

Aktenzeichen: 7 AZR 371/79

LAG Hamburg

Urteil des BAG vom 4. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 Verhaltens- und personenbedingte
Kündigung; ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

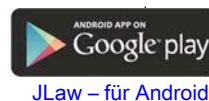
K e i n e

Hinweise des Senats:
(in Stichworten)

Ordentliche Kündigung einer Sekretärin aus verhaltens- und
personenbedingten Gründen



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



7 AZR 371/79

3 Sa 48/78 Hamburg

Verkündet am
4. November 1981

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Wagner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8. Dezember 1978 - 3 Sa 48/78 - wird zurückgewiesen.

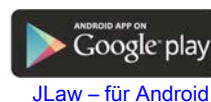
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 2. April 1975 als Alleinsekretärin in dem D Büro der Beklagten mit einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 2.200,-- DM beschäftigt.

Im Jahre 1976 war die Klägerin vom 7. April bis Ende Mai wegen einer Operation arbeitsunfähig krank. In einem Schreiben vom 23. November 1976 beanstandete die Beklagte die Krankheitszeiten der Klägerin. Das Schreiben enthält weiterhin den Hinweis, daß sich die Beklagte nach einer Arbeitskraft umsehen müsse, die den Arbeitsplatz der Klägerin zuverlässig ausfülle.

Mit Schreiben vom 15. Februar 1977, der Klägerin zugegangen am 17. Februar 1977, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. März 1977. Gegen diese Kündigung hat die Klägerin Klage erhoben. Im Verlauf des Kündigungsrechtsstreits hat die Beklagte mit Schreiben vom 12. August 1977, der Klägerin zugegangen am 16. August 1977, vorsorglich eine weitere ordentliche Kündigung zum 30. September 1977 ausgesprochen, und zwar unter gleichzeitigem Angebot, als Halbtagssekretärin mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1.200,-- DM weiterzuarbeiten. Die Klägerin hat sich mit einem am 19. August 1977 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz gegen diese Kündigung gewandt, die sie ebenfalls für sozialwidrig hält.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß durch die Kündigung der Beklagten vom 17. Februar 1977 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 31. März 1977 nicht aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, daß durch die Kündigung vom 16. August 1977 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis am 30. September 1977 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung der Kündigung vom 17. Februar 1977 hat die Beklagte vorgetragen, die Klägerin habe in dem Verkaufsbüro in D eine Schlüsselposition innegehabt. Diese Situation habe sie zu ihrem Vorteil ausgenutzt, indem sie

- 3 -

anläßlich des Ausscheidens eines Mitarbeiters am 31. März 1976 unter Kündigungsandrohung eine Erhöhung ihres Gehalts verlangt habe. Da es für sie - die Beklagte - nicht möglich gewesen wäre, kurzfristig eine geeignete Nachfolgerin zu bekommen, sei sie gezwungen gewesen, sich zumindest teilweise auf die für sie unzumutbaren Vorschläge einzulassen. Anläßlich des Ausscheidens des Büroleiters in D habe die Klägerin auch andere Mitarbeiter animiert, Gehaltserhöhungen unter Androhung der Kündigung zu fordern.

Mit Schreiben vom 30. September 1976 habe die Klägerin eine Arbeitszeitverkürzung gefordert. Zur Begründung habe sie angegeben, sie engagiere sich für die CDU. Da die Veranstaltungen so früh angesetzt würden, müsse sie auch früher Büroschluß machen. Nach dem Eintreffen dieses Briefes sei es zu einer Unterredung zwischen der Klägerin und dem Inhaber der Beklagten gekommen. In diesem Gespräch habe der Inhaber der Beklagten Bedenken geäußert, ob die erbetene Regelung denn für das Büro in D sinnvoll wäre, da zwischen 16.00 und 17.00 Uhr das Telefon in D dann nicht mehr besetzt wäre. Andererseits würden auch in dieser Zeit noch viele Kunden anrufen. Als die Klägerin gemerkt habe, daß ihre Wünsche nicht ohne weiteres erfüllt werden würden, habe sie wiederum mit einer Kündigung gedroht.

