

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

Gesetz: KSchG §§ 1, 9

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 4 AZR 114/77

Urteil des BAG vom 20. September 1978 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 114/77

2 Sa 66/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
20. September 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Hauk für Recht erkannt:

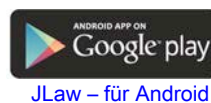
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11. Oktober 1976 - 2 Sa 66/76 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

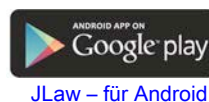
Der am 7. September 1925 geborene Kläger, der verheiratet ist und neun noch nicht im Erwerbsleben stehende Kinder hat, war seit dem 1. Januar 1967 als Einsatzleiter beim Bundesamt für Zivilschutz tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der BAT Anwendung. Der Kläger erhielt Vergütung nach VergGr. IV a BAT. Er hat durch den Bau eines Eigenheims erhebliche finanzielle Verpflichtungen übernommen. Zunächst war der Kläger beim Warnamt VIII in R tätig, dem in der Regel 30 hauptamtliche und etwa 170 nebenberufliche Mitarbeiter angehören. Aufgabe der Warnämter ist es, die Bevölkerung vor drohenden Gefahren im Katastrophen- und Verteidigungsfalle zu warnen. Der Kläger war als Ausbildungsleiter für das ABC-Wesen und als einer der fünf Einsatzleiter dem Leiter des Warnamtes unterstellt.

In den Jahren 1968 bis 1972 wurden dem Kläger von der Beklagten wiederholt unzureichende Leistungen vorgeworfen, die zu einer negativen dienstlichen Beurteilung und zur Androhung einer Versetzung und Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung führten. Ein vom Kläger wegen der Entfernung der entsprechenden Vermerke und der dienstlichen Beurteilung vom 18. Juni 1972 aus den Personalakten angestrebter Rechtsstreit beim Arbeitsgericht Reutlingen (1 Ca 315/72) endete am 25. August 1972 durch einen Vergleich, aufgrund dessen der Kläger für die Zeit vom 4. Dezember 1972 bis zum 1. März 1974 zum Warnamt IX in A abgeordnet und eine neue dienstliche Beurteilung erstellt wurde. In dieser wurde der Kläger für die Zeit vom 4. Dezember 1972 bis zum 4. Mai 1973 insgesamt mit "ausreichend" beurteilt. Seiner Rückversetzung zum Warnamt VIII, um die der Kläger eindringlich nachgesucht

- 3 -



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



- 3 -

hatte, stimmte die Beklagte nur unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs zu.

Vom Samstag, dem 11. Oktober 1975, 8 Uhr, bis Sonntag, dem 12. Oktober 1975, 10 Uhr, fand die Internationale Warndienstübung "Intex 75" statt. Der Kläger war für die dienstplanmäßige Wechselschicht am Samstag von 14 Uhr bis 21 Uhr eingeteilt. Obwohl für ihn Anwesenheitspflicht erst ab 13 Uhr bestand, war er mit Billigung des Warnamtsleiters schon bei Übungsbeginn um 8 Uhr anwesend. Nach Ende seiner Schicht um 21 Uhr verließ der Kläger das Warnamtsgelände nicht sofort. Er hielt sich vielmehr bis gegen 24 Uhr im Unterkunftsgebäude auf. In dieser Zeit ergaben sich Schwierigkeiten bei der Erstellung der sogenannten NBC 5-Auswertung, welche die Grundlage für die Entscheidung des Einsatzleiters über die Entwarnung aus dem ABC-Alarm bildet. Nachdem der diensthabende Einsatzleiter dies dem Warnamtsleiter zwischen 23 Uhr und 24 Uhr berichtet hatte, ließ dieser den Kläger, von dem er wußte, daß er sich noch im Unterkunftsgebäude aufhielt, durch einen Melder telefonisch auffordern, zu ihm in den Bunker zu kommen. Der Kläger lehnte dies ab, wovon der Melder den Warnamtsleiter unterrichtete. Daraufhin telefonierte der Warnamtsleiter selbst mit dem Kläger und forderte ihn auf, zu ihm in den Führungsraum zu kommen. Dies lehnte der Kläger wiederum ab. Der Warnamtsleiter begab sich daraufhin persönlich mit dem diensthabenden Einsatzleiter zum Kläger und wiederholte in Gegenwart anderer haupt- und nebenamtlicher Mitarbeiter seine Aufforderung, der zu entsprechen der Kläger auch jetzt unter Hinweis darauf, sein Dienst sei beendet, nicht nachkam. Eine Begründung für seine Anordnung gab der Warnamtsleiter dem Kläger nicht. Der Kläger fragte auch nicht nach dem Grund der Aufforderung des Warnamtsleiters. Der Kläger ließ sich anschließend mit einem Dienstwagen nach Hause bringen.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Am 12. Oktober 1975 stellte der Warnamtsleiter dem Kläger über den Personalrat anheim, sich wegen des Vorfalls zu entschuldigen. Der Kläger unterschrieb daraufhin eine vom Warnamtsleiter vorbereitete Erklärung des Inhalts, daß ihm sein Verhalten leid tue, er die Tragweite seines Handelns einsehe und den Leiter des Warnamtes in aller Form um Entschuldigung bitte.

