

23. Jan. 1964

7

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: ArbSchwBeschG § 12 Abs. 1

Leitsatz:

Die Pflicht des Arbeitgebers, schwerbeschädigte Arbeitnehmer so zu beschäftigen, daß diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, bedeutet nicht, daß dabei auch Neigungen und Wünsche der Arbeitnehmer unbedingt berücksichtigt werden müssen.

Aktenzeichen: 2 AZR 289/63

Urteil des BAG vom 23. Januar 1964

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 289/63

8 Sa 19/63 Baden-Württemberg
(Freiburg)

7

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 1964

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 1964 durch die Bundesrichter Schilgen, Dr. Meier-Scherling und Prof. Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Höcker für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammer in Freiburg, vom 25. April 1963 – 8 Sa 19/63 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der 1902 geborene Kläger, dem 1918 bei einem Berufs-
unfall in der Landwirtschaft die linke Hand verstümmelt
wurde, war - als Schwerbeschädigter anerkannt - seit 1922
im öffentlichen Dienst tätig. Seit 1924 war er als Sachbe-
arbeiter bei verschiedenen Bezirksfürsorgeverbänden und
schließlich von 1937 bis 1950 beim Bezirksfürsorgeverband
E als Sachbearbeiter und Stellvertreter des Ge-
schäftsführers mit Bezügen nach VI b TO.A beschäftigt. Die
Prüfung für den gehobenen Verwaltungs- und Kassendienst
hat der Kläger 1941 vollbefriedigend bestanden.

1947 wurde der Kläger - er war zu dieser Zeit Geschäfts-
leiter des Kreisjugendamtes E - fristlos entlas-
sen. Durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Freiburg vom
5. Januar 1950 wurde die Unwirksamkeit dieser Entlassung
festgestellt. Am 14. September 1950 wurde der Kläger erneut
fristlos entlassen, weil er nicht bereit gewesen war, auf
einer anderen als einer Geschäftsleiterstelle tätig zu
sein. Die dagegen gerichtete Klage wurde in zweiter Instanz
rechtskräftig abgewiesen.

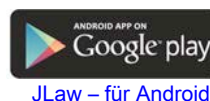
Nach zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit wurde der Klä-
ger ab 1. November 1953 bei der Hauptfürsorgestelle Zweig-
stelle F als Angestellter nach TO.A VII eingestellt
und nach kurzer Zeit wieder in die VergGr. VI b eingereiht.
Seine Vordienstzeit im öffentlichen Dienst wurde ihm an-
gerechnet, und er wurde als unkündbar im Sinne des § 16
Abs. 4 TO.A anerkannt.

Im Laufe der Zeit kam es zu Reibungen zwischen dem Klä-
ger und seinen Vorgesetzten. Der Kläger fühlte sich von die-
sen ungerecht behandelt und nicht genügend gefördert. Die
Vorgesetzten beanstandeten die Arbeitsweise des - übrigens
wiederholt kranken - Klägers und bemängelten die Rückstände,
die in seinem Arbeitsbereich entstanden seien. Als ihn 1957
der Dienstvorstand der Zweigstelle F wegen unsachge-
mäßiger Arbeitsweise, der Rückstände und wegen Nichtbefolgung
von Anweisungen gerügt und der Kläger sich hiergegen be-
schwerdeführend an den Arbeitsminister von Baden-Württem-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

berg gewandt hatte, rügte auch dieser bei seinem Besuch der Zweigstelle im Sommer 1957 den Kläger und bedeutete ihm, daß der Kläger, falls er sich nicht umstelle und sich nicht in den Dienstbetrieb der Zweigstelle eingliedere, die Dienststelle werde verlassen müssen. Eine weitere Verwarnung durch den Arbeitsminister erfolgte schriftlich am 10. Juni 1958, nachdem der Dienststellenleiter dem Ministerium berichtet hatte, der Kläger habe es in zwei Fällen an Höflichkeit gegenüber dem Dienststellenleiter und an der Bereitschaft fehlen lassen, dienstliche Belehrungen anzunehmen. Am Schluß dieses Schreibens betonte der Arbeitsminister, daß er sich bei Wiederholung derartiger Vorfälle veranlaßt sehen würde, das Dienstverhältnis zu lösen. Schließlich erhielt der Kläger auf weiteren Bericht seines Dienststellenleiters noch eine Rüge des Arbeitsministers vom 12. Dezember 1961, in der es nach Zusammenfassung der gegen den Kläger erhobenen Beanstandungen und unter Hinweis auf die dem Kläger 1957 bereits erteilte Rüge des Arbeitsministers und dessen Verwarnung vom 10. Juni 1958 wie folgt heißt:

