

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 102; BGB § 626; ZPO §§ 286, 561;
GG Art. 103

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 505/76
Urteil des BAG vom 9. März 1978

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 505/76

15 Sa 1289/75 Düsseldorf

Verkündet am
9. März 1978

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. März 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Fink und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. März 1976 - 15 Sa 1289/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1970 als technischer Angestellter für die Beklagte tätig. Als Vergütung erhielt er zuletzt 2.701,-- DM monatlich. Am 6. März 1975 wurde ihm von der Beklagten schriftlich fristlos gekündigt. Vorher hatten vier der insgesamt fünf Betriebsratsmitglieder, vom Betriebsratsvorsitzenden kurzfristig zusammengerufen, in einer Betriebsrats-sitzung über die ihnen von der Beklagten bekanntgegebene Kündigungsabsicht beraten und der fristlosen Kündigung zugestimmt. Dies hatte der Betriebsratsvorsitzende der Beklagten vor Absendung des Kündigungsschreibens mitgeteilt. Dem Geschäftsführer der Beklagten war vor Ausspruch der Kündigung bekannt, daß eines der fünf Betriebsratsmitglieder bei der Beschlußfassung nicht zugegen gewesen war.

Der Kläger hat Klage erhoben und die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung geltend gemacht. Er hat eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats und das Vorliegen von Kündigungsgründen bestritten. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 6. März 1975 nicht aufgelöst worden sei, sondern weiterhin ungekündigt fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat zur Begründung der fristlosen Kündigung vorgetragen, am 6. März 1975 sei der Kläger wieder betrunken gewesen. Daraufhin sei der Betriebsratsvorsitzende vom Geschäftsführer der Beklagten über die beabsichtigte fristlose Kündigung am 6. März 1975 unterrichtet worden. Der Vorsitzende habe die erreichbaren Betriebsratskollegen zusammengerufen und mit ihnen über die beabsichtigte fristlose Entlassung des Klägers beraten. Der Betriebsrat habe



- 3 -

dem Geschäftsführer der Beklagten von seinem mit vier Stimmen gefaßten Beschluß, der beabsichtigten Kündigung zuzustimmen, Kenntnis gegeben mit der ausdrücklichen Erklärung, die schriftliche Kündigung könne abgeschickt werden. Der Kläger habe mehrfach während der Arbeitszeit so stark unter Alkoholeinfluß gestanden, daß er die ihm übertragenen Arbeiten nicht ordnungsgemäß habe ausführen können. Er sei auch wegen Trunkenheit nicht zum Dienst erschienen. Außerdem sei er häufig zu spät gekommen. Der Geschäftsleitung der Beklagten sei schon vor dem 6. März 1975 von dem Betriebsrat in seiner Gesamtheit erklärt worden, dem Kläger könne im Wiederholungsfalle fristlos gekündigt werden.

Der Kläger hat die ihm zur Last gelegten Pflichtverletzungen bestritten und vorgetragen, die Beklagte habe ihm als gut bezahltem Mitarbeiter gekündigt, weil sie einen Geschäftsauftrag nicht erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme der Klage stattgegeben. Es hat die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung des Klägers wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats verneint. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 6. März 1975 beendet worden ist.

I. Die Kündigung ist nicht nach § 102 BetrVG wegen fehlender Anhörung des Betriebsrats unwirksam.

- 4 -



- 4 -

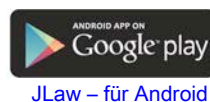
1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Geschäftsführer der Beklagten den Betriebsratsvorsitzenden am 6. März 1975 über die beabsichtigte Kündigung unterrichtet hat und daß der Betriebsratsvorsitzende dem Geschäftsführer der Beklagten vor Ausspruch der Kündigung mitgeteilt hat, der Betriebsrat habe der Kündigung zugestimmt. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, ein wegen fehlender Vollständigkeit des Betriebsrats nicht ordnungsgemäß zustandegekommener Beschluß könne der Beklagten nicht angelastet werden, selbst wenn der Mangel der Beklagten vor Ausspruch der Kündigung bekannt gewesen sei. Mängel des Anhörungsverfahrens, die in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats fielen, berührten die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung nach § 102 BetrVG nicht.

2. Mit dieser Rechtsauffassung befindet sich das Landesarbeitsgericht im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. grundlegend BAG AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II und III der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). An die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden; denn im Zusammenhang mit der Erörterung des § 102 BetrVG sind in der Revisionsbegründung vom 2. Oktober 1976 keine Verfahrensrügen enthalten (§ 561 ZPO). Die Ausführungen der Revision in ihrem Schriftsatz vom 2. März 1978 sind erst nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist vorgebracht. Darin enthaltene Verfahrensrügen, mit denen die Revision versucht, die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts anzugreifen oder zu rügen, der Sachverhalt sei nur unzureichend aufgeklärt worden, sind daher unzulässig (§ 561 Abs. 2 ZPO in Verbindung mit § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO).

