Diktat nur von einer Anlage, nicht von mehreren Anlagen zum Brief vom 19. Oktober 1983 gesprochen. Deshalb sei sie korrekt davon ausgegangen, daß nur die Aktennotiz, nicht aber noch weiter die Anlagen zur Aktennotiz beizufügen gewesen wären.

Bereits aus ihrer Tätigkeit als Sekretärin des Personalleiters gehe hervor, daß sie für die Annahme von Telefonaten an den Geschäftsführer der Beklagten zu 1) überhaupt nicht zuständig gewesen sein könne. Gespräche für den Personalleiter, also den Beklagten zu 2), habe sie weitergeleitet. Auch habe sie sich zu keinem Zeitpunkt geweigert, Anrufe des Geschäftsführers an den Beklagten zu 2) abzunehmen und weiterzuvermitteln.

Zu Vorbereitungsarbeiten für die Mikroverfilmung sei sie gemäß dem Vergleich vom 18. Oktober 1983 nicht verpflichtet. Die Mikroverfilmung habe sich auch nicht nur auf die Verfilmung von Unterlagen der Personalabteilung beziehen



sollen. Die von ihr verlangte Arbeit, die ihr im übrigen auch nicht genau beschrieben worden sei, hätte im Umfang mehr als einen halben Arbeitstag ausgemacht. Das später seitens der Beklagten nicht mehr weiterverfolgte Begehren sei schikanös gewesen. Zu einer übervertraglichen Leistung sei sie um so weniger verpflichtet gewesen, als man ihr nicht erklärt habe, weswegen ihr keine Gehaltserhöhung zustehe. Hilfsweise berufe sie sich wegen anderer, von der Beklagten zu 1) noch nicht befriedigter Ansprüche insoweit auf ein Zurückbehaltungsrecht.

Bei dem Vorfall "Ohrmuschel-Bestellung" habe sie es für überflüssig gehalten, nach Ausferigung einer diesbezüglichen Bestellung noch eine Aktennotiz ihres Vorgesetzten vom gleichen Tage zu schreiben, warum sie die Bestellung noch nicht ausgeführt gehabt habe. Sie sei aus Anlaß dieses Vorganges vom Beklagten zu 2) angebrüllt worden, was sie sich verbeten habe. Später habe der Beklagte zu 2) dem Betriebsrat die unterlassene Niederschrift des Aktenvermerks als Weigerung dargestellt, seinen, des Beklagten zu 2), Anweisungen zu folgen.

Auch die Vermittlung von Auslandsgesprächen habe sie nie verweigert. Sie habe nur im Hinblick auf die gespannten Beziehungen zwischen den Parteien zu ihrer eigenen Absicherung eine formlose schriftliche Anordnung für solche Gespräche verlangt.

Die Klägerin hat beantragt, den Hilfsantrag der Beklagten zurückzuweisen.

Am 28. September 1984 hat das Arbeitsgericht durch ein erstes Teil-Urteil dem Kündigungsschutzantrag in vollem Umfang stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten zu 1) zurückgewiesen. Hiergegen hat die Beklagte zu 1) mit einem am 19. Dezember 1984 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt.

Nach dem Geschäftsverteilungsplan des Landesarbeitsgerichts für das Jahr 1984 war der die Zuständigkeit einer Kammer für Beendigungsstreitigkeiten bestimmende Buchstabe des Arbeitgebers "U" der Zweiten Kammer zugewiesen. Nach dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Geschäftsverteilungsplan für das Jahr 1985 war dieser Buchstabe "U" der 14. (Hilfs-)Kammer zugewiesen.

Nach Nr.XXIII des Geschäftsverteilungsplanes 1985 ist die Abgabe einer Sache an eine andere Kammer nicht mehr zulässig, wenn der Kammervorsitzende einen Termin zur mündlichen Verhandlung bestimmt hat. Nach Nr.XXX kann die Kammer bei Vertagung einer Sache unter Abweichung vom Listenturnus der ehrenamtlichen Richter die erneute Heranziehung derselben Beisitzer beschließen.

