

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

---

Gesetz: KSchG 1969 § 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 129/77  
Urteil des BAG vom 29. November 1978    IAG Düsseldorf



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



4 AZR 129/77  
12 Sa 1598/74 Düsseldorf

Verkündet am  
29. November 1978

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhslers sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Engert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Dezember 1976 - 12 Sa 1598/74 - wird auf Kosten des Klägers 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)



- 2 -

Tatbestand:

Der 1923 geborene Kläger ist promovierter Diplom-Volkswirt. Seit dem 1. April 1969 war er in der Verbandsgeschäftsstelle des beklagten Verbandes als Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit tätig. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte der beklagte Verband fristgerecht zum 31. März 1973. Das daraufhin vom Kläger eingeleitete Kündigungsschutzverfahren beendeten die Parteien durch einen außergerichtlichen Vergleich. Die Parteien einigten sich darauf, daß der Kläger ab 1. September 1973 als hauptamtlicher Dozent bei der vom beklagten Verband als Träger unterhaltenen R Sparkassenschule tätig wird. Der beklagte Verband sagte zu, aus dem Umstand der fehlenden pädagogischen Ausbildung des Klägers keinen Kündigungsgrund herzuleiten und dem Kläger eine angemessene Einarbeitungszeit zuzubilligen.

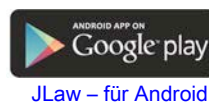
Der Kläger, der die Stellung als Dozent am 1. September 1973 antrat, hospitierte bei anderen Dozenten bis einschließlich 7. September 1973, ohne selbst Unterricht zu erteilen. In der Woche vom 10. bis 14. September 1973 unterrichtete der Kläger 4 Schulstunden Staatskunde, in der Woche darauf 2 Schulstunden Volkswirtschaftslehre und 4 Stunden Staatskunde. Anschließend gab der Kläger 10 Stunden Unterricht, wobei neben den Fächern Staatskunde und Volkswirtschaftslehre eine Doppelstunde "Wechsel- und Scheckrecht" gehalten wurde. Ab 2. Oktober war der Kläger bis 9. November 1973 arbeitsunfähig krank. Vom 12. bis 23. November 1973 hatte er Urlaub. In der Folgezeit unterrichtete der Kläger höchstens 8 Doppelstunden, wobei zum Teil Unterricht in Parallellehrgängen erfolgte. Am 4. Dezember 1973 erfolgte ein Unterrichtsbesuch durch den Schulleiter Dr. G. Vom 6. Dezember 1973 bis 4. Januar 1974 hatte der Kläger erneut Urlaub. In der Woche vom 7. bis 11. Januar 1974 gab der Kläger 10 Schulstunden. Der für die Sparkassenschule zuständige Dezernent der Verbandsleitung Dr. L besuchte den Unterricht des Klägers am 10. Januar 1974. In den Folgewochen bis einschließlich 15. Februar 1974 unterrichtete der Kläger maximal 14 Doppelstunden.

Der normale Einsatz eines hauptamtlichen Dozenten beträgt ungefähr 25 Wochenstunden. Neben dieser Unterrichtstätigkeit ist

- 3 -



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



die Lehrgangsleitung und Referatsarbeit wahrzunehmen. Hiervon war der Kläger befreit.

Mit Billigung des Personalrates kündigte der beklagte Verband das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 21. März 1974 zum 30. September 1974.

Die Kündigung wurde u.a. damit begründet, daß sich auch nach der eingeräumten Vorbereitungszeit bei der Lehrtätigkeit des Klägers schwerwiegende Beanstandungen ergeben hätten. Obwohl der Kläger ermahnt worden sei, seine dienstlichen Leistungen den Erfordernissen anzupassen, habe der weitere Verlauf seiner Lehrtätigkeit an der R Sparkassen- schule gezeigt, daß er nicht in der Lage gewesen sei, die aus der Stellung eines hauptamtlichen Dozenten sich ergebenden Dienstpflichten in den Mindestanforderungen der Sparkassen- schule entsprechender Weise zu erfüllen.