Der Klägerin müsse außerdem vorgeworfen werden, daß sie wiederholt unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben sei. Sie sei des öfteren ohne Vorankündigung später gekommen oder habe vorzeitig den Betrieb verlassen, stets mit einem Vorwand (z.B. Arzt- oder Zahnarztbesuch). Diese Entschuldigungen könne sie nicht anerkennen, da es aufgrund der Arbeitszeit der Klägerin möglich gewesen wäre, nach Dienst oder während der Mittagszeit den Arzt aufzusuchen.

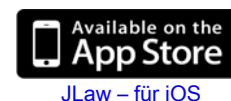
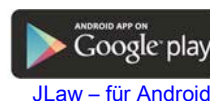
Mindestens 50 - 60 mal seien darüber hinaus die Versuche ihres Inhabers, die Klägerin während der Dienstzeit zu sprechen, ohne Erfolg geblieben.

Außerdem habe die Klägerin - wie zwischen den Parteien unstreitig ist - an 43 Arbeitstagen im Jahre 1976 gefehlt.

- 4 -



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



- 4 -

Bedenke man in diesem Zusammenhang die Größe des Unternehmens und die Position der Klägerin, so könne daraus ermessen werden, wie hart die Fehlzeiten die Beklagte getroffen hätten.

Darüber hinaus müsse der Klägerin vorgeworfen werden, insbesondere im zweiten Halbjahr 1976 sowie in den ersten Wochen 1977 schlechte Arbeit geleistet zu haben. Sie habe unkonzentriert und fehlerhaft gearbeitet.

Am 13. Dezember 1976 und in den folgenden Tagen habe die Klägerin mit Verwandten, Bekannten, Kollegen und Mitarbeitern während der Dienstzeit wiederholt in äußerst abfälliger Weise über die Beklagte gesprochen.

Als im Januar 1977 bekannt geworden sei, daß das Büro in D nach U verlegt werden soll, woüber auch mit der Klägerin gesprochen worden sei, habe diese erklärt, sie werde sich um eine andere Position bemühen. Daraufhin habe die Klägerin begonnen, demonstrativ während ihrer Dienstzeit Stellenannoncen in Zeitungen durchzusehen. Sie habe während der Dienstzeit über ausgeschnittene Annoncen mit ihrem Mann gesprochen und habe auch sonst eine Reihe von privaten Gesprächen in dieser Hinsicht geführt. Aufgrund ihres ganzen Verhaltens sei es für die Beklagte eindeutig gewesen, daß die Klägerin in jedem Falle zum 31. März 1977 kündigen würde. Daher habe auch sie begonnen, sich um eine andere Kraft zu bemühen. Dies sei der Klägerin bekannt gewesen. Nachdem die Klägerin von sich aus nicht gekündigt habe, habe sie der Klägerin gegenüber eine Kündigung ausgesprochen.

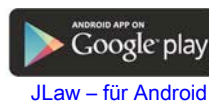
Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Die Klägerin habe klar ihre Absicht zu erkennen gegeben, das Unternehmen zu verlassen.

Schon dieser Grund allein rechtfertige die Kündigung. Auch aufgrund ihrer Äußerungen, ihrer privaten Telefonate während der Dienstzeit, in denen sie in äußerst abfälliger Form sich über sie geäußert habe, ihr zahlloses Zuspätkommen sowie ihr sonstiges jede vertrauliche Zusammenarbeit im Keim erstickendes Verhalten, habe eine Weiterbeschäftigung unzumutbar gemacht.

- 5 -



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



Ca. 1 1/2 Monate, nachdem die Klägerin ausgeschieden sei, habe sie für das frühere Aufgabengebiet der Klägerin eine Halbtagskraft eingestellt. Diese Überlegungen seien auch bereits bei Ausspruch der Kündigung angestellt worden. Die der Klägerin ausgesprochene Kündigung könne daher auch auf diesen später verwirklichten betriebsbedingten Grund gestützt werden.

