

Aktenzeichen: 7 AZR 329/78

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 25. April 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG §§ 9, 10

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 329/78

2 Sa 84/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. April 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. April 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. Januar 1978 - 2 Sa 84/77 - in Ziffer 2) und im Kostenausspruch aufgehoben.

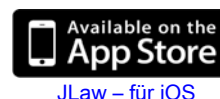
Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die im Juni 1938 geborene Klägerin war seit 1. Mai 1967 als Leiterin des von der Beklagten in G betriebenen Kindergartens S auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 20. Juli 1973 beschäftigt. Mit Schreiben vom 28. April 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. September 1977.

Die Klägerin hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung vom 28. April 1977 nicht aufgelöst worden sei und über den 30. September 1977 hinaus fortbestehe. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Kündigung der Klägerin sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, da sie wegen des Rückganges der zu betreuenden Kinder zukünftig nur noch eine Gruppenleiterin beschäftigen könne. Die Kündigung habe sie auch deshalb aussprechen müssen, weil die von der Klägerin angewandten Erziehungs- und Leitungsmethoden auf den Widerstand der Eltern gestoßen seien. Falls die Klägerin weiterbeschäftigt werde, würde ein Teil der Eltern ihre Kinder aus dem Kindergarten herausnehmen. Die beiden verbliebenen Erzieherinnen hätten für den Fall der Weiterbeschäftigung der Klägerin mit der Kündigung gedroht. Die Klägerin hat die gegen sie vorgebrachten Beanstandungen bestritten. Sie hat weiterhin gerügt, daß die Beklagte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Es hat zur Begründung ausgeführt, es lägen zwar dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung vor, die Beklagte habe aber bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt. Sie habe auch nicht schlüssig dargetan, daß berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung der beiden jüngeren Erzieherinnen bedingten und einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstünden. Mangels Abmahnung könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, daß die Eltern die Erziehungs- und Leitungsmethoden der Klägerin ablehnten, daß die sinkende Kinderzahl auf die Person der Klägerin zurück-



Die Klägerin hat hierauf erwidert, es sei unzutreffend, daß sie jemals mit dem anderen Kindergartenpersonal Schwierigkeiten gehabt habe. Die Elternbeiratssitzung sei zu einem Zeitpunkt einberufen worden, zu dem ihre Kündigung bereits festgestanden habe. Man habe im Anschluß an diese Sitzung auch keinerlei konkrete Beanstandungen gegen sie vorgebracht. Die Abstimmung in der Elternversammlung vom 10. Oktober 1977 habe im übrigen auch deshalb keinen Aussagewert, weil mehr als die Hälfte der dort versammelt gewesenen Eltern kein Kind in ihrer Gruppe habe. Das Auflösungsbegehren der Beklagten sei daher unbegründet.

- 4 -

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und auf den hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. September 1977 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 14.000,-- DM verurteilt.

Mit der Revision wendet sich die Klägerin gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie gegen die Höhe der von dem Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Beide Parteien haben gemäß § 128 Abs. 2 ZPO ihr Einverständnis zu einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erteilt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts genügen nicht den rechtlichen Anforderungen, die an eine Begründung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu stellen sind. Diese Bestimmung gilt unbeschadet der nach Art. 140 GG i. Verb. mit Art. 137 Abs. 3 WRV staatskirchenrechtlich gesicherten Kirchenautonomie auch für die im Dienst der erzieherischen und karitativen Einrichtungen der Kirche stehenden Arbeitnehmer (vgl. BAG, Urteil vom 25. April 1978 - 1 AZR 70/76 - = AP Nr. 2 zu Art. 140 GG [unter A 3 und 4 der Gründe], die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

1. Der Senat hat nur noch über den Auflösungsantrag der Beklagten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu entscheiden. Daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist, steht rechtskräftig fest. Die Beklagte hat nämlich gegen das Urteil der Vorinstanz keine Revision eingelegt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung über den Auflösungsantrag im wesentlichen wie folgt begründet: Eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien sei deshalb nicht zu erwarten, weil sich ein Teil der Kindergarteneltern auf einem Elternabend



