

Aktenzeichen: 7 AZR 77/78

LAG Hamburg

Urteil des BAG vom 25. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1951 § 1 Abs. 2 Verhaltensbedingte und Personen-
bedingte Kündigung, § 8; BGB §§ 615, 823 Abs. 1;
ZPO § 561 Abs. 2, § 565 Abs. 2, § 286

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 77/78

5 (H) 1 Sa 40/73 Hamburg

Verkündet am
25. Januar 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Bückner und Dr. Gentz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers wird zurückgewiesen.
2. Auf die Anschlußrevision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. November 1977 - 5 (H) 1 Sa 40/73 - insoweit abgeändert, als die Beklagte zur Zahlung von DM 2.056,40 brutto verurteilt und über die Kosten entschieden worden ist. Die Klage wird im Umfange der Abänderung abgewiesen.
Im übrigen wird die Anschlußrevision der Beklagten zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 42/43, die Beklagte 1/43.

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 1920 geborene Kläger, von Beruf Ingenieur, ist nach der Liquidierung der Firma Flugzeugbau Nord GmbH zum 1. Januar 1965 von der Beklagten als technischer Übersetzer für die englische und deutsche Sprache übernommen worden. Im Anstellungsvertrag vom 20. November 1964 ist vereinbart, daß dem Arbeitsverhältnis die Bedingungen der vom Verband der Metall-industriellen Hamburgs und Umgebung e.V. abgeschlossenen oder künftig abzuschließenden Tarifverträge zugrunde liegen sollen. Der Kläger erhielt zuletzt ein Monatsgehalt von 1.245,-- DM brutto.

Der Kläger war zunächst in der von Herrn R geleiteten Abteilung "VKN/Noratlas Druckschriften" beschäftigt. Aus zwischen den Parteien streitigen Gründen schied er dann aus dieser Abteilung aus und wurde Mitglied der Gruppe "VKÜ" (=Vertriebs-Kundendienst-Übersetzer). Diese Gruppe gliederte sich ihrerseits in zwei Untergruppen. Im Mai 1967 bestanden beide Untergruppen aus je vier Arbeitnehmern, die alle gemeinsam in einem ca. 34 m² großen Raum beschäftigt wurden.

Am 10. Mai 1967 nahmen die beiden Gruppenleiter G und J eine Umbesetzung der Schreibtische in der Weise vor, daß der Kläger und der Zeuge C ihre Arbeitsplätze tauschen sollten. Der neue Arbeitsplatz des Klägers befand sich nahe an einem der beiden Fenster des Büroraums, während der seither von dem Kläger benutzte Schreibtisch in einer Ecke des Raumes - abseits von Tür und Fenstern - stand.

Der Kläger ist nach seinen Angaben besonders zugempfindlich. In einem vom Kläger vorgelegten ärztlichen Attest des Herrn Dr. med. W. Sch vom 12. Juni 1967 heißt es:

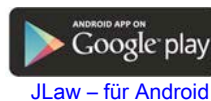
"Hiermit bescheinige ich meinem Patienten Herrn H G, daß er sehr unter akuten Erkältungserscheinungen leidet. Die Anfälligkeit hierfür wird noch begünstigt durch eine erhebliche Transpiration am Körper. Es wird gebeten, auf diesen Umstand Rücksicht zu nehmen."

Bei der Umsetzung im Büroraum wies der Kläger auf diese besondere Empfindlichkeit hin und weigerte sich, den ihm neu zugewiesenen Platz einzunehmen. Er versuchte den Personalleiter

- 3 -



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



der Beklagten, Herrn B , und den Leiter der Kundendienstabteilung, den Zeugen Herrn K , zu erreichen, um diesen seine Einwände vorzutragen. Er wandte sich auch an den Betriebsrat.

Der Zeuge Herr K nahm sich schließlich der Angelegenheit an, suchte den Büroraum auf und bot dem Kläger unter anderem als Ersatzlösung den Schreibtisch des Zeugen Jo als neuen Arbeitsplatz an.

Ob der Kläger dieses Angebot annahm oder ablehnte, ist zwischen den Parteien streitig. Jedenfalls behielt der Zeuge Jo an diesem und am nächsten Tag seinen bisherigen Platz. Der Kläger seinerseits nahm den nunmehr allein noch freien bisherigen Arbeitsplatz des Zeugen Herrn C nicht ein.

