

28. Sep. 1961

149

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB §§ 157, 242, 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
BetrVG § 4 Abs. 2c; KSchG §§ 1, 12 Buchstabe c;
ZPO §§ 139, 286.

Leitsätze:

1. § 12 Buchstabe c KSchG schließt vom allgemeinen Kündigungsschutz nur solche leitenden Personen aus, die, ähnlich einem Betriebsleiter oder Geschäftsführer, Vorgesetzte einer nicht ganz geringen Zahl von anderen Arbeitnehmern und außerdem zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.
2. Die generell erteilte Vollmacht, für den Arbeitgeber Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitssachen zu führen und Vergleiche abzuschließen, stellt nicht eine Befugnis zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern im Sinne des § 12 Buchstabe c KSchG dar.
3. Allein die Erreichung des 65. Lebensjahres ist in der privaten Wirtschaft kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Kündigungsgrund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.

Aktenzeichen: 2 AZR 428/60

Urteil des BAG vom 28. September 1961 IAG Saarbrücken



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 428/60

a 16/60 Saarbrücken

Verkündet
am 28. September 1961
vz. Damm,
angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 28. September 1961 durch
die Bundesrichter Schilgen, Dr. Meier-Scherling und
Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Siebrecht
und Krebs für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 21. Septem-
ber 1960 – Sa 16/60 – wird auf Kosten der Be-
klagten zurückgewiesen.

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 – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

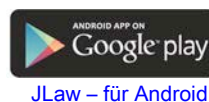
Tatbestand:

Der am 10. Januar 1895 geborene Kläger, der im Jahre 1922 das Studium der Rechtswissenschaften mit der Promotion abgeschlossen hat, ist seit dem 9. April 1923 in der Hauptverwaltung der S. als Angestellter beschäftigt. Seit Ende 1926 ist er in der Rechtsabteilung als juristischer Sachbearbeiter, insbesondere für das Gebiet des Arbeitsrechts, tätig. Er gehört zu der Gruppe der sogenannten Oberbeamten, deren Dienstverhältnis nicht dem Tarifvertrag für die Angestellten unterliegt, sondern durch Einzelvertrag geregelt ist. Nach seinem letzten Dienstvertrag vom 31. Juli 1959 standen dem Kläger monatlich 1950,-- DM als Gehalt und gewisse Zulagen zu. Der Vertrag sollte nach den gesetzlichen Vorschriften kündbar sein. Am 18. September 1959 schrieb die Beklagte dem Kläger:

"Da Sie am 10. Januar 1960 das 65. Lebensjahr vollenden und damit die Altersgrenze erreichen, sehen wir uns veranlaßt, Ihr Dienstverhältnis mit unserer Gesellschaft zum 31. März 1960 zu lösen."

Dieses Schreiben ist dem Kläger am 29. September 1959 zugegangen. Die Beklagte hat ihn am 13. November 1959 mit seinem Einverständnis von weiteren Dienstleistungen entbunden.

Mit seiner am 14. Oktober 1959 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß die ihm gegenüber mit Schreiben vom 18. September 1959 ausgesprochene Kündigung des Dienstverhältnisses sozial ungerechtfertigt und daher rechtsunwirksam ist. Demgegenüber hat die Beklagte geltend gemacht, die Begrenzung des Dienstverhältnisses des Klägers durch die Vollendung des 65. Lebensjahres sei stillschweigend Vertragsinhalt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Saarbergbau hätten sich stets nach der entsprechenden Regelung im öffentlichen Dienst gerichtet, weil der Saarbergbau immer von der öffentlichen Hand betrieben worden sei. Es handele sich insoweit um ein seit