Mit Schreiben vom 24. November 1975 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Zustimmung des Personalrates zum 31. März 1976. Zur Begründung bezog sie sich auf die Weigerung des Klägers, am 11. Oktober 1975 seinen Dienst nochmals aufzunehmen und darauf, daß er am 17. Juli 1975 unter Alkoholeinfluß eine Verkehrsunfallflucht begangen und bei der Feststellung seiner Personalien erheblichen Widerstand geleistet und die Polizeibeamten beschimpft habe.

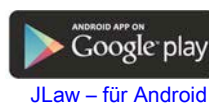
Insbesondere aufgrund des Vortrags des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht, daß die Übung einem "Volksfest" geglichen habe, kam die Belegschaft des Warnamtes VIII auf einer außerordentlichen Personalversammlung vom 2. März 1976 zu dem Ergebnis, daß eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht mehr zumutbar sei. Dies teilte der Personalrat der Beklagten mit.

Der Kläger hat in Einzelheiten vorgetragen, daß die Anordnung des Warnamtsleiters, den Dienst nochmals aufzunehmen, ungerechtfertigt gewesen sei. Auch sein außerdienstliches Verhalten am 17. Juli 1975 rechtfertige die Kündigung nicht. Der in der Kündigung erhobene Vorwurf des Widerstandes gegenüber den Polizeibeamten und deren Beleidigung sei nicht einmal Gegenstand der Anklage gewesen. Durch seine Verurteilung habe das Ansehen der Behörde keinen Schaden erlitten. Seinen zunächst einbehaltenen Führerschein habe er in der Haupt-

- 5 -



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



- 5 -

verhandlung sofort zurückerhalten. Zur Begründung der Kündigung könne sich die Beklagte auch nicht auf die Vorgänge in den Jahren 1968 bis 1972 berufen, da diese durch den Vergleich erledigt worden seien und er zwischenzeitlich keinen Anlaß zu Beanstandungen gegeben habe.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 24. November 1975 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zum 31. März 1976 aufzulösen.

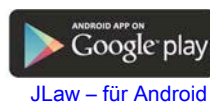
Die Beklagte hat Klageabweisung und hilfsweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Die Weigerung des Klägers, einer dienstlichen Anordnung seines Vorgesetzten nachzukommen, stelle in Anbetracht der großen Verantwortung des Warndienstes für die Sicherheit der Bevölkerung eine grobe Pflichtverletzung dar. Das Verhalten des Klägers bei der Übung habe gezeigt, daß der Kläger von seiner Persönlichkeit her keine Gewähr dafür biete, den Anforderungen seines Amtes als Einsatzleiter zu genügen. Erschwerend komme hinzu, daß der Kläger einerseits Vorgesetzter sei, zum anderen aber die Arbeitsaufnahme in Gegenwart von anderen Bediensteten verweigert habe. Aus diesem Grunde sei zu befürchten, daß die Arbeitsdisziplin im Warnamt beeinträchtigt werde. Das Verhalten des Klägers trage auch Züge bewußter Provokation durch Rechthaberei und querulatorisches Verhalten.

