

Aktenzeichen: 2 AZR 950/79

Bundesarbeitsgericht Zweiter Senat - Urteil vom 22. April 1982
Az. 2 AZR 950/79

I. Arbeitsgericht - Urteil vom 9. Juni 1978
Frankfurt am Main Az. 7 Ca 54/78

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 31. Mai 1979
Frankfurt am Main Az. 12/3/6 Sa 1076/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen Leistungsmängeln und Störung des Betriebsfriedens

Gesetz:

KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Gründe, § 9

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 950/79

12/3/6 Sa 1076/78 Frankfurt am Main

Verkündet am
22. April 1982

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Holzmann und Strümper für Recht erkannt:

1. Auf die Anschlußrevision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 31. Mai 1979 - 12/3/6 Sa 1076/78 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision und der Anschlußrevision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Die Parteien haben in beiden Vorinstanzen über die Rechtswirksamkeit einer von der Beklagten unter dem 9. Februar 1978 zum 30. Juni 1978 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung sowie über eine von der Klägerin geltend gemachte Höhergruppierung gestritten, zweitinstanzlich zusätzlich noch über die Wirksamkeit eines von der Beklagten gestellten Auflösungsantrages. Die Eingruppierungsklage ist rechtskräftig abgewiesen worden. Im Streit ist nur noch die Frage der Wirksamkeit der Kündigung und des Auflösungsantrages.

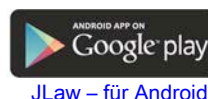
Die 34 Jahre alte ledige Klägerin hat eine Bankkaufmannslehre absolviert. Seit dem 5. Mai 1967 war sie bei der Beklagten als Bankangestellte zu einem Monatsgehalt von zuletzt 2.395,-- DM brutto beschäftigt. Bis zum Jahre 1969 arbeitete die Klägerin in der Zentrale der Beklagten in Frankfurt/M. Im Januar 1970 wurde sie in die Effektenabteilung übernommen, die in einem Zweigbetrieb der Beklagten in Eschborn bei Frankfurt/M. untergebracht war. Im Februar 1972 wurde sie dem Leiter der Effektenkasse zur Unterstützung bei der Postverteilung zugeteilt. Nach der Behauptung der Beklagten war diese Umsetzung durch nicht zufriedenstellende Leistungen der Klägerin am vorherigen Arbeitsplatz und Anpassungsschwierigkeiten in dem bisherigen Arbeitsteam bedingt. In den folgenden vier Jahren war die Klägerin in der Postverteilung der Effektenkasse tätig. Ihre Beurteilungen aus den Jahren 1973 bis 1976 zeigten eine positive Tendenz. Im Jahre 1972 trat für das Unternehmen der Beklagten ein neuer Tarifvertrag zur Eingruppierung der Arbeitnehmer in Kraft. Auf Grund dieses Tarifver-

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
[\(mobile App\)](#)



trages wurde die Klägerin ab 1. Oktober 1972 in die Vergütungsgruppe 5 mit zehn Berufsjahren eingruppiert. Da ihr früheres Gehalt über dieser Vergütungsgruppe lag, zahlte ihr die Beklagte eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Vergütungsgruppe 6. Im Februar 1976 beantragte die Klägerin, sie von der Postverteilung in der Effektenkasse auf den Arbeitsplatz eines Sachbearbeiters zu versetzen. Die Beklagte lehnte dies mit der Begründung ab, die Klägerin sei hierfür nicht ausreichend qualifiziert. Im Verlaufe des Frühjahrs und Sommers 1976 wurde die Klägerin von drei verschiedenen Ärzten untersucht, die alle u. a. eine Wirbelsäuleninsuffizienz feststellten. Auf weiteres Drängen der Klägerin versetzte die Beklagte sie im Oktober 1976 in die Zentrale-Effektenverwaltungsabteilung, und zwar in den Arbeitsbereich Depot-Disposition. Dort wurde die Klägerin auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt.

Während des Jahres 1977 beantragte die Klägerin mehrfach, sie in die Vergütungsgruppe 6 des Tarifvertrages höher zu gruppieren und ihr zugleich ein anderes Tätigkeitsfeld zuzuweisen; die Beklagte lehnte dies ab. Innerbetriebliche Bewerbungen der Klägerin um ausgeschriebene Stellen in der Vergütungsgruppe 6 und höher blieben erfolglos. Mitte 1977 kam es zwischen der Klägerin und ihrem Vorgesetzten zu Auseinandersetzungen, die darauf beruhten, daß Arbeitskollegen der Klägerin sich über diese beschwert hatten. Ab Anfang Oktober 1977 ließ der unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin, der Bankkaufmann M , über die Arbeitsleistung der Klägerin Aktennotizen anfertigen, die ohne Wissen der Klägerin in ihre Personalakte gelangten. Bei einer Unterredung mit der Personalabteilung der Beklagten am 28. Oktober 1977 wurden der Klägerin diese Notizen vorgehalten. Daraufhin verfaßte sie am 31. Oktober 1977 eine Gegendarstellung, in der sie die Herausnahme dieser Beurteilungen aus der Personalakte, eine Überprüfung durch den Betriebsrat und eine sofortige Versetzung aus der Depotabteilung verlangte. Durchschriften dieser Stellungnahme übersandte sie dem Betriebsrat und der DAG, der sie angehört.