"Diese zahlreichen Anstände bei der Erledigung der Ihnen übertragenen Aufgaben haben mich zu der Überlegung geführt, ob das Arbeitsverhältnis mit Ihnen nicht gekündigt werden muß. Ihre seit Jahren festzustellenden nicht befriedigenden dienstlichen Leistungen und Ihr ungehöriges Verhalten gegenüber Ihren Vorgesetzten würden schon jetzt eine Lösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Wenn das Arbeitsministerium jetzt von einer Kündigung absieht, so sind dafür allein soziale Gründe maßgebend. Auf Grund der bisherigen Vorgänge sehe ich mich aber veranlaßt, Sie eindringlich zu verwarnen und Ihnen die Auflage zu erteilen, sich in korrekter Weise den Erfordernissen Ihrer Dienststelle anzupassen. Sollten weitere Klagen über Ihre Leistungen und Ihr Verhalten im Dienst bei mir eingehen, so werde ich Ihre Kündigung veranlassen."

Zum entscheidenden Streit der Parteien kam es 1962 aus Anlaß einer Änderung der Geschäftsvorteilung. Diese führte auch zu einigen Änderungen im Geschäftsbereich des Klägers. Während der Kläger andere ihm neu zugewiesene Arbeitsgebiete nach einer längeren Krankheit Anfang Juni 1962 übernahm, kam es bei dem ihm ebenfalls neu zugewiesenen Arbeitsgebiet Nr. 46 "Anrechnung von Aufwendungen für Lieferaufträge an Schwerbeschädigtenbetriebe auf die Ausgleichsabgabe" nicht zu



einer Übernahme durch den Kläger. Nachdem am 1. Oktober 1962 eine Unterredung zwischen dem Regierungsangestellten W , der zuvor mit diesem Sachgebiet betraut war, und dem Kläger zwecks Übernahme ergebnislos verlaufen war, forderte der Dienstvorstand den Kläger zu einer alsbaldigen Stellungnahme auf. In seiner Stellungnahme schrieb der Kläger am 4. Oktober 1962:

"Das in Frage stehende Arbeitsgebiet bildet eine Art schematische und zeitraubende Zahlenarbeit, von der Sie seit Jahren wissen, daß sie nicht meiner beruflichen Neigung und insbesondere nicht dem Schwerbeschädigtengesetz (unter dessen Schutz ich stehe) mit seinem klaren Wortlaut in § 12 (1), 13 (1) und 21 (2) entspricht. Da Sie diese gesetzliche Regelung ganz offensichtlich bewußt seit Jahren an mir übergehen, diese Frage aber mein Dienstverhältnis im ganzen betrifft, werde ich mich nach weiterer Einsichtnahme meiner Personalakten - von denen ich einen sehr wesentlichen Teil erst nach Einschaltung meines Anwaltes zu Gesicht bekam - und deren Inhalt eine gründliche Verarbeitung erheischt, die zugleich eine schwere Nervenprobe auslöst, noch eingehend und umfassender äußern."

Nunmehr wies der Dienstvorstand am 5. Oktober 1962 den Kläger schriftlich an, das Sachgebiet Nr. 46 zu übernehmen. Ein Versuch des Angestellten W , dem Kläger das Sachgebiet am 5. Oktober 1962 zu übertragen, führte nicht zum Erfolg, ebenso nicht eine Unterredung am 8. Oktober 1962 zwischen dem Dienstvorstand und dem Kläger.

