

Aktenzeichen: 2 AZR 158/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 31. Januar 1996
- 2 AZR 158/95 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 17. Dezember 1993
- 6d Ca 682/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 23. November 1994
- 7 Sa 252/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Druckkündigung - Änderungskündigung

Gesetz:

BGB § 626; BAT §§ 53, 54; 55; Gemeindeordnung NW i. d. F. des
Gesetzes vom 20. Juni 1989 §§ 28, 54

Leitsätze:

Eine als Kündigungsgrund angeführte Drucksituation ist alternativ als verhaltens-/personen- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund zu prüfen (ständige Rechtsprechung, z. B. BAG Urteil vom 19. Juni 1986 - 2 AZR 563/85 - AP Nr. 33 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Autoritärer Führungsstil und mangelnde Fähigkeit zur Menschenführung können bei einem sog. unkündbaren Arbeitnehmer eine außerordentliche personenbedingte (Änderungs-)Druckkündigung nach § 55 Abs. 1 BAT rechtfertigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 158/95

7 Sa 252/94 Köln

Verkündet am
31. Januar 1996

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Strümper und Piper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. November 1994 - 7 Sa 252/94 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 21. Mai 1969 seit dem 1. Juli 1969 bei der beklagten Gemeinde bzw. deren Rechtsvorgängerin (Amt L) zuletzt als Leiterin des Kindergartens in I beschäftigt, und zwar gegen eine Vergütung nach Gruppe IV a BAT (zuletzt fünf Gruppenleiterinnen und weiteres Personal).

Erstmals 1990 ist es nach der Darstellung der Beklagten zu erheblichen Belastungen und Problemen in der Leitung des Kindergartens gekommen (in der Kündigungsbegründung behauptet die Beklagte, die Unterlagen darüber füllten einen ganzen Leitzordner). Die Belegschaft wandte sich mit Schreiben vom 8. Januar 1990 an den damaligen Gemeindedirektor mit der Bitte um ein Personalgespräch, das u. a. im Beisein des Personalratsvorsitzenden, der Klägerin und der Kindergärtnerinnen des Kindergartens stattfand (Vermerk vom 16. Januar 1990). Nach mehreren Gesprächen und einem umfänglichen Schriftverkehr kam es zu einem Abschlußgespräch zwischen dem Gemeindedirektor und der Klägerin, dessen Ergebnis in einem Vermerk vom 7. August 1990 unter detaillierter Darstellung



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

der Probleme vom Gemeindedirektor dahin zusammengefaßt wurde, die Beschwerdeführerinnen seien über das Verhalten der Leiterin in der Vergangenheit verärgert und unzufrieden gewesen, teilweise seien die Beschwerden begründet, teilweise relativiert worden, wobei Aussage gegen Aussage stehe und absolute Klarheit nicht zu erlangen gewesen sei. Als Hauptpunkte seien offen geblieben: Das Erfordernis eines verbindlicheren, menschlicheren und freundlicheren Umgangs, Probleme beim unnötigen Nachkarten bestimmter Verhaltensweisen, unnötige Kritik vor Eltern und Kindern und überflüssige Drohungen. Jedenfalls wollten die Beteiligten nach dem Inhalt des Vermerks einen neuen Anfang machen.

Im Herbst 1991 kamen nach Darstellung der Beklagten die für erledigt gehaltenen Probleme zwischen der Klägerin und den Kindergärtnerinnen wieder auf, wobei sich auch die Elternschaft wegen des von der Klägerin verursachten schlechten Betriebsklimas und der dadurch erzeugten Auswirkungen auf die Kinder an die Beklagte gewandt hätte. Im Herbst 1991 hätten die Kindergärtnerinnen O und H um einen Auflösungsvertrag zum 31. Dezember 1991 mit der Begründung gebeten, daß sie mit der Klägerin nicht mehr klarkämen. Aus demselben Grund habe bereits am 30. September 1991 die Kindergärtnerin K gekündigt und eine neue Mitarbeiterin Ende Dezember 1991 nach Rücksprache mit der Klägerin die neue Stelle erst gar nicht angetreten. Der Elternrat des Kindergartens habe daher mit Schreiben vom 12. Dezember 1991 eine massive Beschwerde an die Beklagte gerichtet und auf die unzuträgliche Personalfluktuation hingewiesen. Dieses Schreiben sei auf einer Sitzung des Elternrats am 20. Dezember 1991, an der auch



- 4 -

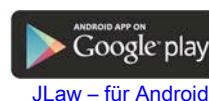
die Klägerin teilgenommen habe, besprochen worden, worüber sich ein umfangreiches Protokoll verhalte. Die Beschwerde des Elternrates wurde nach einer Korrespondenz zwischen der Beklagten und dem Elternrat (Schreiben vom 27. Dezember 1991 und 13. Februar 1992) zunächst für erledigt angesehen.

Obwohl mit dem Ausscheiden von 4 Kindergärtnerinnen per 31. Dezember 1991 (D , O , H , K) nach Darstellung der Beklagten nahezu die gesamte "Kernbelegschaft" ausgetauscht worden sei, seien 1992 zum dritten Mal personelle Probleme aufgetaucht. So habe sich am 16. Juli 1992 die Mitarbeiterin I über die Situation im Kindergarten beschwert, was zu einem Gespräch zwischen Gemeindedirektor und der Klägerin am 27. Juli 1992 führte. Nach einem Heimaufsichtstermin aufgrund des Kindergartengesetzes (Überprüfung durch die Kreisbehörde und den Landschaftsverband Rheinland) kam es zu einem weiteren Gespräch zwischen der Klägerin und dem Gemeindedirektor am 16. Oktober 1992 und Gesprächen zwischen der Klägerin und Frau I , bei denen pädagogische Probleme und erhebliche Spannungen zwischen der Klägerin einerseits und der Belegschaft andererseits angesprochen wurden. Hierüber verhält sich ein Vermerk vom 26. Oktober 1992, in dem u. a. zum Ausdruck gebracht wird, die Erzieherinnen hätten bestätigt, daß man zu der Klägerin kein Vertrauen mehr habe. Das liege daran, daß die Klägerin Äußerungen, die sie an einem Tage gegenüber einer Erzieherin mache, am nächsten Tag abstreite, daß man mit der Klägerin nur noch in Anwesenheit von Zeugen sprechen könne, da anderenfalls die Wahrheit verdreht werde, daß die Klägerin den Inhalt vertraulicher Gespräche an andere Kolleginnen

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

weitergebe, daß nach Teambesprechungen in Abwesenheit die Leiterin bestimmte Kindergärtnerinnen schlecht mache usw. Als Fazit enthält der Vermerk die Feststellung, daß man keine Lösung des Problems sehe. Nach einer Elternversammlung am 8. Oktober 1992 forderte der Elternrat mit Schreiben vom 4. November 1992 eine Beseitigung der die Kinder massiv belastenden Situation im Kindergarten. Mit Schreiben vom 10. November 1992 forderte die gesamte Belegschaft des Kindergartens eine Änderung der personellen Situation, und zwar unter Anführung verschiedenster Vorfälle. Die Klägerin wurde mit Schreiben vom 27. November 1992 aufgefordert, hierzu Stellung zu nehmen. Die Klägerin ließ darauf durch Schreiben ihrer Anwälte vom 16. Dezember 1992 antworten, der bisher gewechselte Schriftwechsel erschöpfe sich in pauschalierten Behauptungen und Unterstellungen, jedenfalls erkläre sich die Klägerin zu einem persönlichen Gespräch bereit. Im Dezember 1992 schrieben die Erzieherinnen - die Klägerin bestreitet, daß dieses Schreiben im Dezember 1992 abgefaßt sei - noch einmal an die Beklagte, und bezeichneten die seinerzeitige Situation im Kindergarten I - als unerträglich; die Klägerin vertrete einen autoritären Leitungsstil und bringe dies ständig ihnen und auch den Kindern gegenüber zum Ausdruck, ihr fehle die Qualität der Menschenführung, sie spiele Kolleginnen gegeneinander aus; die deswegen geführten Auseinandersetzungen führten nicht mehr zu einem Ergebnis. Das Schreiben endet mit der Bemerkung, sie seien nicht länger bereit, mit der Klägerin zusammenzuarbeiten und zögen in Erwägung, die Arbeit im Kindergarten I aufzugeben und sich um eine anderweitige Stelle zu bemühen. Nach Darstellung der Beklagten haben die Erzieherinnen M und F diese



- 6 -

Ankündigung inzwischen verwirklicht. Mit Schreiben vom 19. Mai 1993 bestätigen die Mitarbeiterinnen H , O , M , F , B und K , ihr Arbeitsplatzwechsel hänge mit der Person der Klägerin und dem durch sie verursachten unangenehmen Arbeitsklima zusammen. Mit Schreiben vom 1. Juni 1993 sprach die stellvertretende Leiterin des Kindergartens, Frau L , der Klägerin die Kompetenz ab, ein größeres Team eines Kindergartens zu leiten und forderte eingreifende Maßnahmen. Schließlich wandten sich die Mitarbeiterinnen mit Schreiben vom 15. Juni 1993 an den Personalrat der Beklagten mit der Bitte um Unterstützung, sie könnten es nicht länger verantworten, Kinder in der angespannten Atmosphäre aufwachsen zu lassen und bäten um Mitwirkung bei entsprechenden Konsequenzen für die Leitung. Im März und April 1993 hatten schließlich die Eheleute B und H ihre Kinder aus dem Kindergarten abgemeldet.

Mit (14seitigem) Schreiben vom 15. Juni 1993 hörte die Beklagte den Personalrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen Änderungskündigung an, mit der die Klägerin von der Kindergartenleitung entbunden, um eine Vergütungsgruppe herabgruppiert und die Beschäftigung als Gruppenleiterin im Kindergarten I

mit Wirkung ab 1. Januar 1994 angeboten werden sollte.

Der Personalrat stimmte dem am 28. Juni 1993 zu. Mit dem am gleichen Tag der Klägerin ausgehändigten Schreiben vom 28. Juni 1993 (fälschlich angegeben 1992) sprach die Beklagte alsdann die Änderungskündigung zum 31. Dezember 1993 aus.

Die Klägerin, die das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen hat, hat sich auf die Unkündbarkeit nach § 53 BAT berufen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

und geltend gemacht, die ihr gegenüber erhobenen Vorwürfe seien "Schnee von gestern". Noch am 1. April 1993 sei ihr aus Anlaß des 25jährigen Dienstjubiläums eine Ehrenurkunde ausgehändigt worden, in der ihr Anerkennung für treue Pflichterfüllung ausgesprochen werde. Außerdem habe ihr der Gemeindedirektor noch am 16. Oktober 1992 zugesichert, sie bleibe Leiterin des Kindergartens. Sie bestreite, daß die Mitarbeiterinnen, die sich hinter ihrem Rücken an den Rat der Gemeinde gewandt hätten, mit Kündigung gedroht hätten, falls keine Änderung der Verhältnisse eintrete. Sie habe den Kindergarten stets sachbezogen geleitet; wenn ihr autoritärer Leitungsstil vorgeworfen werde, so lasse sich lange darüber streiten, was darunter zu verstehen sei; sie habe auch nicht neue Ideen tot geredet und es sei unzutreffend, wenn ihr die Fähigkeit zur Menschenführung abgesprochen werde. Es werde bestritten, daß die Mitarbeiterinnen H , O , M , B , F und K nicht willens gewesen seien, mit ihr weiter zusammenzuarbeiten. Das Schreiben der Mitarbeiterin L vom 1. Juni 1993 habe sie vor Ausspruch der Kündigung nie zu sehen bekommen; im übrigen sprächen dessen Formulierungen für sich. Frau L sei offensichtlich darauf angesetzt worden, sie, die Klägerin, zu Fall zu bringen. Auch die Befragung der Frau I durch den Gemeindedirektor zeige, daß die Beklagte selbst ihre, der Klägerin, Autorität untergraben habe. Die Beklagte könne sich deshalb nicht auf eine angebliche Drucksituation berufen, die sie selbst in vorwerfbarer Weise herbeigeführt habe.

Schließlich sei es unzutreffend, daß Eltern ihretwegen ihre Kinder aus dem Kindergarten abgemeldet hätten; ferner habe am



24. Juni 1993 keine Sitzung des Elternrates stattgefunden, wie ihr dessen Vorsitzender bestätigt habe.

Die Klägerin hat sich schließlich darauf berufen, nicht der Gemeindedirektor, sondern der Rat der Gemeinde sei für ihre Kündigung zuständig gewesen; die Vertretungsbefugnis des Gemeindedirektors gelte nur für Geschäfte der laufenden Verwaltung, wozu nach der Hauptsatzung allenfalls die Kündigung von Angestellten bis zur Vergütungsgruppe VII b BAT zähle.

Die Klägerin hat - soweit für die Revisioninstanz von Belang - beantragt

festzustellen, daß die Änderungskündigung der Beklagten vom 28. Juni 1993 unwirksam ist.

Die Beklagte hat sich ursprünglich darauf berufen, die Kündigung sei auch wegen erheblicher krankheitsbedingter Fehlzeiten personenbedingt. Im übrigen sei sie als Druckkündigung gerechtfertigt, weil die Belegschaft es endgültig abgelehnt habe, mit der Klägerin weiterzuarbeiten, wobei ein Teil der Mitarbeiterinnen diese Drohung bereits wahr gemacht habe. Auch die Elternschaft verweise auf die unerträgliche pädagogische Situation. Der Elternrat habe noch am 24. Juni 1993 der Klägerin jede pädagogische Fähigkeit abgesprochen und erkennen lassen, daß man sich für den Fall einer Weiterbeschäftigung massiv weiterhin zur Wehr setzen werde. Sie habe sich ursprünglich schützend vor die Klägerin gestellt, habe aber dem Druck der Kindergärtnerinnen und Eltern nicht mehr ausweichen können. Sie habe sich mehrfach um eine Verständigungsmöglichkeit mit der Klägerin bemüht, auch seien die



Gesprächsangebote laut Schreiben vom 29. April 1993 nicht mehr wahrgenommen worden. Die Änderungskündigung sei daher unausweichlich geworden.

Während des laufenden Prozesses hat die Beklagte der Klägerin eine Beendigungskündigung unter dem 8. September 1993 mit sozialer Auslauffrist zum 31. März 1994 ausgesprochen. Aufgrund eines obsiegenden Urteils in dem um die Wirksamkeit dieser Kündigung beim Arbeitsgericht Aachen geführten Prozeß (Az.: 2 d Ca 935/93) wurde die Klägerin seit dem 28. November 1994 als Gruppenleiterin im Kindergarten I weiterbeschäftigt. Inzwischen soll eine weitere Kündigung ausgesprochen worden sein.