Der Vorsitzende der Zweiten Kammer traf ab 19. Dezember 1984 verschiedene Verfügungen und bestimmte durch Verfügung vom 22. Februar 1985 Termin zur mündlichen Verhandlung auf den 17. Juli 1985.

Laut Protokoll über die öffentliche Sitzung der Zweiten Kammer des Landesarbeitsgerichts vom 11. Juli 1985 hat das Gericht am Schluß der Sitzung verkündet, Termin zur Verkündung einer Entscheidung werde auf den 7. August 1985 anberaumt.

Am 7. August 1985 hat das Landesarbeitsgericht durch erstes Teil-Urteil die Berufung der Beklagten zu 1) gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts betreffend die außerordentliche Kündigung vom 30. Dezember 1983 rechtskräftig zurückgewiesen. Im übrigen hat es den Berufungsrechtsstreit bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreites
- 14 Sa 104/85 - LAG Frankfurt am Main ausgesetzt, weil in jenem



Rechtsstreit vorgreiflich über die zum 31. Dezember 1983 erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten zu 1) vom 17. November 1983 zu entscheiden war. Zugleich hat es mit der Aussetzung beschlossen, die nächste mündliche Verhandlung solle mit denselben ehrenamtlichen Richtern, die zum Termin am 7. August 1985 geladen gewesen seien, stattfinden.

Am 6. September 1985 stellte die 14.(Hilfs-) Kammer des Landesarbeitsgerichts rechtskräftig fest, die ordentliche Kündigung der Beklagten zu 1) vom 17. November 1983 sei rechtsunwirksam.

Am 18. Dezember 1985 hat die Zweite Kammer des Landesarbeitsgerichts mit denselben ehrenamtlichen Richtern wie in der Sitzung vom 11. Juli 1985 in der vorliegenden Sache verhandelt und durch am 8. Januar 1986 verkündetes Teil-Urteil die Klage abgewiesen, soweit sie die ordentliche Kündigung zum 31. März 1984 betraf.

Mit der Revision greift die Klägerin dieses Berufungsurteil an mit dem Ziel, das erstinstanzliche Urteil wieder herzustellen. Die Revision richtet sich nur gegen die Beklagte zu 1). Diese beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des



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



angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main.

I. Bedenken an ihrer Zulässigkeit bestehen nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat sie im Tenor dem Wortlaut nach unbeschränkt zugelassen. Im letzten Absatz der Entscheidungsründe seines Urteils hat das Berufungsgericht allerdings ausgeführt, die Zulassung erfolge wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Entscheidung über die Zuständigkeit der Kammer 2 des Landesarbeitsgerichtes im Hinblick auf die Bestimmung in § 21 e GVG.

Dies führt nicht zu einer beschränkten Nachprüfung allein dieser Rechtsfrage. Die Revision kann beschränkt auf einen von mehreren Streitgegenständen zugelassen werden (vgl. BAGE 40, 250 = AP Nr. 1 zu § 72 ArbGG 1979; BGHZ 53, 152 = AP Nr.7 zu § 546 ZPO), wobei sich die Beschränkung der Revisionszulassung aus den Entscheidungsründen ergeben kann (BAGE 3, 146, 147 = AP Nr. 6 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen, zu 1. der Gründe; BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 451/82 - AP Nr. 16 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu I der Gründe).

In Prozeßfragen kann die Revision dann beschränkt zugelassen werden, wenn über das prozessuale Problem durch Zwischenurteil hätte entschieden werden können (BGHZ 76, 397, 399; BGH Urteil vom 23. Februar 1983 - IV b ZR 359/81 - NJW 1983, 2084, 2085). Durch Zwischenurteil kann gemäß §§ 303, 281, 280 Abs. 2 Nr. 1



ZPO über die Zuständigkeit eines Gerichtes entschieden werden. Hierunter fällt jedoch nicht die funktionelle Zuständigkeit eines Spruchkörpers nach dem Geschäftsverteilungsplan innerhalb eines Gerichtes (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 45. Aufl., § 281 Anm. 1 B).

