

Aktenzeichen: 6 AZR 627/78

LAG Frankfurt am Main

Urteil des BAG vom 9. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2; ZPO § 376

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](#)

6 AZR 627/78

9 Sa 1059/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
9. September 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 9. September 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, den Richter Roeper und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Dr. Hoffmann für Recht erkannt:

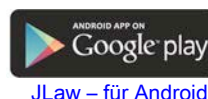
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 4. April 1978 - 9 Sa 1059/77 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die 1934 geborene Klägerin war seit Mai 1974 bei dem beklagten Land (der Beklagten) als Buchhalterin in einem Maschinenbetrieb der Forstverwaltung angestellt. Ihre Vergütung richtete sich zuletzt nach Vergütungsgruppe VI b BAT. Mit Schreiben vom 11. Februar 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. März 1977. Der örtliche Personalrat hat der Kündigung aufgrund einer Erörterung mit dem Dienststellenleiter vorher zugestimmt.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 11. Februar 1977 nicht aufgelöst worden sei, sondern über den 31. März 1977 hinaus fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Kündigung für verhaltensbedingt, denn die Klägerin habe u.a. ab Mitte 1976 nur noch unzureichende Leistungen erbracht und wiederholt Anweisungen ihrer Vorgesetzten zuwidergehandelt. Unter anderem habe die Klägerin unter Verstoß gegen die Reichskassenordnung in der Haushaltsüberwachungskartei, im Postwertzeichenbuch und in der Dauerbelegliste Bleistifteintragungen vorgenommen. Die Klägerin sei schriftlich mehrfach darauf hingewiesen worden, sie dürfe Bleistifteintragungen nicht vornehmen. Dennoch habe die Klägerin weiter mit dem Bleistift in diesen Unterlagen geschrieben und dieses Fehlverhalten auch zugegeben. Ferner habe die Klägerin die Kosten für ein bestimmtes Mulch-Gerät nicht bei diesem Gerät, sondern immer wieder bei einem Schlepper verbucht, obwohl wiederholt angeordnet worden sei, die Kosten nicht mehr beim Schlepper zu verbuchen. Sie habe auch zu langsam gearbeitet, wie sich aus Aufzeichnungen über die von der Klägerin erledigten Arbeiten, welche die Klägerin selbst in der Zeit vom 29. November 1976 bis zum 12. Januar 1977 auf Anweisung der Beklagten gefertigt habe, ergebe.

Die Klägerin hat dieses Vorbringen der Beklagten bestritten.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, u.a. weil die Klägerin niemals unter Kündigungsandrohung abgemahnt worden sei. Daß ihr von ihrem Vorgesetzten, Herrn F des öfteren gesagt worden sei, man sei mit ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden, so könne es nicht weitergehen, reiche nicht aus.

Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klägerin mit der Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision beantragt die Klägerin, das angefochtene Urteil aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der örtliche Personalrat habe der Kündigung nach vorangegangener Erörterung der Kündigungsgründe mit dem Dienststellenleiter vorher zugestimmt. Der Senat ist an diese Feststellung gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO), denn gegen diese Feststellung sind Verfahrensrügen nicht erhoben worden.

Das Landesarbeitsgericht hat ferner festgestellt, die Klägerin habe ab Mitte 1976 nur noch unzureichende Leistungen erbracht und wiederholt Anweisungen ihrer Vorgesetzten zuwider gehandelt. Dies sei durch die Aussagen des Zeugen F bewiesen. Es stehe fest, daß die Klägerin trotz Ermahnungen wiederholt Bleistifteintragungen in der Haushaltsüberwachungskartei, im Postwertzeichenbuch und in der Dauerbelegliste vorgenommen habe. Die Klägerin habe ferner die Kosten für ein bestimmtes Mulch-Gerät nicht bei diesem Gerät, sondern trotz wiederholter Abmahnungen bei einem Schlepper verbucht. Außerdem habe sie zeitlich zu langsam gearbeitet, wie sich aus Aufzeichnungen im einzelnen ergebe. Arbeiten, die normalerweise nicht einmal vier Stunden täglich erforderten, seien bei der Klägerin erst nach 8 1/2-stündiger Arbeitszeit erledigt worden. Die Klägerin habe diese langsame Arbeitsweise auch zu vertreten.