Zur Begründung der ordentlichen Kündigung vom 16. August 1977 hat die Beklagte im wesentlichen folgendes vorgetragen:

Die Klägerin habe das vorsorglich unterbreitete Angebot, als Halbtagskraft ab 1. Oktober 1977 zu arbeiten, abgelehnt. Daher sei die Kündigung zum 30. September 1977 in jedem Falle wirksam. Die Entscheidung, statt einer Ganztagssekretärin eine Halbtagssekretärin zu beschäftigen, sei eine unternehmerische Entscheidung, die der gerichtlichen Nachprüfung nicht unterliege.

Die Nachfolgerin der Klägerin sei am 1. April 1977 eingestellt worden. Am 12. August 1977 sei der Klägerin das Weiterbeschäftigungsangebot von ihr unterbreitet worden. Bis zum heutigen Tage habe die Klägerin sich auf dieses Angebot nicht geäußert, so daß sie habe annehmen müssen, daß ein Interesse an einer Weiterbeschäftigung nicht bestehe.

Aufgrund der erst in der Verhandlung vom 5. Oktober 1977 geäußerten Bereitschaft, über dieses Angebot erneut nachzudenken, ergebe sich, daß bereits zu diesem Zeitpunkt auf die Nachfolgerin der Klägerin das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden sei. Die Klägerin habe es selbst zu vertreten, daß sie nicht rechtzeitig auf ihr Angebot geantwortet habe. Sie sei daher nicht in der Lage, der Klägerin ein Weiterbeschäftigungsangebot - in welcher Form auch immer - zu unterbreiten.

Die Klägerin ist dem Vorbringen der Beklagten im wesentlichen wie folgt entgegengetreten:

Es sei falsch, wenn behauptet werde, sie habe das Ausscheiden des Büroleiters in D als Erpressungsversuch gegenüber der Beklagten mißbraucht. Sie habe zu keiner Zeit



- 6 -

mit einer Kündigung gedroht. Richtig sei vielmehr, daß sie am 13. Januar 1976 den persönlich haftenden Gesellschafter gebeten habe, eine Gehaltserhöhung ab 1. Januar 1976 in Höhe von 350,-- DM zu gewähren. Dieser Bitte sei insoweit entsprochen worden, als sie eine Gehaltserhöhung in Höhe von 200,-- DM monatlich brutto mit Wirkung vom 1. März 1976 erhalten habe.

Unrichtig sei auch die Behauptung, sie habe andere Mitarbeiter dazu angestiftet, unter Androhung einer Kündigung Gehaltserhöhungen zu fordern.

Unrichtig sei außerdem die Behauptung, sie habe um eine Arbeitszeitverkürzung gebeten. Richtig sei vielmehr, daß sie lediglich eine Arbeitszeitänderung erbeten habe, die ihr auch gewährt worden sei.

Unrichtig sei weiterhin die Behauptung, daß sie in diesem Zusammenhang mit einer Kündigung gedroht habe oder mit "Krankfeiern". Sie hätte für ein derartiges Verhalten auch keinen Grund gehabt, da mit Herrn V bereits Einigkeit erzielt worden sei und eine betriebliche Notwendigkeit für eine Beschäftigung bis 17.00 Uhr gar nicht bestanden habe. Seit dem 23. Mai 1977 sei ohnehin nur eine Halbtagskraft beschäftigt, so daß das Telefon lediglich noch bis 12.30 Uhr besetzt sei.

Sie habe während der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses auch nicht einen einzigen Tag unentschuldigt gefehlt.

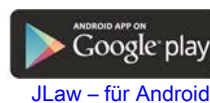
Auch die übrigen Behauptungen der Beklagten, Arzt- und Zahnarztbesuche seien lediglich ein Vorwand gewesen, um den Betrieb früher zu verlassen, seien unrichtig. Die Beklagte könne ihr sicherlich nicht vorwerfen, daß sie sich in der Zeit vom 7. April 1976 bis Ende Mai 1976 einer Operation habe unterziehen müssen.

Es werde auch bestritten, daß sie abfällige Äußerungen über die Beklagte gemacht habe. Darüber hinaus seien die ihr unrichtigerweise unterstellten Behauptungen noch nicht einmal schlüssig. Die Behauptung der Beklagten, im Jahre der Büroverlegung habe sie erneut erklärt, sie werde sich um eine

- 7 -



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



- 7 -

andere Position bemühen, sei ebenfalls unrichtig. Falsch sei auch die Behauptung, sie habe sich während dieser Zeit demonstrativ in verschiedenen Zeitungen Stellenannoncen angesehen und über diese während der Dienstzeit mit ihrem Mann telefonisch gesprochen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt.

In Ergänzung zu ihrem erstinstanzlichen Vorbringen hat die Beklagte im wesentlichen folgendes vorgetragen:

Die Klägerin habe in dem Verkaufsbüro D eine Vertrauensstellung innegehabt, weil sie die einzige Sekretärin in diesem Büro gewesen sei. Die Klägerin sei als "Alleinsekretärin" für die gesamte Korrespondenz des technischen Büros D und für alle Sekretariatsarbeiten einschließlich Telefonbedienung eingestellt worden. Da die Klägerin eine Schlüsselposition innegehabt habe, sei diese Situation von ihr rasch erkannt und zu ihrem Vorteil ausgenutzt worden. So habe die Klägerin anlässlich des Ausscheidens eines Mitarbeiters des technischen Büros D zum 31. März 1976 die Gelegenheit genutzt, um Druck auf die Beklagte auszuüben. Sie habe erklärt, sie müsse mehr Geld erhalten, da sie sonst kündigen werde. Das Verhalten der Klägerin wirke deshalb um so schwerwiegender, als sie die Mitarbeiter O und Di animiert habe, ebenfalls Gehaltserhöhungen unter Androhung der Kündigung zu fordern. Es wäre zur Auflösung des technischen Büros D gekommen, wenn sie nicht den ungerechtfertigten Gehaltsforderungen nachgekommen wäre. Die bereits getätigten Investitionen ihrerseits in das technische Büro D seien inzwischen zu hoch gewesen, um es aufzugeben.

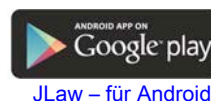
Diese Situation sei von der Klägerin schamlos ausgenutzt worden. Außerdem sei die Klägerin fast regelmäßig zu spät gekommen und habe das Büro vorzeitig verlassen, obwohl gerade ihr Arbeitsplatz wegen der Kundenanrufe und Auftragseingänge ständig besetzt sein müssen. Die Zeugin S habe in einer Vielzahl von Fällen vergeblich versucht, die Klägerin

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
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

telefonisch während der Arbeitszeit zu erreichen. Daraufhin sei die Klägerin wiederum vergeblich per Fernschreiben angeschrieben worden, warum das Büro nicht besetzt sei. Ihr sei es gelungen, einige dieser Fernschreiben herauszufinden.

Weiterhin sei die Klägerin wiederholt unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben. So habe sie unentschuldigt am 20. Januar 1976, 22. Februar 1976, 5. März 1976 und 6. April 1976 gefehlt.

Darüber hinaus habe die Klägerin schlechte Arbeitsleistungen erbracht. Sie habe im Büro D ihre politische Meinung verbreitet, wobei die Atmosphäre sich verschlechtert habe und der Betriebsfrieden gestört worden sei. Nachdem es bereits zu erheblichen Spannungen zwischen den Parteien gekommen sei, habe die Klägerin sehr nachlässig und fehlerhaft gearbeitet, so daß dringende Angebote drei- bis viermal von ihr hätten geschrieben werden müssen.

Zudem habe die Klägerin Arbeiten für ihre Partei im Büro verrichtet.

Unabhängig von dem geschilderten Verhalten der Klägerin vermögen ihre abfälligen Bemerkungen über die Beklagte eine Kündigung zu rechtfertigen.

Ihr Geschäftsführer habe die Klägerin im Dezember 1977 zur Rede gestellt, worauf die Klägerin wörtlich erwiderte:

"Wenn Ihnen das nicht paßt, dann können Sie mich ja rauswerfen. Sie werden schon Ihr blaues Wunder erleben. Auf diesem Gebiet habe ich Erfahrung. Mein letzter Arbeitgeber kann davon ein Liedchen singen. Und im übrigen werde ich mir noch etwas anderes einfallen lassen, wenn die Geschäftsleitung meinen Wünschen nicht nachkommt."