Jahrzehnten bestehendes betriebliches Gewohnheitsrecht, dem sich bisher auch die sogenannten Oberbeamten, von wenigen kurzfristigen, betriebsbedingten Verlängerungen einiger Dienstverhältnisse abgesehen, stets unterworfen hätten. Für diese Handhabung bestehe ein dringendes betriebliches Bedürfnis. Die Festlegung einer generellen Altersgrenze sei für eine geordnete Personal- und Nachwuchsplanung notwendig, denn durch sie würden schwierige und unangenehme Feststellungen der individuellen geistigen Leistungsfähigkeit vermieden, und sie verwirkliche den Grundsatz der Gleichbehandlung der Belegschaft in dieser Hinsicht. Auf diese Handhabung sei auch die Altersversorgung der Belegschaftsmitglieder abgestimmt, die mit der Vollendung des 65. Lebensjahres eintrete. Der Kläger werde durch seine Pensionierung nicht in soziale Not gebracht, da er eine Pension von rund 1.500,-- DM erhalte.

Das Arbeitsgericht hat die vom Kläger begehrte Feststellung getroffen.

Mit ihrer Berufung hat die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter verfolgt und vorgetragen, die Leistungen des Klägers hätten im letzten Jahr nicht mehr befriedigt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich deren Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I Entgegen der Auffassung der Beklagten stand der Kläger nicht in einem auf das 65. Lebensjahr befristeten Arbeitsverhältnis.

1. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers weder durch ein Gesetz noch durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung normativ befristet worden ist, kann lediglich eine einzelvertragliche Befristung denkbar sein. Davon geht auch die Revision aus. Sie folgt dem angefochtenen Urteil auch darin, daß eine ausdrückliche Befristung in keinem der mit dem Kläger geschlossenen Dienstverträge, insbesondere auch nicht im letzten vom 31. Juli 1959, vereinbart ist.



Insoweit handelt es sich bei den Ausführungen des angefochtenen Urteils um die Auslegung eines Individualvertrages, die nur beschränkt vom Revisionsgericht überprüft werden kann (BAG 3, 116 [119]; 4, 360 [365.f]).

2 Die Revision folgt auch den – rechtlich nicht zu beanstandenden – Ausführungen des angefochtenen Urteils darüber, daß eine betriebliche Übung unter Umständen über §§ 157, 242 BGB zu einer entsprechenden Auslegung und gegebenenfalls auch zur Ergänzung der vertraglichen Vereinbarung führen, und im Falle einer Branchen- und Gebietsüblichkeit auch zu einer vom Willen der Vertragsschließenden gelösten zwingenden Auslegungsgrundlage im Sinne der allgemeinen Verkehrssitte (§ 157 BGB) werden kann.

Das Landesarbeitsgericht hat nun in tatsächlicher Hinsicht festgestellt (S. 10 des Urteils), daß eine betriebliche Übung des Inhalts, daß das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet, für die Dienstverhältnisse der für den Kläger maßgeblichen Gruppe der außertariflich Angestellten im Bereich der S nie bestanden hat und auch heute nicht besteht. An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht gemäß § 561 ZPO gebunden

Diese Bindung an die festgestellten Tatsachen verkennt die Revision weithin in ihren Ausführungen unter I der Revisionsbegründung. Wenn sie vorträgt, die vom angefochtenen Urteil als Argument gegen eine betriebsübliche Altersbegrenzung herangezogenen Fälle von Kündigung der Arbeitsverhältnisse einiger Angestellter seien in Wirklichkeit nicht rechtsgeschäftliche Willenserklärungen, sondern nur aus Anlaß der Erreichung der Altersgrenze getroffene Feststellungen ohne rechtsgestaltenden Charakter gewesen, so übersieht sie, daß die Frage, ob eine Äußerung vom Erklärenden als rechtsgestaltende Willenserklärung gemeint ist und vom Erklärungsgegner als eine solche aufgefaßt wird, eine Tatsachenfrage ist. Indem das angefochtene Urteil diese Erklärungen als Kündigungen bewertet, enthält es zugleich die nicht mehr angreifbare und mit einer Verfahrens-



rüge auch nicht angegriffene Feststellung, daß diese Erklärungen von dem Willen getragen waren, sich rechtsgeschäftlich zu äußern, und daß sie von den jeweiligen Erklärungsgegnern auch so aufgefaßt worden sind. Es kommt hinzu, daß die Beklagte in der Berufungsinstanz auf S. 3 ihres Schriftsatzes vom 30. Mai 1960 ausdrücklich die genannten Äußerungen, die sie jetzt nur als deklaratorisch behandelt wissen will, als an die Kündigungsfrist gebundene Kündigungen bezeichnet und als solche dem "automatischen Ausscheiden" gegenübergestellt hat.