II. Die Zweite Kammer des Landesarbeitsgerichts war gemäß dem Geschäftsverteilungsplan zum Erlaß des mit der Revision angegriffenen Teil-Urteils vom 8. Januar 1986 berufen. Dies folgt aus Nr. XXIII des Geschäftsverteilungsplans für das Jahr 1985.

1. a) Das Berufungsgericht hat angenommen, der Geschäftsverteilungsplan 1985, wonach ab 1. Januar 1985 die 14. (Hilfs-) Kammer für den Buchstaben "U" zuständig sei, habe auf das bereits im Jahre 1984 anhängig gewordene Berufungsverfahren keinen Einfluß. Für die Beibehaltung der Zuständigkeit einer Kammer sei eine ausdrückliche Normierung im jeweiligen Geschäftsverteilungsplan nicht erforderlich.

Dem kann nicht gefolgt werden. Nach § 21 e Abs. 1 GVG verteilt das Präsidium die Geschäfte vor dem Beginn des Geschäftsjahres für dessen Dauer. Der Geschäftsverteilungsplan 1984 entfaltete damit für das Geschäftsjahr 1985 keine Wirkungen mehr (Kissel, GVG, § 21 e Rz 85). Entgegen der Rechtsauffassung der Revision folgt die Notwendigkeit einer Verbleibregelung jedoch nicht aus § 21 e Abs. 4 GVG, denn die Zuständigkeit der Zweiten Kammer des Berufungsgerichts endete nicht durch eine Änderung des



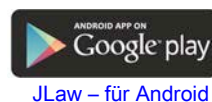
Geschäftsverteilungsplanes 1984, sondern weil der Bestimmungszeitraum ausgelaufen war (Jährlichkeitsprinzip). Durch die Buchstabenverteilung des am 1. Januar 1985 in Kraft getretenen Geschäftsverteilungsplanes wurde die Zuständigkeit der 14. (Hilfs-)Kammer erstmals und neu für 1985 begründet.

Da der Geschäftsverteilungsplan 1985 keine Unterscheidung zwischen künftig eingehenden oder schon anhängigen Rechtsstreitigkeiten traf, umfaßte er beide Fälle. Nur dies entspricht dem Bestimmtheits- und Vollständigkeitsgrundsatz. Der Geschäftsverteilungsplan muß die zur Entscheidung der anhängig werdenden Verfahren berufenen Richter so eindeutig und genau wie möglich bestimmen. Das verfassungsrechtliche Erfordernis der Bestimmtheit des Richters (Art. 101 Abs. 1 GG) fordert den Ausschluß sachfremder Einflüsse und damit die Eindeutigkeit der geschäftsverteilenden Regelung (BVerfGE 17, 294, 299; 18, 344, 352; Kissel, aaO, Rz 83). Nach dem Vollständigkeitsprinzip werden mit dem neuen Geschäftsverteilungsplan für das neue Geschäftsjahr nicht nur die neu eingehenden, sondern mit konstitutiver Wirkung auch diejenigen Sachen (erneut) zugewiesen, die bereits aufgrund der alten Geschäftsverteilung verteilt waren (so auch BVerwG Urteil vom 30. Oktober 1984 - 9 C 67/82 - NJW 1985,822).

b) Unter Zugrundelegung des allein maßgebenden Geschäftsverteilungsplanes 1985 Nr. XXIII wurde die Zweite Kammer des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main aber deshalb zuständig, weil der Vorsitzende dieser Kammer am 22. Februar 1985 eine mündliche Verhandlung auf den 17. Juli 1985 terminiert hatte. Im



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



Interesse der Rechtssuchenden an einem beschleunigten Verfahrensablauf sollen Umterminierungen und damit Verzögerungen vermieden werden. Hat daher ein Vorsitzender versehentlich in Verkennung der Regelungen des Geschäftsverteilungsplanes Termin anberaumt, so ist nach dem Geschäftsverteilungsplan 1985 die Abgabe an eine andere Kammer nicht mehr zulässig.