- 4 -

Die von der Klägerin aufgestellten Forderungen wurden von der Beklagten nicht erfüllt.

In der Folgezeit wurden in der Abteilung, in der die Klägerin beschäftigt war, weitere Aktennotizen über ihre Arbeitsleistung und ihr Verhalten gefertigt, die zum größten Teile der Klägerin zur Kenntnisnahme vorgelegt wurden. Mit Schreiben vom 30. Dezember 1977 wandte sich die Klägerin unter Bezugnahme auf das Schreiben der Beklagten vom 14. März 1977 und ihr Schreiben vom 31. Januar 1977 an das Vorstandsmitglied der Beklagten B und bat in diesem Schreiben erneut, die Frage einer Versetzung und ihrer Beurteilungen durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten M zu überprüfen; zugleich teilte sie mit, daß die die DAG beauftragt habe, Klage einzureichen. Eine Kopie dieses Schreibens sandte sie an den Betriebsrat und an die DAG.

Anfang des Jahres 1978 faßte die Beklagte den Entschluß, die Klägerin zu entlassen. In seiner Sitzung vom 8. Februar 1978 stimmte der Betriebsrat der Beklagten der beabsichtigten ordentlichen Kündigung zu. Mit Schreiben vom 9. Februar 1978 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 30. Juni 1978.

Die Klägerin hat dargetan, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt.

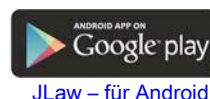
Sie hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten am 9. Februar 1978 zum 30. Juni 1978 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin auf einem festen Arbeitsplatz zu beschäftigen und ab 1. Januar 1976 nach der Vergütungsgruppe 6 des einschlägigen Tarifvertrages der Beklagten zu vergüten.

- 5 -



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



- 5 -

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen;

hilfsweise:

das Arbeitsverhältnis durch Urteil gegen Zahlung
einer Sozialabfindung aufzulösen.

Die Klägerin hat beantragt,

den Hilfsantrag der Beklagten abzuweisen.

Die Beklagte hat zur Begründung der Kündigung vorge-
tragen, diese sei aus verhaltensbedingten Gründen gerecht-
fertigt. Nachdem die Klägerin in den Arbeitsbereich Depot-
Disposition versetzt worden sei, habe sie von Anfang an
ihren Arbeitsplatz nicht ordnungsgemäß ausfüllen können.
Sie habe ihre Arbeit nicht so zügig verrichtet, wie man
das von ihr habe erwarten können. Daher habe ihr kein
fester Arbeitsplatz zugewiesen werden können, sie sei viel-
mehr mit Hilfs- und Vertretungsarbeiten beauftragt worden.
Auch hierbei hätten immer wieder Mitarbeiter, selbst solche,
die niedriger eingruppiert gewesen seien, für sie ein-
springen müssen. Die Klägerin habe den Arbeitsanfall nicht
bewältigt; weder bei der Übernahme der Vertretungen noch
in der Zeit vom 27. Oktober 1977 bis zum 3. Januar 1978,
in der ihr ein Disponentenplatz selbständig und nicht nur
kurzfristig anvertraut worden sei. Es hätten sich bestän-
dig erhebliche Rückstände ergeben. Entscheidend sei gewesen,
daß ständig Mitarbeiter zur Unterstützung der Klägerin hät-
ten herangezogen werden müssen und daß Arbeitsgruppen der
Abteilung Börsen-Disposition, die vom Arbeitsfluß her von
der Disposition, in der die Klägerin gearbeitet habe, ab-
hängig seien, sich über die entstandenen Verzögerungen
beschwert hätten.

Schließlich habe auch das mehr und mehr unfreundliche
und später aggressive Verhalten der Klägerin gegenüber
ihren Arbeitskollegen, wie es sich aus dem Tonfall ihres
Briefes vom 31. Oktober 1977 ergebe, zu der Kündigung ge-
führt. Ihr unkollegiales Verhalten habe den Betriebsfrieden