Ebenfalls noch am 10. Mai 1967 erkundigte sich der Kläger bei dem Zeugen J , ob er seinen Tarifrurlaub mit sofortiger Wirkung antreten könne, was der Zeuge bejahte. Dem Kläger wurde der Urlaub ab 12. Mai 1967 gewährt. Am 11. Mai 1967 nahm der Kläger seine Arbeit nicht auf.

Der Kläger setzte den Betriebsrat von dem Vorgefallenen in Kenntnis. Soweit er im Büroraum anwesend war, hielt er sich dort stehend auf. Etwa gegen 10.00 Uhr forderte der Zeuge J den Kläger auf, seine Arbeit aufzunehmen. Dieser weigerte sich jedoch erneut, am früheren Schreibtisch des Zeugen C Platz zu nehmen. Von diesem Verhalten machte der Zeuge J dem Zeugen K Mitteilung, der dann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Beklagten einleitete.

Diese Kündigung erfolgte noch während der Arbeitszeit durch die Aushändigung des folgenden - vom Angestelltenvertreter im Betriebsrat, dem Zeugen E , gegengezeichneten - Briefes vom 11. Mai 1967:

"Betreff

Kündigung

Sehr geehrter Herr G !

Da Sie seit Beginn Ihrer Arbeitszeit am heutigen Tage beharrlich die Arbeit verweigern, sehen wir uns nicht zuletzt auch aufgrund anderer mit Ihnen bereits erörterter Vorgänge veranlaßt, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde mit sofortiger Wirkung zu lösen. Wir möchten zum Ausdruck bringen, daß wir Ihr Arbeitsverhältnis auf jeden Fall be-



- 4 -

Der Kläger hat am 16. Mai 1967 Klage auf Feststellung erhoben, daß die mit Schreiben der Beklagten vom 11. Mai 1967 ausgesprochene fristlose Entlassung rechtsunwirksam sei. Mit einem weiteren Schriftsatz vom 24. Juni 1967 hat der Kläger nach Scheitern des Gütetermins vor dem Arbeitsgericht folgende Anträge angekündigt:

1. Die am 11. Mai 1967 ausgesprochene fristlose Entlassung wegen Rechtsmißbrauchs aufzuheben und das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Frist enden zu lassen;
2. die Firma Hamburger Flugzeugbau GmbH zu verurteilen, einen angemessenen Schadenersatz zu leisten, weil der Unterzeichner aufgrund des unberechtigt schlechten Zeugnisses in Verbindung mit seinem Alter einstweilen nicht in der Lage ist, eine angemessene Anstellung zu finden, und durch die Kündigung seine sonstigen Rechte verwirkt sind.

In der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger nach dem Sitzungsprotokoll vom 11. Juli 1967 beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die dem Kläger am 11. Mai 1967 erklärte fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Das Arbeitsgericht hat nur über den protokollierten Feststellungsantrag des Klägers entschieden und die Klage abgewiesen, weil die fristlose Kündigung rechtswirksam sei.

Der Kläger hat gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berufung zunächst nur mit dem Antrag eingelegt,

das Urteil des Arbeitsgerichts aufzuheben und festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die dem Kläger am 11. Mai 1967 erklärte fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Er hat seine Klage in der Berufungsinstanz mehrfach erweitert und insgesamt 18 Klageanträge gestellt, hinsichtlich deren Inhalt auf den Tatbestand des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - verwiesen wird.

Die Beklagte hat gegenüber diesen erweiterten Ansprüchen des Klägers insbesondere die Einrede der Verjährung erhoben und auf die Ausschußfristen in dem Manteltarifvertrag für Angestellte der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung vom 24. Juni

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1965 verwiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 5. November 1970 der Berufung des Klägers insoweit stattgegeben, als es festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 11. Mai 1967 nicht aufgelöst worden ist. Dieses Teilurteil ist rechtskräftig geworden.

Sodann hat das Landesarbeitsgericht durch Beschluß vom 14. Dezember 1971 die Kündigungsschutzklage des Klägers, soweit sie die fristgemäße Kündigung betrifft, nachträglich zugelassen.

Mit seinem Schlußurteil vom 14. Dezember 1971 hat das Landesarbeitsgericht die in der Berufungsinstanz erweiterte Klage abgewiesen.

