

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 Satz 1 und 2; ZPO §§ 139, 286, 551
 Ziff. 1, § 554 Abs. 3, § 561 Abs. 1; GG Art. 101 Abs. 1;
 GVG § 16; ArbGG § 64 Abs. 3, § 58 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 263/75

Urteil des BAG vom 23. September 1976

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 263/75

3 Sa 70/74 Baden-Württemberg

Verkündet am
23. September 1976
gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. September 1976 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Ihlefeld für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Januar 1975 - 3 Sa 70/74 - wird zurückgewiesen.

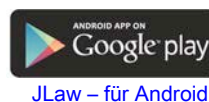
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war nach Abschluß seines Studiums seit dem 1. Januar 1970 als Diplom-Volkswirt bei der Beklagten mit einem monatlichen Gehalt von zuletzt 2.576,-- DM beschäftigt. Nachdem es zu Spannungen mit seinem Vorgesetzten K gekommen war, wurde er im Juni 1972 in die von dem Zeugen B geleitete Abteilung Sonderentwicklung versetzt. Unter dem 11. Dezember 1973 verfaßte der Kläger eine innerbetriebliche Mitteilung an verschiedene Mitarbeiter der Beklagten, in der es u.a. hieß:

"Gemäß Aktennotiz vom 12.9.73 sollte mir bis zum 15.11.73 gekündigt werden. EF Betriebsrat hat eine Kündigung abgelehnt.

Ursprünglich wollte ich nach meiner Promotion kündigen, weil ich in der IBM keine Möglichkeit mehr sehe, einen meiner Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz zu erhalten. Aus persönlichen Gründen habe ich mich nun anders entschieden."

Mit Schreiben vom 7. Februar 1974 forderte die Beklagte den Betriebsrat zur Stellungnahme zu einer von ihr beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers zum 31. März 1974 auf. Der Betriebsrat widersprach am 11. Februar 1974 gem. § 102 Abs. 3 Satz 3 BetrVG, § 1 Abs. 2 KSchG der beabsichtigten Kündigung mit folgender Begründung:

"1. Es ist von seiten der EF Personalabteilung nicht der überzeugende Nachweis erbracht worden, daß im Unternehmensbereich keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung für einen Diplomvolkswirt besteht.

Nach übereinstimmenden Aussagen von Vorgesetzten und Kollegen hat Herr M die ihm übertragenen Aufgaben zufriedenstellend gelöst. Diese Aussage wird durch die Leistungsbeurteilung für 1973, bei der er mit - gut - (II₂) beurteilt wurde, bestätigt.

Der Betriebsrat vertritt die Meinung, daß für einen Mitarbeiter mit der Ausbildung eines Diplomvolkswirtes und der Leistungsnote II₂ in einem überwiegend kaufmännisch orientierten Unternehmen entsprechende Arbeitsplätze angeboten werden können.

- 3 -



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



- 3 -

2. Das Verhalten von Herrn M gegenüber seinen Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzten rechtfertigt die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, es genügt aber nicht für eine ordentliche Kündigung. Herr M führt sein Verhalten unter anderem darauf zurück, daß die ihm übertragenen Aufgaben weder seiner Ausbildung noch seinen Fähigkeiten entsprechen. ..."

Mit Schreiben vom 12. Februar 1974 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. März 1974. In dem Kündigungsschreiben heißt es u.a.:

"Wir haben uns zu diesem Schritt entschlossen, nachdem Ihr Verhalten und Ihre Leistungen auch nach einer Versetzung zur Bewährung nicht zu den vereinbarten Verbesserungen führten. Im Gegenteil, die Zusammenarbeit mit den Kollegen Ihrer jetzigen Abteilung ist durch Ihr persönliches Verhalten derart gestört, daß ihnen Ihre Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann. Intensive Bemühungen unsererseits haben ergeben, daß es im Gesamtunternehmen keinen Ihrer Ausbildung und Persönlichkeit entsprechenden Arbeitsplatz gibt."

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 12. Februar 1974 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

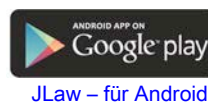
Die Beklagte hat behauptet, die Kündigung sei notwendig geworden, weil der Kläger das Betriebsklima, die betriebliche Zusammenarbeit und den Arbeitsablauf durch sein Verhalten in erheblicher Weise gestört bzw. gefährdet habe. Etwa sechs bis acht Monate nach seiner Versetzung in die andere Abteilung, die, wie dem Kläger ausdrücklich erklärt worden sei, zur Bewährung erfolgt sei, sei es wiederum zu Auseinandersetzungen und Spannungen mit seinen Mitarbeitern gekommen, die ausschließlich auf sein Verhalten zurückzuführen seien. Dadurch sei jegliche Vertrauensgrundlage zerstört worden. Im einzelnen sei dem Kläger folgendes vorzuwerfen: Er habe immer wieder Mitarbeiter in provozierende Gespräche verwickelt,

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

deren Arbeitsweise kritisiert und erklärt, daß sie ebenso wie er selbst nicht für eine Leistung, sondern für ihre Anwesenheit bezahlt würden. Diese Einstellung habe ihn veranlaßt, während der Arbeitszeit, ohne auf seine Kollegen Rücksicht zu nehmen, in erheblichem Umfange private Telefongespräche zu führen und stundenlang Zeitungen zu lesen. In Notfällen habe er sich geweigert, Mitarbeitern auszuweichen und stattdessen immer versucht, Routinearbeiten auf andere abzuschieben. Auch habe er die Kernarbeitszeit nicht immer eingehalten. Das ständige gespannte Verhältnis zu seinen Mitarbeitern sei für einige schließlich so unerträglich geworden, daß diese ernsthaft Versetzungswünsche geäußert hätten. Es sei seit November 1973 vergeblich versucht worden, für den Kläger in ihrem Unternehmen einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Auf Grund des sich aus der Personalakte ergebenden Gesamtbildes und der Persönlichkeitsstruktur des Klägers sei jedoch kein Bereich des Unternehmens bereit gewesen, den Kläger zu übernehmen.

Der Kläger hat diese Darstellung seines Verhaltens im wesentlichen bestritten und darauf erwidert, die aufgetretenen Spannungen mit Mitarbeitern und dem unmittelbaren Vorgesetzten könnten nicht auf ihn zurückgeführt werden. Im übrigen vertritt er die Auffassung, daß die Kündigung auf Grund der Arbeitsordnung der Beklagten der Zustimmung durch den Betriebsrat bedurft hätte. Die Kündigung sei auch bereits deswegen sozialwidrig, weil ihr der Betriebsrat widersprochen habe und die Beklagte ihn auf einen anderen Arbeitsplatz hätte versetzen können. Sie habe am 27. April 1974 die Stelle eines Diplom-Volkswirts ausgeschieden. Auch hätte der Kündigung das bei der Beklagten vorgesehene sog. Beratungs- und Förderungsprogramm vorausgehen müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Kündigungsschutzklage weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 12. Februar 1974 am 31. März 1974 beendet worden ist.

I. Die Revision rügt zunächst, dem Kläger sei der gesetzliche Richter entzogen worden, weil in der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1974 ein Vertagungsbeschluß erging, daß die Kammer in dem auf den 21. Januar 1974 anberaumten Termin in der gleichen Besetzung zusammentrete. In diesem Termin sei die Kammer aber mit einem anderen Vorsitzenden besetzt gewesen.

Entgegen der Ansicht der Revision liegt darin keine Verletzung von Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG oder § 16 GVG, so daß ein absoluter Revisionsgrund gem. § 551 Ziff. 1 ZPO nicht gegeben ist. Gesetzlicher Richter im Sinne von Art. 101 Abs. 1 GG ist sowohl das erkennende Gericht als Spruchkörper wie auch der zur Entscheidung im Einzelfall berufene Richter (vgl. BVerfGE 17, 294 [299]; 18, 65 [69]; 19, 52 [59]; Maunz-Dürig-Herzog, GG Art. 101, Anm. 11). Durch den im Berufungsverfahren erfolgten Richterwechsel ist dem Kläger nicht der gesetzliche Richter entzogen worden. Zunächst ist die Identität des Prozeßgerichts gewahrt worden. Ein Wechsel des Richters zwischen Beweisaufnahme und Schlußverhandlung ist im Zivilprozeß möglich, wie sich aus § 309 ZPO ergibt (vgl. Baumbach-Lauterbach, ZPO, 33. Aufl., § 309 Anm. 1 und BGHZ 53, 245 [257]). Darüber hinaus stand auch der zur Entscheidung des Rechtsstreits berufene Vorsitzende Richter des Landesarbeitsgerichts aufgrund des Geschäftsverteilungsplanes im voraus fest. Nach dem für das Jahr 1975 gültigen Geschäftsverteilungsplan des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg wurde anstelle von Dr. G nunmehr der Richter O zum Vorsitzenden der Dritten Kammer berufen. Der Richterwechsel folgte also daraus, daß die Zuteilung der Vorsitzenden Richter an die einzelnen Kammern sich gegenüber



der für 1974 gültigen Geschäftsverteilung mit Wirkung vom 1. Januar 1975 geändert hat. Diese Änderung der Besetzung einer Kammer ist im Rahmen einer neuen Geschäftsverteilung vor Beginn des neuen Geschäftsjahres uneingeschränkt zulässig (vgl. Thomas-Putzo, ZPO, 8. Aufl., § 21 e GVG, Anm. 4). Damit steht fest, daß das angefochtene Urteil von den gesetzlichen Richtern gefällt worden ist.

Dem steht nicht der bezeichnete Beschluß des Landesarbeitsgerichts entgegen, die Kammer trete in der gleichen Besetzung zusammen. Die Ansicht der Revision, hierdurch sei der gesetzliche Richter bestimmt worden, ist unzutreffend. Eine solche Bedeutung kann der in dem Prozeß enthaltenen prozeßleitenden Verfügung bereits deshalb nicht zukommen, weil die Festlegung des zuständigen Vorsitzenden Richters auf Grund des Geschäftsverteilungsplanes erfolgen muß (vgl. Hamann-Lenz, GG, 3. Aufl., Art. 101, Anm. B 2 b), und somit der bezeichnete Beschluß keine für eine zukünftige Geschäftsverteilung bindende bzw. diese abändernde Wirkung haben kann. Anderenfalls würde in die Zuständigkeit des dazu allein berufenen Präsidiums des Gerichts (§ 21 a GVG) eingegriffen.

Aus diesem Grunde kann der Beschluß auch nur in dem Sinne verstanden und ausgelegt werden, daß damit lediglich die Personen der zu dem nächsten Sitzungstag heranzuziehenden ehrenamtlichen Richter festgelegt werden sollten. Dies gilt um so mehr, als die Person des Vorsitzenden Richters im allgemeinen zu dem nächsten Sitzungstag ohnehin feststeht, während es einer solchen Anordnung bezüglich der ehrenamtlichen Beisitzer, die grundsätzlich nach der Reihenfolge der Liste gem. § 39 ArbGG herangezogen werden, bedurfte, sollte deren Teilnahme an der nächsten Sitzung sichergestellt werden.

II. Die Kündigung ist nicht aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen rechtsunwirksam.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß es zur Kündigung nicht eines Einvernehmens mit



dem Betriebsrat gemäß dem Buchstaben K der Arbeitsordnung der Beklagten bedurfte. Es hat angenommen, bereits nach dem Wortlaut des Abschnitts K würden nur solche Kündigungen von einem möglichen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erfaßt werden, die zur Ahndung von Verstößen gegen die Bestimmungen der Arbeitsordnung und insbesondere gegen die im Abschnitt J aufgeführten Sicherheits- und Ordnungsvorschriften ausgesprochen werden. Derartige Verstöße gegen die Ordnungsvorschriften seien jedoch nicht gegeben.

a) Die vom Landesarbeitsgericht getroffene Auslegung läßt keinen Rechtsfehler erkennen. Entgegen der Meinung der Revision läßt sich "Ordnung des Betriebes" nicht allgemein im Sinne von "Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens und Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Arbeitsablaufes" verstehen. Wie sich aus der Bezeichnung der aufgeführten Maßnahmen als Ordnungsmaßnahmen ergibt, soll die Bestimmung K der Arbeitsordnung der Durchsetzung der betrieblichen Ordnung und Sicherheit dienen. Was im einzelnen unter betrieblicher Ordnung und Sicherheit zu verstehen ist, wird in dem vorhergehenden Abschnitt J abschließend geregelt. Sind aber beide Abschnitte derartig aufeinander bezogen, dann kann nicht davon ausgegangen werden, daß in der Bestimmung K, die die Sanktion von Verstößen gegen die Bestimmung J regelt, noch ein weiterer allgemeiner Tatbestand enthalten ist.

Im übrigen muß die Bestimmung K als Betriebsbußordnung auch gesetzeskonform ausgelegt werden. An ihre Ausgestaltung sind die gleichen rechtsstaatlichen Anforderungen zu stellen wie an Strafgesetze (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG 1952 Betriebsbuße). Eine Regelung der Folgen der Verletzung der betrieblichen Ordnung durch eine Generalklausel widerspräche aber dem Gebot der eindeutigen Konkretisierung des Tatbestandes.

b) Soweit die Revision erstmals in der Revisionsverhandlung gerügt hat, das Landesarbeitsgericht hätte aufklären müssen, ob die Beklagte nicht aufgrund einer betrieblichen Übung verpflichtet gewesen sei, ein Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen, kann diese Verfahrensrüge (§ 139 ZPO) schon

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



- 8 -

deswegen nicht durchgreifen, weil sie erst nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist erhoben worden ist (vgl. § 554 Abs. 6 ZPO).

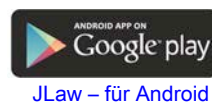
III. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis auch zutreffend davon ausgegangen, daß die Kündigung der Beklagten nicht wegen des Widerspruchs des Betriebsrats vom 11. Februar 1974 gem. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 KSchG 1969 rechtsunwirksam ist. Nach dieser Vorschrift ist eine Kündigung auch dann ungerechtfertigt, wenn der Betriebsrat der Kündigung mit der Begründung widersprochen hat, daß der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und das auch tatsächlich möglich ist. Der form- und fristgerecht erhobene Widerspruch des Betriebsrates ist in diesem Falle nur eine zusätzliche Voraussetzung für die absolute Sozialwidrigkeit einer Kündigung (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 132 und BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 unter II 7 der Gründe - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Kündigung ausschließlich aus verhaltensbedingten oder zugleich auch aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen worden ist und ob bei einer Kündigung, die schon wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers an sich gerechtfertigt ist, ein Widerspruch des Betriebsrats wegen der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung überhaupt in Betracht kommt (vgl. zum Meinungsstand: Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 89 mit weiteren Hinweisen auf Rechtsprechung und Schrifttum). Ferner ist auch nicht entscheidungserheblich, ob der vom Betriebsrat zur Begründung des Widerspruchs gegebene allgemeine Hinweis auf denkbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausreicht oder ob nicht vielmehr ein offener Arbeitsplatz konkret angegeben werden muß (vgl. dazu Hueck, KSchG, aaO, § 1 Anm. 142).

2. Im Streitfall kann nämlich nicht davon ausgegangen werden, daß der vom Betriebsrat angegebene Widerspruchsgrund beim Kläger vorliegt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

a) Der gem. § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG für alle die Kündigung bedingenden Gründe darlegungsbelastete beklagte Arbeitgeber hat vorgetragen, daß er trotz intensiver Bemühungen im gesamten Unternehmensbereich keinen anderen für den Kläger geeigneten Arbeitsplatz gefunden habe. Einmal stände wegen der qualifizierten Ausbildung des Klägers überhaupt nur eine beschränkte Zahl an zumutbaren Arbeitsplätzen zur Verfügung. Dort habe jedoch teils kein Bedarf bestanden, teils sei eine Versetzung wegen des Verhaltens an den bisherigen Arbeitsplätzen nicht möglich gewesen. Mit diesem Vortrag hat die Beklagte ihre Darlegungslast, daß keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger besteht, voll erfüllt.

