

Aktenzeichen: 7 AZR 665/77

LAG Baden-Württemberg

Urteil des BAG vom 31. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 626, 140; KSchG § 1 Abs.2; ZPO §§ 561, 565 a

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 665/77

5 (3) Sa 34/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
31. August 1979

gez. Zeuner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

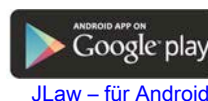
hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. August 1979 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Schwarz für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. Juni 1977 - 5 Sa 34/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der am 28. Juni 1945 geborene Kläger besitzt die italienische Staatsangehörigkeit; er ist verheiratet und hat ein Kind. Bei der Beklagten war der Kläger seit dem 23. Februar 1970 als Metallarbeiter mit einer monatlichen Vergütung von ca. 2.700,-- DM brutto beschäftigt. Am 5. November 1976 wurde der Kläger von der Beklagten wegen einer Streitigkeit mit einem Arbeitskollegen schriftlich abgemahnt. Der Kläger hat sich wegen dieses Vorfalls bei dem betreffenden Arbeitskollegen entschuldigt.

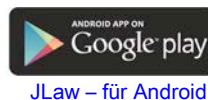
Am 25. November 1976 trat er nach vorangegangener Auseinandersetzung seinem Arbeitskollegen S ins Hinterteil. Die Beklagte kündigte hierauf am 26. November 1976 mit Zustimmung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis fristlos.

Der Kläger hält diese Kündigung sowohl als fristlose als auch als fristgerechte für unwirksam. Er hat vorgetragen, sein Kollege S habe ihn am 25. November 1976 mit dem Schimpfwort "cornuto" (Gehörnter) provoziert. Diese Herausforderung, die eine besonders schwere Beleidigung darstelle, sei der Grund für die von ihm begangene Tätlichkeit gewesen. Die Auseinandersetzung vom 4. November 1976 sei durch seinen Kollegen F ausgelöst worden, indem er ihn einen Zwerg genannt habe. Er hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 26. November 1976 nicht aufgelöst sei.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie hat vorgetragen, der Kläger habe schon mehrfach mit Kollegen Streit begonnen. Die Auseinandersetzung mit dem Kollegen F vom 4. November 1976 habe er ebenfalls ausgelöst, indem er diesen beschimpft habe. Im übrigen sei er auch nicht am 25. November 1976 von dem Mitarbeiter S zu dem Tritt ins Hinterteil provoziert worden. Der Kläger habe sich nach dem zuletzt erwähnten Vorfall auch nicht einsichtig gezeigt, sondern habe in einem Gespräch mit der Personalleitung von "Messer" und "Totschlagen" gesprochen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgeben und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, es lägen keine Tatsachen vor, die es der Beklagten unzumutbar gemacht hätten, das Arbeitsver-



hältnis mit dem Kläger bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Eine mittels Umdeutung anzunehmende ordentliche Kündigung sei sozialwidrig, denn die Beklagte habe die Möglichkeit gehabt, entweder den Kläger oder den Mitarbeiter S zu versetzen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 26. November 1976 weder fristlos noch fristgerecht aufgelöst worden.

I. Die am 26. November 1976 gegenüber dem Kläger erklärte fristlose Kündigung ist mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB unwirksam.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Beklagte ihrer Darlegungslast nur hinsichtlich der Vorfälle vom 4. November 1976 und 25. November 1976 genügt hat. Aufgrund einer Gesamtwürdigung der beiden Vorfälle ist es zu dem Ergebnis gelangt, daß diese keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Der Kläger habe am 4. November 1976 seinen Mitarbeiter beschimpft und sich anschließend bei diesem entschuldigt. Sofern der Kläger in diesem Zusammenhang erklärt haben sollte, er werde sich sein Recht schon holen und falls er von "schlagen" gesprochen haben sollte, sei nicht erkennbar, was hiermit gemeint sein solle und worauf sich diese Äußerungen bezögen. Was den Vorgang vom 25. November 1976 anbelange, sei davon auszugehen, daß der Kläger im Anschluß an ein Schlichtungsgespräch den Mitarbeiter S ins Gesäß getreten habe, nachdem dieser ihn zuvor durch den Zuruf eines italienischen Schimpfwortes schwerwiegend beleidigt habe. Im übrigen stehe aufgrund der Aussage des Zeugen R fest, daß zwischen dem Kläger und dem Mitarbeiter S schon seit längerer Zeit Spannungen bestanden hätten. An diese tatsächlichen



Feststellungen ist der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Der Senat hat die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen geprüft und diese für unbegründet erachtet; von einer Begründung wird gemäß § 565 a ZPO abgesehen.

2. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung seiner Entscheidung nicht gegen § 626 BGB verstoßen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den von der Beklagten mit einer Abmahnung gerügten Vorfall vom 4. November 1976 deshalb nicht so schwerwiegend angesehen, weil sich der Kläger bei dem von ihm beschimpften Arbeitskollegen entschuldigt habe. Im Übrigen hat es den Vortrag der Beklagten, der Kläger habe am 4. November 1976 erklärt, er "werde sich sein Recht schon holen" und habe darüber hinaus von "Schlagen" gesprochen, für nicht hinreichend substantiiert erachtet.

Bei der Würdigung des Vorfalles vom 25. November 1976 hat es angenommen, daß die vom Kläger verübte Tätlichkeit gegenüber dem Mitarbeiter S durchaus ein schwerwiegendes Fehlverhalten darstelle. Zu Gunsten des Klägers hat es berücksichtigt, daß zwischen ihm und dem Mitarbeiter S seit längerer Zeit Spannungen bestanden hätten, die teils vom Kläger teils von S ausgegangen seien. Außerdem habe S die Tätlichkeit durch den Zuruf eines italienischen Schimpfwortes verursacht. Angesichts dieser Sachlage sei es verständlich, wenn mit dem Kläger das "südländische Temperament" durchgegangen sei. Unter Berücksichtigung der 6 1/2 jährigen Betriebszugehörigkeit stelle das Verhalten des Klägers keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar.

b) Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Anwendung des § 626 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur darauf nachgeprüft werden, ob ein bestimmter Vorgang, für sich genommen, überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB abzugeben, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung



seit BAG 2, 207 /2127 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB /zu II der Gründe7; vgl. aus neuerer Zeit BAG 24, 401 /4077 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB /zu III 1 der Gründe7 sowie BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision /zu II 3 a der Gründe7 jeweils mit weiteren Nachweisen). Bei Anlegung dieser Maßstäbe erweist sich das angefochtene Urteil als frei von Rechtsfehlern. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält sich im Rahmen des trichterlichen Beurteilungsspielraums. Das Landesarbeitsgericht hat auch keinen für die Interessenabwägung wesentlichen Umstand unberücksichtigt gelassen.

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, daß sich der Kläger im Anschluß an den Vorfall vom 4. November 1976 bei dem Mitarbeiter F entschuldigt habe, kann dieser Umstand im Rahmen der Interessenabwägung keine Berücksichtigung finden. Das Landesarbeitsgericht hat im unstreitigen Teil des Tatbestandes festgestellt, daß der Kläger sich bei seinem Arbeitskollegen F entschuldigt hat. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, eine Tatsache sei unstreitig, kann nur mit einem fristgebundenen Antrag auf Tatbestandsberichtigung (§ 320 ZPO) und nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffen werden (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Eine Tatbestandsberichtigung ist seitens der Beklagten nicht beantragt worden. Daß das Landesarbeitsgericht der schriftlichen Abmahnung vom 5. November 1976 wegen der von ihm festgestellten Entschuldigung des Klägers keine entscheidende Bedeutung im Rahmen der Interessenabwägung beigemessen hat, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Soweit die Revision weiterhin ausführt, die Vorfälle vom 4. November 1976 und 25. November 1976 rechtfertigen in ihrer Gesamtheit den Ausspruch einer fristlosen Kündigung, zielt dieser Vortrag darauf ab, ihre eigenen Wertungen an die Stelle der entsprechenden Wertungen des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Sie kann damit keinen Erfolg haben, denn die tatsächlichen Besonderheiten des einzelnen Falls unterliegen allein der Würdigung des Trichters und sind einer abweichenden Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrtG Rechtsmißbrauch).

Entgegen der Ansicht der Revision läßt die Würdigung des Landesarbeitsgerichts schließlich auch insoweit keinen Rechtsfehler erkennen, als es die weiteren angeblichen Pflichtwidrigkeiten



- 6 -

des Klägers (Fehlverhalten gegenüber anderen Mitarbeitern) mangels hinreichender Darlegung der einzelnen Begleitumstände für nicht substantiiert erachtet hat. Dies gilt ebenso für die ohne greifbare Tatsachen aufgestellte Behauptung der Beklagten, der Kläger habe in der Vergangenheit Schlechtleistungen erbracht. Abgesehen von der mangelnden Konkretisierung dieser Vorwürfe fehlt es an einem entsprechenden Sachvortrag der Beklagten hinsichtlich der Einhaltung der zweiwöchigen Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB, so daß das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht diesen angeblichen Pflichtwidrigkeiten des Klägers keine kündigungsrechtliche Bedeutung beigemessen hat.

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich auch insoweit nicht zu beanstanden, als in ihr festgestellt wird, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch eine mittels Umdeutung anzunehmende ordentliche Kündigung aufgelöst worden ist.