Auf die Revision des Klägers hat das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - das Schlußurteil des Landesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 1971 aufgehoben, soweit es die Kündigungsschutzklage und den Antrag des Klägers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung, die Klage auf Erteilung eines auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellten qualifizierten Zeugnisses, auf Zahlung des Gehaltes für die Zeit ab April 1970 und einer Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag abgewiesen hat. Im übrigen hat es die Revision des Klägers zurückgewiesen. Mit Ausnahme des Anspruches auf Zahlung einer Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag hat es den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Nach der Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht hat der Kläger dort zuletzt folgende Anträge gestellt:

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch insoweit nicht aufgelöst worden ist, als die normale gesetzliche Kündigung in Frage kommt,
2. die Beklagte zu verurteilen,
an den Kläger vom Tage der Entlassung bis zum letzten des dem rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits folgenden Monats das angemessene Gehalt zu zahlen,
3. eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG zu zahlen,



- 6 -

4. ein der Leistung des Klägers entsprechendes Zeugnis auszustellen, datiert auf den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Beklagte hat beantragt, die Berufung des Klägers zurückzuweisen, die Klage abzuweisen, hilfsweise das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30. Juni 1967 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von 12.500,-- DM verurteilt. Es hat die Beklagte weiterhin verurteilt, an den Kläger 2.056,40 DM brutto zu zahlen sowie dem Kläger ein seiner Leistung entsprechendes Zeugnis - datiert auf den 30. Juni 1967 - zu erteilen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Mit der gegen dieses Urteil eingelegten Revision verfolgt der Kläger sein Begehren, die Beklagte zur Zahlung eines angemessenen Gehaltes für die Zeit des Zugangs der Kündigung bis zum letzten des dem rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits folgenden Monats zu verurteilen, weiter. Die Beklagte, die gegen dieses Urteil Anschlußrevision eingelegt hat, begehrt die Aufhebung des angefochtenen Urteils, soweit das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung von 12.500,-- DM aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung eines Betrages von 2.056,40 DM brutto verurteilt worden ist.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet; die Anschlußrevision der Beklagten ist nur insoweit begründet, als das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung eines Betrages von 2.056,40 DM verurteilt hat.

A. Anschlußrevision der Beklagten

I. Die von der Beklagten in der Revisionsinstanz erneut erhobene Rüge der fehlenden Prozeßfähigkeit des Klägers führt nicht zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, da eine nach Erteilung der Prozeßvollmacht etwa eingetretene Prozeßunfähigkeit des Klägers gemäß § 246 ZPO keine prozessualen Folgen hätte.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



1. Nach § 56 Abs. 1 ZPO hat das Gericht den Mangel der Prozeßfähigkeit von Amts wegen zu beachten. Das bedeutet nach der übereinstimmenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs, daß Zweifel an der Prozeßfähigkeit einer Partei in jedem Stadium des Verfahrens von Amts wegen zu überprüfen sind und auch noch in der Revisionsinstanz neu vorgebracht und berücksichtigt werden können (BAG 6, 76 [78] = AP Nr. 1 zu § 56 ZPO [zu 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 4 und 5 zu § 56 ZPO; BGHZ 31, 279 = NJW 1960, 523 und BGH NJW 1969, 1574; vgl. auch Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 559 Anm. 10 und § 561 Anm. 11).

Der Mangel der Prozeßfähigkeit ist zwar von Amts wegen zu beachten, aber der Sachverhalt ist nicht nach dem Untersuchungssatz von Amts wegen aufzuklären. Vielmehr ist es Aufgabe der Parteien, entsprechende Tatsachen und Beweisangebote für das Vorliegen oder Nichtvorliegen der Prozeßfähigkeit in den Prozeß einzuführen (BAG 6, 76 [78] = AP Nr. 1 zu § 56 ZPO [zu 1 der Gründe]; Stein-Jonas-Leipold, aaO, § 56 Anm. 7). Dabei ist zu berücksichtigen, daß bei einer erwachsenen Person grundsätzlich eine tatsächliche Vermutung für das Vorliegen der Geschäfts- und Prozeßfähigkeit spricht (vgl. BGHZ 18, 184 [188]; Stein-Jonas-Leipold, aaO, § 56 Anm. 10). Die Partei, die sich auf die Prozeßunfähigkeit beruft, muß deswegen Tatsachen darlegen, aus denen sich ausreichende Anhaltspunkte für ihre Zweifel ergeben. Bestehen begründete Bedenken gegen die Prozeßfähigkeit einer Partei, dann trägt sie die Darlegungs- und Beweislast für ihre Prozeßfähigkeit.

