

Aktenzeichen: 1 AZR 38/81

LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 3. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: GG Art. 140; KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

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](#)

1 AZR 38/81

2 Sa 357/80 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
3. November 1981

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Dr. Hoffmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. Oktober 1980 - 2 Sa 357/80 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der am 6. Februar 1951 geborene Kläger, der den Meister-
schülerbrief der Kunstakademie Düsseldorf erworben, aber
kein zweites Staatsexamen für den Lehrberuf abgelegt hat,
war seit dem 15. September 1975 als Kunsterzieher im Ange-
stelltenverhältnis an dem von der beklagten evangelischen
Kirche getragenen M Gymnasium in D tätig.
Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 15. Septem-
ber 1975 sollten Vertragsinhalt die Bestimmungen des Bun-
desangestelltentarifvertrages und der anderen für den öf-
fentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen geschlossenen
Tarifverträge in der für die Angestellten im Bereich der
Evangelischen Kirche im Rheinland jeweils geltenden Fassung
sein. In dem Arbeitsvertrag heißt es ferner, daß insbeson-
dere schwere Verstöße gegen die Grundsätze der Erziehungsar-
beit und die Bildungsziele des Schulträgers und der Schule
von den Vertragspartnern als wichtige Kündigungsgründe im
Sinne von § 626 BGB anerkannt werden. Bei Vertragsabschluß
verpflichtete sich der Kläger durch besonderes Gelöbnis zu
treuer Hingabe an den Auftrag der Kirche, Einfügung in die
Ordnung der Dienststelle, gewissenhafte und uneigennützige
Erfüllung der Dienstobliegenheiten sowie brüderliches und
vertrauensvolles Zusammenwirken mit allen Mitarbeitern. Der
Kläger erhielt ein Gehalt nach der Vergütungsgruppe II b
BAT.

Die Ehefrau des Klägers war bis zum 31. Juli 1980 ebenfalls als Kunsterzieherin am M Gymnasium tätig. Sie war vor ihrer am 14. Dezember 1979 mit dem Kläger geschlossenen Ehe schon zweimal standesamtlich verheiratet gewesen. Aus ihrer ersten Ehe hat sie zwei in den Jahren 1971 und 1976 geborene Kinder. In zweiter Ehe war sie seit dem 15. Juli 1977 mit dem Lehrer L verheiratet, der auch Kunsterzieher am M Gymnasium der Beklagten ist. Diese Ehe wurde am 3. Dezember 1979 geschieden.

- 3 -

Seit Juni 1979 entwickelte sich eine nähere Bekanntschaft zwischen dem Kläger und der damaligen Ehefrau L, die dem Ehemann L nicht verborgen blieb. Dieser zog Ende Juni/Anfang Juli 1979 aus der ehelichen Wohnung aus. Der Kläger besuchte zunächst Frau L in deren Wohnung und zeigte sich auch in der Öffentlichkeit mit ihr. Alsbald zog er jedoch ganz zu ihr in die Wohnung. Am 6. Juli 1979 suchte der Ehemann L einen Rechtsanwalt zur Einleitung des Ehescheidungsverfahrens auf. Unter dem 9. Juli 1979 schrieb dieser Rechtsanwalt an die damalige Frau L wegen einer einvernehmlichen Durchführung des Scheidungsverfahrens. Am 31. August 1979 reichte der Ehemann L sodann die Scheidungsklage ein, die am 3. Dezember 1979 zur Scheidung der Ehe führte. Am 14. Dezember 1979 heiratete der Kläger die nunmehr geschiedene Frau L. Diese Ehe wurde auch kirchlich nach evangelischem Kirchenrecht geschlossen. Aus ihr ist ein am 23. Mai 1980 geborenes Kind hervorgegangen.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 1979, das dem Kläger am 17. Dezember 1979 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung ordentlich zum 31. Januar 1980. Zur Begründung heißt es in dem Kündigungsschreiben, der Kläger habe gegen die Erziehungsziele einer evangelischen Schule verstoßen, indem er zu einer an derselben Schule tätigen Kollegin ehebrecherische Beziehungen aufgenommen und sich nicht um den Abbau des Konfliktes mit dem gleichfalls an derselben Schule tätigen Ehemann bemüht habe.

Mit der vorliegenden, am 31. Dezember 1979 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage wendet sich der Kläger gegen die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung, die er für unwirksam hält.