Mit seiner am 25. März 1974 erhobenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Er hat bestritten, daß mangelnde fachliche Qualifikation seiner Weiterbeschäftigung entgegenstehe. Wenn der beklagte Verband ihn in Kenntnis der angeblich mangelnden Fähigkeiten eingestellt habe, könne ein solcher Mangel nicht nachträglich zum Kündigungsgrund erklärt werden. Außerdem könne die Beobachtung in zwei Lehrstunden nicht als ausreichendes Bild über die Leistungsfähigkeit und Eignung eines Dozenten herangezogen werden. Gegenüber dem Kläger hätten sich auch keine Kursteilnehmer beschwert. Er habe zum Teil nur durch Zufall von solchen Vorgängen erfahren. Lediglich in einem einzigen Fall sei er zu einer Besprechung mit Lehrgangsteilnehmern hinzugezogen worden. Entgegen der gegebenen Zusicherung habe man ihm auch keine längere Einarbeitungszeit oder sonstige Unterstützung gewährt. Tatsächlich sei er völlig isoliert worden und habe keinerlei Rückhalt bei dem Schulleiter und dem beklagten Verband gefunden. Demgemäß hat der Kläger beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die am 21. März 1974 ausgesprochene Kündigung des beklagten Verbandes nicht aufgelöst worden ist.

Der beklagte Verband hat Klageabweisung und hilfsweise die Auflösung des mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhält-



- 4 -

nisses beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, daß die von ihm ausgesprochene Kündigung sozial gerechtfertigt sei und dazu vorgetragen, anlässlich der Unterrichtsbesuche vom 4. Dezember 1973 und 10. Januar 1974, die nach Absprache und Vorankündigung erfolgt seien, hätten sich grobe fachliche Fehlleistungen und unzureichende fachliche Kenntnisse des Klägers gezeigt. Der vom Leiter der Schule besuchte Unterricht von einer Doppelstunde am 4. Dezember 1973 sei nach knapp 60 Minuten abgebrochen worden, weil das Fachwissen des Klägers nicht ausgereicht habe und eine zunehmende Unruhe der Lehrgangsteilnehmer eingesetzt habe. Im Einvernehmen mit dem Kläger habe der Schulleiter den Unterricht in dessen Gegenwart fortgesetzt, um die Unterrichtsstunde überhaupt zu einem Ergebnis zu führen. Um einen unmittelbaren Eindruck vom Unterricht des Klägers zu gewinnen, habe der für die Sparkassenschule zuständige Dezernent nach vorherigen Absprachen und Vorankündigungen den Unterricht am 10. Januar 1974 besucht. Es habe sich um eine Wiederholungsstunde gehandelt, da der Kläger den gleichen Stoff bereits am 8. Januar 1974 bei einem Parallellehrgang vorgetragen hatte. Auch in dieser Unterrichtsstunde seien dem Kläger schwerwiegende fachliche Fehler unterlaufen. Um den Kläger vor den Lehrgangsteilnehmern nicht völlig bloßzustellen, habe sich der Dezernent auf eigene Rückfragen des Klägers einschalten und auf dessen ausdrücklichen Wunsch den Unterricht zu Ende führen müssen. In einer Besprechung des Unterrichtsergebnisses sei der Kläger nachdrücklich auf die fachlichen Mängel seines Unterrichts hingewiesen worden. Außerdem seien aus dem Kreis der Lehrgangsteilnehmer zahlreiche begründete Beschwerden gegen den Unterricht des Klägers erhoben worden. Dem Kläger sei eine angemessene Einarbeitungszeit und jegliche Unterstützung gewährt worden.

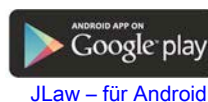
Zur Begründung des Auflösungsantrages hat sich der beklagte Verband auf die Kündigungsgründe bezogen und geltend gemacht, daß eine Weiterverwendung des Klägers an der Sparkassenschule zu einer Beeinträchtigung ihres Ansehens und ihres Lehrkörpers führen würde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Wert

- 5 -



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



- 5 -

des Streitgegenstandes auf 10.000,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung des beklagten Verbandes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der beklagte Verband beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gekommen, daß durch die mit Schreiben des beklagten Verbandes vom 21. März 1974 ausgesprochene ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 30. September 1974 beendet worden ist.

Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß sich der beklagte Verband an die anlässlich des ersten Kündigungsrechtsstreits getroffenen Vereinbarungen gehalten und dem Kläger insbesondere eine angemessene Einarbeitungszeit als Dozent und eine ausreichende Einarbeitungshilfe gewährt habe. Alle erforderlichen Unterlagen (Lehrpläne, Stoffverteilungspläne, Unterrichtsgliederungen, Beurteilungsschemata und dergleichen), die einen Einblick in die Gesamtarbeit der Schule und der Tätigkeit eines Dozenten zu vermitteln geeignet sind, seien dem Kläger zur Verfügung gestellt worden. Seitens des Schulleiters, des Sekretariats und der Kollegen sei dem Kläger jede gewünschte Hilfe zuteil geworden. Keineswegs sei er bezüglich seiner schulischen Arbeit isoliert oder von Dozentenbesprechungen absichtlich ferngehalten worden. Für den Kläger seien eigens Hospitationsstunden arrangiert worden. Zur Vorbereitung des Lehrstoffes habe er Sonderurlaub erhalten. Bis Weihnachten 1973 habe der Kläger nur wenig Unterrichtsstunden erteilen müssen. Danach habe er nur in Parallellehrgängen unterrichtet. Gegen ihn vorgetragene Beschwerden habe der beklagte Verband in angemessener Weise bearbeitet. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme sei somit der Kläger nicht an der fehlenden formalen Ausbildung, sondern an der fehlenden fachlichen Eignung gescheitert. Vom beklagten Ver-

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



- 6 -

band, der eine Weiterbeschäftigung sorgfältig abgewogen und überprüft habe, sei unter diesen gegebenen Umständen und angesichts der Tatsache, daß es sich bereits um den zweiten Einsatz gehandelt habe, eine anderweitige Verwendung des Klägers nicht zu verlangen gewesen. Auch unter Berücksichtigung des Alters des Klägers und der Dauer des Arbeitsverhältnisses von rund vier Jahren sei die ausgesprochene Kündigung somit sozial gerechtfertigt.

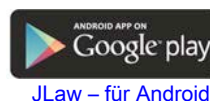
Diese Auffassung und Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar ist, läßt Rechtsfehler nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat weder den unbestimmten Rechtsbegriff der "Sozialwidrigkeit einer Kündigung" verkannt noch bei der Subsumierung des Sachverhalts Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt. Es hat weiter bei der Interessenabwägung erkennbar auch alle wesentlichen Umstände berücksichtigt (vgl. dazu BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA; Urteil des Senats vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 698/76 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, gegen die zulässige und begründete Verfahrensrügen nicht erhoben worden sind und die daher für den Senat bindend sind (§ 561 Abs. 2 ZPO), hat sich der beklagte Verband in der anlässlich des ersten Kündigungsrechtsstreits abgeschlossenen außergerichtlichen Vereinbarung nur verpflichtet, den Kläger als Dozent in der R Sparkassenschule weiterzubeschäftigen, ihm insoweit eine angemessene Einarbeitungszeit zuzubilligen und aus seiner fehlenden formalen pädagogischen Ausbildung keinen Kündigungsgrund herzuleiten. Diese Vereinbarung hatte demnach keine vertragliche Kündigungsbeschränkung zum Inhalt, eine ordentliche Kündigung gänzlich zu unterlassen und den Kläger bei Scheitern seiner Tätigkeit als Dozent wieder als Public-Relation-Mann zu beschäftigen. Der beklagte Verband ist daher

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

aus Rechtsgründen nicht gehindert gewesen, dem Kläger aus Gründen, die nicht in der fehlenden pädagogischen Ausbildung ihre Ursache haben, zu kündigen.

