

Aktenzeichen: 7 AZR 501/79

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 4. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Pädagogisches und fachliches Versagen eines angestellten
Lehrers als Grund für eine ordentliche Kündigung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 501/79

11 a Sa 16/78 Niedersachsen

Verkündet am

4. Dezember 1981

Zeuner,

Amtsinspektor

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Straub und Dr. Gentz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. Februar 1979 - 11 a Sa 16/78 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



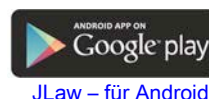
Tatbestand:

Der am 3. Januar 1941 geborene ledige Kläger wurde vom beklagten Land im Februar 1973 als Gymnasiallehrer für die Fächer Mathematik und Englisch eingestellt. Er unterrichtete zunächst am Gymnasium in N . Wegen Beschwerden aus Schüler- und Elternkreisen kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1974, doch gewann der Kläger den diesbezüglichen Kündigungsschutzprozeß durch rechtskräftiges Versäumnisurteil. Das beklagte Land kündigte sodann erneut zum 30. Juni 1975, nahm diese Kündigung aber zurück und versetzte den Kläger zum 7. August 1975 an das Gymnasium W , um ihm einen Neuanfang zu ermöglichen. Schließlich kündigte das beklagte Land nochmals mit Schreiben vom 3. Januar 1977, das dem Kläger am 11. Januar 1977 zuging, zum 31. März 1977.

Der Kläger hält diese Kündigung für sozial ungerechtfertigt und hat daher die Feststellung beantragt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 3. Januar 1977 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei nicht mehr möglich gewesen; es sei ihm nicht gelungen, in den Klassen für Disziplin zu sorgen und die Schüler zur Mitarbeit zu motivieren. Darüber hinaus fehle es dem Kläger an jeglicher Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Schulleitung und Kollegen. Ferner hätten die Nichtbeachtung didaktisch-methodischer Auswahlkriterien und lernpsychologischer Forschungsergebnisse sowie eine völlig unangemessene Gesprächs- und Unterrichtsführung zu unzureichenden Unterrichtserfolgen geführt.

Der Kläger hat erwidert, ihm sei von Anfang an am Gymnasium W keine faire Chance gegeben worden. Seine pädagogischen und didaktischen Fähigkeiten seien auch nicht objektiv beurteilt worden; er sei vielmehr in eine Ausnahmesituation gedrängt worden, die er nicht zu vertreten habe. Es komme daher darauf an, ob er die



- 3 -

pädagogische Befähigung besitze, die normalerweise bei einem Lehrer vorausgesetzt werde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter; das beklagte Land bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gelangt, daß die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung wirksam ist und das Arbeitsverhältnis mit dem 31. März 1977 beendet hat.

I. Im einzelnen hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß Gründe in der Person und im Verhalten des Klägers die Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigten. Die Beweisaufnahme habe im wesentlichen den Beklagtenvortrag bestätigt, beim Kläger seien im Unterricht und in der schulischen Zusammenarbeit trotz Abmahnung auch weiterhin erhebliche Mängel aufgetreten. Der Kläger sei nicht in der Lage gewesen, sich dem Alltag einer Schule anzupassen. Insbesondere habe er den ihm anvertrauten Schülern nicht das erforderliche Wissen sachgerecht vermitteln und für ein Mindestmaß an Disziplin und Ordnung in der Klasse sorgen können. Darüber hinaus habe der Kläger von Anfang an die Bereitschaft zur Mitarbeit unter den gegebenen schulischen Notwendigkeiten vermissen lassen. Angesichts all dessen sei die Kündigung trotz der darin liegenden Härte für den Kläger sozial gerechtfertigt, zumal das beklagte Land dem Kläger durch die Versetzung von N nach W die Chance eines Neuanfanges in neuer Umgebung gegeben habe.

II. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die im Revisionsverfahren grundsätzlich nur daraufhin zu überprüfen ist, ob der Rechtsbegriff

- 4 -



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



selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des BAG: vgl. z.B. Urteil des Senats vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).

