

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 626; KSchG § 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 404/77

Urteil des BAG vom 5. Oktober 1978

LAG Rheinland-Pfalz



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



2 AZR 404/77

2 Sa 669/76 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
5. Oktober 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Oktober 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Dr. Kammann für Recht erkannt:

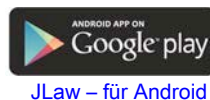
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland - Pfalz vom 5. Januar 1977 - 2 Sa 669/76 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern - Zweigstelle Bad Kreuznach - vom 29. Juli 1976 - 6 Ca 356/76 ZwK - zurückgewiesen und über die Kosten entschieden hat.
3. Auf die Berufung des Klägers wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 14. April 1976 auch nicht zum 31. Dezember 1976 aufgelöst worden ist.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist 1919 geboren und Inhaber eines österreichischen Ingenieurtitels. Die Beklagte ist eine privatrechtliche Stiftung des Deutschen Roten Kreuzes und betreibt in B das Rehabilitationszentrum Rheinland-Pfalz-Saarland. Dazu gehören ein Krankenhaus, eine Rehabilitationsklinik und ein Berufsförderungswerk mit einer Fachschule für Maschinentechnik, in der etwa 90 Schüler ausgebildet werden.

Am 9. Oktober 1970 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger ab 12. Oktober 1970 als Fachlehrer an der Fachschule für Maschinentechnik beschäftigt wurde. In dem Vertrag wurde vereinbart, die Vorschriften des BAT vom 23. Februar 1961 und der ergänzenden oder ändernden Tarifverträge mit Ausnahme der §§ 40, 41 und 44 BAT anzuwenden. Als Kündigungsfrist wurden drei Monate zum Halbjahresschluß vereinbart. Das letzte Bruttomonatsgehalt des Klägers betrug 3.677,57 DM. Er wohnte in S und hatte ein möbliertes Zimmer in der Schule.

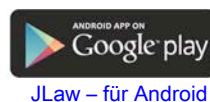
Nachdem unter den Parteien Streit darüber entstanden war, ob die Beklagte berechtigt sei, die Anwesenheit des Klägers auch an unterrichtsfreien Tagen zu verlangen, kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 2. Juni 1975 zum 31. Dezember 1975. Der Kündigungsschutzprozeß vor dem Arbeitsgericht Kaiserslautern - 6 Ca 619/75 ZwK - endete am 12. Februar 1976 mit folgendem Vergleich:

- "1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Kündigung vom 2. Juni 1975 gegenstandslos ist und daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht.
2. Der Kläger verpflichtet sich, die von der Beklagten festgesetzten Dienstzeiten einzuhalten; dies beinhaltet auch die Pflicht, während der allgemeinen Arbeitszeit anwesend zu sein, sowie seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen voll nachzukommen.

- 3 -



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



- 3 -

3. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger den bisher angefallenen Lohn zu bezahlen.

4. Die Kosten werden gegeneinander aufgehoben."

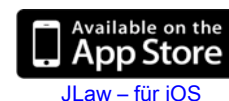
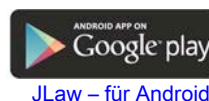
In der Zeit vom 15. Februar bis etwa 15. April 1976 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Mit seinem Schreiben vom 24. Februar 1976, gerichtet an das Kultusministerium von Rheinland-Pfalz, bezeichnete der Kläger die Anwesenheitspflicht als Schikane, die ihn bei der Ausübung seiner Lehr-tätigkeit hindere. Die Beklagte erhielt diesen Brief am 31. März 1976 über die Bezirksregierung in Koblenz. In einem undatierten Schreiben des Klägers an die Beklagte, das am 1. April 1976 bei der Beklagten einging, führte er unter anderem aus, der Zwang ständiger Anwesenheit während der all-gemeinen Dienststunden und die von einem Kollegen darüber ge-führte Aufsicht seien mitursächlich an seiner Krankheit. Der Kläger leiste seit Sommer 1974 ein Drittel des gesamten Un-terrichts der Schule und benötige daher die schulfreie Zeit zur Vorbereitung. Wenn er in Zukunft von Montag bis Freitag acht Stunden anwesend sein werde, führe das zu einem Unter-richt ohne Vorbereitung. Ohnen einen Namen zu nennen, bezeich-nete er sich als Opfer eines Denunzianten und Provokateurs. In Zukunft werde er vorrangig seiner Anwesenheitspflicht genügen. In seinem Schreiben vom 7. April 1976, das die Beklagte am 12. April 1976 erhielt, erbat der Kläger u.a. eine Stunden-tafel sowie genaue Weisungen, wo er sich während der einzel-nen Stunden aufzuhalten habe, weil er nicht zu Unrecht als nicht in der Schule anwesend denunziert werden wolle. Wie sich in der mündlichen Verhandlung herausstellte, meinte er mit Denunziant und Provokateur den Mitarbeiter Johannes St . Dieser hatte von der Beklagten Anweisung, die Fehlzeiten der übrigen Lehrkräfte zu melden.