Nachdem die Klägerin im Jahre 1976 wegen Erkrankung an 43 Werktagen vom Arbeitsplatz ferngeblieben war, habe sie sich gezwungen gesehen, für die Dauer der Erkrankung der Klägerin eine Vertretung einzustellen, deren Kosten sich auf 7.311,17 DM belaufen hätten.

Aus dieser Situation habe sich ergeben, daß die Kündigung auch durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt gewesen sei. Der Arbeitsplatz habe sofort wieder besetzt



werden müssen, weil die Klägerin eine Schlüsselposition innegehabt habe und eingehende Aufträge habe entgegennehmen müssen. Die anderen Mitarbeiter in dem technischen Büro in D hätten ausschließlich Außendienstaufgaben erfüllt.

Die Spannungen zwischen den Parteien hätten Anfang des Jahres 1977 ihren Höhepunkt erreicht, nachdem die Klägerin eine außergewöhnlich provozierende Haltung eingenommen habe. So habe sie das Telefon für private Gespräche benutzt, obwohl dies ausdrücklich untersagt worden sei.

Am 1. April 1977 habe der Ehemann der Klägerin bei ihr angerufen und seine Frau krank gemeldet. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei bis zum 23. Mai 1978 nicht eingereicht worden. Am 4. April 1977 habe der Ehemann der Klägerin abermals bei ihr angerufen um mitzuteilen, daß die Klägerin wiederum den ganzen Tag nicht zum Dienst erscheinen könne, weil sie sich bei zwei anderen Firmen vorstellen müsse. Damit habe die Klägerin deutlich ihren Abkehrwillen erklärt. Sie habe inzwischen eine Ersatzkraft gefunden. Sie habe diese Ersatzkraft einstellen dürfen und die führende Arbeitnehmerin aus betriebsbedingtem Anlaß kündigen dürfen.

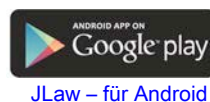
Die Klägerin hat bestritten, jemals unentschuldigt gefehlt zu haben. Dies gelte insbesondere für die angeblichen Fehltag am 20. Januar, 22. Februar, 5. März und 6. April 1976. Die Behauptung der Beklagten, ihre Arbeitsleistung sei schlecht gewesen, sei nicht schlüssig.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Gegen dieses Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer Revision, wobei ein förmlicher Revisionsantrag fehlt. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Beide Parteien habe sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist teilweise unzulässig, teilweise unbegründet.



Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17. Februar 1977 zum 31. März 1977 aufgelöst worden ist. Soweit das Landesarbeitsgericht weiterhin festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die vorsorglich erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten vom 16. August 1977 aufgelöst worden ist, ist die Revision gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO unzulässig.

I. Die Revision ist als Streitwertrevision gemäß § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG 1953 statthaft.

1. Entgegen der Ansicht der Klägerin führt das Fehlen eines Revisionsantrages noch nicht zur Unzulässigkeit der Revision.

Dem Erfordernis des § 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO, wonach die Revisionsbegründung die Erklärung enthalten muß, inwieweit das Urteil angefochten und dessen Aufhebung beantragt wird, ist genügt, wenn aus der Revisionsbegründung zweifelsfrei zu entnehmen ist, in welchem Umfang das Urteil angefochten wird (vgl. BAG, Urt. v. 29. Juni 1954 - 2 AZR 13/53 -, BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BGH, Urt. v. 1. Juli 1975 - VI ZR 251/74 -, NJW 1975, 2013; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 13. Aufl., § 138 II 2 b [S. 835]; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 519 Rdnr. 20 und § 554 Rdnr. 5; Wieczorek/Rössler, ZPO, 2. Aufl., § 519 Anm. D I a; Zöllner, ZPO, 12. Aufl., Anm. VI 1 d zu § 519). Durch die am Ende der Revisionsbegründung enthaltene Bezugnahme, wonach wegen des Streitgegenstandes auf den Inhalt der im ersten und zweiten Rechtszug gewechselten Schriftsätze verwiesen wird, hat die Beklagte eindeutig zu erkennen gegeben, daß sie ihr Klagabweisungsbegehren auch in der Revisionsinstanz in vollem Umfang weiterverfolgt.