Von diesem Sachvortrag ausgehend mußte das Landesarbeitsgericht die genannten Äußerungen als Kündigungen im bürgerlich-rechtlichen Sinne behandeln, so daß seine Argumentation, angesichts dieser ständigen Kündigungspraxis habe die von der Beklagten behauptete betriebliche Übung nicht bestanden, nicht zu beanstanden ist.

3 Was sodann die Branchen- oder Gebietsüblichkeit angeht, so ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht auf die diesbezüglichen Beweisantritte der Beklagten nicht mehr eingegangen ist, nachdem feststand, daß von einer einheitlichen Handhabung der Altersgrenze im Unternehmen der Beklagten und damit im größten Teil des Saarbergbaues keine Rede sein kann. Denn selbst wenn im westdeutschen Bergbau und in der Hüttenindustrie bei den außertariflich Angestellten Anstellungsverträge mit Altersgrenze die Regel wären, könnte im Hinblick auf die im Unternehmen der Beklagten geübte Kündigungspraxis, außerdem aber auch im Hinblick auf das politische Sonderschicksal des Saarlandes aus einer solchen Regel kein im Saarland maßgeblicher Auslegungsgesichtspunkt gewonnen werden.

Somit geht das angefochtene Urteil rechtlich zutreffend davon aus, daß der zwischen den Parteien bestehende Dienstvertrag nicht durch Fristablauf sein Ende erreicht hat.

II Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend erkannt, daß der Kläger nicht zu dem Personenkreis gehört, der nach § 12 Buchstabe c KSchG keinen Kündigungsschutz genießt.



1 Insoweit rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Eigenschaft des Klägers als "leitender Angestellter" verneint, ohne hierbei geprüft zu haben, welche Stellung der Kläger in der Rechtsabteilung hatte; seine Befugnisse, seine Aufgabenbereiche, Art und Höhe der Bezüge sowie die ihm zustehende Versorgung habe berücksichtigt werden müssen. Es habe geprüft werden müssen, ob nicht bereits allein die dem Kläger zur Führung von Arbeitsgerichtsprozessen erteilte Generalvollmacht, die - im Gegensatz zu selbst den höchsten Angestellten der Beklagten, die alle dem Grundsatz der Doppelzeichnung unterworfen gewesen seien - praktisch die Berechtigung zur Alleinzeichnung dargestellt habe, den Kläger zu einem "leitenden Angestellten" gemacht habe. Das Landesarbeitsgericht habe nicht den Inhalt des Dienstvertrages vom 31. Juli 1959 beachtet. Dort heiße es, daß der Kläger seine Dienstgeschäfte nach den Weisungen des Vorstandes und seiner Dienstvorgesetzten zu führen habe (§ 1), und daß er leitender Angestellter im Sinne des § 4 Abs. 2c BetrVG ist (§ 7). Das Landesarbeitsgericht habe auch den sonstigen Aufgabenbereich des Klägers, nämlich die selbständige und intensive Beratung, Aufklärung und Belehrung der einzelnen Abteilungen und Betriebe der Beklagten in arbeitsrechtlichen Fragen durch Rundschreiben und Aufstellen von Richtlinien berücksichtigen müssen. Solche Anweisungen an Betriebsleiter könnten in der unternehmerischen Organisation nach den Grundsätzen der betrieblichen Hierarchie nur von Vorgesetzten oder allenfalls von gleichgestellten Personen erteilt werden. Das Landesarbeitsgericht habe notfalls insoweit "aufklären" müssen (§ 139 ZPO).