Die Beklagte kündigte daraufhin mit Schreiben vom 14. April 1976, dem Kläger zugegangen am 15. April 1976, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund mit Auslaufrfrist zum 30. April 1976.

- 4 -



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



- 4 -

Mit seiner rechtzeitig erhobenen Klage hat der Kläger vorgetragen, aufgrund der Fürsorgepflicht hätte ihm die Beklagte eine Stundentafel aushändigen müssen. Herr St sei es gewesen, der ihn monatelang beobachtet und seine Abwesenheit denunziert habe. Jedenfalls habe er vorgehabt, die im Vergleich vom 12. Februar 1976 übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 14. April 1976 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, in dem Schreiben vom 24. März 1976 an den Kultusminister habe der Kläger unwahre Behauptungen aufgestellt. Diese seien geeignet, das Ansehen der Fachschule zu schädigen. In dem Schreiben sei eine Dienstauffassung zu Tage getreten, die eine weitere Beschäftigung des Klägers an der Schule unmöglich mache. Alle Schreiben zeigten auch die Uneinsichtigkeit des Klägers und führten zu Störungen im Betriebsfrieden. Der Kläger sei nicht von Herrn St denunziert worden; dieser sei außerdem Abteilungsleiter und damit Vorgesetzter des Klägers. Der Kläger hat bestritten, daß Herr St sein Vorgesetzter sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht zum 30. April 1976, sondern erst fristgemäß zum 31. Dezember 1976 beendet worden sei. Im übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter; der Kläger begehrt weiterhin die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung auch nicht fristgemäß beendet worden sei. Beide Parteien haben jeweils beantragt, die Revision der Gegenseite zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auch durch die ordentliche Kündigung

- 5 -



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



- 5 -

der Beklagten nicht beendet worden. Die Revision der Beklagten ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die außerordentliche Kündigung sei ungerechtfertigt, obwohl die Schreiben des Klägers nach Inhalt und Form zu beanstanden seien. Das Schreiben des Klägers vom 24. Februar 1976, das an das Kultusministerium gerichtet war und der Beklagten am 31. März 1976 zugeing, könne zur Begründung der außerordentlichen Kündigung nicht mehr berücksichtigt werden. Nach Ablauf der Zweiwochenfrist des § 54 Abs. 2 BAT (gleichlautend mit § 626 Abs. 2 BGB) habe die fristlose Kündigung vom 14. April 1976, die dem Kläger erst nach Ablauf der Ausschußfrist am 15. April 1976 zugegangen sei, auf diesen Brief nicht mehr gestützt werden können. Der Inhalt der beiden anderen Schreiben, die der Beklagten am 1. April und 12. April 1976 zugegangen seien, rechtfertige eine außerordentliche Kündigung nicht. Der Kläger habe zwar Herrn St., seinen Vorgesetzten, mit diesen Briefen beleidigt. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei der Beklagten aber nicht unzumutbar gewesen, denn der Kläger habe nicht aus eigenem nützigen Motiven gehandelt. Seine Auffassung hinsichtlich der Arbeitszeit sei immerhin verständlich, weil im allgemeinen für Lehrer eine Anwesenheitspflicht über das Maß der Pflichtstunden hinaus nicht bestehe. Dies ergebe sich aus der Sonderregelung für Lehrer im Angestelltenverhältnis nach der Sonderregelung (SR) 2 1 Nr. 3 zu § 15 BAT. Dem Kläger sei zugute zu halten, daß er geglaubt habe, aus sachlich gerechtfertigten Gründen zu schreiben. Er habe es auch nicht abgelehnt, seinen im Vergleich übernommenen Pflichten hinsichtlich der Arbeitszeit nachzukommen. Der Unterricht des Klägers sei nie beanstandet worden. Es falle auch ins Gewicht, daß der Kläger in seinem Alter nur schwierig eine ähnliche Arbeitsmöglichkeit finden werde. Da die außerordentliche Kündigung nur als unausweichlich letzte Maßnahme in Betracht komme, hätte geprüft werden müssen, ob nicht die ordentliche Kündigung als milderes Mittel ausreichend sei.