- 4 -

gehabt und sei nicht etwa behindert worden, oder hätte nicht mehr Arbeit leisten können, weil ihr nicht mehr Arbeiten zugewiesen worden seien. Die langsame Arbeitsweise der Klägerin sei nur dadurch zu erklären, daß sie ihre Arbeitszeit nicht sinnvoll genutzt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat ferner festgestellt, die Klägerin sei mehrfach abgemahnt worden. Die Zeugin H habe glaubhaft bekundet, allein in ihrer Anwesenheit sei die Klägerin vom Dienststellenleiter F zweimal ermahnt worden, sich mehr anzustrengen, weil ihre Leistungen nicht genügten; andernfalls müsse sie mit weiteren Schritten rechnen. Durch die Aussage des Zeugen F sei auch erwiesen, daß er der Klägerin gesagt hat, ihre Arbeitsweise sei zu beanstanden, so gehe es nicht weiter.

Eine Abmahnung unter ausdrücklicher Kündigungsandrohung sei nicht erforderlich gewesen. Die Interessen der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien vorrangig. Die Klägerin, die zwei Kinder habe, brauche ihre Familie nicht allein zu ernähren, weil ihr Ehemann berufstätig sei. Zu berücksichtigen sei, daß die Klägerin auch nur knapp drei Jahre bei der Beklagten beschäftigt und daher noch nicht mit dem Betrieb verwachsen gewesen sei.

II. Die Revision rügt die Verletzung des § 376 ZPO, da die Aussagen der Zeugen F und H verwertet worden seien, obwohl für beide zum Zeitpunkt der Vernehmung keine Aussagegenehmigung vorgelegen habe. Sie hält außerdem die Kündigung für sozialwidrig, weil die Klägerin nicht unter Kündigungsandrohung ermahnt worden sei.

III. Das Landesarbeitsgericht hat den von ihm festgestellten Sachverhalt in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise gewürdigt. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich



- 5 -

nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, 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. etwa 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 sowie BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Diesem Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung stand.

1. Die Verfahrensrüge, § 376 ZPO sei verletzt, die Aussagen der Zeugen hätten nicht verwertet werden dürfen, weil keine Aussagegenehmigung vorgelegen habe, ist unbegründet. Diese Vorschrift dient nicht dem Schutz der Parteien, sondern staatlichen Interessen. Auf ihre Verletzung kann die Revision nicht gestützt werden (vgl. Stein-Jonas-Pohle, 19. Aufl., 1972, § 376 ZPO Anm. III 2 und BGH, Urteil vom 12. Oktober 1951, NJW 1952, 151 [152]). Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs betrifft allerdings § 54 StPO, jedoch eine durchaus vergleichbare Vorschrift. Abgesehen von diesen Erwägungen ist in Fiskusprozessen wie im vorliegenden Fall, eine Genehmigung entbehrlich für Beweisthemen, in denen der Fiskus selbst Beweisführer ist (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 38. Aufl., § 376 Anm. C 2).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß bei verhaltensbedingten Kündigungen bei Störungen im Leistungsbereich zwar regelmäßig eine Abmahnung erforderlich ist, daß jedoch eine ausdrückliche Kündigungsandrohung nicht Voraussetzung für eine wirksame Abmahnung ist (vgl. das unveröffentlichte Urteil vom 8. Juni 1976 - 2 AZR 651/76 - und Urteil des Siebten Senats vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 -, zur Veröffentlichung in AP vorgesehen, ferner das unveröffentlichte Urteil des Zweiten Senats vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 473/73 - und die Anm. von Herschel zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB). Es genügt als Abmahnung ein Hinweis, aus dem sich ergibt, daß das vertragswidrige Verhalten gerügt und künftig nicht mehr hingenommen werde. Diesen Erfordernissen entsprechen die im angefochtenen Urteil festgestellten Abmahnungen. Das Landesarbeits-

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



- 6 -

gericht hat insoweit festgestellt, der Dienststellenleiter F habe die Klägerin zweimal in Gegenwart der Zeugin H ermahnt, sich mehr anzustrengen, weil ihre Leistungen nicht genügten, andernfalls müsse die Klägerin mit weiteren Schritten rechnen. Der Zeuge F hat bestätigt, daß er die ungenügenden Leistungen der Klägerin öfters beanstandet und zum Ausdruck gebracht habe, so könne es nicht weitergehen. Die Klägerin war also durch diese Ermahnungen gewarnt und wußte, daß die Beklagte in Zukunft diese Verhaltensweisen der Klägerin nicht weiter hinnehmen werde.

3. Die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Leistungsstörungen können eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Die Revision rügt - abgesehen von der Frage der Abmahnung - insoweit keine Rechtsverletzungen. Rechtsfehler sind auch bei der Interessenabwägung nicht ersichtlich.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Michels-Holl

Wendlandt Dr. Hoffmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)