Daraufhin sprach das beklagte Land dem Kläger mit dem diesem am 16. November 1962 zugegangenen Schreiben vom 9. November 1962 die außerordentliche Kündigung aus, gewährte dem Kläger jedoch aus sozialen Gründen eine Auslauffrist bis zum 31. Dezember 1962. Der Personalrat hatte sich zuvor durch Beschluß vom 9. Oktober 1962 für eine Änderung des Arbeitsverhältnisses unter Hinweis darauf ausgesprochen, daß die Beschäftigung des Klägers eine Mehrbelastung der übrigen Bediensteten bedeute; eine kollegiale Zusammenarbeit sei nicht möglich und auch für die Zukunft nicht zu erwarten.

Der Kläger hat Klage erhoben; er begehrt mit ihr die Feststellung, daß die gegen ihn ausgesprochene Kündigung unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewie-



sen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klagantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung aus zutreffenden Gründen für berechtigt erachtet.

I. Es geht mit Recht davon aus, daß dem Kläger nur noch aus einem in seiner Person oder seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde gekündigt werden konnte (vgl. § 55 Abs. 1 BAT).

Ein Verfahren nach §§ 16 ff. SchwBeschG war nicht erforderlich. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist bei einer außerordentlichen Kündigung gemäß § 19 Abs. 3 SchwBeschG nur dann erforderlich, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der gesundheitlichen Schädigung besteht, derentwegen dem Kündigungsempfänger der Schutz des Schwerbeschädigtengesetzes gewährt wird. Der Kläger steht unter dem Schutz dieses Gesetzes wegen der Verstümmelung seiner linken Hand. Zwischen dieser Beschädigung des Klägers und seinem als Grund für die außerordentliche Kündigung gewerteten Verhalten besteht ersichtlich kein solcher Zusammenhang; der Kläger hat dies auch nicht behauptet.

II. Der Beklagte hat seine außerordentliche Kündigung vor allem auf den Vorwurf gestützt, der Kläger habe sich hartnäckig geweigert, das ihm übertragene Arbeitsgebiet Nr. 46 zu übernehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht als wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung anerkannt. Unterstützend hat das Landesarbeitsgericht noch verwertet, daß der Kläger in der voraufgegangenen Zeit schon zu Beanstandungen Anlaß gegeben hat und mehrfach verwarnt worden ist. Bei der Abwägung hat es die langjährige Tätigkeit des Klägers im öffentlichen Dienst, den ihm wegen seiner Gesundheitsbeschädigung zustehenden Schutz des Schwerbeschädigtengesetzes und die dem Kläger durch die Kündigung voraussichtlich drohende Arbeitslosigkeit in Betracht gezogen, dabei dann aber auch wieder erwogen, daß der Kläger vorfristig

das Altersruhegeld der Angestelltenversicherung werde erhalten können.

Diese Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtsfehlerfrei und halten den Angriffen der Revision stand.

Das Landesarbeitsgericht hat, was zunächst den Hauptvorwurf anlangt, auf Grund der Beweisaufnahme und der Personalakten tatsächlich festgestellt, daß der Kläger mehrfach die Übernahme des ihm zur Bearbeitung überwiesenen Sachgebiets Nr. 46 abgelehnt hat. Diese Feststellung greift die Revision nicht an. Sie meint aber, die Weigerung des Klägers sei im Hinblick auf § 12 Abs. 1 SchwBeschG berechtigt gewesen und könne daher schon deshalb keinen verhaltensbedingten wichtigen Grund darstellen, der den Beklagten zu einer außerordentlichen Kündigung gegenüber dem Kläger berechtige.

Das trifft jedoch nicht zu. Der Kläger verkennt Bedeutung und Tragweite des § 12 Abs. 1 SchwBeschG sowie der hierzu ergangenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 4. Mai 1962 (1 AZR 128/61 = AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG), wenn er meint, aus ihnen das Recht ableiten zu können, ein ihm übertragenes Sachgebiet deshalb abzulehnen, weil das mit diesem Gebiet verbundene Rechenwerk ihm nicht liege und er mehr Neigung für eine fürsorgerische Tätigkeit habe.

