

Bundesarbeitsgericht
Beschl. v. 22.05.2007, Az.: 3 AZN 1155/06

Antrag einer beweisbelasteten Partei auf ihre eigene Vernehmung oder Anhörung; Berechtigung eines Arbeitgebers zur verhaltensbedingten Kündigung; Beweisantrag auf Heranziehung einer Partei als Beweismittel

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Beschluss

Datum: 22.05.2007

Referenz: JurionRS 2007, 33181

Aktenzeichen: 3 AZN 1155/06

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Dresden - 22.11.2005 - AZ: 4 Ca 2888/05

LAG Sachsen - 17.10.2006 - AZ: 7 Sa 964/05

Rechtsgrundlagen:

Art. 2 Abs. 1 GG

Art. 20 Abs. 3 GG

Art. 103 GG

§ 141 ZPO

§ 448 ZPO

Fundstellen:

BAGE 122, 347 - 351

AA 2007, 175

ArbRB 2007, 269 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuR 2007, 327 (amtl. Leitsatz)

AUR 2007, 327 (amtl. Leitsatz)

BB 2007, 1851-1852 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2007, XIV Heft 27-28 (amtl. Leitsatz)

DB 2007, 2379-2380 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 15/2007, 14-15

FA 2007, 274 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2007, 287-288 (red. u. amtl. Leitsatz)

HzA aktuell 2007, 34-35

MDR 2007, 1214-1215 (Volltext mit amtl. LS)
NJW 2007, XII Heft 32 (Kurzinformation)
NJW 2008, 334-337 (Urteilsbesprechung von Ri Mark Noethen, LL.M.)
NJW 2007, 2427-2428 (Volltext mit amtl. LS)
NJW-Spezial 2007, 422 (Kurzinformation)
NZA 2007, 885-886 (Volltext mit red./amtl. LS)
NZA-RR 2007, V Heft 8 (amtl. Leitsatz)
PA 2007, 168-169 (Volltext mit amtl. LS)
schnellbrief 2007, 6
ZAP EN-Nr. 0/2007
ZAP EN-Nr. 508/2007

BAG, 22.05.2007 - 3 AZN 1155/06

Amtlicher Leitsatz:

Hat ein Gespräch allein zwischen den Parteien stattgefunden, kann die für den Inhalt des Gesprächs beweisbelastete Partei Beweis antreten, indem sie ihre eigene Anhörung oder Vernehmung beantragt.

In Sachen

...

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts
am 22. Mai 2007

beschlossen:

Tenor:

Auf die Beschwerde der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Oktober 2006 -7 Sa 964/05 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Der Streitwert wird auf 10.000,00 Euro festgesetzt.

Gründe

1 I.

Die Parteien streiten darüber, ob eine von der Beklagten verhaltensbedingt begründete Kündigung berechtigt ist und ob die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger weiterzubeschäftigen. Der Kläger ist bei der Beklagten als Chefkoch eingesetzt. Die Parteien streiten darüber, ob er durch sein Verhalten die Tätigkeit der später eingestellten Hoteldirektorin in nicht hinnehmbarer Weise erschwert hat und ob hinsichtlich seines Verhaltens eine Abmahnung erforderlich war, bevor die Kündigung ausgesprochen wurde. Dabei geht es auch darum, ob aus einem Gespräch zwischen dem Kläger und den Geschäftsführern der Beklagten geschlossen werden kann, dass eine Abmahnung des Klägers von vornherein keinen Erfolg gehabt hätte. Nach dem Vortrag der Beklagten hat der Kläger die Frage, ob man sich zwischen ihm und der Hoteldirektorin entscheiden müsse, bejaht.

2 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Es hat die Revision nicht zugelassen. Dagegen richtet sich die auf grundsätzliche Bedeutung und einen Verstoß gegen den Anspruch auf rechtliches Gehör gestützte Nichtzulassungsbeschwerde.

3 II.

Die Beschwerde führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

4 1.

Soweit sie auf grundsätzliche Bedeutung gestützt ist, kann die Beschwerde nicht zur Zulassung der Revision führen. Sie erfüllt nicht die an eine Begründung (§ 72a Abs. 3 ArbGG) der Beschwerde zu stellenden Anforderungen.

5 a)

Wird eine Beschwerde auf grundsätzliche Bedeutung gestützt, ist in ihr ua. aufzuführen, welche fallübergreifende, abstrakte Interpretation von Rechtsbegriffen das Landesarbeitsgericht vorgenommen hat und dass diese nach Auffassung des Beschwerdeführers fehlerhaft ist (BAG 24. März 1993 - 4 AZN 5/93 - BAGE 73, 4). In der Begründung ist deshalb anzuführen, von welchen fallübergreifenden, abstrakten Überlegungen das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist. Bezogen darauf ist dann die grundsätzliche Bedeutung darzulegen.

