

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

Gesetz: KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung;
ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 473/73

Urteil des BAG vom 31. Oktober 1974

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 473/73

6 Sa 59/73 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
31. Oktober 1974

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Oktober 1974 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. August 1973 - 6 Sa 59/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der früher selbst Inhaber eines Druckereibetriebes war, wurde von der Beklagten am 21. November 1971 als Maschinensetzer eingestellt. Er erhielt zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten ein Darlehen in Höhe von 3.000,-- DM. Das monatliche Bruttoeinkommen des Klägers lag zwischen 2.300,-- DM bis 2.600,-- DM. Der Kläger arbeitete mit dem Maschinensetzer R in Wechselschicht an einer Setzmaschine. Er hat daneben auch andere Betriebsangehörige auf einer neuen Typograph-Setzmaschine eingearbeitet.

Mit Schreiben vom 21. Dezember 1972 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 5. Januar 1973 gekündigt. Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und Widerklage auf Zahlung von 2.550,-- DM erhoben. Sie hat zur Begründung ihrer Kündigung vorgetragen, dem Kläger seien bei der Bedienung der Setzmaschine überdurchschnittlich viele Fehler unterlaufen. Bis August 1972 seien in den von ihm gefertigten Abzügen in großer Zahl sog. "Fische" enthalten gewesen. Das bedeute, daß der Kläger entweder falsche Buchstaben oder Buchstaben eines falschen Typs gesetzt habe. Während der Urlaubszeit des Klägers im August 1972 sei die Zahl der Druckfehler auffällig zurückgegangen, aber nach seiner Rückkehr wieder angestiegen.

Der Kläger habe ferner im August 1972 seinen für drei Wochen bewilligten Urlaub eigenmächtig um zwei bis drei Tage überzogen. Am 21. Dezember 1972 habe der Kläger vormittags und nachmittags während der Arbeitszeit im Aufenthaltsraum die Bild-Zeitung gelesen. Die Beklagte habe an diesem Tage erfahren, daß der Kläger Arbeitskollegen gegenüber den Sohn des Inhabers der Beklagten als "Verrückten" bezeichnet habe. Der Kläger habe zudem durch arrogantes Verhalten gegenüber seinen Arbeitskollegen den Betriebsfrieden erheblich gestört. Da sich auch der Mitarbeiter des Klägers, der Maschinensetzer R, durch die Vorwürfe wegen der allein dem Kläger unter-

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

- 3 -



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



- 3 -

laufenden Setzfehler getroffen gefühlt habe, habe er angekündigt, daß er die Arbeitsstelle wechseln wolle, wenn sich die Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht ändere.

Der Kläger hat demgegenüber vorgebracht, er habe seine Arbeit ordnungsgemäß verrichtet und sein Verhalten sei auch sonst nicht zu beanstanden gewesen. Das Arbeitsverhältnis sei von der Beklagten nur deshalb gekündigt worden, um sich der Verpflichtung zu entziehen, ihm für sechs Wochen den Lohn fortzuzahlen. Er habe nämlich am 19. Dezember 1972 dem Inhaber der Beklagten ein Formular übergeben, in dem bestätigt werden sollte, daß der Arbeitgeber für die Dauer einer bewilligten Kur Lohnfortzahlung gewähren würde. Unmittelbar im Anschluß an die Vorlage dieser Bescheinigung sei dann aber die Kündigung ausgesprochen worden.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte den Antrag auf Abweisung der Kündigungsschutzklage weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Revision ist schon deswegen begründet, weil das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung, ob die ordentliche Kündigung wegen schlechter Leistungen des Klägers gerechtfertigt ist, weder eine ausreichende Beweismwürdigung noch eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen hat und es sowohl den Begriff des verhaltensbedingten Grundes als auch den der Abmahnung verkannt hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der Aussagen der Zeugen R und W festgestellt, "zumindest" im September 1972 seien die Arbeitsleistungen des Klägers unzulänglich gewesen. Die Beklagte sei jedoch den Beweis dafür schuldig



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



- 4 -

geblieben, daß sich die vielen Setzfehler ("Fische") nicht bis zum Ausspruch der Kündigung gebessert hätten.