§ 12 Abs. 1 SchwBeschG schreibt vor, daß Schwerbeschädigte so zu beschäftigen sind, daß sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können. Zunächst will diese Bestimmung verhindern, daß der Schwerbeschädigte eine Arbeit zugewiesen bekommt, die er bei seiner gesundheitlichen Schädigung, derentwegen er den Schutz des Schwerbeschädigtengesetzes genießt, nicht verrichten kann. Die Beschädigung der linken Hand, die den Kläger unter das Schwerbeschädigtengesetz fallen läßt, steht der Bearbeitung des Arbeitsgebietes Nr. 46 nicht entgegen, was übrigens auch der Kläger nicht etwa behauptet.

Darüber hinaus bringt § 12 SchwBeschG aber zum Ausdruck, daß es nicht genügt, wenn der Schwerbeschädigte überhaupt eine Arbeit zugewiesen erhält. Der Arbeitgeber wird seiner Verpflichtung gegenüber dem Schwerbeschädigten nicht gerecht, wenn er ihn trotz höherer Qualifikation mit unterge-



ordneten Arbeiten beschäftigt. Das hat das Bundesarbeitsgericht in seiner vom Kläger angeführten Entscheidung vom 4. Mai 1962 (AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG) für einen unterwertig beschäftigten Volljuristen ausgesprochen; dieser sollte möglichst nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die in Tätigkeitsbereiche unter den Merkmalen der VergGr. III des BAT (früher der TO.A) fallen. Es sind somit nicht nur die Art und der Grad der Behinderung durch den Gesundheitsschaden zu berücksichtigen, sondern auch die Ausbildung und die besonderen Fähigkeiten des Schwerbeschädigten, damit er eine ihm möglichst angemessene Arbeit erhält.

Der Kläger hat die Prüfung für den gehobenen Dienst abgelegt. Er ist also nach § 12 Abs. 1 SchwBeschG möglichst mit Arbeiten zu beschäftigen, die zum gehobenen Dienst gehören. Zu diesem Arbeitsbereich gehört nach den zutreffenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch das dem Kläger angetragene Arbeitsgebiet Nr. 46. Der Kläger als ein für den gehobenen Dienst vorgebildeter Angestellter mußte es daher übernehmen, auch wenn ihm das damit verbundene Rechenwerk nicht zusagte. Eine Beschäftigung des Schwerbeschädigten nach seinen Wünschen und Neigungen schreibt § 12 Abs. 1 SchwBeschG nicht vor. Der Schwerbeschädigte, der innerhalb seiner Berufskategorie mit Arbeiten beschäftigt wird, die er trotz seiner Schwerbeschädigung verrichten kann, genießt gegenüber seinen nicht schwerbeschädigten Arbeitskameraden nicht den Vorzug, sich seine Arbeit nach Wunsch und Neigung auszusuchen und ihm nicht passende abzulehnen.

Damit werden die prozessualen Rügen des Klägers, das Landesarbeitsgericht sei seinen Beweisanträgen über seine besondere Neigung zu fürsorglicher Tätigkeit nicht nachgegangen, und habe es verabsäumt, weitere diesbezügliche Behauptungen und Beweisanträge des Klägers anzuregen, gegenstandslos. Denn es kommt eben nicht auf Wünsche, Neigungen und Sonderinteressen des Schwerbeschädigten an. Der Beklagte hat sich durchaus im Rahmen des § 12 SchwBeschG gehalten, als er dem für den gehobenen Dienst ausgebildeten Kläger eine zu diesem Bereich gehörige Arbeit übertrug, die übrigens, wenn sie auch dem Kläger angeblich nicht angenehm war, doch nur einen kleinen Teil seiner Gesamttätigkeit ausmachte. Einen Behördenbe-



diensteten mit einem derart gemischten Arbeitsteil nur mit für ihn interessanten Aufgaben zu versehen, ist nicht nur ein unberechtigter, sondern auch ein praktisch unerfüllbarer Wunsch. Der Kläger hat daher seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, als er die Bearbeitung des ihm mehrfach zur Übernahme angebotenen Sachgebiets Nr. 46 immer wieder verweigerte.