Die Geschäftsfähigkeit und die Prozeßfähigkeit können auch bei einer geistigen Störung für einen beschränkten Kreis von Angelegenheiten, insbesondere für diejenigen, die mit einem Rechtsstreit verbunden sind, ausgeschlossen sein (sog. partielle Geschäftsunfähigkeit; vgl. dazu BAG AP Nr. 1 zu § 104 BGB; BGHZ 18, 184).

2. Im Streitfall bestehen aufgrund der von der Beklagten angeführten Umstände ernstliche Zweifel daran, ob der Kläger zur Zeit noch prozeßfähig ist. Die Beklagte hat jedoch weder dargetan noch ist dies sonstwie ersichtlich, daß der Kläger



- 8 -

bereits zu Beginn des Rechtsstreits und bis zur Erteilung der Prozeßvollmacht für die Einlegung und Begründung der Berufung prozeßunfähig gewesen ist. Der Kläger hat die Prozeßvollmacht für den mit der Berufungseinlegung beauftragten Rechtsanwalt H ausweislich des Inhalts des Vollmachtsformulars am 13. September 1967 unterzeichnet. Die Berufungsbegründung stammt bereits von dem späteren Prozeßbevollmächtigten des Klägers, dem Rechtsanwalt Dr. K , der diesen aufgrund der Vollmacht vom 22. September 1967 bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch vertritt. Die von der Beklagten angeführten Umstände, die auf den späteren Eintritt einer Prozeßunfähigkeit hindeuten, reichen dagegen nur bis zum Jahre 1971 zurück. Dafür, daß bei dem Kläger bereits im Jahre 1967 ernsthafte Zweifel an dessen Prozeßfähigkeit bestanden haben, hat die Beklagte nichts dargelegt. Entsprechende Umstände ergeben sich auch nicht aus dem Inhalt der vorinstanzlichen Akten, so daß mangels ausreichender Anhaltspunkte davon auszugehen ist, daß der Kläger jedenfalls bis zur Erteilung der Prozeßvollmacht an den Prozeßbevollmächtigten Dr. K (22. September 1967) prozeßfähig gewesen ist.

II. Soweit sich nach der Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht ein neuer Sachverhalt nicht ergeben hat, mußte das Landesarbeitsgericht gemäß § 565 Abs. 2 ZPO seiner neuen Entscheidung die rechtliche Beurteilung zugrunde legen, die für die durch das Urteil des Zweiten Senats vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - erfolgte Aufhebung und Zurückverweisung tragend gewesen ist.

1. In diesem Rahmen war das Landesarbeitsgericht insbesondere an die folgenden Rechtsgrundsätze gebunden, die der Zweite Senat in der genannten Entscheidung aufgestellt hat:

a) Die frist- und formgerecht erhobene Kündigungsschutzklage, soweit sie die ordentliche Kündigung betrifft, ist nicht schon deshalb unbegründet, weil der Kläger auf den Kündigungsschutz verzichtet hat. Es bedarf vielmehr der Würdigung, ob die Kündigung nach § 1 KSchG sozialwidrig ist. Zuvor bedarf es allerdings der Prüfung, ob der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden ist (vgl. BAG AP Nr. 24, 25, 29 und 30 zu § 66 BetrVG). Für den Fall einer ordnungs-

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gemäßen Anhörung des Betriebsrats ist zu prüfen, ob die von der Beklagten angeführten Kündigungsgründe, die nach dem rechtskräftigen Teilurteil des Landesarbeitsgerichts für die außerordentliche Kündigung nicht ausgereicht haben, wenigstens von solchem Gewicht sind, daß sie als verhaltens- oder personenbedingte Gründe i. S. des § 1 KSchG anzuerkennen sind.