am 10. Oktober 1977 gegen eine Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die Klägerin ausgesprochen und angedroht hätten, für diesen Fall ihre Kinder aus dem Kindergarten herauszunehmen. Diese Ankündigung habe die Beklagte ernstnehmen müssen, weil die betreffenden Eltern ein gewichtiges Motiv für ihre Haltung vorgebracht hätten. Aus der Aussage des Zeugen S gehe hervor, daß die betreffenden Eltern eine Benachteiligung ihrer Kinder durch die Klägerin befürchtet hätten. Angesichts dieser Vorbelastung sei eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und der Beklagten nicht zu erwarten. Die Klägerin könne sich demgegenüber nicht darauf berufen, die Beklagte habe diesen Auflösungsgrund treuwidrig herbeigeführt. Die Klägerin habe selbst im Mai 1977 einen großen Teil der Kindergarteneltern zu ihrer Unterstützung mobilisiert. Es könne deshalb der Beklagten nicht zum Vorwurf gemacht werden, daß diese ebenso gehandelt habe.

a) Diese Ausführungen entsprechen nicht den Grundsätzen, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an die Begründetheit eines arbeitgeberseitigen Auflösungsantrages zu stellen sind (vgl. BAG 25, 43 = AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969 und AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969).

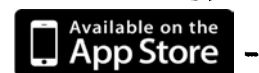
Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG erforderlichen Vorausschau, ob Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr erwarten lassen, kommt es nicht wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit auf den Zeitpunkt der Kündigung an. Es ist vielmehr im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag zu prüfen, ob künftig eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist. Zur Schlüssigkeit des Auflösungsantrages des Arbeitgebers gehört der Vortrag von greifbaren Tatsachen, aus denen folgt, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten sei. Allgemeine Redewendungen etwa des Inhalts, die Vertrauensgrundlage sei weggefallen oder ein unüberbrückbares Zerwürfnis sei eingetreten, genügen nicht. Nur so wird der Charakter des Kündigungsschutzgesetzes zur Erhaltung des Bestandes von Arbeitsverhältnissen gewahrt und vermieden, daß daraus ein bloßes "Abfindungsgesetz" wird (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 9 KSchG) 1969 [zu III der Gründe]).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Das Landesarbeitsgericht hat diese Grundsätze insofern unrichtig angewandt, als es zu geringe Anforderungen an die Darlegungslast der Beklagten gestellt hat. Dabei hat es insbesondere die im Streitfall vorliegenden Besonderheiten nicht genügend beachtet.

Stützt der Arbeitgeber - wie hier - seinen Auflösungsantrag maßgeblich auf Drohungen Dritter, so hat er durch den Vortrag von greifbaren Tatsachen im einzelnen darzulegen, daß für das von den Dritten befürchtete pflichtwidrige Verhalten des zu Unrecht (§ 1 KSchG) entlassenen Arbeitnehmers objektive Umstände vorliegen. Ebenso wie in den Fällen einer sog. Druckkündigung nicht bereits die Drohung der Belegschaft oder eines Teiles der Belegschaft dazu geeignet ist, eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung zu rechtfertigen (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung sowie BAG AP Nr. 9 zu § 103 BetrVG 1972 [zu III 2 der Gründe]), ist ein arbeitgeberseitiger Auflösungsantrag nicht bereits durch die Berufung auf Drohungen Dritter begründet. Nur wenn der Arbeitgeber im einzelnen Umstände vorträgt, wonach die Drohungen Dritter wegen eines mit einiger Sicherheit zu erwartenden pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers objektiv gerechtfertigt sind, kann eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers in Betracht kommen.

Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber tragend darauf abgestellt, daß am 10. Oktober 1977 ein Teil der Elternschaft gedroht habe, im Falle der Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die Klägerin ihre Kinder aus dem Kindergarten herauszunehmen. Dafür, daß diese Drohung durch ein zukünftig zu erwartendes Fehlverhalten der Klägerin objektiv gerechtfertigt ist, fehlt es an einem schlüssigen Sachvortrag der Beklagten. Der Hinweis des Landesarbeitsgerichts, aus der Aussage des Zeugen S gehe hervor, daß die betreffenden Eltern eine Benachteiligung ihrer Kinder befürchtet hätten, genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen für das Vorliegen eines arbeitgeberseitigen Auflösungsgrundes. Als darlegungspflichtige Partei hätte die Beklagte im einzelnen dartun müssen, daß eine derartige - von Dritten angestellte-Zukunftsprognose durch objektive Umstände gerechtfertigt ist. Die von der Beklagten im Zusammen-



gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Becker
Neumann Dr. Sponer