Der Kläger hat beantragt

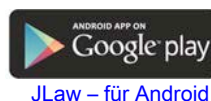
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung der Be-

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

- 4 -



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



- 4 -

klagten vom 14. Dezember 1979 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die Kündigung für sozial gerechtfertigt und hat dazu vorge-
tragen:

Der Kläger habe im Juni 1979 gegen den erklärten Willen des Ehemannes L ehefeindliche Beziehungen zu dessen damaliger Ehefrau aufgenommen. Während der Ehemann L sich im Monat Juni 1979 in seiner schulfreien Zeit ständig an den Arbeiten am Umbau des gemeinsamen ehelichen Hauses beteiligt habe, habe der Kläger sich in jeder freien Minute mit Frau L in der ehelichen Wohnung getroffen. Trotz der Aufforderung durch den Ehemann L, diese Zusammenkünfte im Interesse der Ehe zu unterlassen, habe der Kläger sie fortgesetzt. Auch die dem Kläger durch den Anwalt des Ehemannes L übermittelte Bitte, sich nicht mit der Ehefrau L in der ehelichen Wohnung zu treffen, habe der Kläger mißachtet. Ab dem 15. August 1979 habe Herr L festgestellt, daß der Kläger sich ständig in der ehelichen Wohnung aufhalten habe. Am 25. August 1979 habe er trotz vorheriger Ankündigung seines Kommens seine damalige Ehefrau mit dem Kläger im Bett angetroffen. Erst danach habe Herr L den Scheidungsantrag eingereicht, weil er zuvor immer noch damit gerechnet habe, die Ehe erhalten zu können. Das endgültige Scheitern der Ehe L sei ganz überwiegend durch das ehezerstörerische Verhalten des Klägers verursacht worden. Durch dieses Verhalten sei der Kläger auch in der Gemeinschaft der Lehrer und Schüler nicht mehr tragbar. Die privaten Spannungen seien in die Schule getragen worden; wiederholt sei es zu Auseinandersetzungen zwischen den drei Beteiligten in der Schule gekommen. Dadurch sei der Schulbetrieb in erheblichem Maße gestört worden. Das Lehrerkollegium habe sich am 27. März 1980 einstimmig bei einer Ent-

- 5 -



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



- 5 -

haltung gegen eine weitere Tätigkeit des Klägers an der Schule ausgesprochen. Das Verhalten des Klägers beinhalte schwere Verstöße gegen die Grundsätze der Erziehungsarbeit und die Bildungsziele des von der evangelischen Kirche getragenen Gymnasiums. Der Kläger sei deshalb als Lehrer untragbar geworden. Da eine Versetzungsmöglichkeit nicht bestehe, habe die Kündigung ausgesprochen werden müssen.

Der Kläger hat erwidert:

Ihm könne nicht vorgeworfen werden, er sei in eine intakte Ehe eingebrochen und habe diese zerstört. Die Ehe L sei spätestens im Mai 1979 gescheitert gewesen, als es zu schweren Mißhandlungen der Ehefrau durch ihren Ehemann gekommen sei. Anfang Juli 1979 habe der Ehemann L

bereits einen Rechtsanwalt aufgesucht, um die Scheidung zu betreiben. Bis zu diesem Zeitpunkt habe es keinerlei geschlechtsbezogene Vertraulichkeiten, Zärtlichkeiten oder Intimitäten zwischen ihm und seiner jetzigen Ehefrau gegeben. Vielmehr hätten sie sich erst einander zugewandt, als festgestanden habe, daß das Scheidungsverfahren eingeleitet worden sei. In einem Brief vom 15. Juli 1979 habe Herr L seiner damaligen Ehefrau erklärt, er wolle sich voraussichtlich nach Schleswig versetzen lassen. Auf den formellen Bestand der Ehe L könne es nicht ankommen. Nach evangelischem Eheverständnis könne eine bereits gescheiterte Ehe nicht mehr gebrochen werden. Deshalb könne ihm kein schwerwiegender Verstoß gegen kirchliche Bestimmungen vorgeworfen werden. Im übrigen habe er sich den Entschluß, voreheliche Beziehungen mit seiner jetzigen Ehefrau und eine gemeinsame Lebensführung aufzunehmen, nicht leicht gemacht. Er habe zunächst durch seinen Freund Assessor H

beim Landeskirchenamt Erkundigungen über seine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen in dieser Hinsicht einholen lassen. Dort sei von einem Landeskirchenrat die Auskunft erteilt worden, die Aufnahme einer gemeinsamen Lebensführung vor rechtskräftiger Scheidung der Ehe könne allenfalls eine