- 6 -



Aus dem Kündigungsschreiben sei der Wille der Beklagten erkennbar, sich auf jeden Fall vom Kläger zu trennen. Dies sei von der Beklagten auch im Prozeß zum Ausdruck gebracht worden. Die außerordentliche Kündigung sei daher in eine ordentliche Kündigung umzudeuten. Diese sei gerechtfertigt unter Berücksichtigung der Briefe, mit denen der Kläger seinen Abteilungsleiter St beleidigt habe.

II. Die Anwendung des § 1 KSchG durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. etwa BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA sowie BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Auch dieser beschränkten Überprüfung hält das angefochtene Urteil nicht stand. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht beachtet, und dies ist auch ohne Rüge der Revision im Rahmen der materiell-rechtlichen Prüfung der Vollständigkeit der Interessenabwägung zu prüfen, daß die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nicht versucht hat, den Kläger durch eine Abmahnung zu bewegen, künftig keine beleidigenden Briefe mehr an das Ministerium oder die Beklagte zu schreiben. Nach ganz allgemeiner Meinung muß bei leichteren Verstößen gegen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zunächst verlangt werden, den Arbeitnehmer hinreichend deutlich abzumahnern, bevor als letztes Mittel eine Kündigung ausgesprochen wird (vgl. BAG 11, 278 [288] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung [zu III 4 und 5 der Gründe]; BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB, insbesondere zu Pflichtverletzungen, die sich im Leistungsbereich des Arbeitsverhältnisses auswirken; ebenso BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 4 c der Gründe] mit weiteren Hinweisen).



- 7 -

Eine Abmahnung ist freilich entbehrlich, wenn sie ausnahmsweise keinen Erfolg verspricht (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung). Von einem derartigen Sachverhalt bei dem ausnahmsweise keine Abmahnung erforderlich ist, kann im vorliegenden Fall nicht gesprochen werden. Der Kläger hat sich nach Ausspruch der ersten Kündigung vergleichsweise zur Einhaltung der üblichen Arbeitszeit verpflichtet und sie, soweit er nicht aus Krankheitsgründen fehlte, auch eingehalten. Er hat zwar in seinen Briefen sich über diese Anordnung der Beklagten beschwert und die von ihr geforderte Arbeitszeitregelung für unzumutbar gehalten. Daraus folgt jedoch nicht, daß er einer ernsthaften Ermahnung, künftig keine derartigen Briefe zu schreiben, nicht gefolgt wäre und künftig, ohne in diesem Zusammenhang Schwierigkeiten zu machen, gearbeitet hätte. Das gilt auch für die Angriffe des Klägers gegen Herrn St die bei einem klarstellenden Gespräch, das die Beklagte aufgrund ihrer Fürsorgepflicht vor Ausspruch der Kündigung hätte herbeiführen müssen, aus der Welt geschafft werden konnten. Unter diesen Umständen fehlt es aber an einem Kündigungsgrund im Sinne des § 1 KSchG.

2. Danach ist der Kündigungsschutzklage in vollem Umfang stattzugeben. Die im Rahmen des § 1 KSchG notwendige Interessenabwägung kann das Revisionsgericht selbst vornehmen, weil die dafür maßgebenden Umstände sich aus dem unstreitigen Sachverhalt ergeben (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 13 KSchG). Für die Feststellung, daß die ordentliche Kündigung unwirksam ist, sind alle Umstände zu berücksichtigen, die das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil S. 9 unten bis S. 11 oben (vgl. die Inhaltsangabe unter I dieses Urteils) erwogen hat; hinzu kommt das hohe Lebensalter des Klägers.

III. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Verfahrensrügen hat sie nicht erhoben. Daß die ordentliche Kündigung unwirksam ist, ist oben unter II. im einzelnen ausgeführt. Ist aber bereits die ordentliche Kündigung unwirksam, so ist erst recht die mit der gleichen Begründung ausgesprochene außerordentliche Kündigung unwirksam; denn an den wichtigen Grund, den



- 8 -

IV. Die Kosten des Rechtsstreits hat nach § 91 ZPO die Beklagte zu tragen.

Hauenschild Dr. Kammann