Weiter hat die Beklagte ausgeführt, durch das außerdienstliche Verhalten des Klägers am 17. Juli 1975 sei dem Ansehen des Warndienstes in der Öffentlichkeit Schaden zugefügt worden. Insgesamt sei die Weiterbeschäftigung des

- 6 -



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



- 6 -

Klägers wegen der mit ihm seither aufgetretenen Schwierigkeiten nicht mehr möglich. Schon die Vorfälle in den Jahren 1968 bis 1972 hätten eine mangelnde Dienstauffassung und eine Leistungsunwilligkeit des Klägers erkennen lassen. Beim Warnamt seien auch noch viele Mitarbeiter beschäftigt, denen das damalige Verhalten des Klägers bekannt sei. Diese Vorkommnisse seien auch durch den Vergleich nicht erledigt worden. Die Versetzung des Klägers habe vielmehr den Versuch einer Zwischenregelung dargestellt.

Zur Begründung ihres Auflösungsantrags hat sich die Beklagte auf die Kündigungsgründe bezogen und ergänzend vorgetragen, daß nach dem neuerlichen Fehlverhalten des Klägers die Belegschaft des Warnamtes nahezu einhellig die Auffassung vertreten habe, daß die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht mehr gegeben seien. Dies zeige insbesondere die Stellungnahme des Personalrats aufgrund der außerordentlichen Personalversammlung am 2. März 1976.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Der Antrag der Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren und den Hilfsantrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiter; der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Hinsichtlich des Klageantrages hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Kläger habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, als er am 11. Oktober 1975 der wiederholten Aufforderung des Warnamtsleiters, die Arbeit wiederaufzunehmen, nicht Folge geleistet habe. Der Warnamtsleiter sei berechtigt gewesen, den Kläger als Spezialisten

- 7 -

für die zu lösenden Probleme auch außerhalb der Dienstzeit heranzuziehen. Dem pflichtwidrigen Verhalten des Klägers sei auch deshalb ein erhöhtes Gewicht beizumessen, weil die Weigerung in Gegenwart anderer Bediensteter erfolgt sei und er damit als Vorgesetzter ein schlechtes Beispiel geboten habe. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten des Klägers neben seiner langjährigen Beschäftigung im öffentlichen Dienst, seinem Lebensalter, seinem Familienstand, den durch den Hausbau entstandenen erheblichen finanziellen Verpflichtungen und der Schwierigkeit, in seinem Alter und bei seiner Vorbildung eine neue Stellung zu finden, berücksichtigt, daß der Kläger durch seine freiwillige Dienstaufnahme um 8 Uhr seine Einsatzbereitschaft bewiesen habe und ihm nach dreizehnstündigem Dienst ein verständliches Ruhebedürfnis zuzubilligen gewesen sei. Zugunsten des Klägers sei auch zu werten, daß er sich am nächsten Tag beim Warnamtsleiter entschuldigt habe.

Weiter hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß auch unter Berücksichtigung des außerdienstlichen Verhaltens des Klägers am 17. Juli 1975 und der Vorfälle aus den Jahren 1968 bis 1972 die Kündigung nicht als billigenstwert und angemessen erscheine. Das außerdienstliche Verhalten des Klägers am 17. Juli 1975 habe das Arbeitsverhältnis nicht berührt. Es lasse nicht den Schluß zu, daß der Kläger auch in dienstlichen Angelegenheiten unzuverlässig sei und das Ansehen des Warnamtes in der Öffentlichkeit beeinträchtigt habe. Den Vorfällen aus den Jahren 1968 bis 1972 sei kein Gewicht mehr beizumessen, weil nach der Rückversetzung weder die Leistung des Klägers noch sein sonstiges dienstliches Verhalten zu beanstanden gewesen sei.

Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es



- 8 -

sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die der revisionsgerichtlichen Nachprüfung grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA). Die der rechtlichen Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind für den Senat bindend, soweit sie von der Revision nicht mit zulässigen und begründeten Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 2 ZPO).

