

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

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1 und 2; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 511/74

Urteil des BAG vom 23. Januar 1976

LAG Berlin



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



2 AZR 511/74

3 Sa 51/74 Berlin

Urteilstenor
zugestellt am
23. Januar 1976

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. Januar 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr.Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Ihlefeld für Recht erkannt:

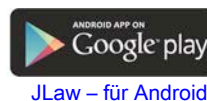
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 16. August 1974
- 3 Sa 51/74 - wird zurückgewiesen.
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 zu 60% schwerbeschädigte Kläger war seit 1972 bei der Beklagten gegen ein monatliches Bruttogehalt von zuletzt 2.200,--DM als Programmierer beschäftigt. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis am 28. Juni 1973 fristgemäß zum 31. Dezember 1973. Als der Kläger am 13. August 1973 nach urlaubs- und krankheitsbedingter Abwesenheit seine Arbeit wieder begann, erfuhr er, daß ein neues Prämiensystem gelte, nach dem Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis gekündigt worden sei, nur noch die Hälfte der Prämie erhielten. Zu diesem Zeitpunkt war allein der Kläger von dieser Neuregelung betroffen. Der Kläger versuchte, seine Kollegen davon, zu überzeugen, daß diese Regelung unangemessen sei. Die Zeitdauer dieser Diskussionen ist zwischen den Parteien streitig. Zur gleichen Zeit brachte der Kläger ein Schild mit der Aufschrift "Ein Scheißladen ist das hier" in den Büroraum mit, in dem der Kläger mit mehreren anderen Angestellten arbeitete.

Am 16. August 1973 erteilte die Beklagte dem Kläger einen schriftlichen Verweis wegen Unruhestiftung im Betrieb und kündigte an, im Wiederholungsfalle die erforderlichen Konsequenzen zu ziehen. Vom 21. August bis zum 9. September 1973 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Am 11. September 1973 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Der Kläger hat u.a. beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 11. September 1973 nicht aufgelöst worden sei und bis zum 31. Dezember 1973 fortbestehe.

Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten. Sie hat vorgetragen, die fristlose Kündigung des Klägers sei erforderlich gewesen, weil der Kläger durch seine andauernden Diskussionen Unruhe im Betrieb gestiftet habe. Der Kläger habe nicht nur das erwähnte Ulkschild in der Zeit vom 13. bis 16. August und am 11. September 1973 in seinem Büroraum angebracht. Er habe außerdem die Mitarbeiter mehrfach in Gespräche über die



- 3 -

Prämienregelung verwickelt, die teilweise stundenlang gedauert hätten. Obwohl der Kläger wegen dieser Vorfälle am 16. August 1973 verwarnet worden sei, habe er am 10. und 11. September 1973 die Diskussionen in verstärktem Umfang fortgesetzt.

Der Kläger hat erwidert, er habe das Ulkschild zwar seinen Kollegen gezeigt, es jedoch nicht aufgestellt. An den Diskussionen mit seinen Kollegen habe er ein berechtigtes Interesse gehabt, u.a. um sich über das neu eingeführte Prämiensystem zu informieren. Die Unterhaltungen seien auch von kürzerer Dauer gewesen und der Arbeitsablauf sei nicht gestört worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und ausgeführt, nach der Beweisaufnahme stehe fest, daß der Kläger durch seine Gespräche auch noch nach der Verwarnung den Arbeitsablauf empfindlich und beharrlich gestört habe. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter, Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Für die Frage der Wirksamkeit der Kündigung ist es ohne Bedeutung, daß die Hauptfürsorgestelle bei der Entlassung des schwerbeschädigten Klägers nicht beteiligt worden ist. Nach § 19 Abs. 3 Satz 3 des Schwerbeschädigtengesetzes in der z.Zt. der Kündigung geltenden Fassung vom 14. August 1961 war eine Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu einer fristlosen Kündigung nur erforderlich, wenn sie aus einem Grund erfolgte, der in unmittelbarem Zusammenhang mit der gesundheitlichen Schädigung stand, wegen der dem Behinderten der Schutz des Schwerbeschädigtengesetzes gewährt wurde. Der Sachverhalt bietet keine Anhaltspunkte für einen derartigen Zusammenhang.