2. Die Revision ist aber gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO insoweit unzulässig, als sie sich gegen die im angefochtenen Urteil enthaltene Feststellung der Sozialwidrigkeit der vorsorglich von der Beklagten erklärten ordentlichen Kündigung vom 16. August 1977 richtet.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. AP Nr. 2 und 15 zu § 554 ZPO) muß sich die Revisionsbe-

gründung mit allen angefochtenen Teilen des Urteils befassen. Sind mehrere Streitgegenstände betroffen, so muß zu jedem Streitgegenstand dargelegt werden, warum die Entscheidung des Berufungsgerichts für unrichtig gehalten werde. Dem gesetzlichen Begründungserfordernis nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO wird auch nicht dadurch genügt, daß auf vorinstanzliche Schriftsätze verwiesen wird. In einer derartigen Verweisung liegt nur ein Beharren auf den früheren Ausführungen, nicht dagegen eine Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Urteil.

Im Streitfall enthält die Revisionsbegründung lediglich Angriffe gegen die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Würdigung hinsichtlich der Kündigung vom 17. Februar 1977. Es fehlt dagegen jegliche Stellungnahme zu den Erwägungen, mit denen das Berufungsgericht auch die ordentliche Kündigung vom 16. August 1977 für sozialwidrig gehalten hat. Die Verweisung auf vorinstanzliche Schriftsätze genügt nicht dem gesetzlichen Begründungserfordernis, da hieraus nicht ersichtlich ist, weshalb die Beklagte die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht für zutreffend erachtet.

II. Soweit sich die Revision gegen die im angefochtenen Urteil festgestellte Sozialwidrigkeit der ordentlichen Kündigung vom 17. Februar 1977 wendet, ist diese zwar zulässig, aber unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin die Vorschriften des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden. Bei der Prüfung der Frage, ob das D -

Vertriebs- und Service-Büro zusammen mit der Zentrale der Beklagten in H als ein Betrieb im Sinne des § 23 Abs. 1 KSchG anzusehen ist, hat das Berufungsgericht die vom Bundesarbeitsgericht in dem Urteil vom 26. August 1971 - 2 AZR 233/70 - (AP Nr. 1 zu § 23 KSchG 1969) aufgestellten Grundsätze ohne Rechtsfehler angewandt. Auch die Revision hat hiergegen keine Einwendungen erhoben.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zutreffend angenommen, daß die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17. Februar 1977 weder durch verhaltens- noch durch personenbedingte



Gründe i.S. des § 1 Abs. 1 KSchG sozial gerechtfertigt sei.

a) Zur Begründung seines Standpunktes hat es im wesentlichen folgendes ausgeführt: Die von der Klägerin Anfang Januar 1976 begehrte Gehaltserhöhung von 350,-- DM stelle selbst dann kein pflichtwidriges Verhalten dar, wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgehe, daß die Klägerin hierbei mit dem Ausspruch der Kündigung gedroht habe. Im übrigen sei ein etwaiger Kündigungsgrund verwirkt. Soweit die Beklagte die Kündigung weiterhin darauf stütze, daß die Klägerin die Mitarbeiter O und Di dazu aufgefordert habe, unter Androhung der Kündigung eine Gehaltserhöhung zu fordern, sei der Vortrag nicht ausreichend substantiiert. Dies gelte ebenfalls für die Behauptung der Beklagten, die Klägerin sei fast regelmäßig zu spät gekommen oder habe vorzeitig das Büro verlassen. Im übrigen fehle es insoweit auch an dem Erfordernis einer vorherigen Abmahnung. Der weitere Vorwurf, die Klägerin habe am 20. Januar, 22. Februar, 5. März und 6. April 1976 unentschuldigt gefehlt, könne die Kündigung ebenfalls nicht rechtfertigen, da die Beklagte auch insoweit nicht vorgetragen habe, die Klägerin wegen dieses Verhaltens abgemahnt zu haben. An einem schlüssigen Sachvortrag fehle es auch insoweit, als die Beklagte der Klägerin schlechte Arbeitsleistung vorgeworfen habe. Unschlüssig sei auch der Vortrag, die Klägerin habe Arbeiten für ihre Partei im Büro verrichtet, sie habe private Telefongespräche geführt und habe Zeitungsanzeigen während der Arbeitszeit studiert. Mangels Darlegung der Begleitumstände könnten auch die abfälligen Bemerkungen, die die Klägerin am 13. Dezember 1976 über die Beklagte gemacht haben soll, die Kündigung nicht rechtfertigen. Auch der Umstand, daß die Klägerin im Jahre 1976 an 43 Arbeitstagen krankheitsbedingt gefehlt habe, rechtfertige keine ordentliche Kündigung. Abgesehen davon, daß das Ausmaß der Fehlzeiten im Jahre 1976 die zeitlichen Grenzen der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht nicht wesentlich überschritten hätten, fehle es an den erforderlichen Anhaltspunkten, die auf eine Wiederholungsgefahr hindeuteten. Soweit die Beklagte der Klägerin schließlich vorwerfe, sie habe für ihre Arbeitsunfähigkeit ab 1. April 1977 bis zum Abfassen der Berufungsbeurteilungsschrift (23. Mai 1978) keine Arbeitsunfähigkeitsbe-