b) Soweit der Kläger Ansprüche auf Zahlung eines angemessenen Gehaltes für die Zeit von der fristlosen Entlassung bis zum letzten des dem rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits folgenden Monats geltend macht, gilt folgendes: Als Anspruchsgrundlage für diesen Antrag des Klägers kommt für die Zeit bis zum 30. Juni 1967 die Bestimmung des § 615 BGB in Betracht. Für den Fall, daß die ordentliche Kündigung der Beklagten unwirksam sein und der Kläger auch mit seinem Auflösungsantrag nicht durchdringen sollte, ist zu beachten, daß derartige Ansprüche bis zum 31. Dezember 1967 nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB verjähren und für die Zeit bis zum 31. März 1970 nach § 22 des Manteltarifvertrages für Angestellte der Metallindustrie in Hamburg vom 24. Juni 1965 (MTV) verfallen sind. Ein etwaiger vertraglicher Schadenersatzanspruch des Klägers wegen Ausstellung eines objektiv unrichtigen Zeugnisses ist für die Zeit bis zum 31. März 1970 gemäß § 22 MTV verfallen. Wegen überwiegenden Mitverschuldens des Klägers nach § 254 Abs. 2 BGB scheidet ein vertraglicher Schadenersatzanspruch wegen Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses auch für die Zeit nach dem 1. April 1970 aus. Ein aus demselben Sachverhalt herzuleitender deliktsrechtlicher Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers, der an sich von der tariflichen Ausschußfrist nicht erfaßt werden würde, scheidet im Streitfall wegen des spezielleren vertraglichen Schutzes aus.

2. In demselben Umfang, in dem das Landesarbeitsgericht an die in dem Urteil des Zweiten Senats vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - vertretene Rechtsansicht gebunden ist, ist es auch der erkennende Senat im neuen Revisionsverfahren (vgl. BAG 7, 237 [238] = AP Nr. 1 zu § 318 ZPO [zu 1 der Gründe] und BAG 10, 355 [359] = AP Nr. 1 zu § 565 ZPO [zu I 2 der Gründe]).



III. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die ordentliche Kündigung zum 30. Juni 1967 aufgelöst worden ist.

1. Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist die im angefochtenen Urteil enthaltene Annahme, wonach im Streitfall nicht davon ausgegangen werden könne, daß die Beklagte rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht angehört habe (§ 66 BetrVG 1952).

Nach der vom Landesarbeitsgericht im erneuten Berufungsverfahren festgestellten Beteiligung des Betriebsrats, die für den Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen bindend ist (§ 561 Abs. 2 ZPO), hat die Beklagte den Betriebsrat vor Aushändigung des Kündigungsschreibens angehört. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang vorträgt, der Betriebsrat habe es unterlassen, den Kläger persönlich anzuhören, so ist dieser Umstand nicht dazu geeignet, der Beklagten die Berufung auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung zu verwehren. Nach § 66 BetrVG 1952 bestand für den Betriebsrat keine gesetzliche Pflicht, den zu kündigenden Arbeitnehmer vorab anzuhören. Obgleich in § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG 1972 eine entsprechende Rechtspflicht des Betriebsrates in Form einer Sollbestimmung aufgenommen worden ist, führt eine ermessensfehlerhafte Nichtanhörung des Arbeitnehmers auch nach der neuen Rechtslage nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 3 der Gründe]).

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß die ordentliche Kündigung der Beklagten weder durch verhaltensbedingte noch durch personenbedingte Gründe sozial gerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

a) Diese Würdigung beruht auf den folgenden tatsächlichen Feststellungen, an die der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist: Aufgrund des Inhalts des ärztlichen Attestes vom 11. Juni 1967 sowie aufgrund des Vortrages des Klägers sei davon auszugehen, daß der Kläger jedenfalls zur Zeit vor sowie zum Zeitpunkt der Kündigung besonders zugempfindlich gewesen sei. Gleichwohl habe die Beklagte ihm am 10. Mai und 11. Mai 1967 den Arbeits-

platz des Zeugen C zugewiesen, der wegen seiner Lage zwischen Tür und Fenster sehr zugig und daher für den Kläger nicht geeignet gewesen sei. Die Beweisaufnahme habe dagegen nicht ergeben, daß dem Kläger der Arbeitsplatz des Zeugen Jo eindeutig zugewiesen worden sei. Abgesehen davon sei dieser Arbeitsplatz ebenfalls Zugluft ausgesetzt und daher ebenfalls für den Kläger nicht geeignet gewesen. Dies gelte auch für den Arbeitsplatz des Zeugen W .

b) Soweit die Beklagte unter Hinweis auf § 286 ZPO rügt, das Landesarbeitsgericht habe insoweit einen Verfahrensfehler begangen, als es davon abgesehen habe, die sonstigen Kündigungsgründe aufzuklären und die hierzu angebotenen Beweise zu erheben, ist diese Rüge unbegründet, weil die Beklagte insoweit ihrer Darlegungslast in dem erforderlichen Umfang nicht nachgekommen ist.