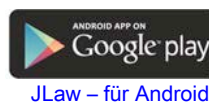
1. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Prüfung der Umdeutungsvoraussetzungen gemäß § 140 BGB angenommen, daß die Kündigung vom 26. November 1976 auch als ordentliche Kündigung unwirksam sei, weil sie nicht durch Gründe in dem Verhalten des Klägers bedingt sei (§ 1 Abs. 2 KSchG). Die vom Landesarbeitsgericht dafür gegebene Begründung ist rechtlich nicht zu beanstanden. Dies gilt selbst dann, wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß im Streitfall die Voraussetzungen für die Umdeutung in eine ordentliche Kündigung gegeben sind (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969; AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung sowie AP Nr. 15 zu § 102 BetrVG 1972 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt]).

2. Die Anwendung des § 1 Abs. 2 KSchG kann im Revisionsverfahren nur beschränkt, nämlich nur daraufhin nachgeprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung verkannt, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat. Bei Anlegung dieses Maßstabes sind keine Rechtsfehler festzustellen. Im einzelnen gilt folgendes:

- 7 -



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



a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Beklagte lediglich hinsichtlich der Schilderung der Vorfälle vom 4. November 1976 und 25. November 1976 der ihr obliegenden Darlegungslast in ausreichendem Umfange nachgekommen ist. Ebenso wie in den Fällen einer betriebsbedingten Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung sowie im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt) hat der Arbeitgeber auch bei einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung im einzelnen darzulegen, daß Tatsachen vorliegen, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Dabei hängt der Umfang der Darlegungslast davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung). Der Arbeitgeber muß zunächst seine tatsächlichen Angaben so im einzelnen darlegen, daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegenteilstatsachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können.

An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht im Streitfall gehalten. Es hat die Darlegungslast der Beklagten nicht überspannt, wenn es angenommen hat, die Beklagte habe - mit Ausnahme der Vorfälle vom 4. November 1976 und 25. November 1976 - das dem Kläger angelastete Fehlverhalten gegenüber Mitarbeitern (Beleidigungen usw.) sowie die angebliche Schlechtleistung nicht hinreichend substantiiert vorgetragen.

b) Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gekommen, das Verhalten des Klägers anlässlich der beiden Vorfälle vom 4. November 1976 und 25. November 1976 sei nicht von solchem Gewicht, daß auch ein verständig urteilender Arbeitgeber zur Kündigung veranlaßt worden wäre. Der Beklagten sei es zumutbar gewesen, den Kläger wegen des Vorfalls vom 25. November 1976 erneut abzumahnern. Darüber hinaus hätte sie den Versuch unternehmen müssen, entweder den Kläger oder den Mitarbeiter S zu versetzen. Daß dies nicht möglich gewesen wäre, habe die Beklagte nicht dargetan. Unter Berücksichtigung der erheblich langen Betriebszugehörigkeit sowie bei Beachtung der von dem Zeugen R bestätigten guten Arbeitsleistung des Klägers sei eine ordentliche Kündigung nicht sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.



Damit hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der sozial gerechtfertigten verhaltensbedingten Kündigung nicht verkannt. Bei der zu fordernden Interessenabwägung hat es alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden wesentlichen Umstände des Falles berücksichtigt und damit den tatrichterlichen Beurteilungsspielraum eingehalten. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang rügt, das Landesarbeitsgericht habe der schriftlichen Abmahnung vom 5. November 1976 ein stärkeres Gewicht beimessen müssen, stellt dies keinen revisionsrechtlich beachtlichen Fehler dar. Die Revision verkennt, daß die tatsächlichen Besonderheiten des einzelnen Falles allein der Würdigung des Tatrichters unterliegen und diese, sofern sie vertretbar ist, einer abweichenden Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogen ist (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch). Dies gilt ebenso für die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe dem Gesichtspunkt der Erhaltung des Betriebsfriedens zu geringe Beachtung geschenkt. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Gesichtspunkt insofern innerhalb des ihm zustehenden tatrichterlichen Beurteilungsspielraums gewürdigt, als es die Beklagte verpflichtet erachtet hat, den Kläger oder den Mitarbeiter S im Interesse der Erhaltung des Betriebsfriedens zu versetzen. Daß eine derartige Versetzung nicht möglich gewesen ist, hätte die insoweit darlegungspflichtige Beklagte dartun und gegebenenfalls beweisen müssen (vgl. BAG, Urteil vom 30. Mai 1978 - 2 AZR 630/76 - /zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung sowie im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen/7).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Jobs

Dr. Becker

Zugleich für den in Urlaub befindlichen Vorsitzenden Richter
Bichler

Zeilinger

Schwarz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)