

Aktenzeichen: 6 AZR 380/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 19. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KschG § 1 Abs. 1 und 3; ZPO §§ 286, 139;
HPersVG § 55 Abs. 4

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 380/78

10 Sa 1039/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
19. August 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Roeper und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Michels für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 25. Januar 1978 - 10 Sa 1039/76 - 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 im Jahre 1926 geborene Kläger wurde am 1. April 1972 vom beklagten Land als Technischer Direktor der Universität Gießen eingestellt. Er erhielt Vergütung nach Gruppe I a der Anlage 1 a zum BAT in Höhe von zuletzt 4.548,08 DM monatlich. Aufgabe des Klägers war es, den technischen Dienst der Universität rationell und straff zu organisieren und in technischen Fragen koordinierend zwischen den Fachbereichen und Instituten einerseits und der Universitätsverwaltung andererseits, sowie zwischen Universität und staatlichem Hochschulbauamt tätig zu werden.

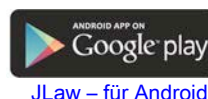
Wegen der seit Mitte 1974 in zunehmendem Maße auftretenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und der Universitätsverwaltung ersuchte der Präsident der Universität den hessischen Kultusminister erstmals im Januar 1975, das Dienstverhältnis mit dem Kläger im Wege der außerordentlichen Kündigung zu beenden und bat den Personalrat um Zustimmung zu der beantragten außerordentlichen Kündigung. Der Personalrat hatte bereits zuvor eine Kommission gebildet, die sich mit den zwischen dem Kläger und der Universitätsleitung aufgetretenen Schwierigkeiten beschäftigte.

Nachdem der Kultusminister abgelehnt hatte, das Dienstverhältnis mit dem Kläger außerordentlich zu kündigen, strebte der Präsident der Universität im August 1975 eine ordentliche Kündigung an und erbat hierzu die Zustimmung des Personalrats. In einem Bericht vom 25. August 1975 an den Kultusminister, der auch dem Personalrat zugänglich gemacht wurde, warf die Universitätsleitung dem Kläger vor, er habe Mängel an der Aufzugsanlage im Seminargebäude des Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichs trotz bestehender Anordnungen nicht beheben lassen, sondern die Zuständigkeit der Universität und die Rechtslage über die Finanzierung überprüft, obwohl die erforderlichen Haushaltsmittel bereitgestellt gewesen seien. Trotz bestehender schriftlicher Anweisung habe es der Kläger auch abgelehnt, Brandschutzformblätter zu entwickeln, so daß ein anderer Bediensteter mit der Erledigung dieser

- 3 -



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



- 3 -

Angelegenheit habe betraut werden müssen. Ferner habe der Kläger eine lebenswichtige Notstromanlage in der Kinderklinik der Universität trotz bestehender Weisung und bereitgestellter Haushaltsmittel nicht reparieren lassen, sondern sich mit den Organen der Universität über die Zuständigkeit des Hochschulbauamtes für diese Mängelbeseitigung gestritten. Weiter heißt es in dem Bericht, die Universitätsleitung sei nicht bereit, die Verantwortung für das Verhalten des Klägers weiter zu übernehmen.

Der Personalrat stimmte auch dieser beabsichtigten ordentlichen Kündigung zunächst nicht zu, sondern verlangte eine ärztliche Begutachtung des Klägers. Im Einverständnis mit dem Kläger erstattete Professor Dr. D vom Zentrum für Psychiatrie der Universität Gießen ein psychiatrisches Gutachten. Dieses kommt zu dem Ergebnis, bei dem Kläger handle es sich um eine hyperthyme Persönlichkeit mit querulatorischen Zügen, es lägen jedoch keine Anhaltspunkte für eine Geisteskrankheit oder ein Gemütsleiden vor. Der Personalrat verlangte daraufhin eine weitere Begutachtung, die im Einverständnis mit dem Kläger durch Professor Dr. H vom Zentrum für Psychosomatische Medizin der Universität Gießen erfolgte. In seinem Gutachten vom 6. Februar 1976 schloß sich Professor H der Meinung von Professor D an, er verneint den Krankheitswert der bei dem Kläger beobachteten Erscheinungen, kommt jedoch zu dem Ergebnis, daß die Dienstfähigkeit des Klägers erheblich eingeschränkt sei.