- 6 -



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



- 6 -

Versetzung, keinesfalls aber eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Auch der Schulleiter O und der Kurator S seien damals davon ausgegangen, daß überhaupt keine arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten auftreten würden. Sein Entschluß zur gemeinsamen Lebensführung vor der Scheidung der Ehe seiner jetzigen Ehefrau sei maßgeblich dadurch beeinflusst worden, daß seine Ehefrau sich in einer sehr schlechten psychischen Verfassung befunden habe und das Problem der Betreuung der beiden Kinder seiner Ehefrau aus erster Ehe während ihrer berufsbedingten Abwesenheit habe gelöst werden müssen. Nicht er sondern Herr L sei es gewesen, der die Kollegen und die Öffentlichkeit mit seinen privaten Schwierigkeiten konfrontiert habe. Die Beklagte habe nicht ernsthaft geprüft, ob dieses Verhalten des Herrn L nicht zu dessen Versetzung führen müsse. Vielmehr habe sie von Anfang an für Herrn L und gegen ihn - den Kläger - Partei ergriffen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

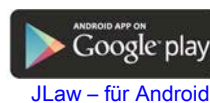
Die Revision des Klägers ist begründet.

I. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Dem steht nicht entgegen, daß die Beklagte an der durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich gesicherten Kirchenautonomie teilnimmt. Das für die Kirchen anerkannte Recht, ihre

- 7 -



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



- 7 -

Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, besteht nach Art. 137 Abs. 3 WRV innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Das Kündigungsschutzgesetz ist ein solches für alle geltendes Gesetz. Es gilt deshalb auch für die im Dienst der erzieherischen und karitativen Einrichtungen der Kirche stehenden Arbeitnehmer, selbst wenn diese ihre Tätigkeit in Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausüben. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteile vom 25. April 1978 - 1 AZR 70/76 -, vom 4. März 1980 - 1 AZR 125/78 - und - 1 AZR 1151/78 -, AP Nrn. 2, 3, 4 zu Art. 140 GG; Senatsurteil vom 14. Oktober 1980 - 1 AZR 1274/79 -, [demnächst] AP Nr. 7 zu Art. 140 GG).

II. Die Rechtswirksamkeit der streitbefangenen Kündigung hängt mithin davon ab, ob sie durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Klägers oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die seiner Weiterbeschäftigung in der Schule der Beklagten entgegenstehen, bedingt und damit sozial gerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 KSchG).

Die Beklagte stützt die von ihr ausgesprochene ordentliche Kündigung in erster Linie auf das Verhalten des Klägers. Sie wirft ihm vor, daß er ehefeindliche Beziehungen zu seiner damals noch mit seinem Kollegen L verheiratet gewesenen jetzigen Ehefrau aufgenommen und dadurch das Scheitern der Ehe L ganz überwiegend verschuldet habe. In diesem Verhalten des Klägers, das auch in der Schulöffentlichkeit bekannt geworden sei, sieht sie einen schweren Verstoß gegen die Grundsätze der Erziehungsarbeit und die Bildungsziele der von ihr getragenen Schule, so daß er dort als Lehrer untragbar geworden sei.

Das Landesarbeitsgericht ist der Beklagten in dieser Beurteilung gefolgt. Es ist davon ausgegangen, daß der Kläger bereits im August 1979 noch vor der Einleitung des Ehe-

