

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung;
ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 21/75
Urteil des BAG vom 11. März 1976

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



4 AZR 21/75

7 Sa 86/74 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteilstenor
zugestellt am 11. März
1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. März 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Babel und Schmidt für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11. November 1974 - 7 Sa 86/74 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt in der Rechtsform einer GmbH & Co. KG in F ein Kaufhaus. Kommanditisten mit einer Kapitaleinlage von je 350.000,-- DM sind Aloysia N , die Mutter der Klägerin, und Emma N , eine Schwester des am 27. November 1962 verstorbenen Vaters der Klägerin.

Gesellschafter der Führungs-GmbH sind:

Aloysia N	,	Geschäftsanteil	DM 14.000,--
Emma N	,	"	DM 6.000,--
der langjährige Prokurist der Beklagten			
Alfons S	,	"	DM 20.000,--
und der Bruder der Klägerin			
Roland N	,	"	DM 25.000,--

Alleinvertretungsberechtigte Geschäftsführerin der GmbH ist Aloysia N , stellvertretende Geschäftsführer sind Alfons S und Roland N .

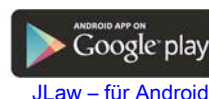
Aufgrund von Erbverträgen sind die Klägerin und ihr Bruder, Roland N , sowohl nach ihrer Mutter, Aloysia N , als auch nach ihrer Tante, Emma N , als Erben zu je 1/2 von 3/4 des Vermögens der beiden Damen berufen, nachdem die Klägerin und ihr Bruder die Erbschaft nach ihrem Vater, Karl N , ausgeschlagen hatten. Die Klägerin und ihr Bruder sind zudem zu je 1/2 als Erben einer weiteren, bereits verstorbenen Tante, Berta N , Miteigentümer des Grundstücks, auf dem die Beklagte das Kaufhaus betreibt. Frau Aloysia N war Testamentsvollstreckerin dieses Nachlasses. Auf Betreiben der Klägerin ist sie durch inzwischen rechtskräftigen Beschluß des Landgerichts Rottweil vom 4. August 1975 wegen der zwischen den Beteiligten bestehenden Feindschaft entlassen worden.

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 15. Dezember 1961 an als Personalsachbearbeiterin und Abteilungsleiterin beschäftigt. Am 14. April 1966 heiratete sie ihren jetzigen Ehemann Helmut M . Diese Eheschließung wurde von der Mutter

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

der Klägerin nicht gebilligt. Es kam zu tiefgehenden persönlichen Zerwürfnissen zwischen der Klägerin und ihrer Mutter, die nicht zuletzt auf diese Eheschließung zurückzuführen sind, zumal die Klägerin wiederholt verlangt hatte, daß ihr Ehemann trotz fehlender Kenntnisse im Einzelhandel eine maßgebliche Stellung im Betrieb der Beklagten einnehmen solle.

Mit Schreiben vom 16. November 1968 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Dezember 1968. Nach dieser Kündigung verlangte Emma N unter Bezugnahme auf § 8 m des Gesellschaftsvertrages die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses von Roland N . Sie versuchte im Wege der Klage die Aufhebung der Gesellschafterbeschlüsse vom 10. April 1969 durchzusetzen. Unter Bezugnahme auf § 8 m des Gesellschaftsvertrages erstrebte sie weiter die Feststellung, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vom 16. November 1968 zum 31. Dezember 1968 unwirksam sei. Die Klage wurde vom Landgericht Rottweil abgewiesen. Das Urteil ist rechtskräftig.

Die Klägerin hat wegen der Kündigung vom 16. November 1968 beim Arbeitsgericht Reutlingen Klage erhoben. Dieses hat mit Urteil vom 15. September 1969 erkannt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 16. November 1968 nicht aufgelöst worden ist, und auch den Antrag der Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgewiesen, weil die Beklagte aus nichtigen Gründen im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes unter Mißbrauch ihrer Machtstellung im Betrieb gekündigt habe. In der Berufungsinstanz (LAG Baden-Württemberg, Tübingen - 1 Sa 47/69 -) haben die Parteien sodann auf Vorschlag des Gerichts einen Vergleich abgeschlossen. Darin wurde u.a. vereinbart, daß die Klägerin ab 1. Mai 1970 als Leiterin der Abteilungen Leder- und Schuhwaren und Spielwaren mit einem Gehalt von 2.050,-- DM brutto weiterbeschäftigt werden sollte, wobei sich die Parteien einig waren, daß die Beschäftigung der Klägerin in diesen Abteilungen nicht das Endziel darstelle, sondern daß die Klägerin wieder in eine Stellung aufrücken sollte, die es ihr gestattete, im echten Sinn in der Geschäftsleitung tätig zu sein, wenn die Parteien menschlich wieder zueinander gefunden hätten. Davon konnte jedoch bei der Weiterbeschäftigung der Klägerin in der Folgezeit keine Rede



- 4 -

sein. Die Parteien verkehrten bereits am 12. Mai 1970 wegen der Frage, ob die Klägerin eine Stempelkarte benutzen müsse, wieder über ihre Anwälte miteinander. Die Klägerin betrieb die Ablösung ihrer Mutter als Testamentsvollstreckerin des Nachlasses nach Berta N weiter. Die arbeitsrechtlichen Beziehungen normalisierten sich ebenfalls nicht. Die Klägerin nahm für sich in Anspruch, die Bedienung einer Stempeluhr abzulehnen und sich nicht konsequent an die betriebsübliche Arbeitszeit zu halten, wobei sie sich auf die Arbeitsbedingungen berief, die sie vorher hatte und die auch ihrem Bruder, Roland N , eingeräumt worden waren. Die Beklagte dagegen wies der Klägerin einen Raum als Büro zu, der vorher als Nähstube gedient hatte. Sie kontrollierte die Klägerin besonders scharf und ließ ihr mehrfach schriftliche Abmahnungen zukommen. Mit Schreiben vom 23. Februar 1973 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach Anhörung des Betriebsrats erneut zum 30. Juni 1973.

Mit ihrer am 13. März 1973 erhobenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Rechtswirksamkeit dieser Kündigung und verlangt außerdem zunächst unbeziffert die Zahlung einer Tantieme für 1971 und 1972. Zur Kündigung trägt die Klägerin vor, sie sei sozial nicht gerechtfertigt. Der Beklagten gehe es nur darum, sie aus dem Betrieb herauszudrängen. Die ihr gemachten Vorwürfe träfen entweder nicht zu oder seien, soweit es die Gestaltung ihres Arbeitsverhältnisses betreffe, unerheblich. Bis zu ihrer Eheschließung sei sie insoweit keinerlei Beschränkungen unterworfen gewesen und nunmehr verlange sie auch nicht mehr als die gleiche Behandlung wie sie auch ihr Bruder erfahre. Ihre ganze Ausbildung sei auf die Verwendung im Betrieb der Beklagten gerichtet gewesen, so daß sie nun um ihren Arbeitsplatz kämpfen müsse, um bei Eintritt des Erbfalls ein Recht auf die Mitarbeit im elterlichen Geschäft zu haben, nachdem gesellschaftsrechtlich bereits ihre spätere Ausschaltung eingeleitet worden sei. Der Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht vom 23. April 1970 habe ihr Arbeitsverhältnis bei der Beklagten nicht verändert. Sie treffe keine Schuld daran, daß sich die Beziehungen zwischen den Parteien nicht verbessert hätten, nachdem die Beklagte sie von Anbeginn der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an wieder schikaniert habe. Der Vorwurf der Schlechtleistung