Das Arbeitsgericht hat im vorliegenden Prozeß nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht durch rechtskräftiges Teilurteil vom 2. November 1994 den Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin abgewiesen und im übrigen die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Klageabweisung.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung, wobei der Senat von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht hat.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Da die Klägerin unkündbar im Sinne des § 53 BAT sei, dessen Anwendung im Arbeitsvertrag der Parteien vereinbart sei, komme lediglich eine außerordentliche Kündigung gem. § 55 BAT in Betracht. Da die Beklagte die Kündigung ausdrücklich nicht auf das Verhalten der Klägerin stütze, sondern auf den Druck von Mitarbeitern und Eltern des Kindergartens, könne dies allenfalls ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung im Sinne von § 55 Abs. 2 BAT begründen. Ein derartiger Druck störe den Betriebsfrieden und stelle deshalb ein dringendes betriebliches Erfordernis dar, das aber nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 55 BAT nur in dem Fall zur Kündigung berechtige, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich sei. Letzteres sei jedoch nicht ersichtlich. Der Druck der Mitarbeiter sei kein dienstlicher Grund in diesem Sinne, sondern allenfalls eine Erschwernis für die Beschäftigung der Klägerin als Leiterin. Er mache die Beschäftigung der Klägerin deswegen nicht unmöglich.

Soweit die Beklagte sich auf krankheitsbedingte Abwesenheiten berufe, liege kein wichtiger Kündigungsgrund im Sinne des § 55 BAT vor.

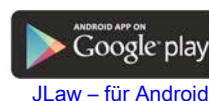
II. Der Hauptbegründung des Berufungsgerichts folgt der Senat nicht. Soweit allerdings das Landesarbeitsgericht einen wichtigen Kündigungsgrund aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten verneint hat, wird die Entscheidung mit der Revision nicht angegriffen, und die diesbezüglichen Ausführungen sind auch aus revisions-



rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.

1. Der Ausspruch der zweiten außerordentlichen Beendigungskündigung vom 8. September 1993 hindert den Senat nicht an einer Entscheidung über die vorliegende Änderungskündigung vom 28. Juni 1993 zum 31. Dezember 1993, weil auch die Beendigungskündigung mit einer sozialen Auslaufrfrist erst zum 31. März 1994 ausgesprochen worden ist, so daß jedenfalls für die Zeit ab 1. Januar 1994 bis zum 31. März 1994 der Klägerin ein Rechtsschutzinteresse an der Feststellung der Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht abgesprochen werden kann. Zumindest für diesen Zeitraum ist die Entscheidung über die zweite Beendigungskündigung nicht vorgreiflich im Sinne des § 148 ZPO. Der Senat legt dabei den bisherigen Antrag der Klägerin dahin aus festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist. Nach Vorbehaltsannahme kann es nämlich nicht mehr um die Unwirksamkeit der Kündigung gehen (vgl. KR-Rost, 4. Aufl., § 2 KSchG Rz 147). Der Klageantrag ist in dieser Form auch gegenüber einer außerordentlichen Änderungskündigung zulässig (BAG Urteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP Nr. 3 zu § 55 BAT, mit zust. Anm. von Scheuring).

2. Die streitbefangene Änderungskündigung ist nicht schon deshalb unwirksam, weil - wie die Klägerin geltend gemacht hat - nur der Rat der Gemeinde ihre Kündigung hätte beschließen können, während der Gemeindedirektor hierfür nicht zuständig gewesen sei. Das ist nicht zutreffend. In § 54 Abs. 1 Satz 2 bis 4 der zur Zeit der Kündigung geltenden Gemeindeordnung NW vom 13. August



1984 (GVBl. NW S. 475) in der Fassung des Gesetzes vom 20. Juni
1989 (GVBl. NW S. 362) ist bestimmt:

"Die Beamten der Gemeinde werden aufgrund eines Ratsbeschlusses ernannt, befördert und entlassen. Die arbeits- und tarifrechtlichen Entscheidungen für die Angestellten und Arbeiter trifft der Gemeindedirektor. Die Hauptsatzung kann eine andere Regelung treffen."

Insofern enthält § 54 Abs. 1 Satz 3 GO eine ausdrücklich gesetzlich bestimmte Abweichung im Sinne von § 28 Abs. 1 Satz 1 GO von der dort geregelten sog. Allzuständigkeit des Rates. Das belegt die Gegenüberstellung von § 28 Abs. 1 Satz 2 Buchst. f und § 54 Abs. 1 Satz 2 sowie Satz 3 GO zusätzlich, wenn dort ausdrücklich z. B. die Entlassung von Beamten der Ratszuständigkeit vorbehalten bleibt, während die arbeitsrechtlichen Entscheidungen für Angestellte der Gemeindedirektor trifft (vgl. dazu auch Kottberg/Rehn/Cronauge, GO NW, 10. Aufl., § 28 Anm. I 3 und § 54 Anm. I; Rauball/Pappermann/Roters, GO NW, 3. Aufl., § 28 Rz 5 und § 54 Rz 5; Körner, GO NW, 4. Aufl., § 1 Erl. 5 und § 54 Erl. 2). Die vorgelegte Hauptsatzung der Gemeinde I vom 12. Dezember 1979 enthält insofern keine andere Regelung; § 6 bestimmt vielmehr, daß dem Rat die Entscheidung in allen Angelegenheiten obliegt, die nach § 28 Abs. 1 GO nicht übertragen werden dürfen, und in allen übrigen Angelegenheiten, sofern diese nicht zu den dem Gemeindedirektor übertragenen Aufgaben gehören. Der Nachsatz (sofern ...) trägt damit u. a. der gesetzlichen Regelung des § 54 Abs. 1 Satz 3 GO Rechnung. Wenn alsdann in § 13 der Hauptsatzung geregelt ist, einfache Geschäfte der laufenden Verwaltung gälten im Namen des Rates als auf den Gemeindedirektor übertragen, soweit nicht der Rat sich oder einem Ausschuß für einen bestimmten



