

Aktenzeichen: 7 AZR 589/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 14. September 1984
- 7 AZR 589/82 -

I. Arbeitsgericht Hannover Urteil vom 7. Januar 1982
- 4 Ca 422/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen Urteil vom 9. November 1982
- 7 Sa 14/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung wegen Leistungsmängeln

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2; ZPO § 139

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ordentliche Kündigung eines in einer Lehr- und Versuchsanstalt mit Lehraufgabe betrauten Diplomlandwirts wegen angeblicher Leistungsmängel; Frage des Vorliegens von Abmahnungen; Frage der Entbehrlichkeit von Abmahnungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 589/82

7 Sa 14/82 Niedersachsen

Verkündet am
14. September 1984

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 14. September 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Stappert für



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
9. November 1982 - 7 Sa 14/82 - wird zurück-
gewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

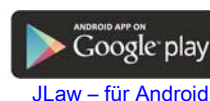
Der Kläger, von Beruf Diplomlandwirt, war seit 16. März
1978 bei der von der Beklagten in E betriebenen Lehr- und
Versuchsanstalt für Viehhaltung als Referent beschäftigt. Seine
Vergütung erfolgte nach der Vergütungsgruppe II a des Bundes-
Angestelltentarifvertrages.

Mit Schreiben vom 25. Juni 1981, dem Kläger zugegangen am
27. Juni 1981, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des
Klägers ordentlich zum 30. September 1981 mit der Begründung,
der Kläger sei sowohl in fachlicher als auch in pädagogischer
Hinsicht den Anforderungen nicht gewachsen, die an eine über-
wiegend mit Lehraufgaben tätige Kraft gestellt werden müßten.
Diese Mängel seien bei Unterrichtsbesuchen vom 12. März 1981 und
vom 26. Mai 1981 festgestellt worden.

Mit der am 16. Juli 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen
Klage hat sich der Kläger gegen die ordentliche Kündigung ge-
wandt, die er für sozial nicht gerechtfertigt hält. Die Kündigung
sei auch wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats



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



unwirksam.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 25. Juni 1981 erklärte Kündigung nicht zum 30. September 1981 beendet ist, sondern fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung der Kündigung hat sie vorgetragen: Schwerpunkt der Tätigkeit des Klägers sei die Unterrichtserteilung in allen Lehrgängen in E auf dem Gebiet der Rinderhaltung und Milchwirtschaft gewesen. Trotz Gewährung einer geräumigen Einarbeitungszeit habe die Beklagte am 15. August 1979 eine erste Abmahnung erteilen müssen. Der Kläger sei erneut am 27. August 1979, am 2. Juni 1980 und am 10. Juni 1980 abgemahnt worden. Im Dezember 1980 habe sich eine Klasse der landwirtschaftlichen Berufsschule in N über das Verhalten des Klägers beschwert. Anlässlich einer am 12. März 1981 durchgeführten Unterrichtsüberprüfung seien beim Kläger unglaubliche fachliche und pädagogische Mängel festgestellt worden. Aufgrund einer weiteren Unterrichtsüberprüfung vom 26. Mai 1981 sei sie zu dem Ergebnis gelangt, daß der Kläger für die Arbeit in der Berufsausbildung untragbar sei. Die Lehrtätigkeit des Klägers habe ursprünglich 30 v.H. seiner Aufgaben betragen; zwischenzeitlich sei der Anteil der Lehraufgaben auf 50 v.H. gestiegen. Weder der Kläger noch die übrigen Referatsleiter verfügten über eine pädagogische Ausbildung. Die



tierzüchterische Ausbildung sei ausreichend, um Fachwissen weiterzugeben.

Der Personalrat sei am 18. Juni 1981 über die beabsichtigte ordentliche Kündigung des Klägers unterrichtet worden und habe ihr zugestimmt.

Der Kläger hat erwidert, er habe sich nach seinem Studium einer zweijährigen Referendarausbildung unterzogen und habe anschließend 1 1/2 Jahre in der Industrie gearbeitet. Der Beklagten sei bei der Einstellung bekannt gewesen, daß er über keine pädagogische Ausbildung und Erfahrung verfügt habe. Der Anteil der Unterrichts- und Lehrtätigkeit habe nach der Arbeitsplatzbeschreibung von 1978 35 v.H. der Gesamttätigkeit betragen. Die von der Beklagten erwähnten Abmahnungsschreiben habe er zwar erhalten, die hierin enthaltenen Vorwürfe seien aber nur teilweise berechtigt. Zutreffend sei der im Schreiben vom 2. Juni 1980 enthaltene Vorwurf, er habe im Unterricht einer Klasse in L im März 1980 eine falsche Angabe zum anatomischen Aufbau des Euters gemacht. Am nächsten Tage habe er die fehlerhafte Angabe richtiggestellt und sich dafür entschuldigt. Die Beschwerde der Berufsschulklasse in N sei teilweise berechtigt. Er habe sich von ungezogenen Schülern provozieren lassen und dabei nicht angemessene Äußerungen von sich gegeben. Die anlässlich der Unterrichtsbesuche vom 12. März 1981 und vom 26. Mai 1981 angeblich festgestellten Mängel seien damit zu erklären, daß er die Schüler habe nicht überfordern wollen.



