

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

Gesetz: KSohG 1969 § 1 (verhaltensbedingte Kündigung)

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 4 AZR 561/77

Urteil des BAG vom 28. Februar 1979 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 561/77

1 Sa 131/77 Hamm

Verkündet am
28. Februar 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO am 28. Februar 1979 durch den Richter
Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Jobs und
Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka
und Imdahl für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. April
1977 - 1 Sa 131/77 - wird auf Kosten des
Klägers 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
[\(mobile App\)](#)



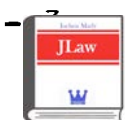
- 2 -

Tatbestand:

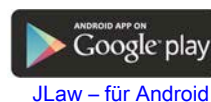
Der am 11. März 1932 geborene Kläger ist verheiratet und hat drei Kinder im Alter von 16, 13 und 8 Jahren. Er ist seit dem 1. Oktober 1965 als Handwerker im Landesmuseum für Vor- und Frühgeschichte des Beklagten eingestellt und bezog zuletzt ein monatliches Bruttogehalt von 2.400,-- DM. Im Februar 1972 wurde der Kläger, dessen Erwerbsfähigkeit um 70 % gemindert ist, einem Schwerbeschädigten gleichgestellt.

Anfang des Jahres 1973 erließ der Beklagte eine Dienstanweisung für die Hauptverantwortlichen für die gesamten versorgungstechnischen Anlagen in den Museen für Kunst- und Kulturgeschichte und für Vor- und Frühgeschichte in M . Der Kläger wurde darin dem Elektromeister Me unterstellt. Seit dieser Zeit führte die Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem Elektromeister Me zu Schwierigkeiten. Der Kläger weigerte sich insbesondere, elektrotechnische Installationsarbeiten nach Weisung seines Vorgesetzten auszuführen, soweit sich diese nicht auf die Bedienung und Kontrolle der Heizungs-, Lüftungs- und Aufzuganlagen bezogen.

Nachdem es in der Folgezeit wegen des Arbeitseinsatzes des Klägers zwischen ihm und den Vertretern des Beklagten zu mehreren Gesprächen gekommen war und der Beklagte dem Kläger die Kündigung angedroht hatte, erhob der Kläger im Jahre 1975 Klage auf Feststellung, daß er nicht verpflichtet sei, elektrotechnische Installationsarbeiten nach Anweisung durchzuführen, soweit diese sich nicht auf die Elektroarbeiten an Heizung, Lüftung und Klimaanlage beziehen. Diesen Rechtsstreit (1 Ca 135/75, Arbeitsgericht Münster, 1 Sa 11/76, Landesarbeitsgericht Hamm) beendeten die Parteien durch Vergleich vom 31. März 1976. Der Kläger verpflichtete sich danach, im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Anerkennung



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



- 3 -

des dem Vorgesetzten Me obliegenden Direktions- und Weisungsrechtes zu arbeiten bei Festlegung eines genau umschriebenen Aufgabengebiets. Mit Schreiben vom 7. April 1976 konkretisierte der Beklagte das Weisungsrecht dahingehend, daß der Elektromeister Me täglich festlegt, welche Arbeiten ausgeführt werden sollen und dem Kläger, soweit erforderlich, Hinweise für die Durchführung dieser Arbeiten gibt.

Der Kläger änderte auch in der Folgezeit sein früheres Verhalten nicht. Er weigerte sich, sich morgens bei dem Elektromeister Me einzufinden, um etwaige Weisungen für die an dem betreffenden Tage auszuführenden Arbeiten entgegenzunehmen. Über eine daraufhin mit dem Kläger am 28. April 1976 durchgeführte Unterredung legte der Beklagte in einem Aktenvermerk schriftlich nieder, daß der Kläger erklärt habe, er werde sich nicht täglich bei dem Elektromeister Me einfinden, um Weisungen entgegenzunehmen. Wenn der Beklagte den Vergleich in dieser Form auslegen wolle, dann müsse er das Vertragsverhältnis kündigen. Der Kläger habe in dem früheren Rechtsstreit erklärt, er sei bereit, mit Herrn Me zusammenzuarbeiten, aber unter keinen Umständen Weisungen von Me entgegenzunehmen. Der Beklagte teilte daraufhin dem Kläger folgendes mit:

"Es muß dabei bleiben, daß Herr Me täglich festlegt, welche Arbeiten von Ihnen auszuführen sind und daß Herr Me Ihnen auch, soweit es erforderlich ist, Hinweise für die Durchführung gibt. Diese Regelung bedeutet, daß sie bei Dienstantritt Verbindung mit Herrn Me aufnehmen müssen; sie entspricht der im Vergleich getroffenen Vereinbarung.

Falls Sie der Meinung sind, daß Sie einer solchen Anordnung keine Folge leisten wollen, wie Sie das hier zum Ausdruck gebracht haben, mache ich schon jetzt darauf aufmerksam, daß arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht zu umgehen sind. Sie müssen für diesen Fall mit einer Kündigung des Vertragsverhältnisses rechnen."



- 4 -

Auf Antrag des Beklagten erteilte die Hauptfürsorge-
stelle des Landschaftsverbandes W am 20.
Juni 1976 die Zustimmung zur Kündigung des Klägers. Nach-
dem auch der Personalrat einer Kündigung des Klägers zu-
gestimmt hatte, sprach der Beklagte mit Schreiben vom 22.
Juli 1976 die Kündigung zum 31. Dezember 1976 aus.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Ar-
beitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 22.
Juli 1976 nicht mit Ablauf des 31. Dezember 1976 beendet
worden ist. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzu-
weisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den
Streitwert auf 7.200,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeits-
gericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des
Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegeh-
ren weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der
Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund der Beweisauf-
nahme zu dem Ergebnis gelangt, die Kündigung des Beklagten
sei gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Trotz des
Vergleichs und des durch die Schreiben des Beklagten dahin-
gehend geregelten Direktionsrechtes, daß der Zeuge Me
täglich die Arbeit des Klägers festzulegen habe, habe sich
der Kläger wie früher geweigert, morgens etwaige Weisun-
gen für die an diesem Tag auszuführenden Arbeiten entge-
genzunehmen.