Die Kündigung des Klägers ist entgegen der Meinung der Revision nicht auf die fehlende pädagogische Ausbildung (worauf der beklagte Verband die Kündigung aufgrund der seinerzeit getroffenen Vereinbarung nicht stützen könnte), sondern auf die bei seiner Dozententätigkeit zutage getretenen fachlichen Mängel bezüglich Eignung und Kenntnisse gestützt. Der beklagte Verband hat damit nach § 1 Abs. 2 KSchG eine personenbedingte Kündigung ausgesprochen, die grundsätzlich immer dann erfolgen kann, wenn der Arbeitnehmer infolge mangelhafter Leistung, Eignung und Fähigkeit für die vertraglich vorgesehene Arbeit ungeeignet ist (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., S. 632, 635 m.w.N.). Davon ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei und zutreffend ausgegangen. Es hat aufgrund der Beweisaufnahme als erwiesen angesehen, daß der Kläger für eine Dozententätigkeit nicht geeignet ist und ihm die hierfür erforderlichen fachlichen Kenntnisse fehlen. Zur Begründung verweist das Landesarbeitsgericht auf die übereinstimmenden Angaben des Schulleiters und des stellvertretenden Geschäftsführers aufgrund der durchgeführten Visiten und auf die Aussagen der Lehrgangsleiter. Das Landesarbeitsgericht setzt sich zwar mit den Zeugenaussagen nicht im einzelnen auseinander. Gleichwohl ist aber erkennbar, daß es den Aussagen der Zeugen folgt und namentlich die in den in Bezug genommenen Aktenvermerken über die Unterrichtsbesuche (Bl. 108 VA) aufgeführten fachlichen Mängel als erwiesen ansieht. Die vom Landesarbeitsgericht hierfür gegebene Begründung ist damit ausreichend. Die Revision hat die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts insoweit auch nicht angegriffen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO).

Desgleichen hat das Landesarbeitsgericht bei der im Rahmen des § 1 Abs. 2 KSchG gebotenen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden wesentlichen Umstände berücksichtigt. Es hat einerseits sowohl das Alter des Klägers und die Dauer des Arbeitsverhältnisses von rund vier Jahren berücksichtigt und andererseits auch den Umstand, daß dem Kläger

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



- 8 -

tatsächlich eine ausreichende Einarbeitungszeit und Einarbeitungshilfe gewährt worden ist. Wie aus den Ausführungen und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über den Tätigkeitsumfang und Tätigkeitsablauf erkennbar ist, erachtet das Vorderrgericht eine etwa viermonatige Einarbeitungszeit für einen promovierten Diplom-Volkswirt, der sich mit zwei bis drei Fächern seines Fachgebietes vertraut machen soll, als ausreichend. Das ist nicht zu beanstanden, zumal der Kläger selbst erklärt hat, aufgrund seiner hochqualifizierten Ausbildung in der Lage zu sein, in mehr als zwei Fächern Unterricht zu erteilen.

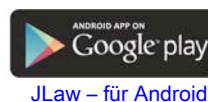
Das Landesarbeitsgericht ist damit in revisionsrechtlich nicht angreifbarer Weise zu dem Ergebnis gekommen, daß die fristgemäße Kündigung i.S. des § 1 Abs.2 KSchG sozial gerechtfertigt ist (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG). Abgesehen davon, daß für eine Anwendung des § 242 BGB (und der daraus abgeleiteten Fürsorgepflicht) im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich kein Raum ist (BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Kündigung), stellt sich die Kündigung damit auch nicht - wie die Revision meint - als eine Fürsorgepflichtverletzung des beklagten Verbandes dar. Ebenso ist nicht ersichtlich, inwieweit eine sogenannte Druckkündigung vorliegen soll. Die Ausführungen der Revision geben dafür nichts her. Soweit die Verletzung des § 162 BGB gerügt wird, ist diese Rüge ebenfalls unbegründet. Der Sachverhalt und die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen nämlich nicht erkennen, daß der beklagte Verband i.S. des § 162 Abs. 2 BGB die Voraussetzungen für eine Kündigung des Klägers selbst herbeigeführt hat.

Soweit der Kläger weiter darauf hinweist, daß er schriftsätzlich insbesondere "Gegenbeweis für die Anwürfe der Beklagten erboten (Band II, Bl. 293 ff. VA und insbesondere Band I, Bl. 48 ff.)" habe und das Urteil "gegen § 286 ZPO und damit zugleich gegen § 139 ZPO" verstoße, entsprechen diese Rügen nicht den Erfordernissen des § 554 Abs.3 Ziff. 3 b ZPO (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; BAG 13, 340 [349] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO; BAG AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschußfrist).

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann      Dr. Feller      Dr. Röhler

Schmidt

Engert