b) Da der Umfang der Darlegungslast einer Partei davon abhängig ist, wie sich auch der Prozeßgegner auf einen bestimmten Vortrag einläßt (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe]), hätte der Kläger substantiiert zu diesem Vortrag der Beklagten Stellung nehmen müssen. Er brauchte zwar keinen bestimmten freien Arbeitsplatz im selben Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens zu benennen. Doch genügte es auch nicht, allein aus der Größe des Unternehmens der Beklagten die Möglichkeit einer Versetzung herzuleiten. Vielmehr hätte der Kläger wenigstens deutlich machen müssen, wie er sich seine weitere Tätigkeit vorstellt, an welche Art der Beschäftigung er denkt (vgl. das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk bestimmte Urteil des Dritten Senats vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 630 BGB [zu II 3 a und b der Gründe]).

Das ist nicht geschehen. Der Kläger hat lediglich geltend gemacht, die Beklagte habe sich nicht intensiv genug um eine Versetzungsmöglichkeit bemüht. Damit hat er den Vortrag der Beklagten aus mehreren Gründen nicht hinreichend substantiiert bestritten. Der Kläger hatte selbst in seiner innerbetrieblichen Mitteilung vom 11. Dezember 1973 ausgeführt, daß er nach seiner Promotion habe kündigen wollen, weil er bei der Beklagten "keine Möglichkeit mehr sehe, einen seiner Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz zu



- 10 -

erhalten". Er war deswegen gehalten, klarzustellen, weshalb er später doch eine solche Möglichkeit für gegeben hielt und was er unter einem "geeigneten Arbeitsplatz" verstand. Dazu reichte der Hinweis des Klägers auf eine von der Beklagten veranlaßte Stellenausschreibung, durch die Diplom-Kaufleute und HWF-Absolventen gesucht wurden, nicht aus. Abgesehen davon, daß diese Ausschreibung erst am 27. April 1974, d.h. nach der Kündigung und dem Ausscheiden des Klägers erfolgt ist und deswegen nichts über die frühere Personalsituation besagt, hätte der Kläger auch darlegen müssen, daß er für die freigewordene Stelle nach seiner Ausbildung als Diplom-Volkswirt geeignet war.

Unabhängig davon, ob die Stellungnahme des Betriebsrates als ordnungsgemäß begründeter Widerspruch anzusehen ist, konnte sich der Kläger gegenüber dem genauen Vortrag der Beklagten auch nicht damit begnügen, auf die darin enthaltene allgemeine Begründung zu verweisen, einem Diplomvolkswirt könnten in einem überwiegend kaufmännisch orientierten Unternehmen "entsprechende Arbeitsplätze" angeboten werden.

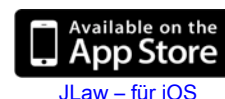
In diesem Widerspruch hat der Betriebsrat zudem zugestanden, das Verhalten des Klägers gegenüber seinen Kollegen rechtfertige eine Versetzung. Der Kläger hätte deswegen darauf eingehen müssen, ob und weshalb zu erwarten sei, daß er das beanstandete Verhalten bei einem Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz nicht fortsetzen werde. Das hat er jedoch ebenfalls unterlassen.

IV. Dem Landesarbeitsgericht ist weiter darin zu folgen, daß die Kündigung nicht deswegen unwirksam ist, weil der Kläger geltend gemacht hat, die Beklagte sei vor Ausspruch der Kündigung verpflichtet gewesen, ihn zunächst einem sog. Beratungs- und Förderungsprogramm zu unterziehen. Für eine derartige besondere Kündigungsbeschränkung ist der Kläger nach den Feststellungen im angefochtenen Urteil beweisfällig geblieben. Die dagegen von der Revision erhobene Verfahrensrüge gem. § 139 ZPO entspricht

