

Aktenzeichen: 7 AZR 633/78

LAG München

Urteil des BAG vom 18. Juli 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung, §§ 9, 10

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 633/78

5 (2) Sa 931/76 München

Verkündet am
18. Juli 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts im schriftlichen Verfahren gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. Juli 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kleemann und Dr. Zachert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 20. Januar 1978 - 5 (2) Sa 931/76 - aufgehoben.

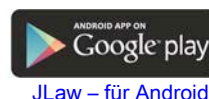
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die 1921 geborene Klägerin war seit Juli 1974 als Heimleiterin beim Beklagten beschäftigt und zunächst im Heim auf der B bei Be , ab Januar 1975 im Haus Sch in Bad F tätig. Sie erhielt zuletzt ein Monatsbruttogehalt von 2.500,-- DM. Mit dem am selben Tage übergebenen Schreiben vom 27. November 1975 hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 31. März 1976 ordentlich gekündigt.

Die Klägerin hat Kündigungsschutzklage erhoben. Sie trägt vor, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, weil keine Kündigungsgründe in ihrer Person oder in ihrem Verhalten vorlägen. Die Kündigung sei lediglich ein Racheakt des Abteilungsleiters H . Mit diesem habe sie kurz vor und kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses intime Beziehungen unterhalten, die sie aber dann gegen den Widerstand des Genannten abgebrochen habe.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 27. November 1975 nicht aufgelöst ist.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,
hilfsweise, das Arbeitsverhältnis nach §§ 9, 10 KSchG aufzulösen.

Die Klägerin hat beantragt,

den Hilfsantrag des Beklagten zurückzuweisen.

Zur Begründung der von ihm gestellten Anträge trägt der Beklagte vor: Die gegen Herrn H von der Klägerin erhobenen Vorwürfe seien unbegründet. In Wahrheit sei es dieser gewesen, der den intimen Verkehr mit der Klägerin im Interesse des Arbeitsverhältnisses abgebrochen habe. Der Klägerin fehle die für die Leitung des Kur- und Erholungsheimes in Bad F erforderliche Qualifikation. Insbesondere sei es ihr nicht gelungen, die Gäste des Hauses - weitgehend vereinsamte Frauen und

- 3 -

Witwen - menschlich so zu betreuen, daß der Betrieb reibungslos ablaufe. Es habe auch Schwierigkeiten mit dem Personal und wegen der Nutzung des Heims gegeben. Die Klägerin sei nicht imstande gewesen, einen Mischbetrieb, in welchem neben Erholungs- und Badekuren für Gäste auch Wochenlehrgänge für die Fortbildung von Mitarbeitern des Beklagten abgehalten werden, so zu leiten, daß keine Unterbelegungen vorkommen.

Das Arbeitsgericht hat auf den Hilfsantrag des Beklagten das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1976 aufgelöst und den Beklagten verurteilt, an die Klägerin eine Sozialabfindung von 12.500,-- DM zu bezahlen. Die von dem Beklagten im einzelnen vorgebrachten Kündigungsgründe seien in ihrer Mehrzahl unsubstantiiert und deshalb rechtlich unerheblich. Soweit der Sachvortrag des Beklagten genügend substantiiert sei, erscheine die Kündigung bei verständiger Würdigung nicht billigenwert und angemessen. So seien die der Klägerin bei Kassenabrechnungen unterlaufenen Fehler nach dem eigenen Vortrag des Beklagten viel zu geringfügig, um der Klägerin die Qualifikation, das Heim in Bad F zu leiten, abzusprechen. Wenn die Klägerin (nach der Behauptung des Beklagten) nach einem geselligen Tanzabend die Lehrgangsteilnehmerin Z aufgefordert habe, einen "Kameraden" mit Einzelzimmer glücklich zu machen, so werfe das zwar ein Schlaglicht auf den Charakterzug der Klägerin, disqualifiziere sie aber noch nicht derart, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt wäre. Auch eine Gesamtbeurteilung aller vom Beklagten vorgebrachten Umstände rechtfertige die Kündigung nicht, weil der nicht ausreichend substantiierte Sachvortrag auch bei der gebotenen Gesamtbeurteilung nicht berücksichtigt werden könne. Zum großen Teil beträfen die unsubstantiierten Behauptungen des Beklagten sogenannte Leistungsstörungen der Klägerin, die kündigungsschutzrechtlich in der Regel eine Abmahnung voraussetzten, die aber hier nicht einmal behauptet sei. Auf den Hilfsantrag des Beklagten sei jedoch das Arbeitsverhältnis aufzulösen, weil das Verhältnis zwischen der Klägerin und Herrn H nunmehr objektiv so schlecht sei, daß eine dem Betriebszweck dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen

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



den Parteien nicht mehr erwartet werden könne. Diese Prognose sei jedenfalls im Hinblick auf die Art und Weise gerechtfertigt, in der die sexuellen Beziehungen der Klägerin mit Herrn H in diesem Prozeß behandelt worden seien. Die Höhe der Abfindung sei mit 12.500,-- DM angemessen, weil die Kündigung als besonders sozialwidrig angesehen werden müsse. Außerdem sei die Klägerin schon längere Zeit arbeitslos und habe auch keine Aussicht auf eine neue Stelle. Schließlich treffe sie die Kündigung im Hinblick auf ihr Alter besonders hart.