Der Präsident der Universität beantragte daraufhin am 11. Februar 1976 erneut die Zustimmung des Personalrats zur ordentlichen Kündigung des Klägers und fügte dem Antrag das Gutachten von Professor H und den Bericht an das Kultusministerium vom 25. August 1975 nebst Anlagen bei.

In seiner Sitzung vom 13. Februar 1976 stimmte der Personalrat der ordentlichen Kündigung zu. Mit Schreiben vom 6. Mai 1976 kündigte der hessische Kultusminister das Dienstverhältnis mit dem Kläger zum 30. Juni 1976 mit der Begründung, der Kläger habe den Anforderungen an die Stelle eines Technischen Direktors der Universität nicht genügt.

- 4 -



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



- 4 -

Der Kläger hat sich gegen diese Kündigung gewandt und geltend gemacht, die Kündigung sei bereits aus formellen Gründen unwirksam, weil er vor Ausspruch der Kündigung nie, bzw. nur unzureichend angehört worden sei. Dies wäre jedoch in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen notwendig gewesen. Im übrigen sei ihm ausdrücklich zugesagt worden, er werde zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen mündlich angehört. Auch sei die Zustimmung des Personalrats zu der Kündigung nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, da der Personalrat nicht umfassend über die Kündigungsgründe informiert worden sei; ihm seien nicht alle zur Beurteilung der Vorgänge notwendigen Schriftstücke vorgelegt worden. Im übrigen vertritt der Kläger die Auffassung, er habe sich in allen ihm vorgeworfenen Fällen korrekt verhalten.

Der Kläger hat die Feststellung beantragt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die vom beklagten Land zum 30. Juni 1976 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und hilfsweise den Antrag gestellt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Kläger ist dem Auflösungsantrag entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision und stellt hilfsweise den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Kündigung des Dienstverhältnisses weder aus formellen noch aus materiellen Gründen unwirksam ist.

I. Die Kündigung scheitert nicht an einer mangelnden Anhörung des Klägers vor Ausspruch der Kündigung.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Das Landesarbeitsgericht hat eine Verpflichtung des beklagten Landes, den Kläger vor Ausspruch der Kündigung anzuhören, verneint und hierzu ausgeführt: Eine derartig weitgehende Anhörungspflicht bestehe für den Angestellten im öffentlichen Dienst genau so wenig, wie für die Angestellten und Arbeiter des privaten Dienstbereiches. Ein Anhörungsrecht des Angestellten im öffentlichen Dienst im Rahmen eines Anhörungsverfahrens ergebe sich auch nicht aus dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit und auch nicht aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem zu entlassenden Arbeitnehmer. Dem Kläger seien die Kündigungsgründe vor Ausspruch der Kündigung bekannt gewesen. Er sei darauf hingewiesen worden, man wolle sich von ihm trennen. Der Bericht an den hessischen Kultusminister vom 25. August 1975 habe sich in den Personalakten des Klägers befunden, die dieser am 19. und 22. März 1976 eingesehen habe. Der ihm eingeräumten Möglichkeit, zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen schriftlich Stellung zu nehmen, sei der Kläger innerhalb der ihm eingeräumten Frist nicht nachgekommen. Eine ausdrückliche Zusage, er werde vor Ausspruch der Kündigung gehört werden, sei dem Kläger nicht gegeben worden. Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, daß ihm eine solche Zusage aus dem hessischen Kultusministerium gegeben worden sei. Sie habe sich auch nicht aus der Beweisaufnahme ergeben.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß sich eine Pflicht zur Anhörung eines Angestellten im öffentlichen Dienst vor Ausspruch einer Kündigung nicht aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit oder in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften ergibt. Nach § 42 Abs. 5 Hessisches Beamtengesetz (HBG) soll der Beamte zwar vor einer Entlassung gehört werden. Dafür, daß § 42 Abs. 2 HBG direkt oder entsprechend auf Angestelltenverhältnisse im öffentlichen Dienst anzuwenden sei, sind jedoch keine Anhaltspunkte ersichtlich. Dies ergibt sich auch nicht aus dem BAT oder aus dem Hessischen Personalvertretungsgesetz. Desgleichen scheidet eine entsprechende Anwendung des § 69 Abs. 2 Satz 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) auf den öffentlichen Dienstbereich innerhalb der Länder aus. § 108 BPersVG, der die Vorschriften aufzählt, die neben oder anstelle der bisherigen Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder anzuwenden sind, enthält keinen Hinweis auf § 69 BPersVG.



3. Eine allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers, den zu entlassenden Arbeitnehmer vor jeder Kündigung anzuhören, besteht ebenfalls nicht. Sie ergibt sich weder aus § 1 KSchG, noch aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Zwar kann eine vorherige Anhörung des Arbeitnehmers dann erforderlich sein, wenn der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers annehmen konnte, dieser sei mit seiner Leistung zufrieden, dann aber unerwartet gekündigt werden soll (BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung). Eine solche Fallgestaltung liegt hier jedoch nicht vor. Dem Kläger war lange vor Ausspruch der Kündigung bekannt, daß eine solche Maßnahme gegen ihn erwogen wurde. Er hat hierüber mit den Universitätsbehörden und auch mit dem hessischen Kultusministerium eine umfangreiche Korrespondenz geführt und es haben auch mehrfach telefonische Besprechungen stattgefunden.

4. Ohne Erfolg rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, aus dem Vortrag des Klägers ergebe sich nicht die Behauptung, ihm sei ausdrücklich zugesagt worden, er werde vor Ausspruch der Kündigung mündlich angehört werden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, in der Beweisaufnahme sei von dem Zeugen K lediglich bestätigt worden, daß er dem Landtagsabgeordneten Dr. B im März 1976 zugesagt habe, den Kläger im Juni 1976 zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen anzuhören. Das habe er auch getan. Eine persönliche Erörterung mit dem Kläger habe sich insoweit erübrigt, als die beabsichtigte außerordentliche Kündigung nicht ausgesprochen worden sei. Daraus sei ersichtlich, daß sich eine Zusage zur Anhörung des Klägers lediglich auf die zunächst beabsichtigte außerordentliche, nicht aber auf die später ausgesprochene fristgemäße Kündigung bezogen habe. Im übrigen sei der Kläger bei einem Telefongespräch mit dem Zeugen N am 18. Februar 1976 auch zu den Kündigungsgründen angehört worden. Eine Vernehmung des Zeugen Dr. B, der bekunden solle, daß der Zeuge K dem Kläger zugesagt habe, ihn im Juni 1976 zu den aufgetretenen Schwierigkeiten zu hören, sei nicht erforderlich gewesen, da der Zeuge K diese Behauptung des Klägers bestätigt und das Gespräch auch stattgefunden habe.



b) Die vom Kläger erhobene Rüge der Verletzung des § 139 ZPO greift nicht durch.

Tatsächlich hat der Kläger weder in dem Schriftsatz vom 2. Dezember 1976, noch in dem Schriftsatz vom 28. März 1977 eindeutig vorgetragen, ihm sei zugesagt worden, er werde vor Ausspruch der Kündigung gehört werden. In beiden Schriftsätzen wird an den vom Kläger in der Revision angeführten Stellen lediglich auf die "vorherige Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch der Kündigung" hingewiesen, und zwar im Hinblick auf die entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen. Damit gibt der Kläger jedoch lediglich eine Rechtsmeinung wieder; von einer direkten Zusage ist an keiner der genannten Stellen die Rede. Zum anderen spricht der Kläger im Schriftsatz vom 18. Februar 1976 von einer Zusage des Ministerialrat N . Hierzu enthält das Urteil des Landesarbeitsgerichts die Feststellung, daß eine Anhörung durch Ministerialrat N auch tatsächlich vor Ausspruch der Kündigung erfolgt ist. Soweit der Kläger sich auf seinen Beweisantritt in der Sitzungsniederschrift vom 30. März 1977 beruft, bezieht dieser sich auf eine Zusage des Ministerialdirigenten K ; der Vortrag des Klägers ging dahin, daß Ministerialdirigent K dem Abgeordneten Dr. B im März 1976 zugesagt habe, er werde den Kläger im Juni 1976 zu den aufgetretenen Schwierigkeiten ausführlich hören. Hieraus ist jedoch nicht zu entnehmen, daß diese Anhörung vor Ausspruch der Kündigung erfolgen sollte.