- 4 -

II. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf das Urteil des Arbeitsgerichts ausgeführt, die fristlose Kündigung sei gemäß § 626 Abs. 1 BGB wirksam, denn der Kläger habe seine Vorbehalte gegen das neue Prämiensystem trotz Verwarnung in arbeits- und betriebsstörender Weise geltend gemacht; ohne auf diese Weise sein Ziel erreichen zu können, habe er zu Lasten des Arbeitserfolges seiner Kollegen und seiner eigenen Arbeit die Diskussionen fortgesetzt. Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Nachprüfung stand.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der Nachprüfung durch das Revisionsgericht nur daraufhin, ob im angefochtenen Urteil der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt worden ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Vorschrift des § 626 BGB Denkgesetzen oder Erfahrungsregeln widerspricht und ob bei der erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Umstände vollständig und widerspruchsfrei gewürdigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Senats: vgl. BAG 2, 207 [211] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB und BAG 1, 99 [102] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG). Die Beurteilung, ob die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles geeignet sind, dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar zu machen, obliegt demgegenüber dem Tatsachenrichter. Die der rechtlichen Würdigung zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen sind für das Revisionsgericht bindend, soweit dagegen nicht von einer Partei zulässige und begründete Verfahrensrügen erhoben worden sind (vgl. § 561 Abs. 2 ZPO). Das angefochtene Urteil hält einer nur in diesem beschränkten Umfang möglichen Nachprüfung den Revisionsangriffen des Klägers stand.

2. Die vom Kläger erhobenen Rügen gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die fristlose Kündigung sei wirksam, greifen aus folgenden Gründen nicht durch:

a) Das Landesarbeitsgericht hat es für unzumutbar gehalten,

- 5 -

das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen, weil der Kläger durch seine ständigen Diskussionen auch noch nach der Verwarnung die betriebliche Zusammenarbeit und den Arbeitsablauf erheblich gestört habe. Die Revision des Klägers rügt demgegenüber, die fristlose Kündigung könne schon deshalb auf die arbeitsstörenden Gespräche nicht gestützt werden, weil nicht diese Diskussionen, sondern das Aufstellen des Ulkschildes der eigentliche Anlaß für die Kündigung gewesen seien.

Diese Rüge ist unbegründet, denn ein Arbeitgeber ist im allgemeinen nicht verpflichtet, seine Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer zu begründen. Einem Arbeitgeber kann es nicht verwehrt werden, sich im Prozeß auf Kündigungsgründe zu berufen, mit denen er gegenüber dem Arbeitnehmer die Kündigung zunächst nicht gerechtfertigt hat. Es kommt vielmehr entscheidend darauf an, ob zum Zeitpunkt der Kündigung objektiv Tatsachen vorliegen, die einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung bilden und dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, auch wenn diese Vorfälle nicht der eigentliche Anlaß für die Kündigung waren (vgl. BAG 24, 401 [405] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB).

b) Unzulässig ist die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte Beweis erheben müssen entsprechend dem vom Kläger in erster Instanz gestellten Beweisantrag vom 14. März 1974, seine Mitarbeiter hätten sich über die Diskussionen nicht beschwert. Eine ordnungsgemäße Prozeßrüge im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO setzt voraus, daß die Revision im einzelnen angibt, welche Tatsachen sie in zweiter Instanz vorgetragen hat, die vom Berufungsgericht nicht berücksichtigt worden seien (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 554 ZPO). Die Revision hat nicht angegeben, daß sie ihren Beweisantrag in zweiter Instanz wiederholt habe.