Kreis von Geschäften oder für einen Einzelfall die Entscheidung vorbehalten, entspricht diese Regelung wörtlich dem § 28 Abs. 3 GO, der insoweit zugunsten des Gemeindedirektors eine weitere fakultative Ausnahme von der Allzuständigkeit des Rates für diesen Kreis der Geschäfte, z. B. nach § 28 Abs. 1 Satz 2 Buchst. k oder s GO, fingiert. Wenn schließlich durch die Ratsbeschlüsse vom 29. Februar 1981, 21. Mai 1987 und 12. Oktober 1989, also nicht durch die Hauptsatzung, eine Abgrenzung der Aufgaben einzelner Ausschüsse im Verhältnis zu den Geschäften laufender Verwaltung, u. a. bei der Entlassung von Angestellten bis einschließlich VergGr. VII, erfolgt, wird damit - abgesehen davon, daß dies nur durch die Hauptsatzung geschehen könnte - die Zuständigkeit des Gemeindedirektors nicht beschnitten, zumal es unter II dieser Ratsbeschlüsse ausdrücklich heißt:

Der Gemeindedirektor nimmt die ihm durch Gesetz zugewiesenen Aufgaben wahr. Seine Zuständigkeit ergibt sich aus den Bestimmungen der Gemeindeordnung und der Hauptsatzung der Gemeinde.

Eine negativ zu Lasten der Kompetenz des Gemeindedirektors abgrenzende Zuständigkeitsregelung enthalten daher diese Ratsbeschlüsse - entgegen der Meinung der Klägerin - nicht. Eine darüber hinausgehende Rüge hat die Klägerin nicht erhoben, sodaß es insbesondere keiner Ausführungen dazu bedarf, ob nicht der Rat laut Schreiben seines Bürgermeisters vom 7. April 1995 oder die Gemeinde als solche mit Schreiben vom 8. Januar 1996 außerdem noch ausdrücklich das Handeln des Gemeindedirektors gebilligt haben.



3. Zutreffend ist der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß die Klägerin angesichts ihres Alters und der Beschäftigungszeit unkündbar im Sinne des § 53 BAT, der kraft einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist, so daß das Arbeitsverhältnis nur noch gemäß § 55 BAT aus wichtigem Grund - sei es nach § 55 Abs. 1 oder nach § 55 Abs. 2 BAT - aufgekündigt werden konnte (ebenso Senatsurteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP Nr. 3 zu § 55 BAT, zu II 2 der Gründe). Daß eine Änderungskündigung schließlich als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden kann, ist ebenso unbestritten (vgl. z. B. BAG Urteil vom 7. Juni 1973 - 2 AZR 450/72 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung und Urteil vom 7. Dezember 1989 - 2 AZR 134/89 - RzK I 7 c 7, zu II 3 der Gründe) wie die Zulässigkeit der Erklärung einer außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist, ohne daß die Kündigung durch die Fristgewährung den Charakter als außerordentliche Kündigung verliert (so schon BAG Urteil vom 3. Dezember 1954 - 1 AZR 150/54 - AP Nr. 2 zu § 13 KSchG und vom 16. Juli 1959 - 1 AZR 193/57 - AP Nr. 31 zu § 626 BGB).

4. Für die gemäß § 53 Abs. 3 BAT "unkündbaren" Angestellten bestimmt § 55 BAT zunächst in Abs. 1, daß auch einem solchen Angestellten aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grund fristlos gekündigt werden kann. In Abs. 2 Unterabsatz 1 ist dann ausgeführt, daß andere wichtige Gründe den Arbeitgeber nicht zur Kündigung berechtigen, wobei dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Ange-