- 6 -



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



gestört und solche Ausmaße angenommen, daß der Betriebsrat interveniert und um Klärung im Hinblick auf die Beschwerden aus Mitarbeiterkreisen gebeten habe. Bereits im Juni 1977 sei die Erhaltung des Betriebsfriedens für ihren Vorgesetzten zu einem Problem geworden: Die Klägerin habe sich geweigert, bestimmte Arbeiten, wie z. B. das Einlegen von Papier in das Fotokopiergerät, durchzuführen und habe geäußert, eine Kollegin, die besser bezahlt werde, könne diese Arbeit ausführen. Auch habe sie bei ihrem Urlaubsantritt ihren Arbeitsplatz verlassen, ohne die begonnenen Arbeiten zu beenden oder ihrem Vertreter zu übergeben. Am 20. Dezember 1977 habe sie u.a. eine Kollegin beschuldigt, ihre Finger in der Kasse gehabt zu haben. Anlässlich zweier Telefonate am 13. und 14. Dezember 1977 habe die Klägerin gegenüber Dritten ausfallend und beleidigend über ihr Arbeitsverhältnis gesprochen. Schließlich sei die Klägerin seit Herbst 1977 mehrfach ermahnt worden, schneller und sorgfältiger zu arbeiten sowie ihren Ton gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten zu mäßigen. Die Aktenvermerke über die mangelnde Arbeitsleistung und Unkollegialität seien der Klägerin stets zur Kenntnisnahme vorgelegt worden. Wegen beider Verfehlungen sei sie auch hinreichend abgemahnt worden. Es wäre eine sinnlose Förmerei gewesen, der Klägerin nochmals eine Kündigung anzudrohen, weil sie nicht in der Lage oder nicht Willens gewesen sei, sich vertragsgemäß zu verhalten. Im übrigen enthielten außer dem Schreiben vom 31. Oktober 1977 auch die vom 30. Dezember 1977 und 31. Januar 1978 beleidigende Äußerungen.

Darüber hinaus seien die Beschwerden der Klägerin gegenüber der Beklagten unzutreffend. Die Klägerin habe sich mehrere Male auf ausgeschriebene Stellen von der Tarifgruppe 6 an aufwärts deshalb erfolglos beworben, weil die betreffenden Abteilungsleiter ihre Gesuche jeweils abgelehnt hätten. Nur wenige Mitarbeiter hätten soviel Aufmerksamkeit und Beschäftigung mit ihren Wünschen verlangt und erhalten wie die Klägerin. Auch könne keine Rede davon sein, daß die bei der Klägerin bestehenden gesundheitlichen Be-



- 7 -

schwerden durch angebliche Schwerstarbeit in der Poststelle entstanden und hierdurch eine Versetzung in den Arbeitsbereich Depot-Disposition bedingt worden sei. Vielmehr müsse davon ausgegangen werden, daß die Klägerin dem Vertrauensarzt der Beklagten Dr. G irreführende Angaben über ihre Tätigkeit gemacht habe. Die Kündigung beruhe daher auch nicht auf der von der Klägerin behaupteten Krankheit. Dies sei vielmehr eine für sie typische Behauptung.

Hilfsweise hat die Beklagte vorgetragen, auf Grund der Verhaltensweise der Klägerin sei eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit mit ihr nicht mehr möglich und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geboten.

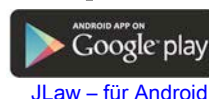
Die Klägerin hat erwidert, ihre Versetzung aus der Poststelle der Effektenkasse auf den Arbeitsplatz einer Sachbearbeiterin sei allein deshalb notwendig geworden, weil sie in der Poststelle eine für eine Frau viel zu schwere Arbeit verrichtet habe und zudem der Arbeitsplatz sehr zugig gewesen sei; beide Umstände hätten im Laufe der Jahre die von den Ärzten festgestellte Erkrankung ihres Rückens verursacht. In dem neuen Arbeitsbereich Depot-Disposition habe man ihr von Anfang an keinen festen Arbeitsplatz zugewiesen, sondern sie als sogenannte Springerin eingesetzt; sie habe jeweils den Arbeitsplatz übernommen, der durch Krankheit oder Urlaub eines Angestellten frei gewesen sei. Das ihr übertragene Arbeitsgebiet sei damit weit größer und vielfältiger gewesen als das ihrer Kollegen. Ihre Leistung stehe über der eines Durchschnittsdisponenten. Ihre Arbeiten habe sie stets selbständig und fehlerlos ausgeführt; dies sowie ihr Fleiß und ihre Verträglichkeit sei ihr von mehreren Kollegen, die sie u.a. als Depot-Disponent eingearbeitet hätten, bestätigt worden. Soweit im übrigen bei der Erledigung der ihr zugewiesenen Arbeiten geringere Rückstände vorgekommen seien, seien sie im wesentlichen auf die von ihr genannten erschwerten Umstände zurückzuführen gewesen. Anfang Januar 1978 habe sie den Arbeitsplatz "Br " ihrem Nachfolger ohne Rückstände übergeben.

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

- 8 -



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



- 8 -

Ihre Bewerbungen auf interne Stellenausschreibungen seien bewußt verhindert worden. Noch kurz vor ihrem Urlaub im Jahre 1977 sei ihr bestätigt worden, daß sie für die Revisionsabteilung gut geeignet gewesen sei und der Leiter der Revisionsabteilung sie gerne genommen hätte. Auch das Betriebsratsmitglied A habe ihr bestätigt, daß sie Tätigkeiten bis zur Gehaltsgruppe 8 fehlerfrei ausgeübt habe und die Zentralverwaltung ihr gegenüber nicht objektiv sei.