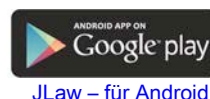
III. Angesichts dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß mangelnde Eignung und Schlechtleistung eine ordentliche Kündigung rechtfertigen können, wenn bei verständiger Würdigung in Abwägung der beiderseitigen Interessen die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheint (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 21 zu § 1 KSchG; BAG 11, 357 [364] = AP Nr. 3 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 11 3 der Gründe]). Weiter hat das Landesarbeitsgericht das Vorliegen der erforderlichen Abmahnung im Bereich von Schlechtleistungen (vgl. dazu etwa BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung) in einer das Revisionsgericht bindenden Weise festgestellt. Diese Abmahnung vom 1. Juni 1976 entspricht auch den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Anforderungen (vgl. Urteil des Senats vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Daß Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt wären, ist nicht ersichtlich und von der Revision auch nicht dargetan.

IV. Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Bewertung von Verhalten und Leistungen des Klägers wesentliche Tatsachen außer Acht gelassen.

a) Die Revision bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe sich überhaupt nicht mit der Tatsache auseinandergesetzt, daß der Kläger zunächst über ein Jahr lang unbeanstandet seinen Unterricht in N

erteilt habe und erst



nach der Kündigung zum 30. September 1974 in hohem Maße überwacht und kontrolliert worden sei. Dem steht schon entgegen, daß das Landesarbeitsgericht im unstreitigen Tatbestand festgehalten hat, daß das beklagte Land wegen Beschwerden aus Schüler- und Elternkreisen das Arbeitsverhältnis bereits zum 30. September 1974 gekündigt hatte. Diese vom Kläger nicht mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag bekämpfte Feststellung ist für das Revisionsgericht bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO). Aus ihr ergibt sich, daß entgegen der Darstellung der Revision schon vor dem 30. September 1974 Klagen über den Kläger laut geworden waren, wobei es keine entscheidende Rolle spielt, ab wann solche Klagen erhoben worden sind.

b) Der Einwand der Revision, der Kläger habe vom 29. April bis zum 21. Juni 1975 unbeanstandet am Gymnasium B unterrichtet und das beklagte Land hätte ihn daher dort belassen können, bedarf schon deshalb keiner weiteren Erörterung, weil es sich dabei auch unter Berücksichtigung der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Schriftsätze um unzulässigen (vgl. § 561 Abs. 1 ZPO) neuen Sachvortrag handelt.

c) Daß das beklagte Land nicht vorgetragen hätte, warum der Kläger am 7. August 1975 an das Gymnasium W versetzt worden sei, wie die Revision weiter rügt, ist unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger von N an das Gymnasium W

versetzt worden sei, um ihm einen neuen Anfang zu ermöglichen. Aufgrund dieser Feststellung, die mangels einer diesbezüglichen Verfahrensrüge für das Revisionsgericht bindend ist (§ 561 Abs. 2 ZPO), ist nicht zu sehen, daß - wie die Revision meint - das beklagte Land mit der Versetzung gegen seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger verstoßen und den Kläger in eine Lage gebracht habe, in der er habe scheitern müssen. Wenn die Revision darüber hinaus die Auffassung vertritt, das beklagte Land hätte den Kläger, anstatt ihn zu entlassen, von



W an ein anderes Gymnasium versetzen können, so versucht sie damit lediglich, ihre eigene Wertung an die Stelle der des Landesarbeitsgerichts zu setzen.

V. Schließlich erweisen sich die Angriffe der Revision gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts als jedenfalls unbegründet. Entgegen der Darstellung der Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht verkannt, daß die Zeugen H , K und Dr. B beim beklagten Land im Schuldienst beschäftigt sind; es hat sich hiermit vielmehr im Rahmen der Beweiswürdigung ausdrücklich auseinandergesetzt. Es trifft auch nicht zu, daß die Zeugen nichts darüber ausgesagt hätten, ob es die während der vom Kläger gegebenen Unterrichtsstunden beobachtete Disziplinlosigkeit und Unruhe auch bei anderen Lehrern und in anderen Klassen gegeben habe. Denn die Zeugen haben, worauf die Revisionserwiderung zu Recht verweist, den Kläger insgesamt als weit unterdurchschnittlich bewertet und damit zugleich einen Vergleich zu seinen Kollegen gezogen. Speziell der Zeuge Dr. B hat überdies bekundet, daß er nach dem Besuch einer Stunde des Klägers noch eine weitere Stunde einer anderen Lehrkraft in derselben Klasse besucht habe und daß die Klasse sich in dieser Stunde im Gegensatz zu der vorher vom Kläger gehaltenen Stunde weder undiszipliniert noch unruhig gezeigt habe.

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Bichler Dr. Becker Dr. Steckhan
Straub Dr. Gentz



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS