

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

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 747/77

Urteil des BAG vom 20. Juni 1979

LAG Schleswig-Holstein



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



4 AZR 747/77

5 Sa 294/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
20. Juni 1979

gez. Regul,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Metzger und Schaible für Recht erkannt:

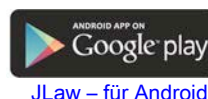
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 8. Juli 1977 - 5 Sa 294/77 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war seit Oktober 1971 vertretungsweise als Hausmeister bei der Grund- und Hauptschule R eingesetzt. Ab Februar 1972 fuhr er auch den Schulbus. Gemäß Arbeitsvertrag vom 4. April 1972 wurde der Kläger bei der Beklagten, die Träger von zwei weiteren Schulen ist, an gleicher Stelle als Hausmeister beschäftigt. Darüber hinaus fuhr der Kläger auch in der Folgezeit den Schulbus.

Seit August 1976 lehnte es der Kläger ab, den Schulbus zu fahren. Er verwies auf ein fachärztliches Attest vom 13. August 1976 und amtsärztliche Zeugnisse vom 23. August 1976 sowie 15. September 1976, die den Kläger aufgrund von Erkrankungen zum Fahren von Schulbussen für ungeeignet erklärten, gegen seine Verwendung als Hausmeister jedoch keine Bedenken erhoben.

Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 5. November 1976 zum 31. März 1977.

Der Kläger ist der Auffassung, daß die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt sei. Aufgrund des Arbeitsvertrages sei er nicht verpflichtet, den Schulbus zu fahren, da diese Tätigkeit nicht zu den Aufgaben eines Hausmeisters gehöre. Demgemäß hat der Kläger beantragt festzustellen, daß die Kündigung vom 5. November 1976 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst hat.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und vertritt die Auffassung, die Verpflichtung zum Schulbusfahren sei zusätzlich zu den Hausmeisteraufgaben auch Pflicht aus dem Arbeitsvertrag geworden, da der Kläger von Anfang an gewußt habe, daß die Tätigkeit auch das Fahren des Schulbusses umfasse.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Tätigkeit des Klägers als Schulbusfahrer sei Inhalt seines Arbeitsvertrages geworden. Der Kläger habe sich in Kenntnis des Umstandes, daß das Fahren des Schulbusses zu den Hausmeisteraufgaben gehöre, um die Stelle beworben. Er habe dann neben der Hausmeistertätigkeit die ihm weiter übertragene Tätigkeit, den Schulbus zu fahren, seit Abschluß des Arbeitsvertrages widerspruchsfrei ausgeübt. Da der Kläger die Tätigkeit als Schulbusfahrer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben könne, sei die Kündigung, obwohl die Tätigkeit nur etwa 20 - 23 % der Gesamttätigkeit ausmache, sozial gerechtfertigt. Die Einstellung einer Teilzeitkraft für diese Tätigkeit sei der Beklagten wegen der finanziellen Belastung unzumutbar.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob der Rechtsbegriff der sozial gerechtfertigten Kündigung selbst verkannt wurde, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der erforderlichen beiderseitigen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung seit BAG AP Nr. 5, 6 zu § 1 KSchG).

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß eine Kündigung erfolgen kann, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen seine arbeitsvertraglichen Pflichten auf Dauer ganz oder teilweise nicht mehr ausüben kann (BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 1, 2, 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit). Dies ist beim Kläger unstreitig der Fall, soweit es das Fahren des Schulbusses betrifft. Die Auffassung der Revision, eine krankheitsbedingte Kündigung scheide hier deswegen aus, weil das Fahren des Schulbusses nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten



- 4 -

des Klägers gehöre, ist aus Rechtsgründen unzutreffend. Es kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob die Übertragung einer derartigen Tätigkeit gemäß § 10 Abs. 1 des Arbeitsvertrages der Schriftform bedurft hätte oder ob der Beklagte bei Übertragung dieser Tätigkeiten im Rahmen seines Direktionsrechts handelte. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich für die Revisionsinstanz gemäß § 561 ZPO bindend festgestellt, daß dem Kläger diese Aufgabe übertragen worden ist und er sie seit Beginn seiner Tätigkeit als Hausmeister widerspruchslos ausgeübt hat. Gegen diese Feststellungen sind in der Revision durchgreifende und begründete Rügen nicht erhoben worden. Daraus hat das Berufungsgericht den Schluß gezogen, daß auch das Fahren des Schulbusses zu den Hauptaufgaben des Klägers gehöre. Da nicht ersichtlich ist, daß das Landesarbeitsgericht bei dieser Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien gegen Denkgesetze, allgemeine Erfahrungssätze oder allgemeine Auslegungsregeln verstoßen hat, kann die vorgenommene Auslegung in der Revisionsinstanz nicht darauf überprüft werden, ob sie tatsächlich richtig ist, sondern nur, ob nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die vorgenommene Auslegung rechtlich möglich ist (ständige Rechtsprechung BAG AP Nrn. 33, 34, 36 zu § 133 BGB). Dies ist bei widerspruchslloser Ausführung einer übertragenen Tätigkeit jedoch der Fall.

Die Revision macht jedoch zu Recht geltend, das Landesarbeitsgericht habe § 1 Abs. 2 KSchG deswegen nicht richtig angewandt, weil es keine beiderseitige Interessenabwägung vorgenommen habe. Insbesondere bei einer aus krankheitsbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung kommt einer umfassenden Interessenabwägung besondere Bedeutung zu (vgl. dazu BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit). Nicht nur der Grad der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers und der Auswirkungen auf den betrieblichen Ablauf, sondern auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit des zu kündigenden Arbeitnehmers, die

- 5 -



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



- 5 -

Möglichkeit einer nur vorübergehenden anderweiten Beschäftigung, und die Gründe, die zu einer teilweisen Unfähigkeit des Klägers, den Schulbus zu fahren, geführt haben, müssen berücksichtigt und gegeneinander abgewogen werden. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber ohne nähere Darlegungen lediglich zugunsten des Beklagten angenommen, daß die Beschäftigung einer Teilzeitkraft eine unzumutbare finanzielle Belastung darstelle. Mit Recht rügt die Revision demgegenüber, daß das Landesarbeitsgericht keinerlei Feststellungen getroffen hat, aus denen sich ergeben könnte, daß die finanzielle Belastung unzumutbar sei. Eine revisionsrechtliche Nachprüfung ist insoweit daher nicht möglich. Zutreffend wird auch darauf hingewiesen, daß der Kläger für die Fahrten mit dem Schulbus teilweise Überstunden verrichtet hat und ihm laufend Überstundenvergütung gezahlt worden ist. Der Wegfall dieser zusätzlichen, entsprechend höheren Vergütung muß daher auch berücksichtigt werden. Insoweit ist auch bei der Abwägung zu beachten, daß der Kläger nur zu etwa 1/5 der Gesamttätigkeit mit den Arbeiten belastet war, die er nicht mehr ausführen kann. Auch dazu ist zu prüfen, ob durch den Wegfall dieser Tätigkeiten nicht zu einem großen Teil nur die zusätzlichen Überstundenleistungen des Klägers entfallen, wie er vorgetragen hatte.

Fehlt es aber damit an einer vollständigen und ausreichenden Abwägung der auch zugunsten des Klägers sprechenden Interessen, mußte das angefochtene Urteil deshalb aufgehoben und die Sache zur anderweiten Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Das Landesarbeitsgericht wird dabei auch über die Kosten der Revision mit zu entscheiden haben.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Jobs
 Metzger Schaible



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