Stattdessen sei von ihren Vorgesetzten, insbesondere von dem Abteilungsleiter M, ein regelrechtes Kesseltreiben gegen sie veranstaltet worden; dieser habe versucht, sie in der Abteilung zu isolieren und gegenüber höheren Vorgesetzten schlecht zu machen. Allein diesem Zweck hätten die von ihm veranlaßten zahlreichen Aktennotizen zu ihrer Personalakte gedient. Ihre Arbeitskolleginnen seien demgegenüber mit ihr zufrieden gewesen. Der wahre Grund für die Kündigung sei ihre Krankheit, nicht aber ihr Verhalten und ihre Arbeitsleistung gewesen. So habe sie noch am 9. Dezember 1977 eine Anerkennung ihres Arbeitgebers für einen von ihr am 28. April eingereichten Verbesserungsvorschlag erhalten.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung der Zeugen M und H und sodann die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Beweisaufnahme unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils der Kündigungsklage stattgegeben, die Eingruppierungsklage abgewiesen und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 13.172,50 DM aufgelöst. Mit der Revision wendet sich die Klägerin gegen die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses, mit der Anschlußrevision die Beklagte gegen die durch das Landesarbeitsgericht festgestellte Unwirksamkeit der Kündigung.

Entscheidungsgründe:

A. Die Anschlußrevision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

- 9 -



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die nur auf verhaltensbedingte Gründe gestützte Kündigung sei aus mehreren Gründen unwirksam. Die Klägerin sei vorliegend nicht abgemahnt worden, ihr sei also keine Kündigung für den Fall angedroht worden, daß sie die seitens der Beklagten erteilten Ermahnungen, schneller und sorgfältiger zu arbeiten und sich gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen eines angemesseneren Tones zu befleißigen, nicht befolge. Unabhängig hiervon sei die Kündigung auch deshalb unwirksam, weil sie zwar im wesentlichen auf angebliche Schlechtleistungen der Klägerin gestützt worden sei, die Beklagte diese Gründe jedoch nur unzureichend dargelegt habe. Denn um feststellen zu können, ob die Klägerin tatsächlich zu langsam und zu unsorgfältig gearbeitet habe, hätte die Beklagte die der Klägerin abverlangten Arbeitsleistungen im einzelnen nach Art und Umfang genau beschreiben müssen. Nur aufgrund einer genauen Arbeitsbeschreibung wäre ein Vergleich zwischen der der Klägerin abverlangten und der von ihr erbrachten Arbeitsleistung möglich gewesen. Dies habe die Beklagte aber nicht getan. Aus diesem Grunde sei es auch nicht notwendig gewesen zu überprüfen, ob das von der Beklagten behauptete Fehlverhalten auf einer Überforderung der Klägerin beruht habe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist vom Revisionsgericht nur nachzuprüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist oder bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zuzubilligen ist, alle wesentlichen Umstände beachtet worden sind (vgl. beispielsweise BAG vom 20. Oktober 1959 - 3 AZR 279/56 - AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).



2. Auch unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes kann das angefochtene Urteil nicht gehalten werden. Die Anschlußrevision rügt zu Recht, das angefochtene Urteil habe sich nur unvollständig mit dem Sachvortrag der Beklagten zu den Kündigungsgründen auseinandergesetzt.

III. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß nach dem eigenen Vortrag der Beklagten die Kündigung nicht auf personen- oder betriebsbedingte Gründe, sondern allein auf verhaltensbedingte Gründe gestützt ist und hierfür im wesentlichen unzureichende Arbeitsleistungen der Klägerin maßgeblich gewesen sind.

Dies ist nicht richtig.

Die Beklagte hat in den Vorinstanzen die Kündigung nicht nur mit den unzureichenden Arbeitsleistungen der Klägerin, sondern gerade auch mit ihrem unkollegialen Verhalten und ihren ehrverletzenden Äußerungen, insbesondere dem Schreiben vom 31. Oktober 1977, begründet. Dieses gesamte der Klägerin vorgeworfene Verhalten hat das Gericht einer rechtlichen Prüfung zu unterziehen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Unrecht die von der Beklagten behaupteten unzureichenden Leistungen der Klägerin als nicht substantiiert genug zurückgewiesen; die hiergegen seitens der Anschlußrevision erhobenen Rügen haben Erfolg.

a) Die Beklagte hatte hinreichend substantiiert die Tatsachen vorgetragen, auf Grund derer sie der Klägerin unzureichende Leistungen vorgeworfen hat. Hierzu hat sie im einzelnen dargelegt:

aa) Die Klägerin habe in der Zeit vom 5. Mai 1977 bis 31. Mai 1977 während der Erkrankung des Kollegen F unzureichend gearbeitet und diesen Vorwurf auf Bl. 190/192 der Vorakten substantiiert.