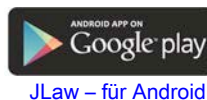
Bei der Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ergibt sich, daß das angefochtene Urteil frei von Rechtsfehlern ist.

Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Kläger seinen arbeitsvertraglichen Pflichten zuwiderhandelte, als er sich während der Warndienstübung trotz wiederholter Aufforderung seines Vorgesetzten weigerte, den Dienst wiederaufzunehmen. Gemäß § 8 Abs. 2 AZO kann eine solche Dienstverlängerung nämlich aus dringendem Grund des Gemeinwohls erfolgen (vgl. dazu Urteil des Senats vom 22. März 1978 - 4 AZR 636/76 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt). Zutreffend mißt das Landesarbeitsgericht auch deshalb dieser Arbeitsvertragsverletzung des Klägers erhöhtes Gewicht bei, weil die Weigerung des Klägers, der eine Vorgesetztenstellung bekleidet, in Gegenwart anderer Bediensteter des Warnamts geeignet war, die Arbeitsdisziplin in der Dienststelle zu gefährden.

- 9 -



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



- 9 -

Wenn das Landesarbeitsgericht gleichwohl aufgrund seiner Interessenabwägung die Kündigung nicht für sozial gerechtfertigt ansieht, so ist dies revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht nämlich berücksichtigt, daß der Kläger am 11. Oktober 1975 die Arbeitsaufnahme verweigert hat, ohne in Erfahrung zu bringen, weshalb sein Einsatz erforderlich war und daß er sich zur Begründung seiner Verweigerung lediglich auf das Ende seiner Dienstzeit berufen habe.

Die Revision kann auch insoweit keinen Erfolg haben, als sie in formeller Hinsicht rügt, daß das Landesarbeitsgericht hätte Beweis darüber erheben müssen, daß der Kläger nach seiner Weigerung nochmals in die Kantine gegangen sei, um Bier zu trinken. Zum einen ist dieser Vorgang als solcher unstreitig. Zum anderen ist nicht ersichtlich, daß dieser Umstand geeignet ist, das Verhalten des Klägers anders zu würdigen. Gleiches gilt für das Verhalten des Klägers gegenüber dem Warnamtsleiter am Telefon. Auch der Angriff der Revision, das Landesarbeitsgericht habe unberücksichtigt gelassen, daß die Entschuldigung des Klägers allein auf Veranlassung eines Personalratsmitglieds erfolgt sei, vermag revisionsrechtlich zu keiner anderen Beurteilung zu führen. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich aus der Entschuldigung den Schluß gezogen, daß es dem Kläger nicht um Rechthaberei gegangen sei und ihm auch nicht der Vorwurf querulatorischen Verhaltens gemacht werden könne. Dies ist revisionsrechtlich, insbesondere im Hinblick darauf, daß sich der Kläger gleich am Morgen des 12. Oktober 1975 bereit erklärte, sich in der entsprechenden Weise zu entschuldigen, nicht zu beanstanden.

Die Revision macht außerdem geltend, daß das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung nicht ausreichend die Vorfälle in den Jahren 1968 bis 1972 berücksich-



- 10 -

tigt habe. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht jedoch im Rahmen seines Beurteilungsspielraums in diesem Punkte mit dem Arbeitsgericht davon ausgegangen, daß diesen Vorgängen kein besonderes Gewicht mehr zukam, nachdem der Kläger aufgrund des Vergleichs vom 25. August 1972 zum Warnamt IX versetzt worden war und nach seiner Rückversetzung zum Warnamt VIII seit dem 1. März 1974 bis auf den Vorfall am 11. Oktober 1975 keine Beanstandungen mehr erfolgten. Die Revision zeigt demgegenüber keine wesentlichen Gesichtspunkte auf, die eine andere Beurteilung rechtfertigen. Soweit sie in formeller Hinsicht rügt, daß über die von ihr in bezug auf die damaligen Vorgänge vorgetragenen Tatsachen Beweis hätte erhoben werden müssen, entspricht diese Rüge schon nicht den prozessualen Erfordernissen des § 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO. Außerdem hat das Arbeitsgericht und mit ihm das Landesarbeitsgericht auch den entsprechenden Vortrag der Beklagten seiner Beurteilung zugrunde gelegt, jedoch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise dessen Beachtlichkeit für die streitbefangene Kündigung verneint.