Die Revision rügt demgegenüber durchgreifend, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO die Aussagen der Zeugen R , Re und W nicht oder jedenfalls nicht vollständig gewürdigt. Der Zeuge R hat nämlich bekundet, bei dem Kläger seien "Fische am laufenden Band aufgetreten"; allerdings nicht immer gleichmäßig stark. Seit dem Ausscheiden des Klägers seien keine derartigen Setzfehler mehr festgestellt worden. Der Zeuge Re hat bestätigt, die während der Beschäftigung des Klägers des öfteren festzustellenden "Fische" gebe es nach seinem Ausscheiden nicht mehr. Nach den Bekundungen des Zeugen W sind nach der Einstellung des Klägers häufiger "Fische" aufgetreten; während des Urlaubs des Klägers allerdings nicht und nach der Aufnahme der Arbeit sei es "wieder losgegangen".

Mit diesen Aussagen hätte sich das Landesarbeitsgericht im einzelnen auseinandersetzen und näher begründen müssen, warum sich aus ihnen nicht ergeben soll, daß der Kläger bis in die letzte Zeit vor seiner Kündigung laufend in erheblichem Umfang Setzfehler gemacht hat.

2. Abgesehen von dieser Verfahrensverletzung ist auch die Ansicht des Landesarbeitsgerichts unzutreffend, Schlechtleistungen des Klägers könnten die Kündigung dann nicht rechtfertigen, wenn sie sich bis zum Ausspruch der Kündigung "gebessert" hätten. Auch wenn die Fehler in der letzten Zeit geringer gewesen sein sollten als im September 1972, folgt daraus noch nicht, daß eine ordentliche Kündigung wegen schlechter Leistungen des Klägers nunmehr nicht mehr möglich war. Es hätte vielmehr vom Landesarbeitsgericht festgestellt werden müssen, ob nicht die Fehlleistungen des Klägers bis zu seinem Ausscheiden über das zumutbare Maß hinausgegangen sind oder ob sie sich trotz Abmahnungen zumindest ständig wiederholt haben. Auch unter diesen Voraussetzungen kann die Beklagte nämlich einen in der Person des

- 5 -



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



Klägers (fehlende Eignung) oder in seinem Verhalten (mangelnde Bereitschaft zu der erforderlichen Sorgfalt) liegenden Grund zur ordentlichen Kündigung gehabt haben (vgl. Rohlfig-Rewolle, KSchG, § 1 Anm. 19 S. 42 mit Nachweisen).

Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht unterlassen und nur ausgeführt, eine "genaue Überprüfung" des Vortrages der Beklagten zeige, daß die "Fische" zuletzt nicht mehr in großer Zahl aufgetreten sein könnten, weil sie das sonst im einzelnen dargelegt hätte. Wenn es damit gemeint haben sollte, der Vortrag der Beklagten sei unsubstantiiert, dann hat es die an die Darlegungslast der Beklagten zu stellenden Anforderungen überspannt. Der Kläger hat nämlich nicht zugestanden, zunächst ungewöhnlich viele Setzfehler gemacht, dann aber auf entsprechende Abmahnungen der Beklagten seine Leistungen verbessert zu haben. Er hat vielmehr diesen Vorwurf grundsätzlich bestritten und versucht, für etwaige Setzfehler seinen Arbeitskollegen R verantwortlich zu machen. Mit Rücksicht auf diese Einlassung des Klägers besteht kein Anlaß, den Vortrag der Beklagten einschränkend dahin auszulegen, daß sich die Leistungen des Klägers nach und nach gebessert hätten. Das ist auch nicht deshalb angebracht, weil die Beklagte lediglich für September 1972 einen völlig unzulänglichen Probeabzug vorgelegt hat. Die Beklagte hat nämlich ausdrücklich betont, dabei handele es sich um einen "Beispielsfall".

3. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht auch in der Auffassung, vor einer Kündigung, die auf Schlechtleistungen gestützt werde, müsse der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deutlich erklären, daß er sich von ihm trennen werde, wenn die schwachen Leistungen nicht besser würden. Bei Kündigungen dieser Art bedürfe es nämlich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einer Abmahnung. Das Landesarbeitsgericht hat sich in diesem Zusammenhang zu Unrecht auf die Entscheidung BAG 11, 57 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung berufen. Dieses Urteil befaßt sich nämlich nicht mit einer Abmahnung im eigentlichen Sinne, sondern mit der Androhung einer außerordentlichen Kündigung für den Fall einer erneuten Dienstverfehlung. Die allerdings bei schlechten Arbeitsleistungen regelmäßig erforderliche Abmahnung setzt nicht notwendigerweise zugleich die An-



- 6 -

drohung einer Kündigung voraus. Das ergibt sich aus ihrem Zweck, der darin besteht, demjenigen Vertragsteil, der seine Pflichten nicht oder nicht ordnungsgemäß erfüllt, auf sein vertragswidriges Verhalten hinzuweisen und ihn aufzufordern, das beanstandete Verhalten aufzugeben (vgl. BAG 19, 351 = AP Nr. 1 zu § 124 GewO und AP Nr. 62 zu § 626 BGB [unter II 2 d der Gründe]; A. Hueck in der Anm. zu LAG Bremen, AP 54 Nr. 9; A. und G. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 1 Anm. 98 und Herschel in der Anm. zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB unter Abschn. I a und III a).

4. Bei der Würdigung, wie sich die Schlechtleistungen des Klägers ausgewirkt haben, hätte das Landesarbeitsgerichts auch die von der Beklagten vorgetragene Aussage des Zeugen R berücksichtigen müssen, wonach dieser Arbeitskollege des Klägers in Verdacht geraten ist, die von dem Kläger verursachten Setzfehler begangen zu haben und deswegen der Beklagten eine Kündigung angedroht hat. Auch insoweit fehlt es an den entsprechenden Tatsachenfeststellungen durch das Landesarbeitsgericht, so daß der Senat die Interessenabwägung nicht selbst ergänzen kann.

5. Rechtsfehlerhaft ist auch die Begründung des Landesarbeitsgerichts, die sog. Schlechtleistung sei offensichtlich gar nicht der Grund für die Kündigung gewesen, denn es spreche "einiges für die Annahme", daß die Beklagte nur gekündigt habe, um dem Kläger nicht während der von ihm angekündigten Kur den Lohn fortzahlen zu müssen.

Diese Erwägungen können das angefochtene Urteil nicht tragen, weil tatsächlich vorhandene Kündigungsgründe nicht schon dann ihre Bedeutung verlieren, wenn dem Arbeitgeber jeder Grund recht gewesen wäre, um den Arbeitnehmer loszuwerden (vgl. BAG 9, 263 [267] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB). Es kommt grundsätzlich auf den objektiven Anlaß für eine Kündigung und nicht auf die möglicherweise dahinterstehenden subjektiven Beweggründe an, die kaum zu ermitteln sind (vgl. zur Abgrenzung zwischen Anlaß und Motiv zur Kündigung, die auch für die Anwendung des § 6 LohnFG von Bedeutung ist: BAG AP

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

- 7 -



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

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

- 7 -

Nr. 1 und 2 zu § 6 LohnFG).

II. Soweit das Landesarbeitsgericht die weiteren von der Beklagten vorgebrachten Kündigungsgründe - jeweils für sich betrachtet - gewürdigt hat, hat es zwar den tatrichterlichen Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Das angefochtene Urteil läßt aber die erforderliche Gesamtabwägung vermissen, ob nicht die verhaltensbedingten Gründe insgesamt von einem solchen Gewicht sind, daß sie eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Auch das wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. Dabei wird es allerdings auch zu prüfen haben, ob nicht an die Wirksamkeit der Kündigung deshalb ein besonders strenger Maßstab anzulegen ist, weil der Kläger nach seinem Vortrag von der Beklagten aus einem anderen ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem nicht eingehaltenen Versprechen angeworben worden ist, es solle noch eine Kündigungsfrist von sechs Wochen vereinbart werden. Er hat zudem das Schreiben der Beklagten vom 3. November 1971 vorgelegt, in dem die Erwartung ausgesprochen wird, der Kläger würde vor Erreichung der Altersgrenze nicht kündigen. Das sind Umstände, die bei der Interessenabwägung zugunsten des Klägers von Bedeutung sein können (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gruppenarbeitsverhältnis [unter II, 3 der Gründe]).

III. Bei der demgemäß erforderlichen Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht hat der Senat von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht.

gez. Dr. Gröninger

Hillebrecht

Roeper

Fritz Zeilinger

Kammann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)