- 11 -

bb) Sie habe im Februar 1977, als eine Arbeitskollegin ihr habe zeigen wollen, wie sie Papier in das Fotokopiergerät legen könne, diese Arbeit mit der Begründung abgelehnt, sie sei Invalide und mache technische Dinge nicht. Nach Auffassung der Klägerin habe eine Sekretärin, die 80 % schwerbehindert sei, das Papier einlegen sollen, weil diese mehr verdiene.

cc) Die Klägerin sei immer wieder darauf hingewiesen worden, daß sie viel zu langsam arbeite. Auch hierauf habe sie nur geantwortet, sie dürfe nicht mit anderen Arbeitnehmern verglichen werden, da sie Invalide sei. Weil die Klägerin immer mehr zu einem Problem geworden sei, habe ihr Vorgesetzter die Situation am 3. Juni 1977 in einem langen Schreiben an die Personalabteilung geschildert.

dd) In der Zeit vom 27. Oktober 1977 bis 3. Januar 1978, während der ihr ein Disponentenplatz zur selbständigen Bearbeitung anvertraut worden sei, hätten sich ganz erhebliche Rückstände angehäuft. Dies sei in einer ganzen Reihe von Aktenvermerken festgehalten und der Klägerin zur Kenntnis gegeben worden (vgl. Bl. 195 bis 200 der VorA).

ee) Am 20. Dezember 1977 habe die Klägerin eine Kollegin grundlos beschuldigt, "ihre Finger in der Kasse gehabt" zu haben.

ff) Anfang Januar 1978 habe der Arbeitskollege Br den Arbeitsplatz der Klägerin mit Rückständen übernommen.

Die Beklagte hat diese Vorwürfe in ihren Schriftsätzen und in Aktenvermerken, die sie zu den Akten gegeben hat, bis ins kleinste Detail beschrieben.

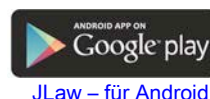
b) Unabhängig hiervon hat sich die Beklagte zusätzlich die vom Arbeitsgericht festgestellten Leistungsmängel der Klägerin, insbesondere das Vorhandensein von Arbeitsrückständen, durch ihren Vortrag zu eigen gemacht.

c) Mit ihrem Vortrag genügt die Beklagte den an eine Substantiierung zu stellenden Anforderungen: Es wird nach Zeit und Ort hinreichend das Fehlverhalten der Klägerin

- 12 -



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



beschrieben, das ihr zum Vorwurf gemacht wird. Soweit das Landesarbeitsgericht eine genaue Arbeitsbeschreibung vermißt, aufgrund derer die Arbeitsleistung der Klägerin beurteilt werden könne, übersieht es, daß der Klägerin nach dem Vortrag der Beklagten vorgeworfen wird, sie habe bei gleicher Arbeitsbelastung im Vergleich zu anderen Kollegen mit gleicher oder schlechterer Vergütung Arbeitsrückstände gehabt und damit nicht die Leistungen vergleichbarer Mitarbeiter erreicht.

3. Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur die von der Beklagten vorgetragenen Leistungsmängel der Klägerin zu Unrecht wegen fehlender Substantiierung als nicht geeignet angesehen, die ausgesprochene Kündigung zu stützen. Es hat außerdem eine ganze Reihe weiterer von der Beklagten vorge-tragener Umstände, mit der diese begründet, die Kündigung sei auch wegen permanenter Störung des Betriebsfriedens erforderlich geworden, nicht berücksichtigt. Hierauf hat die Revision zu Recht hingewiesen.

a) Im einzelnen handelt es sich um folgende Umstände:

aa) den Inhalt des Schreibens der Klägerin vom 31. Januar 1977 an das Vorstandsmitglied B in Verbindung mit dem als Anlage gereichten Schreiben ihres Vaters gleichen Datums,

bb) den Inhalt des Schreibens vom 31. Oktober 1977 an die Zentrale Depotverwaltung, in dem sie sich in sehr polemischer Form über eine negative Beurteilung ihres Vorgesetzten M beschwert hat,

cc) den Inhalt des Schreibens vom 30. Dezember 1977 an das Vorstandsmitglied B ,

dd) den von der Beklagten geschilderten Vorfall vom 20. Dezember 1977.

Gerade mit diesen Vorwürfen, die das Landesarbeitsgericht für die Frage, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt sei, rechtsfehlerhaft nicht herangezogen hat, hat es andererseits die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil begründet.



b) Entgegen der Ansicht der Anschlußrevision ist dagegen der Inhalt des zwischen der Klägerin und dem Personalleiter S am 10. Februar 1978 geführten Gespräches sowie das Schreiben der Klägerin vom 14. Februar 1978 für die Beurteilung der Kündigung unerheblich: Insoweit handelt es sich um Vorgänge, die nach Ausspruch der Kündigung vom 9. Februar 1978 stattgefunden und damit für die Beurteilung außer Betracht zu bleiben haben.

4. Die von der Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründe sind in ihrer Gesamtheit an sich auch geeignet, die ausgesprochene Kündigung sozial zu rechtfertigen. Die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe sind erheblich, in ihrer Vielfalt sogar "beeindruckend".

a) Dem Berufungsgericht ist zunächst darin zu folgen, daß die von der Beklagten geltend gemachten Leistungsmängel der Klägerin für sich allein wegen fehlender ordnungsgemäßer Abmahnung zur Begründung der Kündigung nicht ausreichen.

aa) Bei Störungen im Leistungsbereich des Arbeitsverhältnisses ist regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung eine vergebliche Abmahnung notwendig (vgl. etwa BAG vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Abmahnung bedeutet hierbei, daß der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise seine Beanstandungen vornimmt und damit den Hinweis verbindet, im Wiederholungsfalle sei Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet. Einer solchen Abmahnung bedarf es dagegen nicht, wenn im Einzelfall besondere Umstände vorgelegen haben, aufgrund derer eine Abmahnung als entbehrlich angesehen werden kann. Das ist beispielsweise der Fall, wenn sie - etwa bei unbehebbar Leistungsmängeln - nicht erfolgversprechend gewesen wäre.