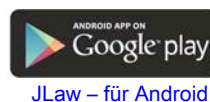
Soweit die Revision in diesem Zusammenhang anführt, das Landesarbeitsgericht habe das Schreiben der Beklagten vom 27. Februar 1974, in dem dem Kläger seine Rückversetzung zum Warnamt VIII mitgeteilt wurde, nicht berücksichtigt, greift dies ebenfalls nicht durch. Anders als die Revision meint, läßt sich aus diesem Schreiben nur entnehmen, daß von der Beklagten allenfalls eine erneute Versetzung zum Warnamt IX, nicht aber eine Kündigung in Aussicht genommen wurde, sofern das Verhalten des Klägers im Warnamt VIII nicht ihren Erwartungen entsprechen sollte.

Die Revision vermißt auch zu Unrecht, daß das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung den

- 11 -



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



- 11 -

Vortrag des Klägers, die Übung habe einem Volksfest geglichen, und daß seine Mitarbeiter eine besonders trinkfeste Gruppe von Menschen darstellten, nicht zu seinem Nachteil bewertet. Unter revisionsrechtlichen Gesichtspunkten ist dies jedoch nicht zu beanstanden, da das Landesarbeitsgericht auch diese Umstände in seine Gesamtwürdigung einbezogen hat.

Aus demselben Grunde hat das Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Revision zu Recht die Stellungnahme des Personalrates vom 2. März 1976 nicht bei der Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Kündigung mitberücksichtigt.

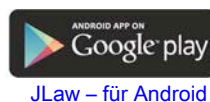
Die Bewertung des außerdienstlichen Verhaltens des Klägers vom 17. Juli 1975 durch das Landesarbeitsgericht ist ebenfalls frei von Rechtsfehlern.

Nach ständiger Rechtsprechung kann aus dem außerdienstlichen Verhalten eines Arbeitnehmers des öffentlichen Dienstes dann ein Kündigungsgrund hergeleitet werden, wenn es bei arbeitsrechtlicher Betrachtung geeignet ist, sich nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auszuwirken (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; AP Nr. 51 zu § 626 BGB; LAG Baden, AP Nr. 2 zu § 1 KSchG). Da nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT sich der Angestellte so zu verhalten hat, wie es von einem Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird, liegt eine nachteilige Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis auch dann vor, wenn durch das außerdienstliche Verhalten das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers beeinträchtigt wird (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1977 - 5 AZR 2/76 - [demnächst] AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, Bd. I, § 8 Erläuterung 2). Von diesen Rechtsgrundsätzen ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei ausgegangen.

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

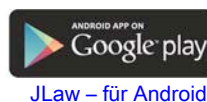
- 12 -

Demgegenüber rügt die Revision zu Unrecht, insbesondere das unerlaubte Entfernen vom Unfallort zeige die charakterliche Unzuverlässigkeit des Klägers und durch sein Verhalten im Strafverfahren sei die für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensgrundlage erschüttert worden. Ein Vergehen der unerlaubten Entfernung vom Unfallort stellt auch für Angehörige des öffentlichen Dienstes nicht schlechthin einen Kündigungsgrund dar. Entsprechend den oben aufgezeigten Grundsätzen kommt es vielmehr darauf an, ob das strafrechtlich relevante Verhalten die dienstliche Verwendbarkeit des Angestellten beeinflusst. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht verneint. Es ist nämlich nicht ersichtlich, inwieweit das außerdienstliche Verhalten des Klägers seiner weiteren Verwendung als Einsatzleiter im Warnamt entgegenstehen soll. Auch die Revision führt insoweit nichts Rechtserhebliches aus. Zum anderen kann dem Kläger sein prozessuales Verhalten im Strafverfahren entgegen der Ansicht der Revision nicht zum Vorwurf gemacht werden. Dem Kläger muß wie jedem Angeklagten das Recht zugestanden werden, sich mit allen zulässigen Mitteln des Strafverfahrensrechts zu verteidigen. Dazu gehört insbesondere das Bestreiten des zum Gegenstand der Anklage gemachten Verhaltens. Wertet das Strafgericht die entsprechenden Einlassungen des Angeklagten dann später als Schutzbehauptungen, so kann daraus grundsätzlich nicht auf "Unaufrichtigkeit, Egoismus und Opportunitätsstreben" als Charaktermängel geschlossen werden. Die Revision erkennt ferner, daß ein Verhalten, das nach Ausspruch der Kündigung liegt, ohnehin nicht zu deren Begründung herangezogen werden kann. Damit kommt es auf die Einlassungen des Klägers in der Hauptverhandlung vor dem Amtsgericht R am 26. März 1976 nicht an.

