

Für das Nachschlagewerk! Ja (auszugsweise)
Für die Fachpresse! Ja (auszugsweise)
Für die amtliche Sammlung! Nein

21. OKT. 1971

Gesetz: BGB § 611 Gruppenarbeitsverhältnis;
KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung;
ZPO §§ 147, 150, 300, 554;
ArbGG § 72 Streitwertrevision

Leitsätze:

1. Werden Ehegatten für eine nur gemeinsam zu erbringende Dienstleistung als "Heimleiterhepaar" für ein Kinderheim eingestellt, dann können die mit ihnen begründeten Arbeitsverhältnisse vom Arbeitgeber in der Regel nur gemeinsam gekündigt werden.
2. Der Arbeitgeber ist in diesem Falle bei Ausschluß der Einzelkündigung berechtigt, beiden Ehegatten fristgemäß zu kündigen, sofern in der Person oder dem Verhalten nur eines Ehegatten Kündigungsgründe i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG vorliegen (im Anschluß an BAG 9, 44 = AP Nr. 39 zu § 626 BGB).
3. Die Trennung mehrerer zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbundener Verfahren ist nur dann wirksam, wenn in einem der verbundenen Verfahren eine echte weitere Verhandlung erforderlich wird. Wird trotz gleichzeitiger Entscheidungsreife in den verbundenen Verfahren durch das Gericht eine Trennung angeordnet, dann sind die mehreren Entscheidungen nur als äußerlich getrennte Teile eines einheitlichen Urteils anzusehen. Für die Ermittlung der Rechtsmittelsumme sind bei unzulässiger Trennung die Streitwerte der verbundenen Verfahren zusammenzurechnen (im Anschluß an BGH LM Nr. 1 zu § 147 ZPO).

Aktenzeichen: 2 AZR 17/71

Urteil des BAG vom 21. Oktober 1971

LAG Niedersachsen

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

Im Namen des Volkes!

121

Verkündet
am 21. Oktober 1971

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1971 durch die Bundesrichter Dr. Gröninger, Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Wiedemann und Kerrmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. November 1970 - 5 Sa 462/70 - aufgehoben.
2. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. November 1970 - 4 Sa 431/70 - aufgehoben,

- 2 -



soweit es die Berufung gegen die Abweisung der Kündigungsschutzklage zurückgewiesen und über die Kosten entschieden hat. Im übrigen wird die Revision der Klägerin als unzulässig verworfen.

3. Beide Verfahren werden, soweit Aufhebung der angefochtenen Urteile erfolgt ist, zur gemeinsamen erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der Kläger zu 1) und seine Ehefrau - die Klägerin zu 2) - sind zum 1. Oktober 1967 gemeinsam als "Heimleitererehepaar" für das Kinderwohnheim des Beklagten in W eingestellt worden. Sie haben im Heim gewohnt und mit ihrer Familie Heimverpflegung erhalten.

Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu 1) mit Schreiben vom 12. März 1970 zum 30. Juni 1970 gekündigt. Mit Schreiben vom 11. Mai 1970 hat der Beklagte der Klägerin zu 2) die Auflösung des Vertrages angeboten und für den Fall der Ablehnung ebenfalls die Kündigung zum 30. Juni 1970 erklärt. Die Klägerin zu 2) hat die Auflösung des Vertrages abgelehnt.

Beide Kläger haben in getrennten Prozessen beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung erhoben. Im Verfahren des Klägers zu 1) hat der Beklagte unter anderem geltend gemacht, der Kläger habe entgegen seinen Anweisungen uneinsichtig darauf bestanden, trotz fehlender finanzieller und räumlicher Voraussetzungen in dem von ihm geleiteten Kinderheim heilpädagogische Behandlungen durchzuführen; er habe außerdem Pflegegeld für ein Heimkind in Höhe von 285,- DM nicht abgeführt und den Verdacht begründet, das Geld nicht einmal für das Heim verwandt zu haben; ferner habe er drei Kinder, ohne Meldung und ohne Pflegegeld zu erheben, monatelang im Heim ver-



pflegt. Die Kündigung gegenüber der Klägerin zu 2) hat der Beklagte damit begründet, daß sie nach der Kündigung ihres Mannes die Heimleitung nicht mehr allein wahrnehmen könne.