- 8 -



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



- 8 -

scheidungsverfahrens durch den Ehemann L dessen damaliger Ehefrau beigewohnt und damit Ehebruch begangen hat. Sodann hat es ausgeführt, dieses Verhalten des Klägers habe weder den von ihm in seinem Arbeitsvertrag ausdrücklich übernommenen Verpflichtungen noch den allgemeinen Loyalitätspflichten eines Lehrers im Kirchendienst entsprochen. Als Lehrer an einer evangelischen Privatschule sei der Kläger unmittelbar an der Verwirklichung der Erziehungsziele und an der Erfüllung des missionarischen Auftrags der evangelischen Kirche beteiligt und deshalb verpflichtet gewesen, auch im außerdienstlichen Bereich seine Lebensführung so einzurichten, daß sie den Grundsätzen der evangelischen Kirche, insbesondere deren Erziehungs- und Bildungsideal, entspreche. Die evangelische Kirche gehe davon aus, daß die Ehe grundsätzlich unauflöslich sei und eine Scheidung nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen könne. Sie respektiere dabei auch die nur standesamtlich geschlossene Ehe. Die Aufnahme von Beziehungen mit einer verheirateten Frau sei demnach mit der Lehre der evangelischen Kirche nicht zu vereinbaren. Da der Inhalt dieser Lehre zugleich Bestandteil der Erziehungsziele der Beklagten als Schulträgerin sei, stelle das Verhalten des Klägers einen schweren Verstoß gegen vertragliche Pflichten dar. Der Kläger könne sich nicht darauf berufen, die evangelische Kirche habe keine eigenen kirchenrechtlichen Bestimmungen zur Definition und Abgrenzung des Ehebruchs, weshalb davon auszugehen sei, daß nach theologisch-sozialethischer Auffassung die zerrüttete Ehe L bereits ihr Ende gefunden habe, als es zu intimen Beziehungen zwischen ihm und Frau L gekommen sei. Es sei nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitsachen, darüber zu befinden, wann nach evangelisch-theologischem Verständnis eine Ehe als gescheitert anzusehen sei und von welchem Zeitpunkt ab deshalb ein Ehebruch materiell nicht mehr möglich sein solle. Für die hier zu treffende Entscheidung könne es nur darauf ankommen, wie sich das Ver-

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

- 9 -



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



- 9 -

halten des Klägers für einen unbeteiligten Dritten objektiv darstelle.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Grundsatz zutreffend. Nach der oben zitierten Rechtsprechung des Senats können die Kirchen kraft ihres Selbstbestimmungsrechts in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen die von ihrer Sendung her gebotenen Voraussetzungen für die Loyalitätspflichten der im kirchlichen Dienst tätigen, an der Verkündigung - wenn auch abgestuft - teilhabenden Arbeitnehmer festlegen. Das folgt aus der zur Vermeidung der Unglaubwürdigkeit der Kirche gebotenen Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung im karitativen und erzieherischen Bereich. Bei der Arbeit im Dienst kirchlicher Einrichtungen, jedenfalls soweit sie das kirchliche Selbstverständnis verwirklichen, stehen zwei Aspekte nebeneinander: Das Vertrauensmoment zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses und das Ansehen sowie die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Einrichtung allgemein und gegenüber denen, die sie in Anspruch nehmen. Der Träger einer kirchlichen Einrichtung muß darauf bestehen, daß die für ihn handelnden Personen jene Grundsätze, die sie darstellen sollen, selbst beachten. Der Arbeitnehmer, der durch seine vertragliche Arbeitsleistung Funktionen der Kirche wahrnimmt und an der Erfüllung ihres Auftrags mitwirkt, ist daher verpflichtet, auch im außerdienstlichen Bereich seine Lebensführung so einzurichten, daß sie den grundlegenden Gesetzen der Kirche entspricht.

Als Lehrer wirkte der Kläger unmittelbar an der Verwirklichung des Erziehungsziels des von der Beklagten getragenen Gymnasiums und damit am missionarischen Auftrag der Kirche mit. Das von ihm unterrichtete Fach Kunsterziehung gab ihm zwar weit weniger Möglichkeiten, die religiös-sittliche Entwicklung der die Schule besuchenden Kinder und Jugendlichen zu beeinflussen als etwa der Unterricht in gei-

- 10 -



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



steswissenschaftlichen Fächern. Trotzdem stand auch er in der Erziehungsarbeit der Schule, deren Erfolg wesentlich von der Überzeugungskraft des vorgelebten Beispiels abhängt. Einstellung und Handlungsweise der Lehrer bestimmen Geist und Glaubwürdigkeit der erzieherischen Einrichtung (vgl. Senatsurteil vom 4. März 1980 - 1 AZR 1151/78 -, AP Nr. 4 zu Art. 140 GG [zu B II 1 der Gründe]). Der Kläger mußte daher auch seine außerdienstliche Lebensführung so einrichten, daß sie im Einklang mit den tragenden Grundsätzen der evangelisch-kirchlichen Sittenlehre stand.

Der Kläger hat - jedenfalls nach dem äußeren Erscheinungsbild - ehebrecherische Beziehungen zur damaligen Ehefrau L unterhalten und damit zumindest in den Augen Dritter gegen die kirchlichen Sittengesetze verstoßen.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß es für die rechtliche Beurteilung entscheidend darauf ankommt, wie sich das Verhalten des Klägers für einen unbeteiligten Dritten darstellt, und nicht darauf, ob die Ehe L trotz ihres rechtlichen Bestandes bereits gescheitert und deshalb vielleicht nach evangelisch-theologischem Verständnis ein Ehebruch materiell gar nicht mehr möglich war. Denn es geht hier um die Glaubwürdigkeit der Kirche nach außen allgemein und gegenüber den Schülern des Gymnasiums und deren Eltern im besonderen.