Soweit diese Ausführungen Verfahrensrügen nach § 139 und nach § 286 ZPO enthalten, sind diese nicht begründet.

a) Was zunächst § 139 ZPO betrifft, so hat die Beklagte in der Berufungsbegründung zum ersten Mal vorgetragen, es könne für die Entscheidung des Rechtsstreits möglicherweise auf § 12 KSchG ankommen. Auf Seite 9 ihres Schriftsatzes vom 30. Mai 1960 hat sie dann ausgeführt, warum sie den Kläger als eine Person ansieht, die nach § 12 KSchG nicht den Kündigungsschutz in Anspruch nehmen kann.

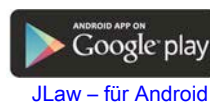
Auf Seite 3 - 6 ihres Schriftsatzes hat die Beklagte dann ihre Auffassung über die sinnentsprechende Anwendung des § 12 Buchstabe c KSchG in aller Breite dargelegt und hierbei die Funktionen des Klägers im Betriebe im wesentlichen genau so geschildert, wie sie es jetzt in der Revisionsbegründung getan hat. Unter diesen Umständen hatte das Landesarbeitsgericht keine weitere Aufklärungspflicht. Die Revision vermag auch nicht anzugeben, wonach das Landesarbeitsgericht noch sonst hätte fragen sollen und was die Beklagte dann darauf geantwortet hätte (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO).

b) Was sodann § 286 ZPO betrifft, so erscheint es dem Senat zweifelhaft, ob die Beklagte eine solche Verfahrensrüge überhaupt hat anbringen wollen.

Werden die insoweit bestehenden Zweifel an der Statthaftigkeit dieser Rüge (§ 554 Abs. 3 Nr. 2b ZPO) zurückgestellt, so ergibt die weitere Prüfung, daß ein solcher Verfahrensfehler dem Landesarbeitsgericht nicht vorgeworfen werden kann, denn es kommt, wie noch auszuführen sein wird, für die Frage, ob ein Arbeitnehmer unter § 12 Buchstabe c KSchG fällt, nicht auf die Art und Höhe seiner Bezüge und seiner Versorgung, auch nicht auf die von der Beklagten geschilderten Funktionen des Klägers bei der arbeitsrechtlichen Beratung, Aufklärung und Belehrung der Abteilungen und Betriebe innerhalb des Unternehmens der Beklagten an.

Im übrigen ist es für eine verfahrensrechtlich einwandfreie Würdigung der Sach- und Rechtslage durch das Berufungsgericht nicht erforderlich, daß in dem Urteil ausdrücklich auf jedes einzelne Vorbringen der Partei eingegangen wird und daß sich das Gericht mit ihm ausdrücklich auseinandersetzt, wenn es sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung stattgefunden hat.

2 In materiell-rechtlicher Hinsicht reicht es für die Nichtanwendung des § 12 Buchstabe c KSchG auf den Kläger aus, daß das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, er sei einer der in der Rechtsabteilung der Beklagten beschäftigten fünf Sachbearbeiter gewesen.



a) § 12 KSchG trägt die Überschrift "Angestellte in leitender Stellung". Unter dieser Überschrift nennt die Vorschrift unter a) und b) Personen, die ohnehin nicht unter den in § 1 KSchG genannten Begriff "Arbeitnehmer" fallen. Die Bestimmung hat insofern nur klarstellende Bedeutung (vgl. Auffarth-Müller, Komm. z. KSchG, § 12 Anm. 1); jedoch rechtfertigt es die in a) und b) enthaltene Benennung von Arbeitgebern, die in c) enthaltene Aufzählung von Personen im Zweifel dahin auszulegen, daß auch hier arbeitgeberähnliche Personen gemeint sind.

