

Aktenzeichen: 7 AZR 81/78

LAG Baden-Württemberg

Urteil des BAG vom 18. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1

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](#)

7 AZR 81/78

2 Sa 165/76 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Januar 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Bea für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Oktober 1977 - 2 Sa 165/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

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 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit 1. September 1974 als Etat-Direktor bei der Stuttgarter Niederlassung der Beklagten, einer Tochtergesellschaft des Deutschen Sparkassenverlages GmbH, tätig. Die ihm übertragene und seit dem 12. Mai 1975 mit Prokura ausgestattete Position war zu Zeiten seiner Arbeitsaufnahme dem damals alleinigen Geschäftsführer H der Beklagten unterstellt. Anlässlich der Einstellungsgespräche und auch noch danach hatte die Beklagte dem Kläger wiederholt mündlich in Aussicht gestellt, er könne bei fachlicher Eignung und Bewährung zum zweiten Geschäftsführer ihrer Stuttgarter Niederlassung bestellt werden.

In einer Besprechung am 23. Oktober 1975, an der außer dem Geschäftsführer H der Vorsitzende des Beirats der Beklagten Dr. U wortführend teilnahm, eröffnete die Beklagte dem Kläger jedoch, daß die zweite Geschäftsführer-Position mit dem bis dahin beim Deutschen Sparkassenverlag beschäftigten Herrn B besetzt werden solle, dem bei Aufteilung der Etat-Direktion auch ein Teil der bisherigen Aufgaben des Klägers übertragen werde. Aus von den Parteien unterschiedlich dargestellten Gründen hat der Kläger der von der Beklagten angestrebten Änderung im Führungsbereich widersprochen. Weder bei diesem Gespräch noch im Verlauf der nächsten Wochen konnte eine Einigung über die weitere Verwendung des Klägers erzielt werden. Es kam vielmehr zu fruchtlosen mündlichen und schriftlichen Erklärungen, die an der von der Gesellschafterversammlung der Beklagten am 26. November 1975 beschlossenen und zum 1. Dezember 1975 vollzogenen Bestellung des Herrn B zum zweiten Geschäftsführer nichts änderten, und die schließlich in dem Kündigungsschreiben vom 8. Dezember 1975 gipfelten, mit welchem die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. März 1976 gekündigt hat.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Aufgrund der von der Beklagten geschaffenen Umstände könne ihm die Fortsetzung des Arbeits-



- 3 -

verhältnisses aber nicht mehr zugemutet werden. Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 8. Dezember 1975 betreffend den Dienstvertrag vom 12. Mai 1975 rechtsunwirksam ist,
2. das Arbeitsverhältnis der Parteien aufzulösen und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine angemessene, vom Gericht festzusetzende Abfindung in Höhe von wenigstens acht Monatsbezügen zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger, der aus Gründen in seiner Person und in seinem Verhalten noch nicht für eine Bestellung zum zweiten Geschäftsführer in Frage gekommen sei, habe auf die am 23. Oktober 1975 erfolgte Mitteilung über die geplante Änderung in der Geschäftsführung und in der Organisation für den Fall der Verwirklichung dieses Vorhabens jede weitere Zusammenarbeit abgelehnt und erklärt, es sei für ihn nicht annehmbar, unter der Mitgeschäftsführung von Herrn B der unqualifiziert sei, tätig zu werden; er wolle lieber aus dem Betrieb ausscheiden und eine Abfindung fordern. Zu einer Erörterung der Neuverteilung des Aufgabenbereichs sei es nicht gekommen, obgleich der Kläger auch nach der Umorganisation im Rahmen seines Arbeitsvertrages als Etat-Direktor hätte tätig bleiben sollen. Nach dem als Diskussionspapier gedachten Geschäftsverteilungsplan hätte der Kläger nach der Neuorganisation Etats in Höhe von 4,1 Mill. DM betreuen sollen, Herr B Etats in Höhe von 4,5 Mill. DM. Wenn der Kläger eine von der Beklagten als erforderlich betrachtete Neuorganisation nicht annehme, sei dies seine Angelegenheit; Abfindungsansprüche könne er daraus aber nicht herleiten. Deshalb sei die Kündigung erforderlich geworden.