Dagegen bedarf es bei Pflichtverletzungen, die sich allein im Vertrauensbereich des Arbeitsverhältnisses auswirken, grundsätzlich keiner Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung (vgl. BAG 26, 116 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat). Denn hierbei kann der Arbeitnehmer von vorn herein nicht mit einer Billigung



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



seines Verhaltens durch den Arbeitgeber rechnen, zudem wird das Arbeitsverhältnis durch die begangene Vertragsverletzung regelmäßig so stark belastet, daß selbst eine künftige Besserung der Zusammenarbeit daran nichts ändern kann.

bb) Die Anwendung dieser Rechtsgrundsätze auf den vorliegenden Fall ergibt, daß die von der Beklagten behaupteten unzureichenden Leistungen der Klägerin wegen fehlender ordnungsgemäßer Abmahnung die Kündigung allein nicht sozial rechtfertigen können. Diese Leistungsmängel wirken sich in keiner Weise auf den Vertrauensbereich des Arbeitsverhältnisses bzw. den Betriebsfrieden aus, so daß auch unter diesem Gesichtspunkt sich keine andere Beurteilung ergibt.

Das hier in Frage stehende Verhalten der Klägerin (vgl. im einzelnen unter III 2 a, aa – dd sowie ff) berührt allein den Leistungsbereich des Arbeitsverhältnisses; die insoweit behaupteten Unmutsäußerungen der Mitarbeiter der Beklagten über die langsame und mangelhafte Arbeitsweise der Klägerin stellen nur eine Reaktion auf das Leistungsverhalten der Klägerin dar, weshalb sie nicht losgelöst hiervon gewürdigt werden dürfen. Abgesehen hiervon hat die Beklagte selbst nicht behauptet, die Mitarbeiter der Klägerin hätten sich geweigert, mit ihr weiter zusammen zu arbeiten. Es ist daher nicht gerechtfertigt, das Leistungsverhalten der Klägerin unter dem Gesichtspunkt der Störung des Betriebsfriedens zu würdigen.

Die Anschlußrevision verkennt Sinn und Zweck der Abmahnung, wenn sie eine Abmahnung vorliegend als entbehrlich und als bloße Förmerei ansieht. Die Beklagte übersieht, daß es ein grundlegender Unterschied ist, ob allein die Leistungen eines Arbeitnehmers beanstandet werden oder hiermit zugleich der Hinweis verbunden wird, er gefährde, besserten sich seine Leistungen nicht, hierdurch Bestand oder Inhalt seines Arbeitsverhältnisses. Denn nur durch diese angedrohte Sanktion wird dem Arbeitnehmer die Bedeutung bewußt, die sein Fehlverhalten für den Arbeitnehmer besitzt.



Die Beklagte hat auch nicht behauptet, die Klägerin sei außerstande, die von ihr verlangten Leistungen zu erbringen, so daß auch unter diesen Gesichtspunkten eine Abmahnung nicht entbehrlich erscheint. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang weiter der Vorwurf der Beklagten, die Klägerin habe es abgelehnt, Vermerke über ihr Fehlverhalten zur Kenntnis zu nehmen: Dies ändert nichts daran, daß der Beklagten die Erteilung einer Abmahnung gegenüber der Klägerin jederzeit möglich gewesen wäre.

b) Die Klägerin brauchte aber nicht wegen der Umstände abgemahnt zu werden, aus denen die Beklagte die Folgerung zieht, die Klägerin habe den Betriebsfrieden gestört (vgl. III 3 a, aa - dd). Auf sie hätte das Berufungsgericht eingehen müssen. Soweit Vorwürfe der Klägerin gegen Vorgesetzte wegen unberechtigter Kritik und Schikane zu würdigen sind, kommt es dann auch darauf an, inwieweit die der Klägerin vorgeworfenen Leistungsmängel zutreffen.

aa) Den Vorwurf der Störung des Betriebsfriedens hat das Landesarbeitsgericht unter dem Gesichtspunkt der verhaltensbedingten Kündigung zu überprüfen.

Was hierbei das Verhalten der Klägerin gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten, insbesondere den Inhalt ihrer Schreiben vom 30. Dezember 1977 und 31. Januar 1977 anbelangt, ist davon auszugehen, daß Beleidigungen des Arbeitgebers unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalles - beispielsweise betrieblicher Umgangston, Gesprächssituation, Bildungsgrad und psychischer Zustand des Arbeitnehmers - zur ordentlichen Kündigung berechtigen können (vgl. etwa BAG vom 19. Dezember 1958 - 2 AZR 390/58 - AP Nr. 1 zu § 133 b GewO und KR-Becker, § 1 KSchG Rz 265), weiterhin, daß Beleidigungen anderer Mitarbeiter einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstellen können, wenn hierdurch zugleich der Betriebsfrieden gestört, d. h. hierdurch das friedliche Zusammenarbeiten der Arbeitnehmer untereinander und mit dem Arbeitgeber erschüttert oder erheblich beeinträchtigt wird und hierdurch nachteilige betriebliche Einwirkungen auftreten (vgl. dazu KR-Becker, § 1 KSchG Rz 266 und 268).