Das Arbeitsgericht hat - ohne die beiden Kündigungs-schutzprozesse miteinander zu verbinden - durch gesonderte Urteile verschiedener Kammern die Klagen abgewiesen. Der Streitwert ist im Verfahren des Klägers zu 1) auf 2.500,- DM und im Verfahren der Klägerin zu 2) auf 2.700,- DM festgesetzt worden.

Mit der Berufung hat der Kläger zu 1) zunächst nur sein Feststellungsbegehren weiterverfolgt, während die Klägerin zu 2) ihre Berufung um den Antrag auf laufende Zahlung des nach dem 1. Juli 1970 fälligen Gehaltes von 910,- DM brutto monatlich erweitert hat.

Durch Beschluß vom 9. Oktober 1970 hat das Landesarbeitsgericht die bei zwei verschiedenen Kammern anhängigen Berufungsverfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbunden. In dem nach der Verbindung anberaumten Termin vom 25. November 1970 ist zunächst in beiden Sachen gemeinsam verhandelt worden, und zwar haben der Kläger zu 1) und die Klägerin zu 2) die in der Berufungsinstanz angekündigten Anträge gestellt, während der Beklagte die Zurückweisung der Berufung beantragt hat. Im Anschluß an die gemeinsame Verhandlung hat das Landesarbeitsgericht den Verbindungsbeschluß vom 9. Oktober 1970 wieder aufgehoben. Daraufhin haben der Kläger zu 1) und die Klägerin zu 2) ihre bisherigen Anträge nunmehr getrennt erneut gestellt. Der Kläger zu 1) hat sodann seine Berufung erweitert und zusätzlich beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger das seit dem 1. August 1970 fällige Gehalt in Höhe von 1.307,- DM brutto monatlich zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat wegen des neuen Zahlungsanspruches auf Antrag des Beklagten den Rechtsstreit vertagt. Im übrigen hat es am 27. November 1970 durch Teilurteil die Berufung des Klägers zu 1) zurückgewiesen und den Wert des Streitgegenstandes auf 2.500,- DM festgesetzt; ferner hat es durch Urteil vom selben Tage die Berufung der Klägerin zu 2) zurückgewiesen und den Streitwert neu auf 136.500,- DM festgesetzt.



Gegen diese beiden Urteile richten sich die Revisionen der beiden Kläger, die mit den angekündigten Anträgen zunächst lediglich ihre Kündigungsschutzklagen weiterverfolgt haben. Nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist hat die Klägerin zu 2) zusätzlich den Antrag angekündigt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin das seit unwirksamer Kündigung des Arbeitsverhältnisses geschuldete Arbeitsentgelt abzüglich von der Klägerin nach Revisionseinlegung aus anderweitiger Verwertung ihrer Arbeitskraft bezogener Arbeits-einkünfte zu zahlen.

Der Senat hat in der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1971 durch Beschluß festgestellt, daß der Verbindungsbeschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Oktober 1970 weiterbesteht und die Revisionsverfahren der beiden Kläger (2 AZR 17/71 und 2 AZR 27/71) gemeinsam zu verhandeln und zu entscheiden sind.

Der Kläger zu 1) und die Klägerin zu 2) beantragen nunmehr unter Aufhebung der angefochtenen Urteile die Unwirksamkeit der ihnen gegenüber ausgesprochenen Kündigungen festzustellen; die Klägerin zu 2) beantragt zusätzlich, unter entsprechender Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils den Beklagten zur Zahlung von 910,- DM (Gehalt für Juli 1970) zu verurteilen. Der Beklagte beantragt, die Revisionen als unzulässig zu verwerfen, hilfsweise zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revisionen beider Kläger sind als solche statthaft. Die Revision der Klägerin ist allerdings unzulässig, soweit sie ihren Zahlungsanspruch im beantragten Umfang weiterverfolgt. Im übrigen sind die Revisionen der beiden Kläger zulässig und begründet:

I. Die Revisionen sind als Streitwertrevision statthaft, weil die Gesamtbeschwer beider Revisionskläger zusammenzurechnen ist und mehr als 6.000,- DM beträgt (§ 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG).