- 11 -



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



nicht den Voraussetzungen, die an eine zulässige Prozeßbrüß gem. § 554 Abs. 3 Ziff. 2 b ZPO zu stellen sind; denn es ergibt sich nicht, welche Fragen das Gericht hätte stellen und was der Kläger darauf geantwortet hätte (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO, AP Nr. 37 zu § 233 ZPO). Unabhängig davon ist auch aus diesen Ausführungen nicht zu erkennen, inwieweit die Vorlage des Personalhandbuches geeignet gewesen sein sollte, die vom Kläger behauptete Kündigungsbeschränkung zu beweisen. Nach dem Vortrag des Klägers in der Berufungsbegründung soll sich aus dem Personalhandbuch lediglich ergeben, daß es sich bei der vom Betriebsrat befürworteten Versetzung bestenfalls um eine "Ordnungsmaßnahme" gehandelt haben würde.

V. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zu Recht angenommen, daß die Kündigung der Beklagten aus verhaltensbedingten Gründen gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sei.

1. Es hat aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme festgestellt, daß der Kläger ein Verhalten gezeigt habe, das zu erheblichen Spannungen innerhalb der Abteilung B geführt habe. Hierdurch sei eine gedeihliche Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitnehmern der Abteilung nicht mehr gewährleistet gewesen.

Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist der Nachprüfung im Revisionsverfahren nur im beschränkten Maße zugänglich. Bei der Anwendung des § 1 KSchG geht es nämlich um die Auslegung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, bei dem das Revisionsgericht nur nachprüfen kann, ob das Berufungsgericht den Begriff der Sozialwidrigkeit verkannt hat, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Vorschrift des § 1 KSchG Denkgesetzen oder Erfahrungsregeln widerspricht und ob die erforderliche Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt, widerspruchsfrei oder offensichtlich fehlerhaft ist (vgl. BAG 1, 99 und 117 = AP Nr. 5 und 6 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 21 zu § 1 KSchG; zuletzt Urteil vom 12. August 1976 - 2 AZR 237/75-). Die Beurteilung, ob die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles geeignet sind,



die Kündigung sozial zu rechtfertigen, obliegt dem Tatsachenrichter. Wenn das Berufungsgericht von dem richtigen Begriff der Sozialwidrigkeit ausgegangen ist, beruhen die Erwägungen, ob die dafür maßgeblichen tatsächlichen Voraussetzungen vorgelegen haben, nur dann auf einer Rechtsverletzung, wenn der Tatsachenrichter nicht alle maßgebenden Umstände berücksichtigt und den ihm vorbehaltenen Beurteilungsspielraum überschritten hat oder wenn ihm bei den tatsächlichen Feststellungen Verfahrensverstöße unterlaufen sind, die von der Revision ordnungsgemäß gerügt worden sind.

Bei der nur in diesem beschränkten Umfang möglichen Überprüfung des angefochtenen Urteils ist kein Rechtsfehler festzustellen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff der sozial gerechtfertigten Kündigung nicht verkannt. Es ist vielmehr davon ausgegangen, daß eine verhaltensbedingte Kündigung gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dann sozial gerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer Vertragsverletzungen begangen hat, die zwar nicht so schwerwiegend sind, um ein Recht zur fristlosen Kündigung zu begründen, die aber doch von solchem Gewicht sind, daß auch ein ruhig und verständig urteilender Arbeitgeber zur Kündigung veranlaßt würde. Das entspricht im Ausgangspunkt der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 1, 99 und 117 = AP Nr. 5 und 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 21 zu § 1 KSchG; AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

a) Dementsprechend ist nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß der Arbeitgeber ein Verhalten eines Arbeitnehmers auf Dauer nicht hinzunehmen braucht, das zu einer erheblichen Störung bzw. Gefährdung des Arbeitsablaufes und der betrieblichen Zusammenarbeit führt (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 1 GesamthafenbetriebsG). Dies gilt auch dann, wenn kein unmittelbarer Verstoß gegen eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt, denn ein Verhalten anläßlich der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten kann als Kündigungsgrund ebenfalls in Betracht

kommen (vgl. A. und G. Hueck, aaO, § 1 Anm. 92). Das Landesarbeitsgericht hat, ausgehend von diesen Grundsätzen, rechtsfehlerfrei unter Würdigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und in Abwägung der Interessen der Parteien die Kündigung als billigenswert und angemessen angesehen. Die Verletzung von Denkgesetzen oder allgemeinen Erfahrungssätzen ist nicht erkennbar und wird auch von der Revision nicht gerügt.