Das Arbeitsgericht hat nach erfolgter Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die ordentliche Kündigung sei aufgrund der mangelnden fachlichen Qualifikation sowie der persönlichen Ungeeignetheit des Klägers sozial gerechtfertigt. In den Schreiben vom 15. August 1979, 27. August 1979, 2. Juni 1980 und 10. Juni 1980 seien erfolglose Abmahnungen zu sehen. Die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung habe der Kläger nicht ausreichend dargetan.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 25. Juni 1981 erklärte ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

I. Die soziale Rechtfertigung der von der Beklagten erklärten ordentlichen Kündigung hat das Landesarbeitsgericht bereits deshalb verneint, weil die Beklagte den Kläger vor Ausspruch der auf Leistungsmängel gestützten Kündigung nicht ordnungsgemäß abgemahnt habe (§ 1 Abs. 2 KSchG).



1. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, daß der Anteil der Unterrichtstätigkeit beim Kläger zum Kündigungszeitpunkt zwischen 40 bis 45 v.H. seiner Gesamttätigkeit betragen habe. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten die Richtigkeit der von ihr behaupteten fachlichen und pädagogischen Mängel sowie die darauf beruhenden Fehlleistungen des Klägers unterstelle, sei die ordentliche Kündigung mangels Vorliegens einer ordnungsgemäßen Abmahnung nicht sozial gerechtfertigt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung) sei es für das Vorliegen einer Abmahnung erforderlich, daß der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstande und damit den Hinweis verbinde, daß im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Die an den Kläger gerichteten Schreiben der Beklagten vom 15. August 1979, 27. August 1979, 2. Juni 1980 und 10. Juni 1980 erfüllten diese Voraussetzungen nicht. Das Schreiben vom 15. August 1979 enthalte eine Fülle von Beanstandungen und Ermahnungen, nicht jedoch einen Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung des Arbeitsverhältnisses. Dies gelte ebenso für das Schreiben vom 27. August 1979. Im Schreiben vom 2. Juni 1980 werde der Kläger zwar darauf hingewiesen, daß seine Unterrichts- und Unterweisungsleistungen selbst bei Vermittlung von Grundkenntnissen und Grundfertigkeiten noch nicht den Anforderungen einer überbetrieblichen Ausbildung genügten. Von eventuellen Konsequenzen sei aber nicht die Rede, und



zwar weder ausdrücklich noch vermittelt einer Andeutung. Ein derartiger Hinweis sei auch nicht in dem Schreiben vom 10. Juni 1980 enthalten, in dem unter Bezugnahme auf das Schreiben vom 15. August 1979 festgestellt werde, daß sich nach fast vier Monaten einige Voraussetzungen für die Ausfüllung des Dienstpostens noch nicht geändert hätten, der Verfasser sich daher gezwungen sehe, erneut mit allem Nachdruck darauf hinzuweisen. Es folge sodann eine Reihe von Beanstandungen, aber kein Wort der Warnung vor eventuellen Konsequenzen. Stattdessen schließe das Schreiben mit der Bitte, den "Einsatz zur Wahrnehmung der Aufgaben des Dienstpostens erheblich zu verstärken", und dem Hinweis, daß die "Erfüllung dieser Aufgabe" bis dahin noch lange nicht "als gegeben" angesehen werden könne. In ihrem Schreiben vom 15. Dezember 1980 beschränke sich die Beklagte darauf, den Kläger in Zukunft um ein erziehungsgerechtes Wohlverhalten zu bitten, auf eine mündliche Information über enttäuschende Unterrichtsleistungen hinzuweisen und den Kläger aufzufordern, dem Ausbildungsauftrag die notwendige und anforderungsgerechte Zuwendung zu geben.