c) Die Klägerin ist auch nicht ihrem gesetzlichen Richter dadurch entzogen worden, daß die Beisitzer der Verhandlung vom 18. Dezember 1985 identisch waren mit denen der Verhandlung vom 11. Juli 1985. Die Zulässigkeit der Mitwirkung der ehrenamtlichen Richter am 11. Juli 1985 ergab sich aus Nr. XXX des Geschäftsverteilungsplanes 1985, wonach bei Vertagung einer Sache unter Abweichung vom letzten Turnus die erneute Heranziehung derselben Beisitzer beschlossen werden kann. Solche Regelungen sind zulässig. Durch Art. 101 GG soll gewährleistet werden, daß ein bestimmtes richterliches Gremium, das bereits vor Eingang der einzelnen Rechtssache bei dem Gericht für das Geschäftsjahr im voraus ausgewählt worden ist, als gesetzlicher Richter auch tatsächlich mit der Sache befaßt wird. Es ist sicherzustellen, daß vor oder nach Eingang einer bestimmten Sache diese keinem anderen als dem allgemein für derartige Sachen bestimmten richterlichen Gremium zur Bearbeitung und Entscheidung zugeführt wird. Eine Entziehung des gesetzlichen Richters liegt dann vor, wenn die Maßnahmen und Entscheidungen der Gerichte willkürlich sind (BVerfGE 3, 359; 4, 412; 7, 327, 329). Danach kann die Bestimmung Nr. XXX des Geschäftsverteilungsplanes für das Jahr 1985 nicht beanstandet werden. Sie soll aus Gründen der



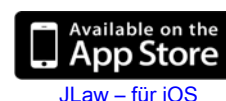
Zweckmäßigkeit sichern, daß bereits mit der Sache befaßte Richter diese weiter bearbeiten. Demzufolge ist es auch unschädlich, daß der Geschäftsverteilungsplan 1985 von einer Vertagung spricht, während am 7. August 1985 zugleich mit dem Beschluß über die neuerliche Beisitzung der gleichen ehrenamtlichen Richter eine Aussetzung beschlossen wurde. Der Geschäftsverteilungsplan ist insoweit ohne Verletzung des Bestimmtheitsgrundsatzes auslegungsfähig. Vertagung ist nicht als terminus technicus (eng) im Sinne von § 227 ZPO zu verstehen, wie dies die Revision annimmt, sondern untechnisch (weit) im Sinne von "erneuter Verhandlung", worunter auch die sich an eine Aussetzung anschließende weitere mündliche Verhandlung zu fassen ist. Es sollte bei allen Unterbrechungen der mündlichen Verhandlung und Fortsetzungen an neuen Terminstagen den Kammern möglich sein, die gleichen ehrenamtlichen Richter beizubehalten.

Ein förmlicher Beschluß über die Beiziehung der gleichen ehrenamtlichen Richter liegt vor, wie sich aus dem nach § 165 ZPO maßgebenden Protokoll ergibt, wobei offensichtlich gemeint war, die Richter beizuziehen, die an der letzten mündlichen Verhandlung teilgenommen hatten, wie es auch tatsächlich geschehen ist. Vorgetragene "Zweifel" der Klägerin am Vorliegen eines entsprechenden Beschlusses genügen im Hinblick auf § 165 ZPO nicht den Anforderungen an eine hinreichende Revisionsrüge (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b ZPO).

2. Die weiteren Verfahrensrügen erachtet der Senat nicht für durchgreifend. Von einer Begründung wird abgesehen



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



(§ 565 a Abs. 1 Satz 1 ZPO).

III. Die Revision hat in der Sache Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht hat, soweit es die soziale Rechtfertigung der Kündigung bejaht hat, ausgeführt, die Verhaltensweisen der Klägerin in den Punkten Rückgabe der Seminarunterlagen und Vorbereitung der Mikroverfilmung seien zu beanstanden.