§ 12 Buchstabe c KSchG spricht nun nicht schlechthin von "leitenden Angestellten". Damit unterscheidet sich § 12 Buchstabe c KSchG wesentlich von § 4 Abs. 2 Buchstabe c BetrVG. Dort wird der Begriff des "leitenden Angestellten" nicht näher erläutert. § 12 Buchstabe c KSchG spricht vielmehr von "Geschäftsführern, Betriebsleitern und ähnlichen leitenden Personen". Es muß sich danach um solche Personen handeln, die eine ähnliche leitende Funktion wie ein Geschäftsführer oder ein Betriebsleiter haben. Auch das spricht dafür, daß § 12 Buchstabe c KSchG arbeitgeberähnliche Personen meint. Somit ist der Begriff der "ähnlich leitenden Person" im Sinne des § 12 Buchstabe c KSchG wesentlich enger als der Begriff des "leitenden Angestellten" im Sinne des § 4 Abs. 2c BetrVG (vgl. Hueck in BB 1954, 536; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd I § 64 II 1 S. 573 und Fußnote 3).

Danach ist es bedeutungslos, daß der Kläger gemäß § 7 des Dienstvertrages von 1959 als leitender Angestellter im Sinne des § 4 Abs. 2c BetrVG bezeichnet worden ist.

Die "ähnlich leitenden Personen" im Sinne des § 12 Buchstabe c KSchG müssen somit Vorgesetzte einer nicht ganz geringen Zahl von Personen sein, denn das Wesen der Funktion eines Geschäftsführers und eines Betriebsleiters liegt, solange der vollautomatisierte Betrieb noch nicht die Regel ist, gerade darin, daß er ein Direktionsrecht gegenüber mehreren (anderen) Arbeitnehmern ausübt. Dabei genügt nicht die Ausübung des Direktionsrechts gegenüber einem oder ganz wenigen (etwa zur Ausbildung oder persönlichen Unterstützung oder als persönliche Schreibkraft zugewiesenen) Arbeitnehmern.



Es genügt nicht die Sachbearbeitung auf einem abgegrenzten Gebiet, mag diese Sachbearbeitung auch von besonderer Bedeutung für die Funktion des Betriebes oder Unternehmens sein. Auch reicht nicht eine Vertrauensstellung. Eine Vertrauensstellung kann schon von einer Sekretärin, einem Prüfer oder einem Verbindungsmann auf auswärtigem Posten wahrgenommen werden, ohne daß solche Personen auch nur entfernt ähnliche Funktionen wie ein Geschäftsführer oder Betriebsleiter haben. Auch ist die beratende, ordnende und fachlich anleitende Funktion nicht ausreichend, um die Merkmale des § 12 Buchstabe c KSchG zu erfüllen. Das würde im Zeichen fortschreitender Arbeitsteilung dazu führen, daß eine ständig wachsende Zahl von Arbeitnehmern des Kündigungsschutzes verlustig ginge, obgleich gerade bei solchen hochspezialisierten Kräften wegen ihrer Einseitigkeit und beschränkten Verwendbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein erhebliches Schutzbedürfnis gegenüber sozial ungerechtfertigten Kündigungen besteht.

Erfordert § 12 Buchstabe c KSchG somit die selbständige Leitung zumindest einer Betriebsabteilung, so genügt eine Kennzeichnung der Funktionen des Klägers, wie sie im angefochtenen Urteil erfolgt ist, bereits, um den Kläger aus diesem Personenkreis auszuschließen.

b) Außerdem fehlt es beim Kläger aber auch an der zweiten Voraussetzung des § 12 Buchstabe c KSchG. Die dem Kläger erteilte generelle Prozeßvollmacht bedeutet nicht, wie die Revision meint, daß der Kläger nach Belieben Arbeitnehmer einstellen und entlassen konnte. Sie bedeutet vielmehr nur, daß der Kläger im Rahmen von Prozessen und Vergleichsverhandlungen vor den Arbeitsgerichten diejenigen Erklärungen abgeben durfte, die der jeweiligen, vom Kläger als dem in Arbeitsrechtsfragen eingearbeiteten Fachmann am besten zu beurteilenden, Sach- und Rechtslage und den Interessen der Beklagten entsprach. Eine solche aus einer Generalprozeßvollmacht hergeleitete und naturgemäß auf anhängig gewordene Prozesse beschränkte Einstellung- und Entlassungsbefugnis ist nicht geeignet, den Tatbestand des § 12 Buchstabe c KSchG zu erfüllen. Dieser Tatbestand verlangt vielmehr eine allgemeine, jedenfalls nicht an den Ausnahmefall von Prozessen gebundene



Einstellungs- und Entlassungsbefugnis.