Bei dieser Sachlage bestand für das Landesarbeitsgericht keine Verpflichtung, das Fragerecht nach § 139 ZPO auszuüben. § 139 ZPO will lediglich im Interesse einer gerechten und sachgemäßen Entscheidung Vorsorge treffen, daß nicht ein bloßes Versehen oder Übersehen, eine falsche rechtliche Beurteilung des Sachverhalts oder ein in sich unklares Vorbringen einer Partei zum Nachteil gereicht. Die Nichtausübung des Fragerechts kann die Revision nur dann rechtfertigen, wenn das Berufungsgericht nach dem Verhandlungsergebnis hätte erkennen müssen, daß die Parteien noch notwendige nähere Behauptungen hätten beibringen können oder wollen (BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO; BAG AP Nr. 1 zu § 320 ZPO). Dieser Fall liegt hier nicht vor. Aus dem Beweisantritt des Klägers in



- 8 -

der mündlichen Verhandlung vom 30. März 1977 durch Benennung des Zeugen Dr. B war nicht zu entnehmen, daß dem Kläger eine Anhörung vor Ausspruch der Kündigung durch den Ministerialdirigenten K verbindlich zugesagt worden sei.

5. Eine Verletzung des § 286 ZPO ist ebenfalls nicht ersichtlich. Der Kläger hatte in der Sitzung vom 30. März 1977 den Abgeordneten Dr. B dafür benannt, daß Ministerialdirigent K zugesagt habe, den Kläger im Juni 1976 zu den aufgetretenen Schwierigkeiten ausführlich zu hören. Da Ministerialdirigent K dies als Zeuge bestätigt hat, erübrigte sich eine Vernehmung des Dr. B hierzu als Zeugen.

II. Die Kündigung scheitert auch nicht an einer mangelhaften Zustimmung des Personalrats.

Die Zustimmung des Personalrats der Universität Gießen zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers ist rechtmäßig zustande gekommen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Personalangelegenheit des Klägers sei schriftlich und mündlich rechtzeitig und ausreichend im Sinne des § 55 Abs. 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPersVG) erörtert worden. Der damalige Personalratsvorsitzende Sch habe als Zeuge bestätigt, daß die Angelegenheit des Klägers am 23. Januar 1976 in der gemeinsamen Sitzung zwischen Universitätsleitung und Personalrat besprochen worden sei und der Personalrat dann in der Sitzung am 13. Februar 1976 der beabsichtigten Kündigung des Klägers zugestimmt habe. Die Kündigungsgründe seien in der Sitzung des Personalrats vom 13. Februar 1976 auch erörtert worden. Der Personalrat sei im Besitz aller Unterlagen gewesen. Ausweislich der Sitzungsprotokolle des Personalrats hätten in der Angelegenheit des Klägers mehrere gemeinsame Besprechungen zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat stattgefunden, so beispielsweise bereits am 30. Mai 1975, weiter am 8. August und 12. September 1975 und am 23. Januar 1976.

2. Die hiergegen erhobene Rüge der Verletzung der Aufklärungspflicht (§ 139 ZPO) ist unzulässig. Prozeßrügen müssen nach

- 9 -



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



§ 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO die Bezeichnung des Mangels enthalten, den die Revision geltend machen will. Dabei sind an den Vortrag des Rechtsmittelklägers strenge Anforderungen zu stellen. Der Kläger hat in seiner Revision lediglich vorgebracht, welche Schreiben dem Personalrat vorgelegen haben sollen. Er hat jedoch nicht im einzelnen dargetan, welche Schreiben dem Personalrat außerdem hätten vorgelegt werden müssen, welchen Inhalt diese nicht vorgelegten Schreiben haben, und wieso sich aus der Nichtvorlage dieser Schreiben eine mangelnde Unterrichtung des Personalrats ergebe, ferner, daß der Personalrat bei Vorlage dieser Schreiben umfassender unterrichtet gewesen wäre als dies ohne Vorlage der Schreiben der Fall gewesen sei. Zudem enthält das angefochtene Urteil die Feststellung, der Personalrat sei im Besitz aller Unterlagen gewesen. Gemeint sind hiermit die Unterlagen, die nach Auffassung des Berufungsgerichts zur Beurteilung der Kündigungsgründe für den Personalrat notwendig waren. Daß der Personalrat über die Gründe, die zum Ausspruch der Kündigung geführt haben, unterrichtet war, ergibt sich auch aus der Sitzungsniederschrift vom 1. September 1976. Danach haben die Parteivertreter übereinstimmend erklärt, daß die Anhörung des Personalrats zu den drei Fragenkomplexen, die letztlich Anlaß für die Kündigung waren, nämlich Aufzuganlage, Notstromaggregat und Brandschutzmerkblatt, zwischen den Parteien nicht streitig ist. Die Parteivertreter haben in diesem Zusammenhang auch auf die Vernehmung des im Termin anwesenden Zeugen W zu der Frage, ob der Personalrat zu diesen drei Komplexen gehört worden sei, verzichtet.