scheinigung vorgelegt, handele es sich um einen nicht verwertbaren, da erst nach Ausspruch der Kündigung eingetretenen Umstand. Dies gelte auch für die weitere Behauptung der Beklagten, die Klägerin habe dadurch ihren Abkehrwillen deutlich zum Ausdruck gebracht, indem ihr Ehemann am 4. April 1977 fernmündlich erklärt habe, sie könne an diesem Tage nicht zum Dienst erscheinen, weil sie sich bei zwei anderen Firmen vorstellen müsse. Nicht berücksichtigt werden könnten schließlich auch die im Dezember 1977 und damit nach Ausspruch der Kündigung angeblich von der Klägerin gegenüber dem Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Beklagten gemachten Äußerungen.

b) Die Beklagte hat zur Begründung ihrer Revision nur Verfahrensrügen erhoben. An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, da die Beklagte hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen im Sinne von § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erhoben hat. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht § 139 ZPO nicht verletzt, wenn es die Beklagte nicht darauf hingewiesen hat, ihren Sachvortrag hinsichtlich der angeblichen Pflichtwidrigkeiten der Klägerin zu konkretisieren. § 139 ZPO gibt dem Gericht nicht auf, einer Partei zu einem schlüssigen Vortrag zu verhelfen und entlastet eine Partei nicht von ihrer Pflicht, ihre Behauptungen zu substantiieren und unter Beweis zu stellen. § 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 der Partei zum Nachteil reichen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO). Bei einer behaupteten Verletzung des § 139 ZPO muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen das Gericht hätte stellen müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO [Blatt 2]; BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO [zu I der Gründe]). Die erforderlichen genauen Angaben läßt die Revision jedoch vermissen, wenn sie lediglich geltend macht, die bei Ausübung des Fragerechts angebotenen Beweismittel hätten die Richtigkeit der von der Beklagten aufgestellten Behauptungen ergeben.



Unzulässig ist auch die von der Revision weiterhin erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO keine Beweisaufnahme durchgeführt. Es fehlt an einer genauen Kennzeichnung der Beweisthemen einschließlich der angeblich übergangenen Beweisanträge sowie an einer näheren Bezeichnung der vorinstanzlichen Fundstellen. Die Nichtbeachtung dieser Voraussetzungen führt bereits zur Unzulässigkeit einer Verfahrensrüge (ständige Rechtsprechung: vgl. z.B. BAG 12, 328 [331] = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1 a der Gründe]; BAG AP Nr. 38 zu § 133 BGB [zu I 2 der Gründe]).

c) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Prüfung des § 1 Abs. 2 KSchG enthält auch keine materiell-rechtlichen Fehler.