Außerdem ließe sich aus der Tatsache, daß sich Arbeitskollegen über den Kläger nicht beschwert hätten, nicht der Schluß ziehen, diese Mitarbeiter seien bei ihrer Arbeit



- 6 -

nicht gestört worden, wie vom Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf das Urteil des Arbeitsgerichts im einzelnen ausgeführt worden ist. Es ist nämlich durchaus denkbar, daß die Arbeitskollegen durch die Diskussionen des Klägers empfindlich gestört worden sind, daß sie sich jedoch aus kollegialen Gründen nicht ausdrücklich über den Kläger beschwert haben.

c) Ohne Erfolg rügt die Revision, im angefochtenen Urteil fehlten Ausführungen darüber, inwieweit die betriebliche Zusammenarbeit durch das Verhalten des Klägers gefährdet oder gestört worden sei. Das Landesarbeitsgericht hätte nicht lediglich auf die Aussagen der vernommenen Zeugen abstellen dürfen, sondern im einzelnen feststellen müssen, ob tatsächlich durch die vom Kläger im Betrieb der Beklagten geführten Diskussionen der Arbeitsablauf gestört worden sei. Gehe man wie das Landesarbeitsgericht von den Zeugen-
aussagen aus, so müsse doch gefragt werden, ob aus diesen Zeugenaussagen zwingend geschlossen werden könne, daß Arbeitsablauf und betriebliche Zusammenarbeit mit erheblicher Intensität gefährdet und gestört worden seien.

Insoweit verkennt die Revision, daß die Beweiswürdigung grundsätzlich Aufgabe der Tatsacheninstanz ist. Sie kann vom Revisionsgericht lediglich dahin nachgeprüft werden, ob sie vollständig ist oder ob wesentliche Beweisanträge übergangen oder für die Gesamtwürdigung erhebliche Tatsachen unberücksichtigt geblieben sind, ferner ob die Beweiswürdigung rechtlich möglich ist oder gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln verstößt (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO und BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Es kommt demnach nicht darauf an, ob die vom Tatrichter getroffenen Feststellungen und gezogenen Schlußfolgerungen zwingend sind.

Der Revision ist einzuräumen, daß das angefochtene Urteil nur äußerst knappe Feststellungen enthält über die Tatsachen, welche den Arbeitsablauf gestört haben. Entsprechend knapp ist auch die Beweiswürdigung des Landesarbeits-



- 7 -

gerichts ausgefallen. Im vorliegenden Falle reichen Beweiswürdigung und die entsprechenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedoch aus:

Nach § 286 ZPO hat sich der Tatsachenrichter in den Entscheidungsgründen mit dem Beweisergebnis in Form einer umfassenden und widerspruchsfreien Beweiswürdigung auseinanderzusetzen. Er braucht sich jedoch nicht mit jedem einzelnen Satz der Zeugenaussagen zu befassen, muß sich jedoch mit dem Ergebnis der erstinstanzlichen Beweisaufnahme in Form einer eigenen Beweiswürdigung auseinandersetzen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO).

Im vorliegenden Fall hat sich das Landesarbeitsgericht, wenn auch knapp, mit den Zeugenaussagen auseinandergesetzt. Es hat nämlich in Form einer eigenen Beweiswürdigung ausgeführt, "die ausführliche und sorgfältige Beweisaufnahme vor dem Arbeitsgericht durch Vernehmung der in ihrer Glaubwürdigkeit nicht angegriffenen Zeugen hat erwiesen ...". Auf diese Weise hat das Landesarbeitsgericht, wenn auch kurz, begründet, aus welchem Grunde es die Bekundungen der Zeugen für glaubhaft hält. Tatsächlich ist auch in der Berufungsbegründung die Glaubhaftigkeit der Zeugen hinsichtlich der Bekundungen von Fakten nicht angezweifelt, sondern sind nur rechtliche Wertungen der Zeugenaussagen in der Berufungs- und auch in der Revisionsbegründung angegriffen worden. Wenn, wie im vorliegenden Fall, in der Berufungsbegründung die tatsächlichen Bekundungen der Zeugen nicht angegriffen werden und sich auch die Zeugenaussagen nicht widersprechen, bedarf es im Urteil keiner längeren Ausführungen darüber, daß die Aussagen glaubhaft sind. Die Beweiswürdigung zweiter Instanz darf dann entsprechend knapp gehalten werden.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur wegen der Glaubhaftigkeit der Zeugenaussagen auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen, sondern mit dem noch im selben Satz der Entscheidungsgründe enthaltenen Hinweis auf "die Art der Beanstandung einer ihm unberechtigt oder nicht sachgerecht