Die von der Beklagten vorgelegten Aktenvermerke vom 13. März, 25. März, 27. Mai und 5. Juni 1981 könnten bereits deshalb nicht als Abmahnung gewertet werden, weil sie nicht an den Kläger gerichtet seien. Auch in inhaltlicher Hinsicht genügten sie nicht den Erfordernissen einer Abmahnung, da aus ihnen nicht hervorgehe, daß der Kläger mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses habe rechnen müssen. Allenfalls das an den Kläger gerichtete weitere Schreiben des Zeugen Dr. H vom 10. Juni 1980 sei geeignet gewesen, die Voraussetzungen ei-



ner Abmahnung zu erfüllen. Es habe jedoch seine Qualität als kündigungsbezogene Warnung wieder verloren, da sich die Beklagte erst über ein Jahr später zur Kündigung entschlossen und weitere Abmahnungen in der Zeit nach dem 10. Juni 1980 nicht ausgesprochen habe. Es könne dahinstehen, ob die Beklagte ihrem Vortrag gemäß die Unterrichtsstunde vom 12. März 1981 mit dem Kläger besprochen und dieser dabei seine Fehler zugegeben habe oder nicht. Aus diesem Vortrag lasse sich noch nicht das Vorliegen einer mündlich erklärten Abmahnung herleiten. Da die Kündigung bereits wegen fehlender Abmahnung sozialwidrig sei, könne es offenbleiben, ob der Kläger auf einem anderen Arbeitsplatz hätte weiterbeschäftigt werden können.

2. Soweit dieser Würdigung tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, ist der Senat hieran nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil die Beklagte hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen im Sinne von § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erhoben hat.

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe § 139 ZPO verletzt, indem es die Aktenvermerke vom 13. März, 25. März, 27. Mai und 5. Juni 1981, deren Inhalt dem Kläger jeweils zur Kenntnis gebracht worden sei, nicht als Abmahnungen gewertet habe, ist diese Rüge jedenfalls unbegründet. Die Revision hat nicht dargelegt, daß sie bereits im ersten oder zweiten Rechtszuge vorgetragen habe, dem Kläger sei der Inhalt der betreffenden Aktenvermerke mitgeteilt worden. Es handelt sich daher insoweit um erstmals in der Revisionsinstanz eingeführtes tatsächliches Vorbringen, das vom Revisionsgericht nicht berück-



sichtigt werden darf (§ 561 Abs. 1 ZPO). Abgesehen davon bestand für das Landesarbeitsgericht aufgrund des seitherigen Tatsachenvortrages der Beklagten sowie nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme keine Veranlassung, danach zu fragen, ob dem Kläger der Inhalt der entsprechenden Aktenvermerke zur Kenntnis gebracht worden ist. Es war für das Landesarbeitsgericht nicht ersichtlich, daß die Angaben der Beklagten hierzu unvollständig gewesen sind. Im übrigen stellt das von der Revision erstmals in der Revisionsinstanz eingeführte Tatsachenvorbringen keinen schlüssigen Vortrag dar, da es nicht erkennen läßt, zu welchem Zeitpunkt und auf welche Art und Weise der Kläger von dem Inhalt der entsprechenden Aktenvermerke Kenntnis erhalten haben soll.

II. Auch in materiell-rechtlicher Hinsicht ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, nach der die ordentliche Kündigung bereits wegen fehlender Abmahnung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozialwidrig ist, jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß bei Störungen im Leistungsbereich regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung eine vergebliche Abmahnung erforderlich ist (vgl. Urteil des Senats vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu 2 a der Gründe; BAG 19, 351, 354 = AP Nr. 1 zu § 124 GewO, zu II der Gründe; BAG 11, 278, 287 f. = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung, zu III 4 der Gründe; BAG Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 15/71 - AP Nr. 62 zu § 626 BGB, zu II 2 d der Gründe; BAG Urteil vom 29. Juli 1976 - 3 AZR 50/75 - AP Nr. 9 zu



§ 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung, zu 4 c der Gründe;
KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 234; Hueck, KSchG, 10. Aufl.,
§ 1 Rz 90 a).

Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht bei der Würdigung des Inhalts der von der Beklagten an den Kläger gerichteten Schreiben vom 15. August 1979, 27. August 1979, 2. Juni 1980, 10. Juni 1980 und vom 15. Dezember 1980 den Begriff der Abmahnung nicht verkannt. Es ist dabei von der Begriffsbestimmung ausgegangen, die der Senat im Urteil vom 18. Januar 1980 (aaO, zu 2 a der Gründe) aufgestellt hat. Danach liegt eine Abmahnung vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, daß im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Es ist nicht erforderlich, daß der Arbeitgeber den Begriff "Abmahnung" ausdrücklich verwendet. Zu den unverzichtbaren Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Abmahnung gehört neben der Rüge eines genau zu bezeichnenden Fehlverhaltens (= Rügefunktion) der Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung des Arbeitsverhältnisses für den Wiederholungsfall (= kündigungsrechtliche Warnfunktion). Der zuletzt erwähnte Bestandteil einer ordnungsgemäßen Abmahnung erfordert zwar nicht das Inaussichtstellen von bestimmten kündigungsrechtlichen Maßnahmen (z.B. ordentliche oder außerordentliche Beendigungskündigung bzw. ordentliche Änderungskündigung). Es bedarf aber eines eindeutigen und unmißverständlichen Hinweises seitens einer zur Abmahnung berechtigten Person, daß bei wiederholten Leistungs-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