Der Vortrag der Beklagten, der Kläger habe aufgrund unbegründeter Rügen und Beleidigungen ständig Schwierigkeiten mit Mitarbeitern und Vorgesetzten gehabt, ist zu allgemein gehalten. Auch die sonstigen Umstände - Führung von Prozessen sowie Unkonzentriertheit bei der Arbeit - hat die Beklagte lediglich schlagwortartig bezeichnet. Schlüssig dargetan hat die Beklagte lediglich, daß der Kläger vor Ausspruch der Kündigung wiederholt zu spät zur Arbeit erschienen ist. Auch insoweit bedurfte es jedoch keiner Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht, da die Beklagte nicht dargelegt hat, daß sie den Kläger wegen dieser im Leistungsbereich liegenden Pflichtwidrigkeiten vergeblich abgemahnt hat (vgl. BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG [zu II 2 der Gründe] und BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II 6 der Gründe]). Auch soweit man in dem Vorbringen der Beklagten der Sache nach eine Rüge nach § 139 ZPO sieht, ist diese unbegründet. Die Beklagte erkennt, daß § 139 ZPO dem Gericht nicht aufgibt, einer Partei zu einem schlüssigen Vortrag zu verhelfen. Die Bestimmung des § 139 ZPO hat nicht die Bedeutung, daß die Parteien von ihrer Pflicht, ihre Behauptungen zu substantiieren und unter Beweis zu stellen, entlastet werden sollen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO).



3. Auch in materiellrechtlicher Hinsicht begegnet die Würdigung des Landesarbeitsgerichts keinen Bedenken, denn es hat mit vertretbaren Erwägungen, ohne dabei den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum zu überschreiten, das Vorliegen von Pflichtverletzungen des Klägers verneint.

a) Im einzelnen hat es den von ihm festgestellten Kündigungs-sachverhalt wie folgt gewürdigt: Die Beklagte habe ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem sie dem zugempfindlichen Kläger einen zugigen Arbeitsplatz zugewiesen habe. Dabei hat das Berufungsgericht offengelassen, ob die Beklagte nicht bereits dadurch, daß sie acht Mitarbeiter in einem ca. 34 m² großen Raum beschäftigte, eine Fürsorgepflichtverletzung begangen habe. Angesichts der Ungeeignetheit der ihm zugewiesenen Arbeitsplätze sei der Kläger dazu befugt gewesen, ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung geltend zu machen. Die Vorgesetzten des Klägers hätten zudem nicht alles getan, wozu der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht verpflichtet sei. Durch die Handhabung der beabsichtigten Umsetzungsmaßnahme (zu "lasche" Anordnungen sowie mangelnde Bereitschaft zur ausführlichen Diskussion) sei ein Widerstand des Klägers geradezu gefördert worden. Das Verhalten des Klägers sei von seinen Vorgesetzten möglicherweise als störrisch empfunden worden; es sei jedoch wegen der Fürsorgepflichtverletzung gerechtfertigt gewesen.

b) Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Anwendung des § 1 Abs. 2 KSchG durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur darauf nachgeprüft werden, ob der Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung verkannt ist, ob das Landesarbeitsgericht bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 1, 99 und 117 = AP Nr. 5 und AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes läßt das angefochtene Urteil keinen Rechtsfehler erkennen.



aa) Soweit die Beklagte rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, in welcher provozierenden Weise der Kläger von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch gemacht hat, fehlt es bereits an der erforderlichen Darlegung, worin im einzelnen ein provozierendes Verhalten des Klägers zu sehen ist. Die Nichtberücksichtigung dieses Umstandes durch das Landesarbeitsgericht stellt deshalb keinen Rechtsfehler dar.

bb) Entgegen der Ansicht der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht den Begriff der Fürsorgepflicht nicht verkannt, wenn es die Beklagte gemäß § 618 BGB für verpflichtet erachtet hat, den zugempfindlichen Kläger durch eine entsprechende Gestaltung seines Arbeitsplatzes vor gesundheitlichen Schäden zu bewahren. Soweit sich die Beklagte in diesem Zusammenhang darauf beruft, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß an den Inhalt und den Umfang der Fürsorgepflicht im Streitfall deshalb geringere Anforderungen zu stellen seien, weil der Kläger sich selbst nicht vertragsgemäß verhalten habe, kann dem nicht gefolgt werden.

Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, wonach dem Kläger ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung zugestanden hat, beruht nicht auf einer Verkennung des Begriffes der Fürsorgepflicht. Der Arbeitgeber hat bei allen seinen Maßnahmen, auch bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, auf das Wohl und die berechtigten Interessen seines Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Er muß auch unter Umständen besondere Maßnahmen treffen, die die Entstehung eines Schadens verhindern können (BAG AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu II 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Der Umfang der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht läßt sich dabei nur aufgrund einer Abwägung der beiderseitigen Interessen bestimmen.

Eine derartige Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht vorgenommen, indem es die Beklagte trotz des "störrischen" Verhaltens des Klägers für verpflichtet erachtet hat, diesem einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Die von der Beklagten gerügte Nichtberücksichtigung der übrigen Kündigungsgründe durch das Landesarbeitsgericht stellt keinen Rechtsfehler dar, weil die Beklagte insoweit der ihr obliegenden Darlegungslast (vgl. oben zu III 2 b der Gründe) nicht nachgekommen ist.



- 14 -

IV. Die Anschlußrevision der Beklagten ist auch insoweit unbegründet, als sie sich gegen die Höhe der vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung wendet. Die Entscheidung über die Höhe der Abfindung nach § 8 KSchG a.F. steht im Ermessen des Tatsachenrichters (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG 1953; BAG 21, 221 [229] = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 5 der Gründe]). Bei der Abwägung der Bemessungskriterien braucht das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich alle Umstände erwähnen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind. Es genügt, daß das angefochtene Urteil nicht das Übergehen wesentlicher Umstände für die Höhe der Abfindung erkennen läßt. Die Anwendung dieses Ermessens ist in der Revisionsinstanz nur dahin nachprüfbar, ob die Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens richtig beachtet worden sind.

Das Landesarbeitsgericht hat sich noch innerhalb der ihm zugebilligten Ermessensgrenze gehalten, wenn es die Abfindung unter Berücksichtigung seiner Betriebszugehörigkeit von 2 1/2 Jahren sowie wegen des Fehlens eines pflichtwidrigen Verhaltens des Klägers auf zehn Monatsgehälter festgesetzt hat. Die von der Beklagten gerügte Nichtberücksichtigung der sonstigen Kündigungsgründe ist nicht ermessensfehlerhaft. Da es insoweit bereits an einem substantiierten Vortrag der Beklagten fehlt, kann nicht davon ausgegangen werden, daß das Landesarbeitsgericht bei der Bemessung der Abfindung von einem unzutreffenden Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung ausgegangen ist.

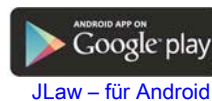
V. Die Anschlußrevision der Beklagten ist dagegen insoweit begründet, als sie sich gegen die im angefochtenen Urteil ausgesprochene Verurteilung zur Zahlung von 2.056,40 DM brutto wendet.

Aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils (vgl. S. 29 drittletzter Absatz) geht mit hinreichender Deutlichkeit hervor, daß das Landesarbeitsgericht den vom Kläger geltend gemachten Gehaltszahlungsanspruch nur bis zum 30. Juni 1967 zusprechen wollte. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht jedoch gegen die ihm gemäß § 565 Abs. 2 ZPO obliegende innerprozessuale Bindung verstoßen. Der Zweite Senat des Bundesar-

- 15 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

beitsgerichts hat in seinem Urteil vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - ausgeführt, daß etwaige Gehaltszahlungsansprüche des Klägers bis zum 30. Juni 1967 nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB verjährt und nach § 22 MTV verfallen sind. Unter Beachtung dieser Grundsätze, an die auch der erkennende Senat im neuen Revisionsverfahren gebunden ist, hätte das Landesarbeitsgericht die Gehaltszahlungsklage des Klägers in vollem Umfange abweisen müssen.