- 16 -

bb) Im Rahmen dieser Vorwürfe ist zunächst zu berücksichtigen, daß die Schreiben ihrem Inhalt nach jeweils eine Beschwerde, gerichtet an das Vorstandsmitglied B , bzw. - beim Schreiben vom 31. Oktober 1977 - an die Zentrale Depotabteilung, darstellen. Nach § 84 Abs. 1 BetrVG hat jeder Arbeitnehmer das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes u. a. zu beschweren, wenn er sich von seinem Arbeitgeber bzw. seinem unmittelbaren Vorgesetzten ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, nach § 84 Abs. 3 BetrVG dürfen dem Arbeitnehmer wegen der Erhebung einer Beschwerde keine Nachteile entstehen. Beschwerde ist hierbei jedes Vorbringen, mit dem der Arbeitnehmer Abhilfe des ihn persönlich belastenden Zustandes begehrt (vgl. etwa GK-Wiese, BetrVG 2. Bearb. 1980, § 84 Rz 3 und 4 und Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG 13. Aufl., § 84 Rz 2). Entscheidend ist also der subjektive Standpunkt des Arbeitnehmers. Von diesem Gesichtspunkt aus hat die Klägerin mit den von ihr verfaßten Schreiben von ihrem Beschwerderecht Gebrauch gemacht. Es kann in diesem Zusammenhang auf sich beruhen, ob die Klägerin den innerbetrieblichen Instanzenzug eingehalten hat, denn die Wirksamkeit einer Beschwerde wird nicht dadurch beeinträchtigt, daß sie bei der falschen Stelle eingelegt worden ist (vgl. GK-Wiese, aaO § 84 Rz 7).

Die Klägerin weist in ihren Schreiben jeweils darauf hin, ihre innerbetrieblichen Bewerbungen seien erfolglos geblieben und hierfür sei die ihrer Meinung nach ungerechte Behandlung durch ihre Vorgesetzten maßgeblich gewesen (Schreiben vom 31. Januar 1977). Insbesondere ihr Vorgesetzter M sei ihr gegenüber voreingenommen und habe sie ungerecht beurteilt. Sie verlange ihre sofortige Versetzung aus der Depotabteilung auch aus diesem Grunde (Schreiben vom 31. Oktober 1977). Bisher geführte Gespräche seien erfolglos geblieben, die Haltung ihrer Vorgesetzten sei feindlich und eskaliere und daher bitte sie um Abhilfe (Schreiben vom 30. Dezember 1977).

- 17 -



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



Allerdings kann eine Beschwerde wegen ihres Inhalts oder ihrer Begleitumstände Sanktionen gegen den Arbeitnehmer dann rechtfertigen, wenn etwa völlig haltlos schwere Anschuldigungen gegen den Arbeitgeber erhoben werden oder die wiederholte Einlegung grundloser Beschwerden den Arbeitnehmer als Querulanten ausweist (vgl. GK-Wiese, aaO § 84 Rz 14 a).

Hierzu ist festzustellen: Unerheblich ist zunächst, daß die Klägerin zugleich Kopien ihrer Schreiben vom 30. Dezember und 31. Oktober 1977 an den Betriebsrat und die DAG gesandt hat. Nach § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist es dem Arbeitnehmer nicht verwehrt, ein Mitglied des Betriebsrates zur Unterstützung seines Vorbringens hinzuzuziehen, nach § 85 Abs. 1 BetrVG ist unabhängig hiervon der Betriebsrat befugt, Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen. Auch ein Schreiben, das inhaltlich eine Beschwerde über den Betriebsrat darstellt, darf nicht zu einer Benachteiligung des Arbeitnehmers führen (vgl. dazu Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO § 85 Rz 6 a unter Hinweis auf § 84 Abs. 3 BetrVG).

Entsprechendes gilt für die Unterrichtung der DAG. Da die Klägerin dieser Gewerkschaft angehört, kann es ihr nicht verwehrt werden, rechtskundigen Rat einzuholen und zuvor als unabdingbare Voraussetzung hierzu eine entsprechende schriftliche Unterrichtung vorzunehmen. Insoweit liegt keine Verletzung des innerbetrieblichen Verschwiegenheitsgebots vor. Die Rechtslage ist insoweit nicht anders als bei der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Ebenso wie in diesem Falle konnte die Klägerin davon ausgehen, daß die von ihr der Gewerkschaft gegebenen Informationen in ihrer Angelegenheit im gleichen Maße vertraulich behandelt werden.

cc) Der Inhalt der Beschwerdeschreiben und die insbesondere von der Klägerin in ihrem Schreiben vom 31. Oktober 1977 gewählte Ausdrucksweise übersteigt jedoch bei weitem das, was der Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei Auseinandersetzung mit einem Arbeitnehmer als Kritik hinnehmen muß. Allerdings hat das Berufungsgericht



bei seiner Bewertung den Gesamtzusammenhang und den Hintergrund des gesamten praktisch über eineinhalb Jahre geführten Schriftverkehrs einzubeziehen und darf nicht einzelne Äußerungen der Klägerin von diesem Hintergrund losgelöst und damit aus dem Zusammenhang gerissen würdigen.