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



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



- 5 -

die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die der Nachprüfung nur dahingehend 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 Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA und BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Bei Anwendung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes sind keine Rechtsfehler erkennbar.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine ohne Berechtigung erfolgte beharrliche Arbeitsverweigerung eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Beharrlichkeit ist dann anzunehmen, wenn eine nachhaltige Willensrichtung des Arbeitnehmers erkennbar ist, Weisungen des Arbeitgebers nicht zu befolgen (BAG AP Nr. 58 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG AP Nr. 27 zu § 123 GewO). Diese Rechtsgrundsätze hat das Landesarbeitsgericht bei der Bewertung des aufgrund der Beweisaufnahme festgestellten Sachverhalts rechtsfehlerfrei angewandt. Es geht davon aus, der Kläger habe mit der Weigerung, täglich Anweisungen des Zeugen Me hinsichtlich der auszuführenden Arbeit entgegenzunehmen, deutlich zu erkennen gegeben, er werde dies auch in Zukunft nicht tun. Dies stellt eine beharrliche Arbeitsverweigerung dar. Daran ändert nichts, daß der Kläger seine Bereitschaft bekundet, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, soweit der Zeuge Me ihm keine Weisungen erteile. Dessen Weisungen waren nämlich Bestandteil des arbeitgeberischen Direktionsrechts und jedenfalls sachlich notwendig.

Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet. Zu Unrecht meint die Revision, das Landesarbeitsgericht habe aufgrund einer fehlerhaften Fest-

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

- 6 -



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

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

stellung des Direktionsrechts den Rechtsbegriff der beharrlichen Arbeitsverweigerung verkannt.

Die Revision übersieht zunächst, daß derartige aufgrund einer Beweisaufnahme getroffenen Feststellungen für die Revisionsinstanz gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindend sind, soweit die Beweismäßigkeit rechtlich möglich ist und dagegen keine begründeten prozessualen Rügen im Sinne der §§ 561 Abs. 1, 554 Abs. 3 Ziff. 2 b ZPO erhoben sind. Die Revision meint, der Kläger habe sich nicht täglich bei dem Zeugen Me zu melden brauchen, weil der Zeuge bei seiner Vernehmung "klar und unmißverständlich erklärt habe, daß er mit dem Kläger nicht spreche". Eine derartige Zeugenaussage ist aus der Sitzungsniederschrift jedoch weder wörtlich noch dem Gedankengang nach zu entnehmen. Die weitere Behauptung des Klägers, er habe immer wieder erklärt, er sei bereit, von dem Zeugen Me Aufträge entgegenzunehmen, hat das Landesarbeitsgericht aufgrund der Beweisaufnahme zu Recht als widerlegt angesehen. Die in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe durch Vernehmung der Zeugen H und Dr. T zur weiteren Sachaufklärung beitragen müssen, ist unzulässig, weil es an sämtlichen formellen Voraussetzungen gemäß § 554 Abs. 2 Ziff. 2 b ZPO für die Ordnungsmäßigkeit einer solchen Verfahrensrüge fehlt. Schließlich ist es rechtlich nicht zwingend, aus dem Umstand, daß der Vorgesetzte des Zeugen Me diesem erklärt hat, der Zustand solle so weiterlaufen, ein Einverständnis des Beklagten zu dem Verhalten des Klägers herzuleiten. Die Revision übersieht dabei den Nachsatz der Aussage "bis eine Regelung herbeigeführt wird." Bei Einbeziehung dieses Nachsatzes ist die Beweismäßigkeit des Landesarbeitsgerichts jedoch rechtlich möglich. Denn aus der Aussage des Zeugen Me ist nicht ersichtlich, daß der Beklagte das Verhalten des Klägers zukünftig hinnehmen wollte.

Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht mit der Berücksichtigung des Vergleiches und der darauf beruhenden Schreiben der Beklagten auch nicht vergleichsweise erledigte Streitpunkte zur Begründung der Kündigung herangezogen. Es hat vielmehr in zutreffender Weise aus deren Inhalt die für den Kläger erkennbare Konkretisierung seiner zukünftigen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hergeleitet. Bei Nichterfüllung dieser Pflichten durch den Kläger brauchte der Beklagte auch nicht vor Ausspruch der Kündigung aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht ein gemeinsames Gespräch zwischen dem Kläger und dem Zeugen Me herbeiführen. Da der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den Vergleich als eine letzte Chance für seine weitere Beschäftigung ansehen mußte und der Beklagte dies mit den weiteren Schreiben nochmals verdeutlicht hatte, kann nicht davon ausgegangen werden, daß ein solches Gespräch zu einer Einigung oder Abklärung geführt hätte. Es entspricht jedoch nicht der Fürsorgepflicht, ein überflüssiges und ggf. weitere Konflikte erzeugendes Gespräch zu führen.

Schließlich hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt. Es hat entgegen der Ansicht der Revision, wie aus seinen Ausführungen zu entnehmen ist, insbesondere die langjährige unbeanstandete Tätigkeit des Klägers und seine persönlichen Verhältnisse voll gewürdigt.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Feller

Dr. Röhler

Dr. Jobs

Imdahl

Dr. Koffka