3. Die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Voraussetzungen des § 55 Abs. 4 HPersVG verkannt, ist unbegründet.

Nach § 55 Abs. 4 HPersVG sind die beabsichtigten Maßnahmen, die der Beteiligung des Personalrats unterliegen, rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind die Kündigungsgründe in der Sitzung des Personalrats vom 13. Februar 1976 erörtert worden und sie waren auch Gegenstand von Erörterungen zwischen dem Personalrat und der Universität.



- 10 -

Der Personalrat ist mit den Kündigungsgründen vertraut gewesen und den Personalratsmitgliedern war ein Fragerecht eingeräumt worden mit der Möglichkeit, die beabsichtigte Kündigung des Klägers zu erörtern. Nach den Angaben des Zeugen Sch sind alle die Angelegenheit des Klägers betreffenden Schriftstücke mit dem Personalrat in den jeweils anstehenden Sitzungen besprochen worden. In der Sitzung vom 12. September 1975 sind die Vorfälle, die in dem Schreiben des Präsidenten der Universität vom 25. August 1975 festgehalten sind, erörtert worden. Dieses Schreiben wurde dem Personalrat auch mit dem Schreiben vom 11. Februar 1976 übersandt, in dem die Bitte um Zustimmung zur Kündigung an den Personalrat enthalten ist. Der Personalrat war daher ausreichend über die Angelegenheit informiert und hatte Gelegenheit, sein Fragerecht auszuüben. Wenn sodann in der Personalratssitzung vom 13. Februar 1976 eine nochmalige Erörterung des Falles in allen Einzelheiten unterblieben sein sollte, wie aus der Aussage des Zeugen Sch zu entnehmen ist, so beruht dies darauf, daß die Einzelheiten lange bekannt waren. Außerdem könnte eine mangelnde Erörterung innerhalb des Personalrats dem beklagten Land nicht angelastet werden.

III. Die Kündigung ist auch nicht sozialwidrig im Sinne von § 1 KSchG.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe ihm obliegende Arbeiten, zu denen er wiederholt aufgefordert worden sei, nicht durchgeführt und damit seine vertragliche Arbeitspflicht verletzt. Es handele sich hierbei um die drei Komplexe Notstromversorgung in der Kinderklinik, Aufzuganlage im Juristisch-Wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich und um die Erstellung von Brandschutzmerkblätter. Wie sich aus dem Bericht der Universität vom 25. August 1975 an den hessischen Kultusminister ergebe, sei der Kläger mehrfach schriftlich und mündlich, zum Teil unter Fristsetzung, aufgefordert worden, die aufgezeigten Mängel beheben zu lassen bzw. die Brandschutzmerkblätter aufzustellen. Diesem Ersuchen sei der Kläger nicht nachgekommen, sondern habe wiederholt auf die mangelnde Zuständigkeit der Universität zur Beseitigung