1. Auf die Gesamtbeschwer der Revisionskläger kommt es an, weil das gegen den Kläger erlassene Teilurteil und das gegen die Klägerin erlassene Vollendurteil des Landesarbeitsgerichts als unselbständige Bestandteile einer einheitlichen Entscheidung zu behandeln sind.

Nachdem das Landesarbeitsgericht die Berufungsverfahren des Klägers und der Klägerin durch Beschluß vom 9. Oktober 1970 gemäß § 147 ZPO zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbunden hatte, stand die Aufhebung des Verbindungsbeschlusses nicht mehr in seinem freien, in der Revisionsinstanz nicht nachprüfbaren Ermessen. Eine nachträgliche Trennung von zunächst verbundenen Verfahren ist vielmehr nur dann zulässig, wenn in einem der verbundenen Verfahren eine weitere Verhandlung erforderlich wird, während das andere Verfahren entscheidungsreif ist (vgl. RGZ 49, 401; RGZ 142, 255; BGH LM Nr. 1 zu § 147 ZPO; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 145 Anm. 1 und § 150 Anm. 1; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10. Aufl., § 62 III 1 a S. 298; Stein-Jonas-Pohle, ZPO, 19. Aufl., § 145 Anm. II 2 und § 150 Anm. I; Wieczorek, ZPO, § 147 Anm. C I und C III). Fehlt es an der Notwendigkeit einer weiteren Verhandlung in einem der verbundenen Verfahren und erfolgt trotzdem eine Trennung lediglich zum Zwecke gesonderter Urteilsfällung, dann sind die getrennten Entscheidungen wegen der Unwirksamkeit des Trennungsbeschlusses für die Zulässigkeit des Rechtsmittels als einheitliche Entscheidung zu werten.

Diese Voraussetzungen für die Aufhebung des Verbindungsbeschlusses hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt. Die nach zunächst gemeinsamer Verhandlung in beiden Berufungsverfahren angeordnete Trennung war unzulässig, weil zu dem Zeitpunkt, in dem der Trennungsbeschluß verkündet wurde, keine Notwendigkeit zur weiteren Verhandlung in einer der beiden verbundenen Sachen bestand. Die Parteien hatten nämlich vor der Trennung lediglich mit den bereits vor der Anordnung der Verbindung angekündigten Anträgen verhandelt, und das Landesarbeitsgericht hat über diese bisherigen Anträge (Feststellungsklagen wegen der Unwirksamkeit der Kündigung und Zahlungs-



ansprüche der Klägerin) auch am 27. November 1970 abschließend entschieden.

Die weitere Behandlung der durch das Landesarbeitsgericht unzulässig getrennten Verfahren unterscheidet sich zwar von den bislang im Schrifttum und in der Rechtsprechung behandelten Fällen insofern, als anschließend die Parteien mit den bisherigen Anträgen getrennt weiterverhandelt haben. Dieser Unterschied rechtfertigt jedoch keine andere rechtliche Beurteilung. Die wiederholte Stellung der Anträge erfolgte vielmehr lediglich zu dem formalen Zweck, für die nunmehr getrennten Verfahren auch getrennte Anträge zu haben. In der Sache fand hingegen keine echte neue Verhandlung statt.

Es kann dahingestellt bleiben, ob sich etwa im weiteren Verlauf der Verhandlung am 25. November 1970 die Notwendigkeit einer Trennung der verbundenen Verfahren nach § 300 Abs. 2 ZPO ergeben hätte, wie der Beklagte meint. Auch nachdem der Kläger seine Berufung später um einen Zahlungsantrag erweitert hatte, ist die Entscheidungsreife hinsichtlich der Kündigungsschutzklagen beider Kläger und des Zahlungsanspruches der Klägerin zur selben Zeit eingetreten, so daß es fraglich ist, ob die Notwendigkeit einer weiteren Verhandlung über den zusätzlichen Zahlungsantrag des Klägers nach § 300 Abs. 2 ZPO die völlige Trennung beider Berufungsverfahren erforderlich gemacht haben würde.