Hierin hat das Landesarbeitsgericht mit Recht eine beharrliche Arbeitsverweigerung des Klägers gesehen. Der Kläger als Behördenangestellter fällt zwar nicht unter die Gewerbeordnung und damit auch nicht unter die Kündigungsbestimmung des § 123 Ziff. 3 GewO, in der die beharrliche Arbeitsverweigerung als Grund für eine außerordentliche Kündigung aufgeführt ist. Aber die im Katalog des § 123 GewO aufgezählten Gründe für eine außerordentliche Kündigung sind ganz allgemein Erscheinungsformen des wichtigen Grundes (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 124 a GewO, Nr. 22 zu § 66 BetrVG). Ist ihr Tatbestand erfüllt, so liegt grundsätzlich und in aller Regel auch ein wichtiger Kündigungsgrund vor.

III. An der Beharrlichkeit der Arbeitsverweigerung fehlt es allerdings, wie der Senat in seiner vom Kläger angeführten Entscheidung vom 14. Februar 1963 (AP Nr. 22 zu § 66 BetrVG) ausgeführt hat, wenn der Arbeitnehmer schuldlos der irrigen Ansicht ist, zu der ihm übertragenen Arbeit nicht verpflichtet zu sein. Der Kläger meint nun, er habe glauben dürfen, zur Verweigerung der Arbeit im Sachgebiet Nr. 46 berechtigt zu sein. Er beruft sich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 4. Mai 1962 (AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG) und behauptet hierzu in der Revisionsbegründung, diese Entscheidung sei ihm bei seiner Ablehnung der ihm übertragenen Arbeit bekannt gewesen und habe ihn zu seiner Weigerung veranlaßt. Mit dieser erstmalig in der Revisionsinstanz aufgestellten Behauptung kann er im Revisionsverfahren nicht gehört werden. Überdies besagt diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gar nicht, daß ein Schwerbeschädigter die Bearbeitung einer seiner Vorbildung entsprechenden Arbeit verweigern kann, wenn er für sie keine Neigung aufbringt.

Der Kläger beanstandet in diesem Zusammenhang besonders die Ansicht des angefochtenen Urteils, er habe "auf sein



Risiko" die Übernahme des Sachgebiets 46 verweigert. Er will damit offenbar sagen, daß ihm das Landesarbeitsgericht auch die Folgen eines von ihm nicht verschuldeten Irrtums aufbürden wolle, was allerdings nicht zulässig wäre. Die vielleicht etwas mißverständliche Wendung des angefochtenen Urteils darf aber nicht aus ihrem Zusammenhang genommen werden. Das Landesarbeitsgericht wollte mit jener Wendung nur sagen, daß der Kläger dann "auf sein Risiko" handelte, wenn er eine ihm erkennbar zuzumutende Arbeit ablehnte. Es hat nämlich auf Grund der von ihm getroffenen Feststellungen ein Verschulden des Klägers sehr wohl bejaht. Es hat dem Kläger zwar zugute gehalten, daß er in subjektiver Verkennung seiner rechtlichen Möglichkeiten gemeint habe, auf Grund der §§ 12, 13 SchwBeschG eine seinen Wünschen entsprechende Beschäftigung erzwingen zu können. Deshalb hat das Landesarbeitsgericht aber nur eine Verminderung des Verschuldens des Klägers angenommen (vgl. S. 21 des Urteils), dieses also gerade nicht verneint, sondern ihm den Vorwurf der Fahrlässigkeit gemacht.

Dem ist zuzustimmen. Denn der Kläger als ein für den gehobenen Dienst vorgebildeter Angestellter hätte bei Anwendung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt (§ 276 BGB) erkennen können und müssen, daß er die ihm angetragene Arbeit ohne Rücksicht auf seine Sonderneigung annehmen mußte.