III. Ohne Rechtsfehler hat auch das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung sozial ungerechtfertigt ist.

1. Die Erreichung des 65. Lebensjahres ist für sich allein betrachtet kein "in der Person des Arbeitnehmers" liegender Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Das entspricht allgemeiner Meinung (vgl. Molitor in AR-Blattei D "Kündigungsschutz V", dort unter B II 2; Schlessmann in Betr. 1957, 797; Sturn in BlfSt. 1959, 286; Hueck, Komm. z. KSchG, 4. Aufl., § 1 Anm. 34b; Herschel-Steinmann, Komm. z. KSchG, 4. Aufl., § 1 Anm. 37; Auffarth-Müller, Komm. z. KSchG, § 1 Anm. 190; Nipperdey-Mohnen-Neumann, Komm. z. BGB, 11. Aufl., Vorbem. 131 vor § 620; LAG Düsseldorf in AP 54 Nr. 134). Die gegenteilige Auffassung von Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd I S. 621, findet im Gesetz keine Stütze. Das Kündigungsschutzgesetz gewährt einen individuellen, auf die Person des einzelnen Arbeitnehmers zugeschnittenen Kündigungsschutz. Mit dieser individuellen, die Kenntnisse, Fähigkeiten, Eigenschaften und Eigenarten des Einzelnen berücksichtigenden Natur und Struktur des Kündigungsschutzes wäre es nicht zu vereinbaren, die Erreichung des 65. Lebensjahres schematisierend stets als personenbedingten Kündigungsgrund anzuerkennen. Wenn Nikisch meint, da im öffentlichen Dienst allgemein die Altersgrenze von 65 Jahren gelte, könne man die Kündigung eines privaten Arbeitgebers im gleichen Fall nicht gut als unsozial mißbilligen, so kann dem entgegengehalten werden, daß die dem Beamtenrecht entsprechende Norm des § 18 Abs. 1 ATO kein Maßstab ist für die andersartigen, einer solchen Normung widerstrebenden Verhältnisse in der freien Wirtschaft.

Auch kann nicht etwa die Erreichung des 65. Lebensjahres als Fiktion, ja nicht einmal als Vermutung des Eintrittes einer in so hohem Maß beschränkten Arbeitsfähigkeit - zumindest nicht bei Büroarbeit - angesehen werden, daß der Arbeitgeber des Beweises eines Kündigungsgrundes enthoben wäre oder daß die Beweislast für eine den Erfordernissen des Betriebes noch entsprechende Leistungsfähigkeit den

Arbeitnehmer treffen müßte. Denn zutreffend spricht das Landesarbeitsgericht es aus, daß die Frage des Alterns nicht allein eine Frage des Lebensalters ist. Das deckt sich mit den Ergebnissen der Altersmedizin und aller anderen Zweige der Wissenschaft, die sich mit dem alternden Menschen befaßt haben (vgl. die Zusammenstellung bei Petri in Arbeitsamt 1955, 96 ff.). Die gestiegene Lebenserwartung und der damit zusammenhängende spätere Eintritt der Invalidität verbieten es erst recht, die Vollendung des 65. Lebensjahres ganz allgemein und ohne weiteres als triftigen Kündigungsgrund anzusehen. Daß mit diesem Zeitpunkt in der Regel die Altersversorgung einsetzt, ist kein genügender Grund, um die Kündigung schematisch zu rechtfertigen. Gegen eine solche Annahme spricht hier auch die Tatsache, daß die Parteien fünf Monate bevor der Kläger 65 Jahre alt wurde noch einen Vertrag geschlossen haben, nach welchem die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sich nach den gesetzlichen Vorschriften richten sollte. Die Behauptung der Beklagten, Anlaß zu dem Vertrag sei allein das Bedürfnis gewesen, alle laufenden Verträge auf die geänderten Währungsverhältnisse im Saargebiet umzustellen, ändert nichts daran, daß es gleichwohl nahegelegen hätte, in dem Vertrag mit dem Kläger auf die von der Beklagten beabsichtigte baldige Beendigung hinzuweisen, damit der Kläger nicht im unklaren blieb.