b) Bei der Interessenabwägung, ob das Verhalten des Klägers einen triftigen Grund darstellt, der einen verständigen Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles zu einer befristeten Kündigung veranlassen durfte, hat das Landesarbeitsgericht den tatrichterlichen Beurteilungsspielraum eingehalten und dabei alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt. In diesem Zusammenhang kommt dem Hinweis der Revision, das Landesarbeitsgericht sei von einer Abmahnung des Klägers durch den Zeugen B ausgegangen, obwohl dieses die Beweisaufnahme nicht ergeben habe, keine Bedeutung zu. Eine Abmahnung ist nämlich dann entbehrlich, wenn sie auf Grund des Verhaltens des Arbeitnehmers als von vornherein zwecklos erscheinen muß (vgl. BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB).

3. Soweit die Revision gegen die im Wege der Beweiswürdigung durch das Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen Verfahrensrügen geltend macht, greifen diese sämtlich nicht durch.

a) Die Beweiswürdigung ist grundsätzlich Sache des Richters der Tatsacheninstanz, so daß die Revisionsinstanz gem. § 561 ZPO daran gebunden ist. Das Revisionsgericht kann, soweit entsprechende zulässige Verfahrensrügen erhoben sind, lediglich nachprüfen, ob sich der Tatsachrichter entsprechend dem Gebot des § 286 ZPO mit dem Beweisergebnis umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Beweiswürdigung also vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO; BAG AP Nr. 1 u. 2 zu § 286 ZPO; BAG 14, 206 2107 = AP Nr. 4



- 14 -

zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Dabei hat das Tatsachengericht gem. § 286 Abs. 1 Satz 2 die Gründe anzugeben, die für die richterliche Überzeugung bei der Würdigung des Beweisergebnisses maßgebend sind; es braucht sich jedoch nicht mit jeder Behauptung und Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tarifloohnerhöhung; BAG 20, 11 [19] = AP Nr. 1 zu § 29 KO; BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO).

b) Dieser beschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

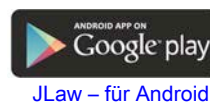
aa) Entgegen der Auffassung der Revision ist nicht ersichtlich, daß sich das Landesarbeitsgericht widersprüchlich und unter Verstoß gegen Denkgesetze mit dem Beweisergebnis auseinandergesetzt hat, indem es durch die für den Kläger positive Aussage des Zeugen W die Bekundungen der übrigen Zeugen nicht für entkräftet gehalten und angenommen hat, die Belehrung der Zeugen durch die Beklagte vor der Beweisaufnahme mindere nicht deren Glaubwürdigkeit.

Das Landesarbeitsgericht hat in ausreichendem Maße begründet, warum die Behauptung der Beklagten, das Verhalten habe zu erheblichen Spannungen und zur Störung der betrieblichen Zusammenarbeit geführt, erwiesen sei. Aus dem Urteil ergibt sich, weshalb es dabei den Bekundungen der Zeugen B, E, G, M und Z gefolgt ist. Die Beweiswürdigung ist auch insoweit frei von Widersprüchen und auch logisch möglich, als das Landesarbeitsgericht sich mit der Aussage des Zeugen W und der Beweiseinrede des Klägers, die Beklagte habe vor dem Beweisaufnahmetermin vor dem Arbeitsgericht die Zeugen zusammengerufen und eine Erklärung abgegeben, auseinandersetzt. In der Aussage des Zeugen W, die das Landesarbeitsgericht im übrigen zum Teil unterstützend für seine Überzeugungsbildung

- 15 -



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



- 15 -

herangezogen hat, hat es ohne Rechtsfehler keinen offenen Widerspruch zu den Aussagen der übrigen Zeugen gesehen.