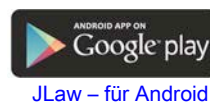
Daraus ist ihm überdies - was für die Wertung seines Verhaltens als eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung noch hinzukommen muß - auch ein individueller Schuldvorwurf zu machen. Denn bei Berücksichtigung seiner Vorbildung, seiner durch den Examenserfolg ausgewiesenen Gaben, seines Lebensalters, seiner langjährigen Berufserfahrung und des damit verbundenen Umgangs mit gesetzlichen Bestimmungen sind an ihn keine unter der allgemeinen Norm liegende Anforderungen zu stellen.

IV. In der hiernach zutreffend angenommenen beharrlichen Arbeitsverweigerung hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß einen zur außerordentlichen Kündigung ausreichenden wichtigen Grund gesehen. Eine Behörde, die im Interesse der von ihr zu betreuenden Staatsbürger Wert auf rechtzeitige und gründliche Bearbeitung legen muß, darf es nicht dulden,

daß sich einer ihrer Angestellten der ihm rechtmäßig zugewiesenen Arbeit entzieht, wobei es gleichgültig ist, ob sich die Weigerung auf ein größeres oder kleineres Arbeitsgebiet erstreckt. Schon wegen der allgemeinen Ordnung in der Behörde und im Interesse der übrigen darf die Arbeitsverweigerung eines Mitarbeiters nicht hingenommen werden. Dabei ist auch die aus den Personalakten ersichtliche Stellungnahme des Personalrats nicht unwichtig, der schon früher und erneut vor der hier zu beurteilenden Kündigung darauf hingewiesen hatte, daß eine kollegiale Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht möglich sei.

Der Kläger hat in seiner Revisionsbegründung auf die Entscheidung des erkennenden Senats vom 14. Februar 1963 (AP Nr. 22 zu § 66 BetrVG) auch noch insoweit verwiesen, als der Senat es bei einer beharrlichen Arbeitsverweigerung für aufklärungsbedürftig gehalten hat, ob der Arbeitgeber mit den Argumenten der Überzeugung oder mit starrer Anordnung vorgegangen ist und ob das Verhalten des Arbeitnehmers von Überzeugungstreue oder besserwissendem Trotz getragen war. Der Kläger meint, an einer solchen Aufklärung fehle es hier. Das trifft aber nicht zu. Denn, wie sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt, hat der Beklagte dem Kläger mehrfach durch den Zeugen W die Übernahme des Sachgebiets Nr. 46 angetragen und ihm dann durch den Behördenleiter auch noch Gelegenheit zu schriftlicher Stellungnahme gegeben, die mit ihren Vorwürfen gegen den Beklagten eine gewisse verstockte Betterwisserei erkennen läßt. Schließlich hat der Behördenleiter selbst den Kläger in der letzten Unterredung noch zur Übernahme unter Hinweis auf die möglichen Folgen aufgefordert.

Daraus ergibt sich zugleich, daß es hier - entgegen den Angriffen der Revision - nicht an vorherigen Aufforderungen und Mahnungen kurz vor Ausspruch der Kündigung gefehlt hat. V. Hinzu kommt, daß in etwas weiter zurückliegender Zeit schon mehrfach die Dienstvorgesetzten dem Kläger Mahnungen und Rügen ausgesprochen haben. Das Landesarbeitsgericht hat, ohne im einzelnen die früheren Vorgänge aufzuklären, doch immerhin auf Grund der von ihm für glaubwürdig erachteten

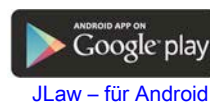


Aussagen der Zeugen Dr. S und F festgestellt (vgl. S. 17 des Urteils), daß beim Kläger immer wieder ohne sachlichen Anlaß Rückstände aufgetreten sind und daß der Kläger Weisungen des Dienstvorstandes und seiner Abteilungsleiter nicht ausgeführt oder gar zum Ausdruck gebracht hat, daß er diese Weisungen für unrichtig halte und selbst besser beurteilen könne, was zu tun sei.