Das braucht aus folgenden Gründen nicht abschließend entschieden zu werden: Eine unzulässige Trennung kann jedenfalls mit Rücksicht auf den weiteren Verlauf der Verhandlung dann nicht nachträglich wirksam werden, wenn eine Prozeßpartei - wie hier der Kläger -, um die sich aus dieser unwirksamen Anordnung möglicherweise ergebenden Nachteile zu vermeiden, später eine Klagerweiterung vornimmt, und die nachträgliche Erweiterung ihrer Anträge Anlaß gibt, den Rechtsstreit hinsichtlich der neuen Ansprüche zu vertagen.

2. Bei der danach zulässigen Feststellung der Gesamtbeschwer beider Kläger (vgl. Wieczorek, aaO) ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht in dem Urteil 4 Sa 431/70, indem es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen hat, nicht nur über



die Kündigungsschutzklage der Klägerin entschieden, sondern auch die mit der Berufungserweiterung geltend gemachten Zahlungsansprüche abgewiesen hat. Da das Landesarbeitsgericht nämlich eine Neufestsetzung des Streitwertes vorgenommen hat und der Urteilstenor sich damit ersichtlich auf einen gegenüber dem Verfahren erster Instanz veränderten Streitgegenstand bezieht, konnten zur Ermittlung der Bedeutung und der Tragweite des Urteilstenors die Entscheidungsgründe mit herangezogen werden, in denen auch die Abweisung der Zahlungsansprüche begründet wird (vgl. RGZ 145, 46; BGHZ 2, 164 [170]).

Daraus folgt, daß der Streitwert in Höhe von 136.500,- DM für die Feststellungs- und die Zahlungsansprüche der Klägerin gemeinsam festgesetzt worden ist. Die Revisionen beider Kläger sind zunächst unstatthaft gewesen, weil die Klägerin mit ihrem Antrag in der Revisionsbegründungsschrift lediglich ihre Kündigungsschutzklage weiterverfolgt hat, woraus sich eine Gesamtschwer für beide Kläger in Höhe von 5.200,- DM ergab. Die Revisionen sind aber nachträglich statthaft geworden, indem die Klägerin in der Revisionsverhandlung durch Erweiterung ihres Rechtsmittelantrages um den Anspruch auf Zahlung von 910,- DM die Beschränkung ihres Rechtsmittels insoweit wieder gegenstandslos gemacht hat (vgl. BAG 17, 186 [188] = AP Nr. 17 zu § 519 ZPO; BAG AP Nr. 11 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision). Diese Erweiterung des Revisionsantrages der Klägerin ist zulässig, weil sie sich im Rahmen der in der Berufungsinstanz gestellten und vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesenen Anträge hält.

3. Die damit statthafte Revision der beiden Kläger war gleichwohl insoweit als unzulässig zu verwerfen, wie die Klägerin zu 2) die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 910,- DM begehrt. Wegen dieses mit der Erweiterung geltend gemachten Anspruches ist die Revision nicht rechtzeitig begründet worden (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision).

II. Im übrigen sind die Revisionen des Klägers und der Klägerin begründet.

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend im Falle der Klägerin ausgeführt hat, hängt die Wirksamkeit der ihr gegenüber



ausgesprochenen Kündigung davon ab, ob die Kündigung gegenüber ihrem Ehemann sozial gerechtfertigt ist. Es hat die gemeinsame Einstellung der Kläger als "Heimleitererehepaar" rechtsfehlerfrei dahin ausgelegt, die Erledigung der Aufgaben der Heimleitung sei von ihnen beiden zu erbringen und einem Ehegatten allein nicht möglich gewesen. Bei einer derartigen Vertragsgestaltung hat zwischen den Klägern und dem Beklagten ein sogenanntes Gruppenarbeitsverhältnis bestanden (vgl. hierzu BAG 9, 44 = AP Nr. 39 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Akkordkolonne; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1 S. 792 - 796; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1. Bd. S. 230 - 231; Röhler, AR-Blattei, Gruppenarbeit I; Schaub, DB 1967, Beilage Nr. 19 zu Heft 50, Abschn. C; Potthoff, NZArbR 1928 Sp. 166 ff.). Bei einem Gruppenarbeitsverhältnis sind die Arbeitsverträge mit den einzelnen Arbeitnehmern, die zu einer gemeinsamen Dienstleistung verpflichtet sind, in ihrem Bestande in der Regel voneinander abhängig.