Der Kläger hat erwidert, er habe lediglich auf ein Fehlverhalten der Beklagten reagiert und sich dagegen gewehrt, in einer der wesentlichen Kompetenzen ersatzlos beraubten und damit herabgestuften Stellung tätig zu werden. Er habe sich nicht gegen eine Zusammenarbeit mit dem neubestellten Geschäftsführer B gewandt. Es könne nicht fest-

gestellt werden, daß er sich bei der Beklagten schuldhaft



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 4 -

- 4 -

verhalten habe. Das ihm zu Unrecht vorgeworfene Fehlverhalten werde in seinen Erklärungen gesehen, die er in der begründeten Sorge um seinen Arbeitsplatz im Anschluß an die von der Beklagten verfügten Neuorganisation abgegeben habe. Die Kündigung müsse aufgrund des vorhergehenden Verhaltens der Beklagten als ungerechtfertigt erscheinen, da die Beklagte weder dringende betriebliche Erfordernisse noch Gründe in seiner Person oder in seinem Verhalten dargetan habe. Aufgrund der gegebenen Umstände sei ihm eine weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten und die Zubilligung einer Abfindung in Höhe von acht Monatsbezügen angemessen.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung des Zeugen Dr. U und sodann die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach erneuter uneidlicher Vernehmung des Zeugen Dr. U die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Klageanträge weiter, während die Beklagte bittet, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat es aufgrund der uneidlichen Vernehmung des Zeugen Dr. U für erwiesen erachtet, daß der Kläger es sowohl in einem ersten als auch in einem zweiten Gespräch abgelehnt habe, mit dem neuen zweiten Geschäftsführer der Beklagten B in gedeihlicher Weise zusammenzuarbeiten. Auch stehe fest, daß der Kläger noch nicht einmal den Versuch unternommen habe, mit der Beklagten über den Aufgabenbereich als Etat-Direktor zu verhandeln, der ihm nach der Neuorganisation

- 5 -



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



- 5 -

verbleiben sollte. Aus den Erklärungen des Klägers ergebe sich nicht nur sein Abkehrwille, sondern auch seine mangelnde Bereitschaft, mit dem neuen Geschäftsführer B zu-
sammenzuarbeiten. Es sei Sache der Beklagten gewesen, aus unternehmerischer Sicht zu entscheiden, ob ein zweiter Geschäftsführer bestellt werden solle und wen sie für diese Position auswähle. Die Beklagte sei namentlich nicht verpflichtet gewesen, den Kläger zum zweiten Geschäftsführer zu bestellen; eine verbindliche Zusage der Beklagten, ihn nach einer bestimmten Zeit zum zweiten Geschäftsführer zu machen, habe der Kläger nicht gehabt. Schon deshalb könne der Kläger sein Verhalten nicht als eine Reaktion auf ein Fehlverhalten der Beklagten rechtfertigen. Die Veränderung der Aufgaben des Klägers nach Bestellung des zweiten Geschäftsführers habe sich im Rahmen des Direktionsrechts der Beklagten gehalten. Am Unterstellungsverhältnis des Klägers habe sich ebenfalls nichts geändert. Auch an seiner Stellung als Etat-Direktor mit den sich hieraus ergebenden Einzelaufgaben habe sich nichts geändert, der Kläger wäre Etat-Direktor geblieben. Geändert hätte sich allerdings der wertmäßige Umfang der von ihm zu betreuenden Etats, weil diese teilweise zukünftig von dem neuen Geschäftsführer hätten betreut werden sollen. Aber auch hiergegen könne sich der Kläger nicht wehren, weil die Beklagte ihm nicht zugesagt habe, daß ihm die Etats bestimmter Kunden oder Etats in einem bestimmten wertmäßigen Umfang für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Betreuung überlassen bleiben würden. Die Beklagte sei daher nicht gehindert gewesen, eine Aufteilung der Etat-Direktion vorzunehmen. Die Neuorganisation habe die Tätigkeit des Klägers auch nicht ausgehöhlt; ein Etat von 4,1 Mill. DM hätte ihm zur Betreuung verbleiben sollen, das sei wertmäßig etwas weniger als die Hälfte der von ihm bisher betreuten Etats. Da die Beklagte angesichts der Weigerung des Klägers eine Störung der betrieblichen Zusammenarbeit hätte erwarten müssen, sei sie auch nicht gehalten gewesen, es zuvor mit einer Änderungskündigung als einer weniger einschneidenden Maßnahme zu versuchen. In dem festgestellten Sachverhalt sieht das Landesarbeitsgericht einen im Verhalten des Klägers liegenden

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



- 6 -

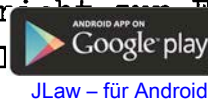
Grund, der die fristgemäße Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nicht sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 KSchG 1969 erscheinen lassen.