aa) Soweit die Beklagte die ordentliche Kündigung vom 17. Februar 1977 auf verhaltensbedingte Kündigungsgründe gestützt hat, ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß es - mit Ausnahme des Vorwurfes einer unter Kündigungsandrohung geforderten Gehaltserhöhung - an der erforderlichen Substantiierung der Kündigungsgründe fehlt. Dabei hat es zu Recht darauf hingewiesen, daß sämtliche angebliche Pflichtwidrigkeiten, die als eine Störung im Leistungsbereich anzusehen sind, im übrigen bereits deshalb kündigungsrechtlich unbeachtlich sind, weil es an einer vorherigen vergeblichen Abmahnung fehlt. Dieser Standpunkt entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]; BAG 11, 278 [287 f.] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung [zu III 4 der Gründe]; AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II 6 der Gründe]; AP Nr. 3 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 2 a der Gründe]). Besondere Umstände, aufgrund derer eine Abmahnung ausnahmsweise entbehrlich sein könnte (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 4 d der Gründe]), hat die Beklagte weder dargetan noch sind solche sonstwie ersichtlich.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht die Ansicht vertreten, daß in dem angeblichen Verhalten der Klägerin, wonach diese im Januar 1976 unter Androhung der Kündigung



eine Gehaltserhöhung von 350,-- DM verlangt habe, keine Pflichtwidrigkeit gesehen werden könne. Dabei hat es zutreffend darauf hingewiesen, daß sich die Klägerin einzelvertraglich nicht verpflichtet hatte, für einen bestimmten Zeitraum auf die Ausübung des ordentlichen Kündigungsrechts zu verzichten. Abgesehen davon hat das Landesarbeitsgericht auch zutreffend angenommen, daß ein etwaiges Kündigungsrecht der Beklagten verwirkt sei. Dabei hat es die vom Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG, Urt. v. 21. Februar 1957 - 2 AZR 410/54 - AP Nr. 22 zu § 1 KSchG) zur Verwirkung eines Kündigungsrechts aufgestellten Grundsätze fehlerfrei angewandt.

cc) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß die Kündigung auch nicht aus krankheitsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist, ist die Revision ebenfalls unbegründet.

Der erkennende Senat hat sich in dem Urteil vom 22. Februar 1980 - 7 AZR 295/78 - (AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) grundlegend mit der Frage einer ordentlichen Kündigung wegen einer langanhaltenden Krankheit befaßt. Danach kommt nach dem das Kündigungsschutzrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine ordentliche Kündigung als letztes Mittel erst dann in Betracht, wenn dem Arbeitgeber die Durchführung von Überbrückungsmaßnahmen (z.B. Einstellung von Aushilfskräften, Durchführung von Über- oder Mehrarbeit, personelle Umorganisation) nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

Abgesehen davon, daß die Beklagte die Kündigung vom 17. Februar 1977 allein auf bereits abgeschlossene Krankheitszeiten im Jahre 1976 stützt, fehlt es an der erforderlichen Darlegung, daß der Beklagten die Durchführung von Überbrückungsmaßnahmen weder möglich noch zumutbar gewesen ist.

dd) Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zu Recht die nach Ausspruch der Kündigung vom 17. Februar 1977 von der Klägerin angeblich begangenen Pflichtwidrigkeiten als nicht geeignet angesehen, die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial zu rechtfertigen. Dieser Standpunkt entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach



maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sozialdwidrigkeit der Zugang der Kündigung ist (vgl. etwa BAG 9, 131 [134] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG [zu II 1 der Gründe]; BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; BAG 23, 371 = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG; AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969). Nach Ausspruch der Kündigung eingetretene Kündigungsgründe können allenfalls im Rahmen der Interessenabwägung insofern eine Rolle spielen, als sie das frühere Verhalten des Gekündigten in einem anderen Licht erscheinen lassen (BAG 2, 245 = AP Nr. 1 zu § 67 HGB).

Da das Landesarbeitsgericht mangels schlüssigen Tatsachenvortrages ein pflichtwidriges Verhalten der Klägerin vor Ausspruch der Kündigung nicht festgestellt hat, kommt den nach Ausspruch der Kündigung angeblich eingetretenen Pflichtwidrigkeiten keine kündigungsrechtliche Bedeutung zu.

Bichler

Dr. Jobs

Becker

Neuroth

Wagner