Eine Abhängigkeit der Arbeitsverhältnisse der Kläger besteht allerdings nicht in dem Sinne, daß der Bestand des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin auflösend bedingt ist durch die Beendigung des Arbeitsvertrages zwischen ihrem Ehemann und dem Beklagten. Eine so weitgehende Abhängigkeit des Arbeitsverhältnisses von dem ihres Ehemannes könnte nur dann als dem Willen der Parteien entsprechend angesehen werden, wenn die Klägerin lediglich unter der Anleitung des Klägers dessen Tätigkeit unterstützende Hilfsdienste geleistet hätte (vgl. zu einer derartigen Fallgestaltung BAG AP Nr. 2 zu § 620 BGB Bedingung). Die Klägerin ist jedoch gemeinsam mit ihrem Ehemann zur Leitung des Heimes eingestellt worden und hat unbestritten die Aufgaben der Wirtschaftsleiterin wahrgenommen, d. h. einen Teil der Tätigkeiten, die bei der Heimleitung anfallen. Die Arbeitsleistungen der Kläger haben sich damit gegenseitig ergänzt. Die Klägerin hat nicht nur einen untergeordneten Beitrag zur Heimleitung durch ihren Ehemann erbracht.

Die Abhängigkeit der Arbeitsverhältnisse zwischen den Klägern und dem Beklagten kann sich bei einer derartigen Aufteilung der Aufgaben nur für die Fragen auswirken, ob eine Einzelkündigung



des Beklagten gegenüber einem der Kläger möglich war oder ob der Beklagte gezwungen war, beiden Klägern gemeinsam zu kündigen und ob Kündigungsgründe, die unmittelbar nur den Kläger betreffen, auch die Kündigung gegenüber seiner Ehefrau rechtfertigen.

Der Senat ist der Auffassung, daß der Beklagte die Arbeitsverhältnisse mit den Klägern nur durch eine gemeinsame Kündigung beenden konnte und die Klägerin sich wegen des Vorliegens eines Gruppenarbeitsverhältnisses auch durch ihren Ehemann gesetzte Kündigungsgründe zurechnen lassen muß.

Eine Einzelkündigung gegenüber einem Gruppenmitglied ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn entweder eine entsprechende Vertragsabrede getroffen worden ist oder wenn durch das Ausscheiden eines Arbeitnehmers die an sich gemeinschaftlich zu erbringende Arbeitsleistung weder unmöglich noch wesentlich beeinträchtigt wird (vgl. Hofrichter, Das mittelbare Arbeitsverhältnis, Berlin 1939 S. 180 ff.). Da für eine vertraglich vereinbarte Zulässigkeit der Einzelkündigung zwischen den Parteien keine Anhaltspunkte vorliegen und die Heimleitung nicht allein von der Klägerin fortgeführt werden konnte, bedurfte es zur Beendigung des Heimleitervertrages einer Kündigung gegenüber beiden Klägern. Das wäre nur dann nicht notwendig gewesen, wenn es nach der Kündigung des Klägers vor Ablauf des Beginns der Frist zur ordentlichen Kündigung zum 30. Juni 1970 im Einvernehmen zwischen den Parteien zu einer Vereinbarung über eine selbständige Weiterbeschäftigung der Klägerin gekommen wäre. Nach den von der Revision nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen hat der Beklagte der Klägerin zwar eine andere Beschäftigung außerhalb W angeboten. Dieses Angebot ist aber von ihr abgelehnt worden.