- 11 -



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



dieser Mängel hingewiesen. Das Berufungsgericht hat weiter ausgeführt, es gehöre nicht zu dem Aufgabengebiet des Klägers als Technischem Direktor, sich mit dem Präsidenten und dem Kanzler der Universität und dem Hochschulbauamt über die Zuständigkeit für die Beseitigung von Mängeln und für die Bereitstellung der erforderlichen Geldmittel zu streiten. Der Präsident und der Kanzler hätten sich für Fehler bei der Bereitstellung von Geldmitteln auch nicht dem Kläger gegenüber zu verantworten. Für die Instandsetzung der Aufzuganlage seien zudem die Geldmittel von der Universität in Kenntnis der Rechtslage mit Rücksicht auf die Dringlichkeit der Mängelbeseitigung bereitgestellt worden, um Gefahren für die Universitätsbenutzer abzuwehren und um die technischen Vorschriften zu erfüllen. Entgegen einer ausdrücklichen Anweisung des Kanzlers der Universität vom 14. Juli 1975 habe der Kläger diese Mängel nicht beheben lassen; er habe vielmehr in einem Schreiben vom 6. August 1975 an den Dekan des Fachbereichs Humanmedizin darauf hingewiesen, für die Beseitigung der Mängel sei das Hochschulbauamt verantwortlich und der Dekan möge sich deswegen an das Bauamt wenden. Dabei sei dem Kläger sehr wohl bekannt gewesen, daß der Dekan des Fachbereichs Humanmedizin in einem Schreiben vom 2. Juli 1975 jede Verantwortung dafür abgelehnt gehabt habe, daß die Notstromversorgungsanlage der Kinderklinik nicht in Betrieb sei. Auch die dem Kläger am 14. August 1975 erteilte Rüge, er verkenne seine eigenen dienstlichen Aufgaben und sei unfähig, diese sachgerecht wahrzunehmen, habe den Kläger nicht veranlaßt, die Angelegenheit zu regeln. Auch der Aufforderung des Präsidenten der Universität vom 13. August 1975, die Mängel beseitigen zu lassen, sei der Kläger nicht nachgekommen, sondern habe immer wieder auf die Zuständigkeit des Hochschulbauamtes verwiesen.

Genauso uneinsichtig habe der Kläger sich bei der Behebung des Mangels an der Aufzuganlage im Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften verhalten. Dem Kläger sei bekannt gewesen, daß das Technische Überwachungsamt Darmstadt den Aufzug am 27. März 1974 beanstandet habe. Auch in diesem Falle habe der Kläger den Schuldigen gesucht, anstatt den



Mangel beseitigen zu lassen. Der Weisung des Kanzlers, die Mängel beheben zu lassen, sei der Kläger nicht nachgekommen, sondern habe sich auch in diesem Fall erneut mit dem Bauamt über die Zuständigkeit zur Mängelbeseitigung auseinandergesetzt. Um die Gefahrenquelle an der Aufzugsanlage beseitigen zu lassen, habe der Kanzler schließlich eine andere Stelle mit der Mängelbeseitigung beauftragen müssen.

Die mangelnde Bereitschaft des Klägers zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen ihm und den Organen der Universität zeige sich auch in der Ablehnung, ein Brandschutzmerkblatt zu erstellen. Der Kläger habe dies mit dem Hinweis verweigert, hierfür sei der Sicherheitsbeauftragte der Universität zuständig. Da die Pflichtverletzungen des Klägers den Sicherheitsbereich der Universität betreffen und das beklagte Land als Dienstherr unter Umständen schadensersatzpflichtig gemacht werden könne, sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Technischer Direktor nicht zumutbar. Eine anderweitige Beschäftigung des Klägers im Universitätsbereich sei von dem beklagten Land wiederholt, jedoch vergeblich, versucht worden.

2. Diese Ausführungen können im Revisionsverfahren nur beschränkt, nämlich daraufhin nachgeprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Sozialwidrigkeit der Kündigung verkannt, oder ob es bei Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 1, 99 und 117 = AP Nr. 5 und 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; AP Nr. 15 zu § 102 BetrVG 1972).

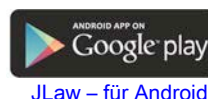
3. Bei Anlegung dieses Prüfungsmaßstabes sind Rechtsfehler nicht zu erkennen.