6 b)

Als grundsätzlich bezeichnet die Beklagte die Rechtsfrage, "ob sich der Kläger bei dem hier zu beurteilenden Sachverhalt auf die Rechtsprechung des BAG zu Abmahnungen berufen" kann. Damit ist keine Rechtsfrage aufgezeigt, sondern lediglich auf mögliche Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts abgestellt. Das reicht zur Begründung einer Nichtzulassungsbeschwerde nicht aus.

7 2.

Die Beklagte macht jedoch erfolgreich eine entscheidungserhebliche Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend (§ 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG, Art. 103 GG). Das führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 72a Abs. 7 ArbGG).

8 a)

Das Landesarbeitsgericht führt dabei aus, "hinsichtlich des Verhaltens des Klägers gegenüber der neuen Hoteldirektorin" reichten die Vorwürfe nicht zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung. Auch hier habe die Beklagte zunächst das von ihr beanstandete Verhalten des Klägers abmahnen müssen. Es sei kein derart grober Pflichtverstoß zu erkennen, der ausnahmsweise zur Kündigung ohne vorherige Abmahnung berechtigt hätte. Es habe an klaren Kompetenzabgrenzungen gefehlt. Soweit die Gespräche stattgefunden hätten, habe die Beklagte dem Kläger keine klaren Anweisungen erteilt und dem Kläger nicht für den Fall von Verstößen dagegen im Wiederholungsfall die Kündigung angedroht. Es heißt dann im Urteil weiter:

"Soweit die Beklagte behauptet, der Kläger habe in dem Gespräch am 31.05.2005 die Beklagte vor die Wahl gestellt, sie müsse sich zwischen ihm und Frau M entscheiden, so hat sie für diese bestrittene Behauptung keinen zulässigen Beweis angeboten."

9

3

Es sei auch - so die anzufechtende Entscheidung - durch keinen nachvollziehbaren Grund dargelegt worden, dass der Kläger nach einer konkreten Abmahnung sein von der Beklagten beanstandetes Verhalten nicht geändert hätte. Die Beklagte habe daher vorschnell gehandelt, indem sie dem Kläger das Arbeitsverhältnis gekündigt habe, ohne ihm vorher die Möglichkeit zu geben, sein Verhalten in Zukunft zu ändern.

- 10** Das Landesarbeitsgericht ist deshalb davon ausgegangen, das Verhalten des Klägers im Verhältnis zur Hoteldirektorin stelle keine Pflichtverletzung dar. Jedenfalls keine so grobe Pflichtverletzung, dass die sofortige Kündigung gerechtfertigt sei. Auch sei hinsichtlich des beanstandeten Verhaltens nicht ersichtlich, dass nach einer Abmahnung eine Änderung des Verhaltens des Klägers möglich gewesen wäre.
- 11** Soweit es dagegen darum geht, dass der Kläger die Beklagte vor die Wahl gestellt habe, sich zwischen ihm und der Hoteldirektorin zu entscheiden, und damit nicht um das beanstandete Verhalten gegenüber der Hoteldirektorin, hat das Landesarbeitsgericht tragend darauf abgestellt, dass die Beklagte insoweit keinen zulässigen Beweis angetreten hat.
- 12** b)
- Unter Angabe der Fundstellen ihres Sachvortrages in der Berufungsbegründungsschrift und Hinweis auf die Tatsache ihres Beweisantritts rügt die Beklagte im Zusammenhang mit ihrer Behauptung mangelnden rechtlichen Gehörs, das Berufungsgericht habe sich nicht mit ihrem Vortrag auseinandergesetzt, geschweige denn Beweis erhoben. Aus der angegebenen Stelle der Berufungsbegründungsschrift ergibt sich, dass die Beklagte hinsichtlich des streitigen Gesprächs Beweis angetreten hat durch Parteivernehmung ihrer Geschäftsführer. In der Beschwerdeschrift führt sie dazu aus, Ziel des Gespräches sei es gewesen, den Kläger zum Einlenken zu bewegen und insofern habe es in der Natur der Sache gelegen, dass kein Zeuge dem Gespräch beiwohnte.
- 13** Die Beschwerde rügt deshalb im Ergebnis, das Landesarbeitsgericht habe nicht davon ausgehen dürfen, sie habe nicht in zulässiger Weise Beweis für ihren Sachvortrag im Hinblick auf den Inhalt des Gesprächs angetreten und damit ihren Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.
- 14** c)
- Dieser gerügte Verstoß gegen den Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 103 GG) liegt vor.
- 15** aa)
- Art. 103 Abs. 1 GG sichert - iVm. Art. 2 Abs. 1 GG und dem in Art. 20 Abs. 3 GG gewährleisteten Rechtsstaatsprinzip - den Anspruch auf rechtliches Gehör vor Gericht und das mit ihm im Zusammenhang stehende Recht auf Gewährleistung eines wirkungsvollen Rechtsschutzes. Er gebietet ein Ausmaß an rechtlichem Gehör, das sachangemessen ist, um den in bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten -wie hier eine vorliegt - aus dem Rechtsstaatsprinzip folgenden Erfordernissen eines wirkungsvollen Rechtsschutzes gerecht zu werden. Insbesondere müssen die Beteiligten einer bürgerlichen Rechtsstreitigkeit die Möglichkeit haben, sich im Prozess mit tatsächlichen und rechtlichen Argumenten zu behaupten. Auch gehört es zu den für einen fairen Prozess und einen wirkungsvollen Rechtsschutz in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten unerlässlichen Verfahrensregeln, dass das Gericht über die Richtigkeit bestrittener Tatsachenbehauptungen nicht ohne hinreichende Prüfung entscheidet. Ohne eine solche Prüfung fehlt es an einer dem Rechtsstaatsprinzip genügenden Entscheidungsgrundlage. Um sie zu gewährleisten, bedarf es eines Mindestmaßes an rechtlichem Gehör (vgl. BVerfG 21. Februar 2001 - 2 BvR 140/00 - NJW 2001, 2531, zu III 1 a der Gründe).
- 16** bb)

Die aus der Verfassung folgende Pflicht zur Prüfung verbietet es, einer Partei, die - wie hier - ihre Behauptung über den Inhalt eines Gesprächs allein durch ihre eigene Vernehmung führen kann, dieses Beweismittel zu verwehren. Damit würde die Partei in ihrer Beweisnot belassen. Bei einer derartigen Fallgestaltung ist es geboten, die Partei entweder selber im Wege der Parteivernehmung nach § 448 ZPO, soweit dessen Voraussetzungen vorliegen, oder im Wege der Parteianhörung nach § 141 ZPO persönlich zu hören. Ein Beweisantrag auf Heranziehung der Partei als Beweismittel ist dann nicht unzulässig.

17 Dies ist für die Fallgestaltung, dass in einem Zivilprozess eine Seite auf einen ihr nahestehenden Zeugen zurückgreifen kann, während die andere Seite an einem "Vieraugengespräch" lediglich allein beteiligt war, in der Rechtsprechung anerkannt (BVerfG 21. Februar 2001 - 2 BvR 140/00 - NJW 2001, 2531, zu III 1 b der Gründe; BAG 6. Dezember 2001 - 2 AZR 396/00 - BAGE 100, 52, zu B III 2 b bb der Gründe; zu Unrecht skeptisch: Sächsisches LAG 15. September 1999 - 2 Sa 519/99 - NZA-RR 2000, 497 [LAG Sachsen 04.02.2000 - 3 Sa 618/99]). Für diese Konstellation ist auch anerkannt, dass bei einer anderen Handhabung ein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention vorliegt (EGMR 27. Oktober 1993 -37/1992/382/460 - NJW 1995, 1413). Die Grundsätze sind darüber hinaus auch auf eine Fallgestaltung wie sie hier vorliegt zu übertragen, dass ein Gespräch allein zwischen den Parteien stattgefunden hat und deshalb kein Zeuge, auch kein "gegnerischer" Zeuge, zugegen ist. Auch in diesem Fall stünde die Partei vor einer nicht behebbaren Beweisnot, würde ihr nicht Gelegenheit gegeben, den notwendigen Beweis überhaupt zu führen (vgl. BAG 16. September 1999 - 2 AZR 712/98 - AP GrO kath. Kirche Art. 4 Nr. 1 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 45, zu II 2 f dd der Gründe; im Ergebnis wie hier Zwanziger DB 1997, 776, 778).

18 d)

Der Verstoß gegen den Grundsatz des rechtlichen Gehörs war auch entscheidungserheblich. Hätte das Landesarbeitsgericht den streitigen Sachvortrag der Parteien nicht von vornherein wegen des aus seiner Sicht unzulässigen Beweisantritts außer Betracht gelassen, wäre es nicht auszuschließen, dass es ihn in tatsächlicher Hinsicht so gewertet hätte, dass eine Abmahnung des Klägers von vornherein aussichtslos und daher entbehrlich gewesen wäre. Auf der Basis einer derartigen Wertung wäre dann Beweis zu erheben gewesen.

19 e)

Da sich revisionsrechtlich bedeutsame Fragen nicht stellen, sondern eine Würdigung durch das Tatsachengericht geboten ist, war aus Gründen der Beschleunigung eine Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht angebracht.

20 III.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 2 GKG .

Reinecke
Kremhelmer
Zwanziger
Lohre
Kaiser

Der Streitwert wird auf 10.000,00 Euro festgesetzt.

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.