Unbegründet ist auch die vom Kläger erhobene Beweis-
einrede gegen die Glaubwürdigkeit der Zeugen. Es ist durch-
aus denkbar - wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat -,
daß die Beklagte sich darauf beschränkt hat, den Zeugen zu
erklären, daß aus ihrer Aussage keinerlei Vor- oder Nachteile
entstünden und somit nicht in unzulässiger Weise auf die
Zeugen eingewirkt hat. Wenn das Landesarbeitsgericht schließ-
lich - wie es in dem Urteil näher dargelegt hat - aus dem
unmittelbaren Eindruck, den es sich durch die erneute
Vernehmung der Zeugen, mit Ausnahme des Zeugen B, ver-
schafft hat, und dem Inhalt der Aussagen der Zeugen keinen
Anhalt für eine mögliche Beeinflussung finden konnte, so
liegt darin eine nicht zu beanstandende Beweiswürdigung.
bb) Soweit die Revision geltend macht, das Landesarbeits-
gericht habe nicht beachtet, daß der Zeuge A zum
Ausdruck gebracht habe, daß ihm seitens des Managements
Schwierigkeiten angedeutet worden sind, weil er sich für
den Kläger eingesetzt habe und die Beklagte in dem einst-
weiligen Verfügungsverfahren auf Entbindung von der Weiter-
beschäftigungspflicht gem. § 102 Abs. 5 BetrVG offensicht-
lich unrichtige Behauptungen, zum Teil in einer Versicherung
an Eides Statt aufgestellt habe, entsprechen die Verfahrens-
rügen nicht den Anforderungen, die gem. § 554 Abs. 3 Nr. 2
ZPO an eine zulässige Prozeßrüge zu stellen sind. Die Revision
hätte im einzelnen die Möglichkeit darlegen müssen, daß ohne
die gerügte Verfahrensverletzung anders entschieden worden
wäre (BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO; BGH LM Nr. 23 zu § 554
ZPO). Die Revision hat es jedoch unterlassen vorzutragen,
inwiefern sich aus der bekundeten Äußerung eines Manage-
mentvertreters der Beklagten, der Zeuge A habe ver-
schuldet, daß der Betriebsrat im Falle des Klägers wider-
sprochen habe, ein zwingender Schluß darauf ergibt, daß die
Beklagte die anderen Zeugen beeinflusst habe. Das ist auch
nicht offenkundig.

- 16 -



- 16 -

cc) Ebenfalls fehlt die Darlegung, wieso es für die Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Zeugen von Bedeutung sei, daß die Beklagte in einem anderen Rechtsstreit falsche Behauptungen aufgestellt habe. Ein eventueller Zusammenhang mit den Aussagen der Zeugen ist hier ebenfalls nicht offenkundig.

dd) Auch soweit sich die Revision schließlich gegen die unterlassene Beeidigung des Zeugen G wendet, greift ihre Verfahrensrüge nicht durch. Gemäß § 64 Abs. 3 in Verb. mit § 58 Abs. 2 ArbGG hat eine Vereidigung eines Zeugen nur zu erfolgen, wenn die Kammer es im Hinblick auf die Bedeutung der Zeugenaussage für die Entscheidung für notwendig erachtet. Anders als im Zivilprozeß (vgl. § 391 ZPO) ist eine Beeidigung nicht zur Herbeiführung einer wahrheitsgemäßen Aussage zulässig (vgl. Grunsky, ArbGG, § 58 Anm. 23). Grundsätzlich steht also die Beeidigung im freien Ermessen des Gerichtes. Eine revisionsrechtliche Nachprüfung kann nur insoweit erfolgen, ob die Grenzen des Ermessens überschritten sind (vgl. BGH NJW 1965, 1530). Hier hat die Revision aber nicht dargetan, wieso eine Beeidigung des Zeugen G für die Entscheidung notwendig gewesen wäre und warum das angefochtene Urteil auf diesem Verfahrensverstoß beruht. Die für den Kläger nachteiligen Aussagen des Zeugen G werden durch die der weiteren Zeugen ergänzt und bestätigt und tragen damit weder allein noch entscheidend die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

gez.: Hillebrecht

Roeper

Dr. Jobs

Ihlefeld

Dr. Bächle



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