a) Die Auffassung des Klägers, sein Verhalten stelle keinen Kündigungsgrund dar, geht fehl. Der Kläger meint, seine Kritik an den ihm erteilten Aufträgen sei zu Recht erfolgt und seine berechtigten Zweifel seien nicht ausgeräumt worden. Der Kläger beruft sich hierbei zu Unrecht auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 1972 (AP Nr. 8 zu § 1 KSchG Ver-



haltensbedingte Kündigung). In diesem Urteil ging es darum, daß ein bei einer Kernforschungsanlage tätiger Diplomingenieur Kritik an der technischen Ausgestaltung der Schleusen, insbesondere an der Druckfestigkeit der Schleusentüren geäußert hatte. In diesem Urteil vertritt das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, ein Arbeitnehmer, dem die Verantwortung für die Sicherheit von betrieblichen Einrichtungen übertragen sei, habe das Recht, Bedenken gegen den sicheren Zustand solcher Einrichtungen bei allen zuständigen Stellen in der gehörigen Form zu erheben; er habe ferner Anspruch darauf, daß seine Bedenken, soweit dies möglich sei, widerlegt würden. Erst wenn die Zweifel des Arbeitnehmers nach objektiven Maßstäben ausgeräumt seien, könne die Fortsetzung seiner Kritik als Grund für eine ordentliche Kündigung in Betracht kommen.

Vorliegend handelt es sich jedoch nicht darum, daß der Kläger Bedenken hinsichtlich der Sicherheit der technischen Einrichtungen geübt hatte, für die er verantwortlich war. Die Kritik des Klägers bezog sich vielmehr auf die ihm erteilten Anweisungen, die gerade der Beseitigung von technischen Mängeln dienen sollten. Der Kläger ist Anweisungen, bestimmte Mängel beseitigen zu lassen, deshalb nicht nachgekommen, weil er Zweifel äußerte, ob die Universität oder das Hochschulbauamt für die Beseitigung der Mängel zuständig sei. Zutreffend hat das angefochtene Urteil festgestellt, daß es nicht zu dem Aufgabenbereich des Klägers als Technischem Direktor gehöre, sich mit den Universitätsstellen und dem Hochschulbauamt über die Zuständigkeit für die Mängelbeseitigung zu streiten. Die Pflichtverletzung des Klägers liegt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gerade darin, daß der Kläger sich geweigert hat, eindeutigen Anweisungen Folge zu leisten, die die Beseitigung von Mängeln betrafen. Dies war deshalb besonders schwerwiegend, weil der Kläger sich geweigert hat, Aufgaben auszuführen, die den Sicherheitsbereich der Universität betrafen. Der Kläger war auch ausdrücklich auf die erheblichen Gefahren hingewiesen worden, die von den technischen Mängeln an der Anlage ausgingen. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht das Verhalten des Klägers als Dienstpflichtverletzung angesehen.



b) Der Hinweis des Klägers, die drei angeführten Komplexe hätten deshalb nicht mehr als Kündigungsgrund herangezogen werden können, weil er den Weisungen im Kündigungszeitpunkt bereits lange nachgekommen gewesen sei, lassen eine andere Beurteilung nicht zu. Es kommt nicht darauf an, ob der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung den Anweisungen nachgekommen war und die beanstandeten Mängel beseitigt waren. Die Pflichtverletzung des Klägers hat gerade darin bestanden, daß er sich über erhebliche Zeiträume hinweg geweigert hatte, ihm erteilten Anweisungen nachzukommen. Hierin zeigt sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, die mangelnde Bereitschaft zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Da es sich bei den Pflichtverletzungen des Klägers im wesentlichen um die Nichtdurchführung von Aufgaben aus dem Sicherheitsbereich der Universität handelt, wiegen diese besonders schwer. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch darauf hingewiesen, nach den Vorfällen aus der Vergangenheit könne aufgrund des klägerischen Persönlichkeitsbildes, wie es die beiden medizinischen Gutachter festgestellt hätten, eine Wiederholungsgefahr nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem Grunde sind die beim beklagten Land entstandenen Zweifel an der Eignung des Klägers für den verantwortungsvollen Posten als Technischer Direktor der Universität berechtigt.

c) Das Landesarbeitsgericht hat auch die sozialen Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt. Auch hierbei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung vom Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar ist (BAG 16, 149 [151] = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Bei der Abwägung, ob dem beklagten Land eine Weiterbeschäftigung des Klägers zumutbar ist, hat das Landesarbeitsgericht sich auf die Ausführungen in dem erstinstanzlichen Urteil bezogen, worin die gegenseitigen Interessen ohne reversible Rechtsmängel abgewogen sind. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung vor allem den Sicherheitsfaktor in den Vordergrund gestellt.

IV. Bei dieser Sachlage ist der von dem beklagten Land hilfsweise gestellte Auflösungsantrag gegenstandslos, so daß über