2. Das Interesse des Betriebes an einem zweckmäßigen Altersaufbau mag im Einzelfall ein "dringendes betriebliches Erfordernis" (im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG) für eine Kündigung aus Anlaß der Erreichung des 65. Lebensjahres eines Arbeitnehmers abgeben. Voraussetzung hierfür wäre aber, daß der Arbeitgeber vorträgt und im Streitfalle beweist, daß der Altersaufbau in seinem Betrieb die Kündigung erforderlich machte. Insoweit hat aber die Beklagte nichts vorgetragen. Im Gegenteil: Indem die Beklagte vorgetragen hat, daß die Masse ihrer Arbeitnehmer bei Erreichung des 65. Lebensjahres ausgeschieden sei, gesteht sie, daß eine untragbar gewordene Überalterung gerade nicht eingetreten ist.



3. Es ist daher zutreffend, wenn das Landesarbeitsgericht es darauf abstellt, ob die Kündigungsgründe in der Person oder im Verhalten des Klägers gegeben waren. Die insoweit vom Landesarbeitsgericht getroffene Entscheidung ist nur daraufhin nachzuprüfen, ob sie mit den Denkgesetzen und mit allgemeinen Erfahrungssätzen vereinbar ist und ob das Urteil unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Einzelumstände gefällt worden ist (BAG 1, 99 [102]; 6, 1 [6]).

Als Verstoß gegen die Denkgesetze oder als Verstoß gegen die Grenze richterlicher Nachprüfung will die Revision anscheinend rügen, das Landesarbeitsgericht habe die Leistungen des Klägers, die nach den eigenen Feststellungen des Gerichts den Anforderungen des Leiters der Rechtsabteilung Dr. L nicht entsprochen hätten, als Kündigungsgrund anerkennen müssen. Denn Dr. L habe nur solche Anforderungen an den Kläger gestellt, die sich innerhalb der vertraglich umschriebenen Grenzen gehalten hätten. Statt dessen habe das Landesarbeitsgericht diese Anforderungen als zu hoch bezeichnet und damit eine ihm nicht zustehende Beurteilung abgegeben. Dabei sei auch nicht hinreichend berücksichtigt worden, daß der Kläger einen Posten im Unternehmen der Beklagten auszufüllen habe, bei welchem es auf besondere Zuverlässigkeit und Selbständigkeit ankomme.

Diese Rügen gehen fehl. Es ist im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses gerichtlich nachprüfbar, ob die Leistungen eines Arbeitnehmers den an ihn zu stellenden Anforderungen genügen. Die Frage, welche Anforderungen im Einzelfall gestellt werden dürfen, ist dabei nicht nur nach dem äußeren Wortlaut, sondern vor allem nach dem unter Berücksichtigung von Treu und Glauben und der Verkehrssitte zu ermittelnden Inhalt des Vertrages zu beantworten. Diese Antwort zu finden, ist Aufgabe des Tatrichters.

Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß die Arbeitsweise und Arbeitseinteilung des Klägers den bisherigen Anforderungen entsprachen, d.h. den Anforderungen bis zur Übernahme der Rechtsabteilung durch den Zeugen Dr. L am 1. Januar 1959. Auch unterliegt es rechtlich keinen Bedenken, wenn das Landes-

arbeitsgericht die Auffassung vertreten hat, daß es dem Arbeitgeber grundsätzlich versagt ist, an einen Arbeitnehmer, der 36 Jahre lang eine den Anforderungen entsprechende und befriedigende Tätigkeit erbracht hat, im vorgerückten Alter höhere Anforderungen als bisher zu stellen. Vielmehr gebieten Treu und Glauben es in einem solchen Falle, das altersbedingte Nachlassen der Leistungsfähigkeit, vor allem aber das altersbedingte Nachlassen der Anpassungsfähigkeit bis zu einem gewissen Grade in Kauf zu nehmen (vgl. Auffarth-Müller, Anm. 171 zu § 1 mit weiteren Nachweisen).