stellten entgegenstehen, ausdrücklich als Beispiel eines solchen zur fristlosen Kündigung nicht ausreichenden wichtigen Grundes bezeichnet werden. Mit der Verwendung des Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes knüpfen diese Bestimmungen an die Grundsatznorm des § 54 BAT an und enthalten zunächst eine generelle Beschränkung der Gründe für eine fristlose Kündigung auf die in der Person und dem Verhalten des unkündbaren Angestellten liegenden wichtigen Gründe. Für die Anwendung des allgemeinen Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes gilt jedoch auch für diesen Personenkreis § 54 BAT. Die Tarifparteien haben insoweit die gesetzliche Regelung übernommen, ohne ihr einen bestimmten tariflichen, vom Gesetz abweichenden Inhalt zu geben (BAGE 35, 185 = AP Nr. 17 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz; Senatsurteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP, aaO, zu II 2 b der Gründe). Es muß daher ein wichtiger Grund zur Änderungskündigung vorliegen, wie er in der Rechtsprechung zu § 626 BGB beurteilt worden ist. Dabei ist aber entsprechend dem Ziel der Änderungskündigung nicht auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auf dessen (vorzeitige) Inhaltsänderung abzustellen; dem Arbeitgeber muß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen unzumutbar, d. h. ihre alsbaldige Änderung muß unabweisbar notwendig sein (Senatsurteile vom 7. Juni 1973 - 2 AZR 450/72 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung, zu II 3 a der Gründe und vom 7. Dezember 1989 - 2 AZR 134/89 -, aaO, zu II 2 der Gründe). Darüberhinaus müssen die neuen Bedingungen dem Gekündigten zumutbar sein, wobei beide Voraussetzungen kumulativ vorliegen müssen (Senatsbeschuß vom 6. März 1986 - 2 ABR 15/85 - BAGE 51, 200 = AP Nr. 19 zu § 15 KSchG 1969; siehe neuerdings auch Senatsbeschuß vom 21. Juni 1995 - 2 ABR 28/94 - AP Nr. 36 zu § 15



KSchG 1969, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Der in §§ 54, 55 BAT, 626 Abs. 1 BGB verwandte Begriff des wichtigen Grundes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff; seine Anwendung durch die Tatsachengerichte kann im Revisionsverfahren nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter diese Rechtsnormen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, widerspruchsfrei beachtet hat (ständige Rechtsprechung, vgl. u. a. Senatsbeschluß vom 21. Juni 1995 - 2 ABR 28/94 - AP, aaO, zu II 1 der Gründe, m.w.N. auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

5. Auch unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs hält das angefochtene Urteil den Revisionsangriffen nicht stand. Die Revision rügt insofern zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe sich mit dem Vortrag der Beklagten in der Sache nicht befaßt und habe die Klägerin aufgrund der §§ 53 Abs. 3, 55 BAT für unkündbar gehalten, obwohl § 55 Abs. 2 BAT auf den Kündigungsbegründenden Sachverhalt nicht anwendbar sei.

a) Das Landesarbeitsgericht hat in der Tat ungeprüft gelassen, ob die Änderungskündigung aus Gründen in der Person der Klägerin (§ 55 Abs. 1 BAT) berechtigt sein könnte. Bereits dieser Mangel führt zur Aufhebung des Urteils. Zutreffend und von der Revision nicht beanstandet geht das Landesarbeitsgericht allerdings davon



aus, daß die Druckkündigung nicht auf ein eventuell von der Klägerin verschuldetes Verhalten gestützt werde. Es prüft alsdann aber nur noch, ob die Kündigung durch ein dringendes betriebliches Erfordernis bedingt sei und verneint die tariflichen Voraussetzungen (§ 55 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT), daß die (Weiter-)Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich sei.

Das Bundesarbeitsgericht hat eine als Kündigungsgrund angeführte Drucksituation alternativ unter den Gesichtspunkten verhaltens- bzw. personenbedingte oder betriebsbedingte Kündigung geprüft (vgl. etwa BAG Urteile vom 10. Oktober 1957 - 2 AZR 32/56 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Druckkündigung; vom 26. Januar 1962 - 2 AZR 244/61 - AP Nr. 8, aaO, zu II 4 der Gründe; vom 18. September 1975 - 2 AZR 311/74 - AP Nr. 10, aaO; grundlegend Urteile vom 19. Juni 1986 - 2 AZR 563/85 - AP Nr. 33 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II 2 der Gründe und vom 4. Oktober 1990 - 2 AZR 201/90 - AP Nr. 12 zu § 626 BGB Druckkündigung, zu II 1 der Gründe) und hat dazu ausgeführt, eine Druckkündigung liege vor, wenn Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangten; dabei seien zwei Fallgruppen zu unterscheiden: Das Verlangen des Dritten könne gegenüber dem Arbeitgeber durch ein Verhalten des Arbeitnehmers oder einen in dessen Person liegenden Grund objektiv gerechtfertigt sein. In diesem Falle liege es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung ausspreche; fehle es an einer objektiven Rechtfertigung der Drohung, komme eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht, wobei das bloße Verlangen



Dritter, einem bestimmten Arbeitnehmer zu kündigen, nicht ohne weiteres geeignet sei, eine Kündigung zu rechtfertigen (Senatsurteil vom 19. Juni 1986 - 2 AZR 563/85 - AP, aaO). In diesem Fall habe sich beim Fehlen eines objektiven Kündigungsgrundes der Arbeitgeber schützend vor den Arbeitnehmer zu stellen und alles ihm Zumutbare zu versuchen, um Dritte von deren Drohung abzubringen. Nur dann, wenn diese Versuche des Arbeitgebers keinen Erfolg hätten, die Belegschaft also beispielsweise ernsthaft die Zusammenarbeit mit dem betroffenen Arbeitnehmer verweigere, könne eine Kündigung gerechtfertigt sein.