erscheinenden betrieblichen Regelung" auf die entsprechenden tatsächlichen Feststellungen des Arbeitsgerichts verwiesen und sich diese Feststellungen zu eigen gemacht. Auch insoweit bedurfte es im vorliegenden Falle keiner längeren Ausführungen, denn die sorgfältigen und in sich widerspruchsfreien tatsächlichen Feststellungen im Urteil erster Instanz sind vom Revisionskläger weder in der Berufungs- noch in der Revisionsbegründung angegriffen worden. Die Angriffe des Klägers richten sich vielmehr auch hier gegen rechtliche Wertungen dieser tatsächlichen Feststellungen im Zusammenhang mit § 626 BGB.

d) Die Revision verkennt nicht, daß das Landesarbeitsgericht im Ansatzpunkt zutreffend davon ausgegangen ist, daß das Recht eines Arbeitnehmers, mit seinen Kollegen über angebliche Mißstände im Betrieb zu diskutieren, seine Grenze darin findet, daß der Arbeitgeber jedenfalls eine erhebliche Störung des Betriebsablaufs nicht hinnehmen muß. Diskutiert ein Arbeitnehmer während der Arbeitsvorgänge mit anderen Mitarbeitern in einer Weise, daß Arbeiten verhindert oder der Arbeitsablauf verzögert wird, so kann dies einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung bilden (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 1 GesamthafenbetriebsG). Daß dem Landesarbeitsgericht bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Vorschrift des § 626 Abs. 1 BGB Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln unterlaufen wären, wird von der Revision nicht vorgetragen und ist auch nicht ersichtlich. Die Beurteilung, ob die tatsächlichen Besonderheiten des Einzelfalles geeignet sind, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar zu machen, obliegt, wie bereits ausgeführt worden ist, dem Tatsachengericht (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. u.a. BAG 2, 207 [211] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB).

e) Die Kündigung ist von der Beklagten auch innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden. Der Kläger hat, wie sich aus den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Schriftsätzen ergibt, nicht bestritten,

- 9 -

mit den anderen Mitarbeitern bis zum Ausspruch der Kündigung über das neue Prämiensystem diskutiert zu haben. Das Arbeitsgericht ist aufgrund der Aussage der Zeugin H und des Zeugen K zu der Feststellung gekommen, daß der Kläger bis zum Ausspruch der Kündigung sein Verhalten fortgesetzt und die Zeugin H die Vorgänge der Geschäftsleitung erst am 11. September 1973 geschildert hat. Diese Feststellungen hat sich das Landesarbeitsgericht durch seine Bezugnahme zu eigen gemacht. Der Kläger hat übrigens weder in seiner Berufungsbegründung noch in der Revisionsschrift die Feststellungen hinsichtlich der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB beanstandet, sondern lediglich darauf hingewiesen, daß bezüglich des Ulkschildes "Ein Scheißladen ist das hier" die Zweiwochenfrist nicht eingehalten worden sei.

3. Die somit unbegründete Revision des Klägers war daher mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Gröninger Roeper Dr. Jobs
 Schwarz Ihlefeld



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)