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



- 5 -

sei unsubstantiiert und treffe nicht zu. Aufgrund der familienrechtlichen, der erbvertragsrechtlichen und der vermögensrechtlichen Beziehungen sei die nach § 1 KSchG gebotene Interessenabwägung zu ihren Gunsten vorzunehmen. Immerhin könne die Beklagte ihr Geschäft nur betreiben, indem sie das ihr und ihrem Bruder gehörende Grundstück nutze, dessen Zwangsversteigerung sie betreiben werde, wenn die Kündigung aufrechterhalten bleiben und wirksam sein sollte.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und behauptet, die Kündigung sei in der Person und im Verhalten der Klägerin bedingt. Trotz wiederholter Hinweise und Abmahnungen habe die Klägerin ihre arbeitsvertraglichen Pflichten ständig verletzt. Sie sei laufend zu spät gekommen, habe eigenmächtig Freizeit und Urlaub genommen, unkorrekte Spesenabrechnungen vorgelegt, bei der Mitnahme von Essen und Getränken nicht ihr Bonbuch benutzt, Privatbesuche in den Geschäftsräumen empfangen, Privatarbeiten während der Dienstzeit erledigt und Privateinkäufe über die Beklagte getätigt. Die Leistung in der ihr durch den Vergleich vom 23. April 1970 zugewiesenen Abteilung sei mangelhaft gewesen. Die persönlichen Spannungen mit ihrer Geschäftsführerin seien unbeachtlich. Entscheidend sei allein die arbeitsrechtliche Situation, die zu einer Abwicklung des Arbeitsverhältnisses führen müsse. Dabei könnten der Klägerin keinerlei Sonderrechte eingeräumt werden; sie seien ihr auch insbesondere durch den Vergleich vom 23. April 1970 nicht eingeräumt worden. Eine gleiche Behandlung wie ihr Bruder könne die Klägerin nicht verlangen, weil sie weder Gesellschafterin noch Geschäftsführerin sei. Die engen familienrechtlichen und erbvertraglichen Beziehungen beständen nicht. Ein dienstlicher Verkehr mit der Klägerin sei unmöglich, da sie allen Aussprachen mit der Geschäftsleitung aus dem Wege gehe. Die erneute Verschlechterung der Beziehungen sei ihrem Gesamtverhalten zuzuschreiben.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist und den Streitwert auf 6.150,-- DM festgesetzt. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Der Revision war nicht stattzugeben.

Das Landesarbeitsgericht hat weder den Rechtsbegriff der sozialen Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung verkannt noch diesen bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts verlassen. Auch ein Verstoß gegen Denkgesetze, die Verletzung von allgemeinen Erfahrungssätzen oder die Nichtberücksichtigung wesentlicher Umstände sind nicht erkennbar. Zwar ist der Revision zuzugeben, daß die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, "der nicht alltägliche Fall verlange im übrigen auch nach nicht alltäglicher Würdigung", darauf hindeuten könnten, daß das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung der sozialen Wirksamkeit einer Kündigung deshalb ganz besonders strenge Anforderungen stellen wollte, weil wegen der familien- und gesellschaftsrechtlichen Beziehungen nach dem Erbfall das Arbeitsverhältnis anders zu würdigen sei als andere Arbeitsverhältnisse. Dafür spricht auch, daß das Landesarbeitsgericht unter anderem auf Bindungen Bezug nimmt, die durch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht einfach abgeschnitten werden können, und daß es das Verfahren über die Abberufung der Mutter der Klägerin als Testamentsvollstreckerin in seine Beurteilung einbezieht.

Die Gesamtbetrachtung des angefochtenen Urteils ergibt jedoch, daß das Landesarbeitsgericht im ganzen gesehen eine umfassende Interessenabwägung vornimmt und danach im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unter Abwägung aller Umstände prüft, ob die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses größer sind, d.h. schwerer wiegen, als die Interessen des Arbeitnehmers an dessen Aufrechterhaltung. Da von keiner der Parteien ein Auflösungsantrag gestellt worden ist, kam es nur auf diese Abwägung unter Berücksichtigung aller beiderseitigen Umstände des Einzelfalles an. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zutreffend berücksichtigt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin schon immer wegen der familienrechtlichen Beziehungen eine besondere Gestaltung hatte und die Klägerin sich deshalb nicht streng an Dienststunden und Geschäftszeiten halten mußte. Dieses so besonders gestaltete Arbeitsverhältnis hat fortbestanden, auch als es zu persönlichen Zerwürfnissen kam, weil die Ehe-



schließung der Klägerin durch ihre Mutter nicht gebilligt wurde. Das Landesarbeitsgericht hat damit zum Ausdruck gebracht, daß die arbeitsrechtliche Stellung der Klägerin wegen eines solchen persönlichen Zerwürfnisses aus Rechtsgründen nicht verändert werden durfte und somit die gegenüber der Klägerin erhobenen Vorwürfe zur Kündigung nicht ausreichten.