mängeln der gerügten Art der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Fehlt es an einer ordnungsgemäßen Abmahnung, dann ist eine auf Leistungsmängel gestützte Kündigung unwirksam, es sei denn, daß im Einzelfall besondere Umstände vorgelegen haben, aufgrund derer eine Abmahnung als entbehrlich angesehen werden durfte (vgl. BAG Urteil vom 29. Juli 1976 - 3 AZR 50/75 - AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung, zu 4 d der Gründe). Das trifft z.B. zu, wenn eine Abmahnung nicht erfolgversprechend gewesen wäre (etwa in den Fällen von unbehebbar Leistungsmängeln infolge einer dauernden krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit). Da das Vorliegen einer erfolgten Abmahnung bei einer auf Leistungsstörungen gestützten Kündigung zu dem maßgeblichen Kündigungssachverhalt gehört (vgl. Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB, zu III a), ist der Arbeitgeber für das Vorliegen einer ordnungsgemäßen Abmahnung in vollem Umfange darlegungs- und beweispflichtig (vgl. Urteil des Senats vom 27. Juni 1980 - 7 AZR 451/78 -, zu I 2 b der Gründe, unveröffentlicht). Dies gilt ebenso für die ausnahmsweise Entbehrlichkeit einer Abmahnung (vgl. KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 234 a). Seiner Darlegungslast genügt der Arbeitgeber in der Regel nur dann, wenn er im einzelnen vorträgt, zu welchem Zeitpunkt und wegen welcher Leistungsmängel bzw. welcher Pflichtwidrigkeit der Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung seines Arbeitsverhältnisses verwarnt worden ist. Zur ausnahmsweisen Entbehrlichkeit einer Abmahnung muß der Arbeitgeber im einzelnen Umstände vortragen, aus denen sich mit einer hinreichenden Sicherheit ergibt, daß der Arbeitnehmer entweder nicht dazu



bereit oder aufgrund objektiver Gründe (z. B. aufgrund einer krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit) nicht dazu in der Lage ist, in Zukunft die gerügten Leistungsmängel zu vermeiden.

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze gilt im Streitfall folgendes:

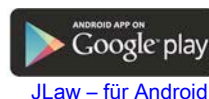
a) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die an den Kläger gerichteten Schreiben vom 15. August 1979, 27. August 1979, 2. Juni 1980, 10. Juni 1980 und 15. Dezember 1980 seien wegen Fehlens eines Hinweises auf die Inhalts- oder Bestandsgefährdung des Arbeitsverhältnisses nicht als Abmahnung anzusehen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Revision hat keine Formulierungen aus den betreffenden Schreiben zitiert, aus denen sich ergibt, daß der Kläger darauf hingewiesen worden ist, im Wiederholungsfalle sei der Inhalt oder der Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet.

b) Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, allenfalls das an den Kläger gerichtete weitere Schreiben des Zeugen Dr. H vom 10. Juni 1980 erfülle die Anforderungen an eine Abmahnung, fehlt es an einer Begründung für diese Würdigung.

Die Abmahnung ist - ebenso wie eine Mahnung - eine nicht formgebundene, einseitige, empfangsbedürftige Erklärung. Die Grundsätze über Rechtsgeschäfte und Willenserklärungen sind entsprechend anwendbar (vgl. für die Mahnung BGHZ 47, 352, 357). Die



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



Auslegung privater Willenserklärungen nichttypischer Art ist zwar grundsätzlich Sache der Tatsacheninstanz. Hat diese aber von einer Auslegung bewußt abgesehen und kann die Auslegung ohne Erschließung weiteren Tatsachenmaterials vorgenommen werden, so ist das Revisionsgericht befugt, die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung selbst vorzunehmen (BAG Urteil vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO). Diese Grundsätze gelten entsprechend für die Würdigung von rechtsgeschäftsähnlichen Erklärungen nichttypischer Art.