Wenn eine ordentliche Kündigung demgemäß nur beiden Klägern gegenüber ausgesprochen werden konnte, dann reicht es andererseits zur sozialen Rechtfertigung beider Kündigungen aus, wenn gegenüber dem Kläger in seinem Verhalten liegende Kündigungsgründe im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG durchgreifen. Die Voraussetzungen für die fristgemäße Kündigung gegenüber

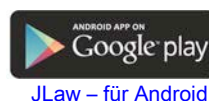


allen Gruppenmitgliedern sind insofern die gleichen, wie die für die Wirksamkeit einer fristlosen Entlassung der gesamten Gruppe, zu der der Arbeitgeber schon dann berechtigt ist, wenn in der Person eines Arbeitnehmers ein wichtiger Grund vorliegt (vgl. BAG 9, 44 = AP Nr. 39 zu § 626 BGB; Röhler, aaO unter C IV 2). Dieser Erweiterung der Kündigungsgründe auf alle Gruppenmitglieder entspricht im übrigen die Drittwirkung eines besonderen Kündigungsschutzes, der an sich nur für ein Gruppenmitglied gilt, zugunsten auch der anderen Arbeitnehmer des Gruppenarbeitsverhältnisses. So wird zum Beispiel die Auffassung vertreten (vgl. LAG Düsseldorf [Köln] vom 15. Dezember 1964, BB 1965, 495 = DB 1965, 399; Bulla, Mutterschutzgesetz, 2. Aufl., § 9 Anm. 14; Welzel-Zmarzlik, Mutterschutzgesetz, § 9 Anm. 42; a.A. Meisel-Hiersemann, Mutterschutzgesetz, § 9 Anm. 60), daß der Kündigungsschutz des § 9 MuSchG für alle Gruppenmitglieder gilt, mit denen die hierdurch geschützte Arbeitnehmerin einen gemeinsamen Arbeitsvertrag geschlossen hat, wenn die Arbeitsverhältnisse vom Arbeitgeber nur einheitlich gekündigt werden können.

Ob die Voraussetzung für die Wirksamkeit gegenüber der Kündigung der Klägerin erfüllt ist, kann noch nicht festgestellt werden, weil das Urteil über die Kündigung gegenüber dem Kläger der rechtlichen Nachprüfung nicht standhält.

2. Der Beklagte hat dem Kläger wegen seines Verhaltens bei verschiedenen Anlässen gekündigt. Bei der Prüfung, ob verhaltensbedingte Gründe eine Kündigung im Sinne des § 1 KSchG rechtfertigen, sind alle wesentlichen von den Parteien geltend gemachten Umstände zu berücksichtigen und die Interessen des Arbeitnehmers an der Fortsetzung und des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeneinander abzuwägen (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 21 zu § 1 KSchG). Diesem Erfordernis ist das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend nachgekommen.

a) Von den Gründen, die der Beklagte ursprünglich, nämlich im Kündigungsschreiben vom 12. März 1970, zur Rechtfertigung der Kündigung gegenüber dem Kläger vorgebracht hat, hat das Landesarbeitsgericht lediglich den Vorwurf behandelt, der Kläger habe



trotz entgegengesetzter Anweisung des Beklagten darauf bestanden, eine therapeutische Ausbildung der Mitarbeiter und eine heilpädagogische Behandlung der Heimkinder durchzuführen. Wenn das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang eine Pflichtverletzung des Klägers darin sieht, daß er - was unstreitig ist - nach der Besprechung mit Vorstandsmitgliedern des Beklagten vom 24. Februar 1970 verschiedene Jugendämter darauf angesprochen hat, Kinder mit neurotischem Fehlverhalten in heilpädagogisch orientierte Heime zu überweisen, dann übersieht es dabei folgendes:

Diese Empfehlung des Klägers war lediglich die Schlußfolgerung aus der in der Besprechung vom 25. Februar 1970 getroffenen Feststellung, wonach der Beklagte gegenwärtig über keine finanziellen Mittel für die Mitarbeiterschulung und heilpädagogische Maßnahmen verfügte. Wenn sich im Kinderheim, das die Kläger leiteten, damals jedoch zahlreiche entwicklungs- gestörte Kinder befanden, wie der Kläger unter Vorlage der Belegungslisten dargelegt hat, ohne daß das Landesarbeitsgericht dies berücksichtigt hat, dann befand sich der Kläger nach der Besprechung vom 24. Februar 1970 in dem Interessenwiderstreit, ob er die Anordnungen des Beklagten befolgen oder nicht doch versuchen sollte, die von ihm mit Rücksicht auf das Wohl der Kinder gebotenen Maßnahmen durchzuführen. Sein in dieser Lage in angemessener Form wiederholter Antrag auf Bewilligung von Mitteln für die Mitarbeiterfortbildung kann nicht als Anzeichen für die grundsätzlich fehlende Bereitschaft gewertet werden, sich den Anordnungen des Beklagten zu fügen. Das gilt insbesondere dann, wenn - wie der Kläger vorgetragen und unter Beweis gestellt hat - der Beklagte doch imstande gewesen sein sollte, die für die Mitarbeiterschulung benötigten Mittel in Höhe von 50,- DM pro Woche aus den für das W Heim zur Verfügung stehenden Mitteln aufzubringen.

b) Das Landesarbeitsgericht sieht ferner einen verhaltensbedingten Grund zur Kündigung darin, daß der Kläger das für das Kind S eingenommene Pflegegeld von 285,- DM nicht an den Beklagten abgeführt habe. In dieser Unterlassung liegt



zwar eine Pflichtverletzung des Klägers. Sie wiegt aber nicht so schwer, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, wenn der Kläger - das Landesarbeitsgericht hat seinen zugehörigen Vortrag unbeachtet gelassen - in der Lage gewesen ist, über die Zuschüsse des -Werkes und über Bußgelder selbständig zu verfügen. Damit würde er die Möglichkeit gehabt haben, aus zusätzlichen Mitteln z. B. Anschaffungen für das Heim vorzunehmen. Nun mag es sein, daß diese anderen Einnahmequellen den Kläger nicht dazu berechtigt haben, mit dem Pflegegeld ebenso zu verfahren. Wenn der Beklagte dem Kläger aber freie Hand gelassen hat, Zuschüsse und Bußgelder, die unmittelbar an das Heim in W gezahlt wurden, nach eigenem Ermessen für Heimzwecke zu verwenden, dann erscheint diese Inkorrektheit des Klägers in einem anderen Licht.

Das Landesarbeitsgericht durfte auch nicht den Vorwurf erheben, der Kläger habe den Verdacht begründet, das Pflegegeld nicht einmal für das Heim verwandt zu haben, nachdem der Kläger Beweis für seine gegenteilige Behauptung angeboten hatte. Durch Vernehmung der Ehefrau des Klägers über den Verbrauch des nach Anschaffung von Mobiliar für das Heim vorhandenen Restes des Pflegegeldes war es mindestens nicht ausgeschlossen, den Verdacht gegen den Kläger aufzuhellen oder ganz auszuräumen. Diesen Beweis- antrag durfte das Landesarbeitsgericht nicht übergehen.

Bei der Würdigung des Verhaltens des Klägers im Falle S - ist schließlich von Bedeutung, daß es sich um einen nachgeschobenen Kündigungsgrund handelt, an den die gleichen Anforderungen zu stellen sind, als wenn er von Anfang an zur Begründung der Kündigung angeführt worden wäre. Da es sich hier offenbar um eine in dieser Art einmalige Verfehlung des Klägers gehandelt hat, war zu prüfen, ob durch eine vorherige Abmahnung den Belangen des Beklagten ausreichend Rechnung getragen werden konnte (vgl. dazu BAG 19, 351 = AP Nr. 1 zu § 124 GewO für den Fall der fristlosen Kündigung). Da es hieran fehlt, ist in Betracht zu ziehen, daß jene Inkorrektheit für sich allein betrachtet nur dann die Kündigung rechtfertigen könnte, wenn der Kläger nicht nur ein vertragswidriges, sondern ein strafbares Verhalten begangen haben sollte, oder zumindest der durch objektive Umstände begründete Verdacht



einer Unterschlagung oder Veruntreuung des Pflegegeldes vorliegen würde. Das kann ohne vollständige Aufklärung der Verwendung des Pflegegeldes nicht festgestellt werden.