Die seit Jahren anhaltende Weigerung der Klägerin, die Seminarunterlagen des Intensivlehrganges "Lohn- und Gehaltsabrechnung" an die Beklagte zu 1) zurückzugeben, stelle eine Pflichtverletzung dar. Dabei sei die Beklagte zu 1) entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes nicht auf den Prozeßweg zu verweisen, um die in ihrem Eigentum stehenden Unterlagen wieder zurückzuerhalten. Zumindest bedeute diese Möglichkeit für die Beklagte zu 1) noch nicht, daß sie das Verhalten der Klägerin insoweit nicht zur Begründung einer ordentlichen Kündigung heranziehen könne. Der Klägerin sei nämlich durchaus bewußt, daß ihr die betreffenden Unterlagen nicht gehörten. Dennoch zwinge sie die Beklagte zu 1) zu einem Herausgabeprozeß und verursache ihr dadurch nicht unerhebliche Kosten für die Prozeßführung. Die Behauptung der Klägerin, sie habe die Lehrgangsunterlagen geschenkt bekommen, sei abwegig und werde durch den eigenen Vortrag der Klägerin als wahrheitswidrig entlarvt, da sie am 30. Januar 1984 ihre Breitschaft zur Herausgabe im Rahmen einer Vereinbarung erklärt habe.



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



Diese ernstzunehmende Pflichtverletzung der Klägerin rechtfertige neben der weiteren noch abzuhandelnden Pflichtverletzung die verhaltensbedingte Kündigung vom 30. Dezember 1983.

Die Weigerung der Klägerin nämlich, die Unterlagen der Personalabteilung für eine Mikroverfilmung vorzubereiten, stelle einen weiteren schwerwiegenden Verstoß gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Die Klägerin sei Alleinsekretärin des Leiters der Personalabteilung der Beklagten zu 1) gewesen. Daraus ergebe sich, daß sie alle im Sekretariat des Personalleiters anfallenden Arbeiten zu erledigen gehabt habe. Der Beschäftigungsvergleich vom 18. Oktober 1983 habe das Aufgabengebiet der Klägerin nicht neu festgesetzt, sondern nur im einzelnen nochmals definiert. Selbst wenn unterstellt werde, mit dem Vergleich hätten alle von der Klägerin zu verrichtenden Arbeiten beschrieben werden sollen, sei die Klägerin unabhängig davon verpflichtet gewesen, die Vorbereitung der Unterlagen zur Mikroverfilmung auszuführen. Denn es habe sich dabei zum einen um Sekretariatsarbeit und zum anderen um eine nur vorübergehende Tätigkeit gehandelt. Gegenstand der Archivierung per Mikrofilm seien Unterlagen der Personalabteilung gewesen. Die Klägerin hätte lediglich feststellen sollen, wie viele Ordner an Gehaltsabrechnungsunterlagen mit einer groben Schätzung der Seitenzahl zu verfilmen gewesen wären und welche der Gehaltsabrechnungsunterlagen sich zur Mikroverfilmung eigneten. Solche Tätigkeiten seien keine Archivarbeit. Aus dem Schreiben der Klägerin vom 14. Dezember 1983 gehe zudem hervor, daß sie die Mitarbeit bei



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Vorbereitung der Mikroverfilmung nicht grundsätzlich, sondern nur bis zur Zahlung der ihr zustehenden Gehaltserhöhung verweigert habe. Da die Parteien aber auch zu diesem Punkt bereits vor dem Arbeitsgericht einen Rechtsstreit führten, sei die Reaktion der Beklagten zu 1) verständlich gewesen, im Verhalten der Klägerin nunmehr einen außergerichtlichen Hebel zur Gehaltserhöhung und damit einen Nötigungsversuch zu sehen. Zudem sei die Klägerin am 15. Dezember 1983 wegen ihres unakzeptablen Verhaltens von der Beklagten zu 1) abgemahnt worden, gleichwohl habe sie sich weiterhin geweigert, die betreffenden Arbeiten auszuführen. Somit handele es sich um einen Fall einer beharrlichen Arbeitsverweigerung, der die Beklagte zu 1) zumindest zum Ausspruch der ordentlichen Kündigung berechtigt habe, selbst wenn zugunsten der Klägerin berücksichtigt werde, daß sie aufgrund des Vergleichstextes vom 18. Oktober 1983 vielleicht zunächst über den Umfang ihrer Arbeitsverpflichtung unsicher gewesen sei. Die Sichtweise der Klägerin, das Verlangen der Beklagten sei schikanös im Sinne von § 226 BGB und stelle eine Maßregelung dar, könne nur noch mit den heftigen Emotionen erklärt werden, die die Klägerin und ihren Prozeßbevollmächtigten gegen die Beklagten bewegten.