Aus dem Inhalt des Schreibens vom 10. Juni 1980 läßt sich zwar entnehmen, daß der Kläger wegen einer angeblichen Schlechtleistung (Vorwurf der nichtordnungsgemäßen Ausführung einer Weisung betr. Tafelanschriften für die züchterische Selektion im Bereich der Rinderhaltung) von seinem Vorgesetzten gerügt wird. Es fehlt aber der erforderliche Hinweis, daß der Kläger bei erneuten Leistungsmängeln der gerügten Art mit kündigungsrechtlichen Konsequenzen rechnen müsse. Auch aus dem letzten Absatz dieses Schreibens ergibt sich nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit die für das Vorliegen einer Abmahnung notwendige kündigungsrechtliche Warnfunktion. Der Kläger wird dort lediglich von seinem Dienstvorgesetzten darüber unterrichtet, daß er "die im Laufe der Jahre heraufbeschworenen Erkenntnisse der mangelhaften Wahrnehmung des Dienstpostens an das Referat 12 der Landwirtschaftskammer mit der Bitte weiterleiten werde, den Kammerdirektor hiervon in Kenntnis zu setzen". Aus dieser angekündigten Unterrichtung des Kammerdirektors konnte der Kläger noch nicht mit



der erforderlichen Eindeutigkeit entnehmen, daß er beim Auftreten von erneuten Leistungsmängeln von einer Bestands- oder Inhaltsgefährdung seines Arbeitsverhältnisses ausgehen mußte.

Da das Schreiben vom 10. Juni 1980 bereits mangels Androhung von kündigungsrechtlichen Konsequenzen nicht als Abmahnung anzusehen ist, kann es dahinstehen, ob der Hilfserwägung des Landesarbeitsgerichts zu folgen ist, nach der dieses Schreiben wegen des Zeitablaufs bis zur Kündigung (ca. ein Jahr) seinen Abmahnungscharakter wieder verloren habe.

c) Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht geprüft, ob im Streitfall eine Abmahnung wegen nicht behebbarer Leistungsmängel ausnahmsweise entbehrlich sei, kann dem bereits deshalb nicht gefolgt werden, weil es an einem schlüssigen Sachvortrag der Beklagten fehlt.

Die Beklagte hat in den Schreiben vom 15. August 1979, 27. August 1979, 2. Juni 1980, 10. Juni 1980 und vom 15. Dezember 1980 angebliche Leistungsmängel des Klägers der unterschiedlichsten Art (z.B. Nichtbefolgung von Arbeitsanweisungen seitens des Dienstvorgesetzten, nicht fristgemäße oder nicht ordnungsgemäße Durchführung von übertragenen Arbeiten, fachliche und pädagogische Mängel bei der Unterrichtserteilung) aus den verschiedenen Aufgabengebieten aufgeführt. Diese angeblichen Leistungsmängel können ihre Ursache in den verschiedensten Umständen haben (z. B. unzureichende Einarbeitung, Arbeitsüberlastung, mangelnder Arbeitseinsatz, lückenhaftes Fachwissen, orga-



nisatorische Fehler des Arbeitsablaufs). Als darlegungsbelastete Partei hätte die Beklagte im einzelnen dartun müssen, aufgrund welcher Umstände davon auszugehen sei, daß die dem Kläger vorgeworfenen Leistungsmängel unbehebbar sind. Der von der Revision gegebene Hinweis auf die in dem Aktenvermerk vom 25. März 1981 enthaltene Wertung des Dienstvorgesetzten Dr. H , nach der der Kläger "unkorrigierbar überfordert und eine Verbesserung seiner Leistungen nicht mehr zu erwarten sei", genügt nicht den Anforderungen an einen schlüssigen Tatsachenvortrag. Dies gilt ebenso für die in den Aktenvermerken vom 27. Mai und 5. Juni 1981 enthaltenen Wertungen, nach denen der Kläger "für die Arbeit in der Berufsausbildung nicht tragbar, die wiederholt dargelegten fachlichen Unzulänglichkeiten eine Wahrnehmung des Dienstpostens auf den Gebieten des Versuchswesens und der Erprobung sowie der Beratung im gewünschten Umfang nicht zuließen". Bei diesen Formulierungen, die das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung berücksichtigt hat, handelt es sich um Werturteile der Dienstvorgesetzten des Klägers, aus denen sich die Entbehrlichkeit einer Abmahnung mangels Mitteilung der hierzu erforderlichen Umstände für das Gericht nicht in einer nachprüfbaren Art und Weise nachvollziehen läßt. Das Landesarbeitsgericht ist daher im Ergebnis zu Recht von der Erforderlichkeit einer ordnungsgemäßen Abmahnung ausgegangen.

Die Revision der Beklagten war daher aus den dargelegten Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-16-

zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Neuroth

Stappert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)