c) Keine vollständige Würdigung aller erheblichen Umstände hat das Landesarbeitsgericht auch im Falle K vorgenommen. Es hat zwar festgestellt, daß das Kind Andrea K am 18. Dezember 1969 in die Wohnung des Klägers aufgenommen worden ist, an der Heimverpflegung teilgenommen und der Kläger erst am 15. Januar 1970 die Übernahme der Kosten beantragt hat. Es bleibt aber offen, wie lange die Kinder Daniel und Nicola K ohne Meldung im Heim verpflegt worden sind. Sollte das nur für eine kurze Zeit gewesen sein, dann kann, was das Landesarbeitsgericht nicht erwogen hat, das Motiv des Klägers für die Aufnahme der Kinder K die Unterlassung der sofortigen Meldung verständlich und verzeihlich machen. Der Kläger mag zwar nicht berechtigt gewesen sein, die Kinder K mit Rücksicht auf die unentgeltliche Tätigkeit ihres Vaters bei der Betreuung der Heimkinder kostenlos zu verpflegen; hierbei darf aber nicht außer acht gelassen werden, daß der Kläger in Erfüllung einer vermeintlichen Anstandspflicht gehandelt hat, als er die Kinder K nach dem Selbstmordversuch ihrer Mutter in seine Wohnung aufnahm, ohne sie sofort als Heimkinder zu melden.

3. Nicht nur die Feststellung und Würdigung der einzelnen Kündigungsgründe, sondern auch die abschließende umfassende Abwägung aller Umstände, insbesondere der Belange beider Parteien, hat das Landesarbeitsgericht unvollständig vorgenommen. Es hat zwar Gründe für das Interesse des Beklagten an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeführt, begnügt sich im übrigen aber mit der Bemerkung, das Verhalten des Klägers habe unter Abwägung der Interessen beider Parteien die fristgemäße Kündigung veranlaßt, ohne dabei auf die Interessen des Klägers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes einzugehen. Das ist keine ausreichende Würdigung der Belange des Klägers (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG).

Mit den Interessen des Klägers hätte das Landesarbeitsgericht sich insbesondere deshalb näher befassen müssen, weil der Kläger unter Beweisantritt vorgetragen hatte, die Parteien



seien übereinstimmend davon ausgegangen, daß er mit der Heimleitung in W eine Lebensaufgabe übernehme. In einer solchen Zusicherung würde allerdings noch keine Anstellung auf Lebenszeit im Sinne des § 624 BGB liegen (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 566 Anm. 13 mit weiteren Nachweisen). Da es an einer langjährigen Beschäftigung mit besonderen Versorgungszusagen für den Kläger fehlt, rechtfertigt die Vereinbarung einer Dauerstellung auch nicht die Annahme des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung durch den Beklagten (vgl. BAG 1, 107 = AP Nr. 1 zu § 52 RegelungsG). Einer derartigen Vertragsabrede ist aber bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen besonderer Wert beizumessen (vgl. BAG 2, 333 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB). Für die Interessenabwägung kann schließlich auch von Bedeutung sein, ob, wie der Kläger behauptet hat, der Geschäftsführer des Beklagten ihm mitgeteilt hat, wenn er innerhalb von drei Wochen nach der Kündigung bei dem Beklagten vorgesprochen hätte, wäre er weiter in W eingesetzt worden.

4. Diese Gründe führen zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, soweit über die Kündigungsschutzklage des Klägers entschieden worden ist. Da die fehlenden Feststellungen vom Senat nicht getroffen werden können, ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Dabei hat der Senat von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht. Die Zurückverweisung ist auch deswegen geboten, weil möglicherweise die weiteren von dem Beklagten vorgetragenen, vom Landesarbeitsgericht aber nicht berücksichtigten Kündigungsgründe die fristgemäße Kündigung rechtfertigen können.

5. Auch soweit das Landesarbeitsgericht über die Kündigungsschutzklage der Klägerin entschieden hat, war eine Aufhebung des angefochtenen Urteils und eine Zurückverweisung erforderlich, weil die Wirksamkeit der Kündigung gegenüber dem Kläger und damit auch die gegenüber der Klägerin noch nicht abschließend beurteilt werden konnte.

gez. Dr. Gröninger

Dr. Rengier

Hillebrecht

Dr. Wiedemann

Kerrmann



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