Der stellvertretende Geschäftsführer der Beklagten zu 1) habe der Klägerin am 30. Dezember 1983 einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb angeboten und ihr für diesen Fall sogar eine Gehaltserhöhung zugesagt. Wenn die Klägerin die mit diesem Angebot verknüpften Bedingungen – Trennung von ihrem Prozeßbevollmächtigten und Beendigung aller zwischen den Parteien



anhängigen Gerichtsverfahren - als unzumutbar empfunden habe, sei die Beklagte zu 1) im Gegenzug nach dem Scheitern dieses letzten Vermittlungsversuches zur Kündigung berechtigt gewesen. Es handele sich insoweit nicht um eine Troztkündigung oder Schikane, sondern um eine Reaktion auf die partielle Arbeitsverweigerung der Klägerin.

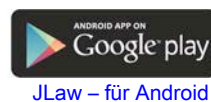
Die Aufforderung der Beklagten zu 1) vom 23. März 1984 an die Klägerin, die Arbeit ab dem 26. März 1984 wieder aufzunehmen, was tatsächlich auch geschehen sei, bedeute auch rechtlich keine Abwendung von den zuvor ausgesprochenen Kündigungen. Bereits aus dem Wortlaut des Aufforderungsschreibens der Beklagten zu 1) gehe hervor, daß insoweit die Beklagte zu 1) nur ihrer Verpflichtung aus dem Beschäftigungsvergleich vom 18. Oktober 1983 habe nachkommen wollen.

2. Dem kann jedenfalls hinsichtlich der Weigerung zur Herausgabe der Seminarunterlagen nicht gefolgt werden.

a) Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die revisionsrechtlich nur darauf überprüfbar ist, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Subsumtion des Sachverhaltes unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist



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



(ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 42, 151, 157 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B II der Gründe; BAG Urteil vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAGE 29, 49, 52 = AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu II der Gründe und BAGE 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG).

b) Auch unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes kann den Ausführungen des Berufungsgerichts nicht gefolgt werden. Das Berufungsgericht hat das sich aus den von ihm festgestellten Tatsachen ergebende Verhalten der Klägerin rechtlich fehlerhaft bewertet. Es hat zu Unrecht angenommen, die Klägerin verweigere die Herausgabe von Unterlagen, obwohl sie selbst von ihrer uneingeschränkten Verpflichtung dazu überzeugt sei.

Soweit die Klägerin in ihrem Vortrag vom 30. Januar 1984 angedeutet hat, sie sei im Rahmen einer Vereinbarung zur Herausgabe der Seminarunterlagen bereit, kann daraus nicht der Schluß gezogen werden, sie habe die Eigentumsrechte der Beklagten zu 1) anerkannt bzw. die behaupteten eigenen Eigentumsrechte geleugnet. Diese aus der Urkunde zu würdigende Einlassung der Klägerin steht weder im Widerspruch zu ihrer späteren Behauptung, sie habe die Unterlagen geschenkt bekommen noch entlarvt sie diesen späteren Vortrag als wahrheitswidrig.

Selbst wenn Eigentumsrechte der Beklagten an den Seminarunterlagen unterstellt würden und folglich ein



Herausgabeanspruch der Beklagten zu 1) gemäß § 985 BGB in Erwägung zu ziehen wäre, folgt hieraus noch nicht zwangsläufig eine Pflichtverletzung der Klägerin im Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1). So kann der Besitzer die Herausgabe der Sache verweigern, wenn er dem Eigentümer gegenüber zum Besitze berechtigt ist (§ 986 Abs. 1 Satz 1 BGB). Die Klägerin beruft sich in diesem Zusammenhang zumindest hilfsweise auf ein Zurückbehaltungsrecht (§ 273 BGB), womit sich das Berufungsgericht jedoch nicht befaßt hat.