b) Ob eine Druckkündigung überwiegend als betriebsbedingte Kündigung einzuordnen ist - in diesem Sinne könnte eventuell das Senatsurteil vom 19. Juni 1986 - 2 AZR 563/85 - (AP, aaO, zu II 2 a der Gründe) verstanden werden - braucht nicht vertieft zu werden (kritisch hierzu Berkowsky, Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung, 2. Aufl., § 23 Rz 16 f.; Gamillscheg Anm. zu AP Nr. 33 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 1 Rz 205; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 6. Aufl., Rz 541). Denn im vorliegenden Fall hat sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Änderungskündigung, wie sich insbesondere aus ihrem Vortrag im Prozeß ergibt, auf einen personenbedingten Grund berufen. Zwar spricht die Beklagte im Kündigungsschreiben vom 28. Juni 1992 selbst von krankheits- und betriebsbedingter Kündigung, aber bereits im vorhergehenden Informationsschreiben an den Personalrat vom 15. Juni 1993 war von personen- und betriebsbedingter Kündigung die Rede, und zwar wegen der unerträglichen pädagogischen Situation, die mit dem persönlichen autoritären



Leitungsstil der Klägerin zusammenhänge. Die Beklagte hat, wie oben ausgeführt worden ist, die Kündigung ausführlich damit begründet, nach anfänglichen vergeblichen Versuchen zur Wiedergewinnung einer konstruktiven Zusammenarbeit im Jahre 1990 sei es erneut im Herbst 1991 und verstärkt Ende 1992 zu unlösbaren Problemen gekommen, die mit dem autoritären Leitungsstil der Klägerin und ihrer mangelnden Fähigkeit zur Menschenführung zusammenhängen. Die Klägerin weist demgegenüber zwar darauf hin, sie habe den Kindergarten stets sachbezogen geleitet, räumt aber mit dem Satz, wenn man ihr autoritären Leitungsstil vorwerfe, so lasse sich über diesen Begriff lange streiten, bis zu einem gewissen Grade ein, daß hier eine persönliche Störquelle vorliegen könnte. Unbeschadet der Tatsache, daß die Klägerin es als unzutreffend bezeichnet hat, wenn ihr die Fähigkeit zur Menschenführung abgesprochen werde, hat jedenfalls die Beklagte die Kündigung auf die durch diese persönlichen Umstände ausgelöste Drucksituation gestützt, so daß diese unter Aufklärung des wechselseitigen Sachvortrages und gegebenenfalls Beweisaufnahme unter dem Gesichtspunkt einer personenbedingten Kündigung hätten geprüft werden müssen, ohne daß es letztlich darauf ankommt, wie die Beklagte die Kündigung bezeichnet hat. Sie hat die entsprechenden Tatumsstände vorgetragen, so daß es Sache der Arbeitsgerichte war, diese unter die entsprechenden gesetzlichen bzw. tariflichen Begriffe - hier personenbedingte Kündigung (§ 55 Abs. 1 BAT) - zu subsumieren. Sind z. B. fehlende Eignung oder nicht steuerbare Leistungsmängel als Gründe in der Person des Arbeitnehmers anzusehen (in diesem Sinne z. B. Hueck/von Hoyningen-Huene, aaO, § 1 Rz 211, 253; Berkowsky, aaO, § 11 Rz 15 f.; KR-Hillebrecht, BGB, 4. Aufl., § 626 Rz 104; Kittner/Trittin, KSchG, 2. Aufl., § 1



Rz 133, 144), so ist auch die auf autoritären Führungsstil und mangelnde Fähigkeit zur Menschenführung zurückzuführende Drucksituation diesem Kündigungstypus zuzuordnen.

Da das Landesarbeitsgericht zum wechselseitigen Tatsachenvortrag derartiger personenbedingter Umstände keine Sachaufklärung betrieben hat, kann der Senat in der Sache selbst nicht entscheiden. Vielmehr ist der Rechtsstreit zurückzuverweisen, um dem Landesarbeitsgericht eine Feststellung zu ermöglichen, ob die behauptete Drucksituation vorliegt und auf welche Tatsachen sie zurückzuführen ist. Bei der Prüfung der personenbedingten Änderungskündigung aus wichtigem Grund wäre der Überprüfungsmaßstab zu berücksichtigen, wie er im Beschluß des Senats vom 21. Juni 1995 (- 2 ABR 28/94 - AP Nr. 36 zu § 1 KSchG 1969, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) beschrieben ist.

c) Sollte das Landesarbeitsgericht nach der Zurückverweisung zu dem Ergebnis kommen, daß die ausgesprochene Änderungskündigung aus wichtigem Grund in der Person der Klägerin (§ 55 Abs. 1 BAT) nicht gerechtfertigt ist, käme eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen wegen der aufgezeigten Drucksituation (§ 55 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT) allerdings nach dem bisherigen Sachvortrag der Beklagten nicht in Betracht. Insofern wäre dem Berufungsgericht zumindest im Ergebnis zu folgen. Die Tarifvertragsparteien haben in § 55 BAT in zulässiger Weise den an die Berechtigung der außerordentlichen Kündigung eines unkündbaren Angestellten zu stellenden Maßstab festgelegt, ohne daß diese Bestimmung gegen die Unabdingbarkeit des § 626 BGB verstößt, wonach