Diese Feststellungen vermögen durchaus den hier gegebenen Kündigungsgrund der beharrlichen Arbeitsverweigerung noch zu unterstützen. Gerade wenn einem nach § 55 Abs. 1 BAT nur außerordentlich kündbaren Arbeitnehmer gekündigt worden ist, kann es angebracht sein, es nicht nur auf einen wichtigen Grund aus der jüngsten Vergangenheit abzustellen, sondern auch noch Vorgänge aus weiter zurückliegender Zeit mit heranzuziehen. Einer eingehenden Untersuchung aller in vergangener Zeit liegenden Vorgänge bedarf es dann jedoch nicht; es genügt, wenn einige gewichtige Umstände, wie es hier die Säumnis des Klägers in der Bearbeitung der Akten und seine Unbelehrbarkeit gegenüber Weisungen und Belehrungen der Vorgesetzten sind, festgestellt werden. Die allgemeine Rüge der Revision, es fehle an genauer Feststellung der früheren Vorgänge, die jeweils zu den Mahnungen und Rügen der Vorgesetzten des Klägers geführt haben, greift daher nicht durch. Überdies wäre es Sache des Klägers gewesen, diese Beanstandungen jeweils im einzelnen zu entkräften.

Auch die weitere in diesem Zusammenhang erhobene Rüge aus § 286 ZPO, das Berufungsgericht sei zu Unrecht über den Beweisantritt im Schriftsatz des Klägers vom 22. April 1963 hinweggegangen, daß nicht nur bei ihm, sondern bei fast allen Sachbearbeitern der Dienststelle Rückstände zu verzeichnen waren, ist nicht begründet. Denn der Beweisantritt war unerheblich und auch im Hinblick auf § 373 ZPO nicht genügend substantiiert.

VI. Schließlich können auch die Angriffe der Revision gegen die abschließende Interessenabwägung im angefochtenen Urteil, die zur Beurteilung der Zumutbarkeitsfrage notwendig war, nicht durchdringen. Die Abwägung ist erschöpfend und läßt keinen Rechtsirrtum erkennen. Nach dem festgestellten Sach-



verhalt trifft es nicht zu, daß der Kläger durch seine Entlassung überrascht worden ist. Vielmehr hat das verklagte Land ein großes Maß an Nachsicht und Geduld aufgebracht und es an Mahnungen nicht fehlen lassen, bevor es zur Kündigung schritt. Nach dem Verhalten des Klägers brauchte sich das verklagte Land auch nicht auf einen Versuch einzulassen, den Kläger an einen anderen Arbeitsplatz oder gar in eine andere Dienststelle zu versetzen. Die vom Berufungsgericht verwerteten Personalakten des Klägers verfestigen den Eindruck, daß bei der Persönlichkeit des Klägers, so wie sie sich im Lauf der jahrelangen Auseinandersetzungen entwickelt hat, auch in jeder anderen Tätigkeit im öffentlichen Dienst Unzuträglichkeiten zu befürchten wären. Dafür spricht vor allem die wiederholte Stellungnahme des Personalrats, mit dem Kläger sei nicht auszukommen. Hiernach brauchte das Berufungsgericht nicht auf die Beweisantritte einzugehen, der Kläger sei zu früherer Zeit ein vorzüglicher Behördenangestellter gewesen, und in seiner Freiburger Dienststelle habe allgemein ein ungünstiges Betriebsklima geherrscht.

Nicht zu beanstanden ist auch die Schlußerwägung des angefochtenen Urteils, die Folgen seiner Entlassung würden dadurch gemildert, daß er bei längerer Arbeitslosigkeit das Altersruhegeld der Angestelltenversicherung werde erhalten können.

Die weitere Milderung, daß die Kündigung zwar außerordentlich, aber nicht fristlos ausgesprochen, sondern aus sozialen Gründen mit einer Auslauffrist bis zum Jahresende versehen worden ist, stellt ihre Berechtigung nicht in Frage (BAG 1, 237; 9, 44 47), sondern zeigt nur, daß das beklagte Land auch noch zuletzt soziale Erwägungen hat mitsprechen lassen.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Hilger

Hense

Bundesarbeitsrichter
Höcker ist durch Urlaub
im Ausland an der Unterschrift verhindert

Schilgen



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