Die aktive oder passive Rechtsverfolgung im Prozeßwege ist der Weg, auf den die Rechtsordnung die in einer Frage streitenden Parteien auch des Arbeitsverhältnisses verweist. Sie ist damit in der Regel zulässige Rechtsausübung. Ob und welche Kosten dadurch einer der beiden Seiten entstehen, ist hierbei unbeachtlich. Allein die Tatsache, daß die Parteien eines Arbeitsverhältnisses in einer bestimmten Frage gegeneinander prozessieren, kann also keine benachteiligenden Maßnahmen, mithin auch keine Kündigungen auslösen; sie darf, sofern nicht weitere Umstände hinzukommen, nicht zur Darstellung eines Kündigungsgrundes ganz oder auch nur teilweise herangezogen werden. Anders kann sich die Rechtslage in Fällen einer willkürlichen, mißbräuchlichen oder schikanösen Rechtsausübung gestalten. Hinreichende Feststellungen dazu liegen nicht vor. Das Berufungsgericht hat insbesondere keine näheren Feststellungen zum Teil-Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main (8 Ca 662/83) getroffen, in dem die Herausgabe -Stufenklage der Beklagten - behandelt wurde, wobei allein die Frage der Rechtsinhaberschaft allerdings kündigungsrechtlich nicht relevant



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist.

3. Das Berufungsgericht wertet das Verhalten der Klägerin hinsichtlich der Seminarunterlagen als eine ernstzunehmende Pflichtverletzung, "die neben der weiteren noch abzuhandelnden Pflichtverletzung die verhaltensbedingte Kündigung vom 30. Dezember 1983 rechtfertigt". Im Gegensatz zu dem angefochtenen Teil-Urteil sieht es einen weiteren schwerwiegenden Verstoß gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten in der Weigerung der Klägerin, die Mikroverfilmung vorzubereiten.

Das Berufungsgericht ist also der Auffassung, daß die beiden von ihm so gesehenen Pflichtverletzungen in den Problemkreisen "Seminarunterlagen" und "Mikroverfilmung" zusammen einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund für die Beklagte hergeben. Ist aus den dargelegten Gründen seine Rechtsauffassung zur Pflichtverletzung der Klägerin bei der Herausgabe der Seminarunterlagen nicht zu stützen, so obliegt es aus Gründen der eingeschränkten Überprüfbarkeit der Tatsachenrichterentscheidung zur Sozialwidrigkeit der Kündigung dem Berufungsgericht zu entscheiden, ob die Kündigung auch allein wegen des Verhaltens zum Komplex "Vorbereitung der Mikroverfilmung" sozial gerechtfertigt ist.

Das angefochtene Urteil ist daher schon deshalb aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen. Der Senat hat hierbei von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht und hat die Sache der



9. Kammer des Landesarbeitsgerichts zugewiesen, die dann auch den restlichen Teil des Berufungsverfahrens zu erledigen hat (BGH LM § 765 BGB Nr. 1).

Bei der erneuten Prüfung der Sozialwidrigkeit der Kündigung wird das Berufungsgericht auch den Widerspruch zu klären haben, daß in seinem ersten Teil-Urteil zur außerordentlichen Kündigung ausgeführt ist, es sei nach wie vor zwischen den Parteien hochstreitig, ob die Klägerin nach dem Inhalt des am 18. Oktober 1983 vor dem Arbeitsgericht abgeschlossenen Vergleiches in dem Verfahren 8 Ga 18/83 zur Ausführung der Mikrofilmarbeiten verpflichtet war. Bei seiner Beurteilung wird das Berufungsgericht ferner zu würdigen haben, daß der Klägerin am Tage des Kündigungsausspruches von dem stellvertretenden Geschäftsführer B der Beklagten ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb, verbunden sogar mit einer Gehaltserhöhung, angeboten worden ist, falls die Klägerin die Bedingungen der Beklagten im übrigen annehme.

Triebfürst

Dr. Weller

Ascheid

Baerbaum

Dr. Kirchner



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

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



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)