III. Zur Beantwortung der Frage, ob das bezeichnete Verhalten des Klägers die ausgesprochene ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigt, bedarf es einer Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Berücksichtigung aller für und gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Dabei ist auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungs-erklärung abzustellen.

Die Revision rügt zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht nicht alle zugunsten des Klägers sprechenden Umstände berücksichtigt hat.



- 11 -

1. Es fällt bereits auf, daß die Beklagte nicht schon während des beanstandeten Verhaltens des Klägers, das sich über mehrere Monate - von Juli bis zur Scheidung der Ehe L

am 3. Dezember 1979 - hinzog, entsprechende kündigungsrechtliche Konsequenzen gezogen hat. Erst als die Ehe L geschieden war und der Kläger Frau L am 14. Dezember 1979 geheiratet hatte, sprach die Beklagte schließlich die Kündigung aus. Es ist nicht festgestellt, aus welchem Grunde die Beklagte nicht bereits früher gekündigt hat. Durch das lange Zuwarten der Beklagten konnte der Kläger möglicherweise den Eindruck gewinnen, die Beklagte wolle aus seinem Zusammenleben mit der damaligen Frau L keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen ziehen.

2. Der Kläger hat in diesem Zusammenhang unter Beweisantritt vorgetragen, er habe sich den Entschluß, voreheliche Beziehungen mit seiner jetzigen Ehefrau und eine gemeinsame Lebensführung aufzunehmen, nicht leicht gemacht; er habe nämlich zunächst durch seinen Freund Assessor H beim Landeskirchenamt Erkundigungen über seine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen in dieser Hinsicht einholen lassen und dort die Auskunft erhalten, die Aufnahme einer gemeinsamen Lebensführung vor rechtskräftiger Scheidung der Ehe könne allenfalls eine Versetzung, nicht aber eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Der Kläger hat ferner vorgetragen, auch der Schulleiter O und der Kurator S seien damals davon ausgegangen, daß überhaupt keine arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten auftreten würden. Die Revision rügt mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht diesen für die arbeitsrechtliche Beurteilung des Verhaltens des Klägers wesentlichen Vortrag unberücksichtigt gelassen und die angebotenen Beweise nicht erhoben hat.

3. Zur Zeit des Zugangs der Kündigungserklärung am 17. Dezember 1979 war der Kläger bereits mit der nunmehr geschiedenen früheren Frau L verheiratet. Damit waren wie-

- 12 -



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



der geordnete Verhältnisse hergestellt und die durch das ehewidrige Verhalten des Klägers entstandene Konfliktsituation jedenfalls weitgehend entschärft, so daß für die Zukunft eine ähnlich starke Belastung des Arbeitsverhältnisses der Parteien nicht mehr zu erwarten war. Die Kündigung könnte deshalb nur sozial gerechtfertigt sein, wenn das frühere Verhalten des Klägers sich trotz inzwischen erfolgter Herstellung geordneter Verhältnisse auch weiterhin noch nachhaltig störend auf den Schulbetrieb der Beklagten auswirken würde und wenn sich diese Störung nur durch die Kündigung des Klägers beheben ließe. Hierzu fehlt es jedoch an hinreichend konkreten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Allein der Umstand, daß das Lehrerkollegium der Schule sich am 27. März 1980, also einige Monate nach der Kündigung des Klägers, einstimmig bei einer Enthaltung gegen eine weitere Tätigkeit des Klägers an der Schule gewandt hat, kann dazu nicht ausreichen. Die Beklagte müßte zumindest ernsthaft den Versuch unternehmen, das Lehrerkollegium umzustimmen. Erst wenn dies nicht gelingt und sich eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger dadurch als unmöglich erweist, könnte eine ordentliche Kündigung in Betracht kommen. Die Beklagte hat bisher nicht vorgetragen, daß sie sich beim Lehrerkollegium für den Versuch einer Weiterbeschäftigung des Klägers eingesetzt hätte.

IV. Das angefochtene Urteil kann daher keinen Bestand haben. Da es zur abschließenden Beurteilung noch einer weiteren Sachaufklärung bedarf, war die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Wehr

Dr. Hoffmann



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