B. Revision des Klägers

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß dem Kläger über den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (30. Juni 1967) hinaus kein Anspruch auf Gehaltszahlung zusteht. Bei dieser Würdigung hat es gemäß § 565 Abs. 2 ZPO die Grundsätze beachtet, die der Zweite Senat in dem Urteil vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - aufgestellt hat. Danach stünden dem Kläger allenfalls dann Gehaltszahlungsansprüche für die Zeit nach dem 1. April 1970 zu, wenn die ordentliche Kündigung der Beklagten unwirksam wäre und der Kläger mit seinem Auflösungsantrag nicht durchdringen sollte. Da das Landesarbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auf den beiderseitigen Antrag der Parteien zum 30. Juni 1967 aufgelöst hat, steht dem Kläger über diesen Zeitpunkt hinaus kein vertraglicher Zahlungsanspruch nach § 615 BGB zu. Vertragliche Schadenersatzansprüche wegen Erteilung eines angeblich unrichtigen Zeugnisses scheiden wegen eines überwiegenden Mitverschuldens des Klägers nach § 254 Abs. 2 BGB aus. Auch an diese Würdigung des Zweiten Senats (vgl. Urteil vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - [zu II 5 b der Gründe]) ist der erkennende Senat gemäß § 565 Abs. 2 ZPO gebunden. Dies gilt ebenso für die Verneinung eines deliktsrechtlichen Schadenersatzanspruches wegen Erteilung eines angeblich unrichtigen Zeugnisses (§ 823 Abs. 1 BGB). Aufgrund der innerprozessualen Bindungswirkung ist dem erkennenden Senat auch insoweit eine anderweitige Beurteilung verwehrt, so daß unter Beachtung der im Urteil des Zweiten Senats vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - [zu II 5 c der Gründe] enthaltenen Rechtsgrundsätze ein deliktsrechtlicher



- 16 -

Schadenersatzanspruch wegen schuldhafter Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu verneinen ist. Im übrigen fehlt es auch insoweit an einer substantiierten Darlegung der tatbestandlichen Voraussetzungen eines deliktsrechtlichen Schadenersatzanspruches.

Die Revision rügt zu Unrecht, das Bundesarbeitsgericht habe in dem Urteil vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - rechtsfehlerhaft eine tarifliche Verwirkung der Zahlungsansprüche für die Zeit bis zum 31. März 1970 angenommen. Nach § 13 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Hamburger Metallindustrie vom 1. September 1961 könne sich die Beklagte nur dann auf die tarifliche Ausschlußfrist berufen, wenn sie den Tarifvertrag im Betrieb zur Einsicht auslege und den Angestellten auf die tarifliche Ausschlußfrist hinweise. Abgesehen davon, daß es sich bei diesen erst nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist vorgebrachten Einwendungen um einen unzulässigen neuen Sachvortrag handelt (§ 561 Abs. 1 ZPO), kommt es auf diesen rechtlichen Gesichtspunkt deshalb nicht entscheidend an, weil etwaige Gehaltszahlungsansprüche des Klägers für die Zeit bis zum 31. Dezember 1967 nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB verjährt sind. An diese im Urteil des Zweiten Senats vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - enthaltene rechtliche Würdigung ist der erkennende Senat im neuen Revisionsverfahren gemäß § 565 Abs. 2 ZPO gebunden. Abgesehen davon ist die verspätet erhobene Rüge des Klägers auch unbegründet. Der Kläger verkennt zunächst, daß kraft der im Arbeitsvertrag enthaltenen Bezugnahme nicht der von ihm angeführte Manteltarifvertrag für die Angestellten der Hamburger Metallindustrie vom 1. September 1961 im Streitfall zur Anwendung gelangt. Maßgeblich ist vielmehr der im Zeitpunkt der Kündigung geltende Manteltarifvertrag für die Angestellten der Hamburger Metallindustrie vom 24. Juni 1965, der in § 22 die folgende Regelung enthält:

§ 22

Ausschlußfristen

1. Nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits folgendermaßen geltend zu machen:

- 17 - - 17 -

- 17 -



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



- Selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, daß die Beklagte den ihr nach § 22 Nr. 2 dieses Tarifvertrages obliegenden Pflichten nicht nachgekommen ist, wofür der nur unvollständig abgedruckte Text des Aushanges (vgl. Bl. 374, 375 VA) spricht, berührt ein Verstoß gegen die Aushang- und Hinweispflicht lediglich die in § 22 Nr. 1 MTV 1965 geregelte Ausschlußfrist für die außergerichtliche Geltendmachung. Dies ergibt sich aus dem insoweit eindeutigen Wortlaut des § 22 Nr. 2 MTV 1965, in dem lediglich auf die Nr. 1 des Tarifvertrages verwiesen wird. Der Zweite Senat hat daher in dem Urteil vom 15. Februar 1973 - 2 AZR 142/72 - im Ergebnis zutreffend angenommen, daß der Kläger im Streitfall die in § 22 Nr. 4 MTV 1965 geregelte Ausschlußfrist für die gerichtliche Geltendmachung nicht eingehalten hat.

Available on the
App Store

JLaw – für iOS