die Möglichkeit einer Kündigung aus wichtigem Grunde nicht im Wege der Vereinbarung ausgeschlossen werden kann. Denn die Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit auf bestimmte, im Tarifvertrag fest umrissene Tatbestände ist zulässig (vgl. dazu Senatsurteil vom 19. Januar 1973 - 2 AZR 103/72 - AP Nr. 5 zu § 626 BGB Ausschußfrist und BAG Urteil vom 8. August 1963 - 5 AZR 395/62 - BAGE 14, 294 = AP Nr. 2 zu § 626 BGB Kündigungserschwerung; siehe auch KR-Hillebrecht, aaO, § 626 Rz 42, m.w.N.). Das dürfte jedenfalls dann gelten, wenn - wie in § 55 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT vorgesehen - eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung nicht gänzlich ausgeschlossen, sondern in Form der Änderungskündigung ermöglicht wird, sofern eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist. Als dringende betriebliche Erfordernisse kommen in Betracht z. B. Rationalisierungsmaßnahmen (BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 2 AZR 499/74 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung), Stellenstreichungen (BAG Urteil vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 698/76 - BAGE 30, 272 = AP Nr. 5, aaO), Stilllegungen (BAG Urteile vom 3. November 1955 - 2 AZR 39/54 - BAGE 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB und vom 27. Februar 1987 - 7 AZR 625/85 - BAGE 54, 215 = AP Nr. 41 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) sowie unter dem Gesichtspunkt der Druckkündigung das Abberufungsverlangen eines Geschäftspartners (BAG Urteil vom 19. Juni 1986 - 2 AZR 563/85 - AP, aaO).

Die weitere tarifliche Voraussetzung, daß eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich sein darf, könnte bei derartigen Situationen je nach den Umständen vorliegen. Mit dem Begriff "nicht



möglich" in § 55 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT ist keine objektive Unmöglichkeit im Sinne des § 306 BGB gemeint (Senatsurteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP Nr. 3 zu § 55 BAT, zu III 2 a der Gründe; ebenso für die gleichlautende Vorschrift des § 60 MTB II: BAG Urteil vom 13. Oktober 1982 - 7 AZR 428/80 - AP Nr. 1 zu § 60 MTB II), die von Satz 1 abweichend gewählten Worte "dienstliche Gründe" erscheinen in Satz 2 jedenfalls aber nicht als Unterfall der dringenden betrieblichen Erfordernisse, sie müssen daher als eine weitere Voraussetzung mit eigener Qualität angesehen werden, so daß sie auch bei Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen zwingend ausschließen (Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Juni 1991, § 55 Rz 22; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Juli 1987, § 55 Anm. 5; Criosolli/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand Januar 1991, § 55 BAT Rz 18; PK-BAT/Schmalz, § 55 Rz 4). Insofern sind nach der Rechtsprechung nicht nur vorliegende Versetzungsmöglichkeiten (§ 12 BAT) innerhalb der Dienststelle oder des Betriebes zu prüfen, sondern die Prüfung hat sich auf den gesamten Geschäftsbereich des Arbeitgebers zu erstrecken (BAG Urteile vom 8. Oktober 1957 - 3 AZR 124/55 - AP Nr. 16 zu § 626 BGB; vom 9. Juli 1964 - 2 AZR 419/63 - AP Nr. 52 zu § 626 BGB und BAG Urteil vom 23. Februar 1972 - 2 AZR 216/71 - BAGE 24, 222 = AP Nr. 1 zu § 55 BAT). Zu derartigen Möglichkeiten, insbesondere einer Weiterbeschäftigung der Klägerin in einem anderen Kindergarten hat aber die Beklagte in den Tatsacheninstanzen bisher nichts vorgetragen. Bei unveränderter Sachlage lägen die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Änderungs-Druckkündigung gemäß § 55 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT nicht vor.



d) Aus der Tatsache, daß die vorliegende außerordentliche Änderungskündigung aus wichtigem Grund (§ 55 BAT) ausgesprochen worden ist, folgt, daß für ihren Ausspruch die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB, § 54 Abs. 2 BAT von zwei Wochen gilt (so BAG Urteile vom 25. März 1976 - 2 AZR 127/75 - AP Nr. 10 zu § 626 BGB Ausschlußfrist und vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 161/83 - AP Nr. 3 zu § 55 BAT). In dieser Hinsicht bestehen keine Bedenken, weil es sich bei der Kündigung aus Gründen in der Person der Klägerin, beruhend auf dem infolge autoritären Führungsstils und mangelnder Fähigkeit zur Menschenführung zurückzuführenden Drucks aus der Belegschaft und seitens der Elternschaft um einen Dauertatbestand handelt. Dies wird nicht zuletzt durch das Schreiben der Belegschaft vom 15. Juni 1993 an den Personalrat bestätigt. Außerdem hat die Beklagte innerhalb von 14 Tagen nach Vorlage dieses Umstandes die im Streit stehende Änderungskündigung ausgesprochen; diese ist nämlich am 28. Juni 1993 der Klägerin ausgehändigt worden.

Etzel

Bitter

Bröhl

Strümper

Piper



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)