- 13 -



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



- 13 -

Die Revision ist auch insoweit nicht begründet, als sie die Abweisung des von der Beklagten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG gestellten Hilfsantrags auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1976 angreift.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Als derartige Gründe können zwar auch Gründe geeignet sein, die die Kündigung selbst nicht rechtfertigen (BAG 9, 131 [133 f.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG). Dann müssen jedoch noch zusätzliche Tatsachen vorgetragen werden. Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellenden Vorausschau (Prognose) kommt es nämlich nicht, wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung, auf den Zeitpunkt der Kündigung an, sondern im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag ist zu fragen, ob in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist (BAG 11, 225 [235 f.] = AP Nr. 24 zu § 611 Ärzte - Gehaltsansprüche [unter VII der Gründe]; BAG AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 9 Anm. 20). Erforderlich ist für den Auflösungsantrag des Arbeitgebers der Vortrag von greifbaren Tatsachen, die so beschaffen sind, daß sie eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Allgemeine Wendungen, etwa des Inhalts, daß die Vertrauensgrundlage weggefallen oder ein unüberbrückbares Zerwürfnis eingetreten sei, genügen nicht (BAG AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969).

An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei gehalten, wenn es ausführt, die zur Begründung der Kündigung angeführten Gründe rechtfertigten nicht die Annahme, daß eine den Betriebszwecken dienliche

- 14 -



- 14 -

weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten sei. Die insoweit aufgrund des Schreibens des Personalrates vom 2. März 1976 zu befürchtenden Schwierigkeiten mit anderen Bediensteten bezögen sich allein auf den Bereich des Warnamtes VIII, so daß ihnen durch eine Versetzung des Klägers begegnet werden könne.

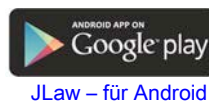
Entgegen der Ansicht der Revision weist das angefochtene Urteil auch insoweit keinen Widerspruch auf, als das Landesarbeitsgericht einerseits bei der Interessenabwägung zugunsten des Klägers berücksichtigt hat, daß er wegen der hohen finanziellen Belastungen aufgrund des Baues seines Eigenheimes ein besonderes Interesse an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses habe, andererseits den Auflösungsantrag aber wegen der bestehenden Versetzungsmöglichkeit für unbegründet hält. Die Revision verkennt hier, daß der Kläger bei einer Versetzung seinen Vergütungsanspruch behält und somit seinen finanziellen Verpflichtungen nachkommen kann, während er bei einem Verlust seines Arbeitsplatzes in erhebliche weitere wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten kann.

Der Auflösungsantrag ist entgegen der Ansicht der Revision auch nicht deshalb begründet, weil der Kläger sich nicht bereit erklärt hat, seinen Dienst bei einem anderen Warnamt aufzunehmen. Zum einen wurde der Auflösungsantrag erst knapp 11 Monate nach Ausspruch der Kündigung in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht gestellt, so daß für den Kläger vorher gar keine Veranlassung bestand, zu einer Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb des Warnamts VIII Stellung zu nehmen. Zum anderen übersieht die Revision, daß auch eine Versetzung

- 15 -



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



- 15 -

nach § 12 Abs. 1 Satz 2 BAT nicht der Zustimmung des
Angestellten bedarf.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: zugleich für den
urlaubsabwesenden
Vorsitzenden Richter

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Jobs

H. Hauk

Hackmann



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)