Das Landesarbeitsgericht wird in diesem Zusammenhang zunächst zu überprüfen haben, inwieweit schon das Schreiben der Klägerin vom 31. Januar 1977 an das Vorstandsmitglied B nebst dem als Anlage gereichten Schreiben ihres Vaters gleichen Datums den Betriebsfrieden ge- und das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zerstört hat. Die Formulierung, ihr Vorgesetzter M habe einen Spitzel auf sie angesetzt, würde nur dann eine gewisse Rechtfertigung finden, wenn zumindest ein Teil ihrer Vorwürfe berechtigt wäre.

dd) Mit Sicherheit ist die Klägerin über das vertretbare Maß hinausgeschossen, als sie das Schreiben vom 31. Oktober 1977 an die Zentrale Depotabteilung aufgesetzt hat. Die Äußerungen über ihren Vorgesetzten M sind in ganz erheblichem Maße ehrverletzend. Das Landesarbeitsgericht hat nunmehr zu prüfen, ob die von ihm bisher bei der Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht gewürdigten Vorwürfe der Beklagten, die Klägerin habe in verschiedenen Schreiben die Ehre verschiedener Vorgesetzter so verletzt und darüber hinaus durch unkollegiales Verhalten (Weigerung, Fotokopierpapier einzulegen und grundlose Denunziation einer Arbeitskollegin, sie habe "die Finger in der Kasse gehabt") Betriebsfrieden und Vertrauensverhältnis so gestört, daß die Kündigung bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes angemessen ist. Hierbei hat das Berufungsgericht sämtliche Umstände zu würdigen, die für wie gegen die Klägerin sprechen.

5. Kommt das Berufungsgericht zu dem Ergebnis, daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht zumutbar ist, hat das Landesarbeitsgericht zu prüfen, ob die Beklagte verpflichtet ist, die

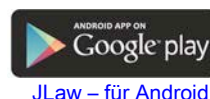


Klägerin auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen.

a) Bei einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung ist anerkannt (vgl. etwa BAG vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung), daß die Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf einem anderen schlechteren Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, seitens des Arbeitgebers nur dann zu beachten ist, wenn sich der Arbeitnehmer hierzu zumindest und unmittelbar im Anschluß an die Kündigung bereit erklärt. Allerdings ist eine solche Kündigung nicht schon deshalb sozialwidrig, weil der Arbeitgeber zuvor nicht geprüft hat, ob er den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigen kann. Entscheidend ist vielmehr, ob die Umsetzung dieses Arbeitnehmers auf einen anderen freien Arbeitsplatz tatsächlich möglich gewesen ist. Dies gilt entsprechend bei einer Kündigung, die auf personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt ist (vgl. KR-Becker, § 1 KSchG Rz 218 und 238): Eine anderweitige Beschäftigung ist dem Arbeitgeber dann zuzumuten, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, daß der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz das beanstandete Verhalten nicht fortsetzen wird; steht dagegen die vom Arbeitnehmer begangene Pflichtwidrigkeit in keinem ursächlichen Zusammenhang mit dem von ihm wahrzunehmenden Aufgabenbereich, scheidet eine Umsetzung aus, da hierdurch eine Wiederholungsgefahr des dem Arbeitnehmer angelasteten Verhaltens nicht ausgeschlossen wird.

b) Die Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall ergibt, daß das Landesarbeitsgericht unter dem vorstehenden Vorbehalt (oben unter 5) eine solche anderweitige Beschäftigung für die Klägerin zu prüfen haben wird.

Für die Möglichkeit einer Versetzung spricht, daß nach dem unstreitigen Sachverhalt in Verbindung mit dem eigenen Vortrag der Beklagten die Klägerin bis 1976 zufriedenstellend ihre Tätigkeit verrichtet hat. Die Schwierigkeiten mit der Klägerin sind erst nach ihrer



Versetzung in den Arbeitsbereich Depot-Disposition aufgetreten. Auf der anderen Seite wird das Berufungsgericht zu beachten haben, daß die Beklagte vorgetragen hat, sie habe sich vergeblich um eine Versetzung bemüht. Die Klägerin sei aber von allen Abteilungsleitern abgelehnt worden, ein geeigneter Arbeitsplatz habe sich für die Klägerin nicht finden lassen.

B. Da der Senat bereits aufgrund der Anschlußrevision den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen hatte, war über die Revision (die die nachrangige Frage der Auflösung nach § 9 KSchG betrifft), nicht mehr zu entscheiden.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Holzmann

Strümper