4. Selbst wenn aber der Zeuge Dr. L tatsächlich nicht zu hohe Anforderungen an den Kläger gestellt haben sollte und wenn man zugibt, daß einem schon 65 Jahre alten Angestellten, der für sein Alter versorgt ist, leichter gekündigt werden kann, war es der Beklagten dennoch versagt, sich auf Schlechtleistungen zu berufen und ein Recht zur Kündigung aus ihnen abzuleiten. Denn das Landesarbeitsgericht hat tatsächlich festgestellt, daß auch nach dem 1. Januar 1959 - dem Zeitpunkt der Übernahme der Rechtsabteilung durch den Zeugen Dr. L - die Arbeitsweise des Klägers nicht ernsthaft kritisiert worden sei. Dem Kläger seien keine Vorhaltungen gemacht worden, sondern der Zeuge Dr. L habe sich darauf beschränkt, den Kläger mit seinen Vorstellungen vertraut zu machen. Auch sonst habe der Kläger keinen Anlaß zu der Annahme gehabt, daß die Beklagte mit seinen Leistungen nicht mehr zufrieden sei: Anfang März 1959 habe der Zeuge dem Kläger angeboten, ihn zur Erteilung der Handlungsvollmacht vorzuschlagen. Bei der Neuregelung der Gehälter am 6. Juli 1959 habe der Zeuge sich für eine günstigere Umstellung seines Gehaltes eingesetzt, und an seiner veränderlichen Leistungszulage von 700 DM monatlich sei keine Änderung eingetreten.

An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden. Danach kann die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, daß der Kläger, wäre er nur hinreichend deutlich zu einer Änderung seiner Arbeitsweise aufgefordert worden, sich entsprechend umgestellt hätte.



Daß der Kläger nicht in der Lage gewesen wäre, seine Arbeitsweise den neuen Erfordernissen anzupassen, ist eine in den Tatsacheninstanzen nicht substantiiert aufgestellte Behauptung.

Damit hat das Landesarbeitsgericht nur das gefordert, was nach ganz allgemeiner Meinung in Fällen leichterer Verstöße gegen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zunächst verlangt werden muß, nämlich eine hinreichend deutliche Abmahnung (vgl. Auffarth-Müller, aaO, § 1 Anm. 172).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte dem Kläger sogar Anlaß zu der Annahme gegeben, man sei mit seinen Leistungen zufrieden. Dann aber ist es ein unzulässiger Widerspruch zum früheren Verhalten, dem Kläger gegenüber plötzlich eine Kündigung auszusprechen, ohne ihm vorher Gelegenheit gegeben zu haben, seine Arbeitsweise den Anforderungen anzupassen. Dabei wird nicht verkannt, daß die Beklagte bei alledem irrtümlich davon ausgegangen ist, der Kläger müsse mit 65 Jahren ohne weiteres bald ausscheiden. Das ist aber für den gegenwärtigen Prozeß ohne Bedeutung.

5 Kann sich danach die Beklagte mangels Abmahnung auf eine Schlechtleistung des Klägers nicht berufen, so ist ein die Kündigung tragender Grund nicht mehr ersichtlich. Unter diesen Umständen ist es unschädlich, wenn das Landesarbeitsgericht bei seiner Interessenabwägung nicht beachtet hat, daß im Hinblick auf die gesicherte Altersversorgung des Klägers der durch die Kündigung entstehende Existenseingriff nur gering war, so daß in einem solchen Falle an die Kündigungsgründe nicht hohe Anforderungen gestellt werden dürfen.

Auch kann es dahingestellt bleiben, ob die weiteren (Hilfs-) Erörterungen des Landesarbeitsgerichts über die Möglichkeit einer Umsetzung oder einer Änderungskündigung rechtlich zutreffend sind.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Joachim

Siebrecht

H. Krebs



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

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