Diese Abwägung, die keineswegs nur einseitig zugunsten der Klägerin vorgenommen worden ist, sondern auch der Klägerin vorwirft, ihrerseits so gut wie nichts getan zu haben, um zu einem friedlichen Zusammenwirken zu gelangen, hält sich damit insgesamt im Rahmen des der Tatsacheninstanz zustehenden Beurteilungsspielraumes. Es ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht die der Klägerin vorgeworfenen Eigenmächtigkeiten bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als berechtigt angesehen hat, da die bisherigen Arbeitsbedingungen der Klägerin ohne weiteres an sich nicht verschlechtert werden konnten, und da durch den Vergleich vom 23. April 1970 das bisherige Arbeitsverhältnis fortgesetzt und nicht etwa neu begründet worden ist. Wenn auch der Revision zuzugeben ist, daß es auf eine Gleichbehandlung mit den Arbeitsbedingungen des Bruders der Klägerin nicht entscheidend ankommen kann, ergibt sich doch die rechtsfehlerfreie Interessenabwägung auch schon daraus, daß es das Landesarbeitsgericht maßgeblich auf die unveränderten Arbeitsbedingungen der Klägerin abstellt.

Die von der Beklagten hiergegen erhobenen Rügen sind unbegründet. Insbesondere hatte das Landesarbeitsgericht keine Veranlassung aufzuklären, wie die Klägerin ihre Arbeitsbedingungen gestalten konnte, da die jetzt im Revisionsverfahren vorgetragenen entsprechenden Behauptungen in den Vorinstanzen nicht aufgestellt worden waren. Auf die Arbeitsbedingungen des Bruders der Klägerin kommt es - wie bereits ausgeführt - ohnehin nicht an. Auch zu der Frage, ob die Beklagte Eigenmächtigkeiten der Klägerin schon vor Beginn der Auseinandersetzungen im Jahre 1967 geduldet habe, brauchte das Landesarbeitsgericht keine Aufklärung vorzunehmen, da die Beklagte in den Tatsacheninstanzen nichts gegenteiliges vorgetragen hatte. Hinsichtlich der Kontrolle der Arbeitszeit



durch Stempeln kommt es auch nicht darauf an, wie bei der Beklagten gestempelt wird und ob Abteilungsleiter sonst stempeln, da das Landesarbeitsgericht zutreffend insoweit von den speziellen Arbeitsbedingungen der Klägerin ausgeht. Auch wenn das Landesarbeitsgericht in der Zuweisung eines bisher einer Näherin zugewiesenen Raumes schon deshalb eine Provokation der Klägerin sieht, bedurfte es dazu keiner weiteren Feststellungen, weil feststeht, daß dieser Raum bisher einem Abteilungsleiter, wie es die Klägerin an sich war, nicht zugewiesen war.

Wenn das Landesarbeitsgericht außerdem ausführt, es fehle für eine Schlechtleistung der Klägerin an jedem Anhaltspunkt der Vorwerfbarkeit, hat es damit nur gesagt, daß für eine schuldhaft Schlechtleistung jeder Anhaltspunkt fehlt; das ist im Ergebnis zutreffend, weil das diesbezügliche Vorbringen der Beklagten unsubstantiiert ist. Diese hat nämlich lediglich vorgetragen, daß in der von der Klägerin geleiteten Abteilung ein schlechtes Ergebnis erzielt worden und eine beachtliche Inventurdifferenz entstanden sei. Hierfür ist die Klägerin als Arbeitnehmerin aber nur dann verantwortlich, wenn dies auf einem Verhalten der Klägerin beruhen würde. Dafür ist aber von der Beklagten nichts vorgetragen worden und läßt sich auch nichts aus den in Bezug genommenen Schreiben der Beklagten an die Klägerin entnehmen. Selbst mit der jetzt nach § 139 ZPO erhobenen Aufklärungsrüge trägt die Beklagte nur Tatsachen vor, woraus derartige Fehlleistungen entstehen, mit keinem Wort aber ein Fehlverhalten der Klägerin. Auch diese Rüge ist daher unbegründet.

Die weitere Rüge, die von der Beklagten für die Nichteinhaltung der Arbeitszeit angebrachten Beweise seien nicht erhoben worden, ist schon deshalb unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht, wie auch schon das Arbeitsgericht, davon ausging, daß diese Behauptungen zutreffen. Das Landesarbeitsgericht brauchte dann auch nicht auf die Auswirkungen des Verhaltens der Klägerin auf die ihr unterstellten Mitarbeiter einzugehen, weil es im Rahmen der ihm obliegenden Würdigung annahm, daß die Klägerin zu diesem Verhalten nach den für sie geltenden Arbeitsbedingungen berechtigt war. Es bedurfte schließlich auch keiner weiteren Begründung dafür, warum das Verhalten bei der Reisekostenabrechnung keinen hinreichenden Grund zur Kündigung abgibt und als kleinlich angesehen wurde. Das Landes-