- 5 -



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



II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß die Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB gerechtfertigt ist.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachgeprüft werden. Entscheidend ist allein, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig angewandt hat (vgl. die ständige Rechtsprechung des Senats seit BAG 2, 175 [182] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB; BAG 9, 263 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Die Anwendung dieses Prüfungsmaßstabs führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

2. Der für die außerordentliche Kündigung vom 6. März 1975 maßgebende Sachverhalt ist im angefochtenen Urteil ohne Verfahrensverletzungen festgestellt. Das Landesarbeitsgericht hat folgende Pflichtverletzungen des Klägers als erwiesen angesehen: Der Kläger sei häufig während des Dienstes angetrunken gewesen, und zwar mindestens einmal im Monat. Trotz Abmahnung und Androhung der fristlosen Kündigung für den Wiederholungsfall sei der Kläger am 6. März 1975 wiederum angetrunken zum Dienst erschienen. Der Kläger sei oft unpünktlich morgens zur Arbeit gekommen.

3. Die gegen diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erhobenen Verfahrensrügen sind unbegründet.

a) Der Senat ist an die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts gebunden, denn sie ist rechtlich möglich und verstößt nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO und BAG 14, 206 [210] = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Es kommt nicht darauf an, ob die vom Tatrichter getroffenen Feststellungen und die daraus gezogenen Schlußfolgerungen zwingend sind. Das Landesarbeitsgericht



- 6 -

braucht zudem nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern und sich mit jeder Einzelheit der Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen. Es genügt, wenn sich aus der Begründung ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn- und Tariflohnerhöhung).

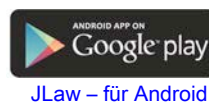
b) Diesen Erfordernissen entspricht die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts. Es hat mit vertretbaren Erwägungen dargelegt, aus welchen Gründen es angenommen hat, der Kläger sei zumindest einmal monatlich angetrunken während der Arbeitszeit angetroffen worden. Entgegen der Ansicht der Revision hat der Zeuge W nicht nur Werturteile abgegeben, sondern Tatsachen bekundet, wenn es sich auch um komplexe Begriffe handelt, nämlich "Blödsinn reden" oder "eine Fahne haben". Diese Ausdrücke werden allgemein dahin verstanden, daß durch Trunkenheit veranlaßt jemand redet, wie er nur unter Alkoholeinwirkung spricht, und daß er außerdem nach Alkohol gerochen habe. Es ist nicht erforderlich, diese ständig gebrauchten Begriffe noch näher in einzelne tatsächliche Begriffe aufzulösen. Übrigens hat der Zeuge W aus eigener Kenntnis geschildert, daß er selbst den Kläger mehrfach angetrunken im Büro gesehen habe.

Der Zeuge hat lediglich zusätzlich bekundet, es sei häufig die Rede davon gewesen, daß der Kläger während des Dienstes getrunken habe. Auf diese Behauptung hat jedoch das Landesarbeitsgericht sein Urteil nicht gestützt. Wenn die Zeugin Sch auch ausgesagt hat, sie habe den Kläger nicht im Büro trinken sehen, so wird durch diese Bekundung ebenfalls nicht widerlegt, daß der Kläger mehrfach im Büro angetrunken gewesen ist. Die Zeugin Sch hat

- 7 -



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



- 7 -

ebenfalls bestätigt, daß der Kläger mehrfach während der Arbeit angetrunken gewesen sei. Sie hat nämlich bekundet, "wenn der Kläger angetrunken war, merkte man das an seiner Aggressivität. Er hatte auch eine "Fahne". Die Zeugin hat eben nicht nur, wie die Revision vorträgt, aus der Aggressivität freitags auf übermäßigen Alkoholgenuß am Donnerstag geschlossen, sondern außerdem ausdrücklich bekundet, der Kläger habe danach auch eine "Fahne" gehabt.

c) Ohne Erfolg rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht als erwiesen angesehen, daß der Kläger am 6. März 1975, dem Tag der fristlosen Kündigung, angetrunken zum Dienst erschienen und nachmittags vorzeitig in eine Gaststätte gegangen sei; die Bekundungen der Zeugen W und Sch reichten nicht aus, den Vorwurf zu rechtfertigen, der Kläger habe an jenem Nachmittag "mit lallender Stimme" im Büro der Beklagten angerufen und mitgeteilt, er könne nicht kommen, weil er getrunken habe.

Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung nicht auf die Feststellung gestützt, der Kläger habe am 6. März 1975 lallend aus einer Gaststätte angerufen und sich wegen Trunkenheit entschuldigt. Die entsprechenden Rügen der Revision gehen daher ins Leere. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich festgestellt, daß der Kläger trotz Abmahnung am 6. März 1975 wiederum angetrunken zur Arbeit erschienen sei. Die Zeugin Sch hat bekundet, der Kläger sei am 6. März 1975 gegen 9.30 Uhr "angetrunken zum Dienst" gekommen. Sie hat diese Beobachtung dahin erläutert, daß der Kläger, wenn er angetrunken gewesen sei, aggressiv gewesen sei und auch eine Fahne gehabt habe. Die Beweismwürdigung des Landesarbeitsgerichts zu diesem Punkt hält daher der beschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht stand.

d) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Klä-



- 8 -

- 8 -

ger sei oft zu spät zur Arbeit erschienen, wird nicht gerügt. Die Revision trägt lediglich vor, der von ihr benannte Zeuge F hätte bekunden können, "daß der Kläger wegen der von ihm häufig geleisteten unbezahlten Überstunden stillschweigend von der Beklagten konzidiert bekommen hatte, ab und zu einmal etwas später zum Dienst erscheinen zu dürfen."

Diese Rüge geht ebenfalls fehl, denn das Landesarbeitsgericht geht ausdrücklich davon aus (S. 10 des Urteils), daß der Kläger oft über die Dienstzeit hinaus gearbeitet habe, führt dann jedoch aus, das längere Verbleiben des Klägers im Büro könne seine häufigen Verspätungen nicht entschuldigen; es könne nämlich nicht dem einzelnen Arbeitnehmer überlassen werden, wie er sich die Dienstzeit einteile. Demnach kann die Revision nicht mit Erfolg rügen, der wegen der längeren Arbeit von ihr benannte Zeuge sei nicht vernommen worden.

Nicht schlüssig ist das Vorbringen der Revision, der Zeuge hätte außerdem bekunden können, dem Kläger sei "stillschweigend von der Beklagten konzidiert" worden, ab und zu einmal später zum Dienst zu erscheinen. In diesem Falle wird ein Werturteil in das Wissen des Zeugen gestellt, denn auf welche Weise dem Kläger "stillschweigend konzidiert" worden sein könnte, später zu erscheinen, hat die Revision nicht vorgetragen. Sie hätte schon einzelne Umstände angeben müssen, auf welche Weise und wann dem Kläger dies erlaubt worden sei. Das allgemeine Vorbringen "stillschweigend konzidiert" ist so unbestimmt, daß es nicht einmal näher bestritten werden kann.

Ebenfalls ins Leere geht die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe versäumt, den Zeugen D zu vernehmen zu der Behauptung des Klägers, er habe tagsüber keinen Alkohol bei der betrieblichen Alkoholaus-

- 9 -



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



- 9 -

gabestelle gekauft und dies abends nur selten getan. Auf eine derartige Behauptung der Beklagten gründet sich das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht.

e) Unbegründet ist schließlich die Rüge, dem Kläger sei das rechtliche Gehör versagt worden, weil die von ihm benannten Zeugen F und D nicht vernommen worden seien. Es ist bereits oben (II 3d) ausgeführt worden, daß es auf die in das Wissen dieser Zeugen gestellten Behauptungen des Klägers nicht ankommt.

4. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, aufgrund des festgestellten Sachverhalts sei es der Beklagten bei Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Parteien nicht zuzumuten gewesen, den Kläger über den 6. März 1975 hinaus bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß Pflichtverletzungen, wie wiederholtes Zuspätkommen, insbesondere aber Erscheinen im angetrunkenen Zustand, und zwar sogar nach Abmahnung, an sich geeignet sein können, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Das Landesarbeitsgericht hat ferner ausgeführt, da der Kläger trotz Abmahnung angetrunken und oft verspätet zur Arbeit erschienen sei, sei der Beklagten die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zuzumuten gewesen. Insoweit hat die Revision keine Rügen erhoben. Die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts ist zwar knapp gehalten, aber aus dem Akteninhalt ergibt sich nicht, daß irgendwelche Umstände atypisch bei der Interessenabwägung zugunsten des Klägers hätten besonders berücksichtigt werden müssen. Der Kläger ist etwa viereinhalb Jahre tätig gewesen. Er war zur Zeit der Kündigung 37 Jahre alt. Er ist geschieden und hat ein Kind zu versorgen. Berücksichtigt man, daß der Kläger sogar unter Androhung der frist-



- 10 -

losen Kündigung abgemahnt worden ist, dann wiegt der Kündigungsgrund so schwer, daß auch unter Berücksichtigung der nicht einmal schlechten sozialen Lage des Klägers eine ausführlichere Interessenabwägung nicht ergeben hätte, daß es der Beklagten auch unter Berücksichtigung der Interessen des Klägers zumutbar gewesen wäre, ihn bis zum Ablauf der Kündigung weiterzubeschäftigen.

gez.: Dr. Gröninger,
zugleich für Richter
Hillebrecht, der in
Urlaub ist.

Roeper

Fink

Dr. Bächle