Gegenüber diesen - wie den sonstigen - Feststellungen des Berufungsgerichts erhebt die Revision keine durchgreifenden Verfahrensrügen i.S. des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO; sie rügt jedoch die Verletzung des § 1 KSchG. Sie meint, auch nach dem insoweit festgestellten Verhalten des Klägers habe sich ein "ruhig und verständig urteilender" Arbeitgeber nicht veranlaßt sehen dürfen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Das Berufungsgericht ist jedoch mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Erwägungen davon ausgegangen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sei nicht sozial ungerechtfertigt. Dies schließt das Landesarbeitsgericht insbesondere aus dem im Verhalten des Klägers zum Ausdruck kommenden Abkehrwillen. Es kann - da vom Landesarbeitsgericht hierzu keine Feststellungen getroffen (vgl. § 561 ZPO) - dahinstehen, ob der vom Kläger zum Ausdruck gebrachte Abkehrwille die Kündigung auch aus betrieblichen Erfordernissen heraus sozial rechtfertigen könnte; es ist auch rechtsfehlerfrei, die vom Kläger nach der Bestellung des zweiten Geschäftsführers eingenommene Haltung als einen die Kündigung rechtfertigenden verhaltensbedingten Grund des Arbeitnehmers anzusehen. Das Landesarbeitsgericht hat rechtlich unangreifbar festgestellt, daß dem Kläger weder hinsichtlich der Übertragung der zweiten Geschäftsführerstelle verbindliche Zusagen gemacht worden seien, noch daß die durch die Bestellung des zweiten Geschäftsführers ausgelöste organisatorische Änderung geeignet gewesen sei, seinen Tätigkeitsbereich in der Substanz auszuhöhlen. Wenn und weil dies aber so ist, brauchte die Beklagte - wie vom Berufungsgericht richtig herausgestellt - auch nicht die weniger einschneidende Maßnahme einer Änderungskündigung versuchen. Die Bestellung des zweiten Geschäftsführers und die damit verbundene Teilübertragung von Aufgaben, die bisher dem Kläger oblagen, haben nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine Vertrags-

änderung
gehabt



[JLaw - Gesetz und Urteil](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 7 -

- 7 -

unter den veränderten organisatorischen Verhältnissen seine Tätigkeit weiter zu verrichten, so hat er sich einer Vertragsverletzung schuldig gemacht, die im gegebenen Falle eine fristgemäße Kündigung durchaus rechtfertigen konnte. Jedenfalls war die Beklagte in ihrer unternehmerischen Entscheidung nicht gehindert, wegen der Protesthaltung des Klägers auf die Durchführung der Neuorganisation durch Bestellung eines zweiten Geschäftsführers zu verzichten. Ist das aber zutreffend, dann blieb ihr keine andere Wahl, als das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu kündigen. Aus den vom Berufungsgericht getroffenen Feststellungen und dem Organisationsschema ergibt sich, daß die Beklagte dem Kläger auch keine andere Tätigkeit anbieten konnte, die einer vergleichbaren oder höherwertigen beruflichen Qualifikation entsprochen hätte. Umgekehrt war sie nicht verpflichtet, dem Kläger eine geringerwertige Tätigkeit anzubieten, weil erfahrungsgemäß anzunehmen ist, daß der Kläger dann seine Protesthaltung erst recht gezeigt hätte.

Die vom Kläger schon früher geäußerte und erneut in der Revision aufgegriffene Meinung, sein Verhalten stelle kein "Fehlverhalten" im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG dar, sondern allenfalls eine verständliche Re-Aktion auf das vertragswidrige Verhalten der Beklagten, ist rechtlich irrelevant. Es kommt nicht darauf an, ob sich das zur Kündigung führende Verhalten eines Arbeitnehmers als Aktion oder als Re-Aktion darstellt. Das Verhalten als solches ist selbständig im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG zu bewerten. Allenfalls bei der Interessenabwägung – die hier jedoch wegen der Besonderheit des Sachverhalts weitgehend vorbestimmt ist – können derartige Unterscheidungsüberlegungen Bedeutung gewinnen. Das sonstige Revisionsvorbringen des Klägers läuft darauf hinaus, den festgestellten Sachverhalt einer anderen rechtlichen Würdigung zu unterziehen. Es kann dahinstehen, ob auch ein anderes Ergebnis möglich wäre. Hier steht nur zu entscheiden, ob das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis rechtsverletzend zustandegekommen ist. Das ist nicht der Fall. Gerade bei unbestimmten Rechtsbegriffen, wie sie der Regelung in § 1 KSchG eigen sind, besteht ein nicht unerheblicher Beurteilungsspielraum für die Tatsachengerichte. Dieser ist



- 8 -

vorliegendenfalls nicht überschritten. Deshalb kann die Revision keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Dr. Blaeser

Bea



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)