Auf die Berufung des Beklagten - der sich im besonderen auch gegen die Höhe der der Klägerin zugesprochenen Abfindung wendet - hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hat die Auffassung vertreten, daß die vom Beklagten angegebenen ursprünglichen Kündigungsgründe - die sich auf die Heimleitung in Bad F beziehen - zu einer ordentlichen Kündigung der Klägerin nicht ausgereicht haben. Diese Gründe seien auch in der Berufungsinstanz nicht so spezifiziert dargelegt worden, daß eine Überprüfung möglich gewesen wäre. Die verbleibenden, substantiiert vorgetragenen Gründe könnten als richtig unterstellt werden; auch dann würden sie die Kündigung nicht rechtfertigen. Anders verhalte es sich aber mit dem schon in der ersten Instanz nachgeschobenen und durch die Zeugin Z bestätigten Kündigungsgrund, der noch die Heimleitung in Be betreffe und von dem der Beklagte erst im Verlaufe des Rechtsstreit Kenntnis erhalten habe. Die Klägerin hätte als Heimleiterin ein eigenes Interesse daran haben müssen, daß das von ihr geleitete Heim nicht in Verruf komme. Auf die scharfe Reaktion der Zeugin habe sie sich bei dieser nicht entschuldigt, sondern nur sinngemäß darum gebeten, daß die Zeugin nicht über die Sache sprechen solle. Der von der Zeugin bestätigte Grund reiche zu einer ordentlichen Kündigung aus, die Klägerin hätte wissen müssen, daß weibliche Mitglieder des Beklagten gerade in dieser Beziehung sehr empfindlich reagieren können und daß der Beklagte darauf achten müsse, daß Mitglieder in einem Schulungsheim nicht Äußerungen hören, die sie nicht nur als unpassende Bemerkung, sondern sogar als Kränkung empfänden. Weiter führt das Berufungsgericht zur Begründung seiner Entscheidung aus, daß es dem Beklagten



- 5 -

nicht gelungen sei, andere Fälle von Schlechtleistung der Klägerin schlüssig darzulegen. Dies spreche dafür, daß die Klägerin eine gute Heimleiterin gewesen sei. Für die Besonderheiten des Mitgliederkreises des Beklagten habe sie jedoch nicht das richtige Einfühlungsvermögen und das nötige Verständnis, so daß sie lediglich deshalb als Heimleiterin des Beklagten nicht geeignet sei.

Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während der Beklagte bittet, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

Die Klägerin rügt begründet die Verletzung des § 1 KSchG. Zwar handelt es sich bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (so zuletzt Urteil des Senats vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Aber selbst bei Anwendung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabs kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben, denn es enthält keinerlei Interessenabwägung, die aber für die Überprüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung unverzichtbar ist. Zu einer eingehenden Interessenabwägung, bei der insbesondere das Interesse der Klägerin am Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses einzubeziehen gewesen wäre, hätte hier insbesondere deshalb Anlaß bestanden, weil nach der Rechtsmeinung des Berufungsgerichts alle anderen Kündigungsgründe, auch in ihrer Gesamtheit, nicht geeignet waren, die Kündigung sozial gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Lediglich der von der Zeugin Z in der Beweisaufnahme bestätigte nachgeschobene Kündigungsgrund wurde vom



Landesarbeitsgericht als rechtlich relevant für die Rechtfertigung der Kündigung angesehen. Die diesem Kündigungsgrund zugrunde liegenden Umstände ereigneten sich jedoch - worauf das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung selbst hinweist - im zwischenzeitlich geschlossenen Heim Be das die Klägerin seit geraumer Zeit nicht mehr leitete. Andererseits handelt es sich um einen zwar zulässigerweise nachgeschobenen, doch etwa zwei Jahre vor dem Kündigungsausspruch entstandenen Kündigungsgrund. Wenn schließlich das Landesarbeitsgericht am Ende seiner Entscheidung selbst die Meinung vertritt, die Klägerin sei eine gute Heimleiterin gewesen, der lediglich für den Mitgliederkreis des Beklagten das richtige Einfühlungsvermögen und das nötige Verständnis gefehlt habe, so zeigt dies besonders deutlich die Notwendigkeit einer umfangreicheren Interessenabwägung, soll nicht die Begründung des Landesarbeitsgerichts in sich widersprüchlich erscheinen.

Dieser Mangel allein gebietet, die angefochtene Entscheidung aufzuheben. Doch kann der Senat keine eigene Sachentscheidung treffen. Nach Sachlage käme nur die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils in Betracht. Gegen dieses hat sich aber der Beklagte gerade wegen der Höhe der vom Arbeitsgericht festgesetzten Abfindung mit rechtlich beachtlichen Gründen zur Wehr gesetzt. Die Höhe der "richtigen" Abfindung festzusetzen, ist aber dem richterlichen Ermessen des Tatrichters anvertraut, das in der Revisionsinstanz nur dahin nachprüfbar ist, ob die Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens richtig beachtet worden sind (vgl. AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG 1953). Das Revisionsgericht darf die Ermessensentscheidung der Vorinstanz(en) durch sein eigenes Ermessen nicht ersetzen (BAG 9, 131 [136] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG). Eine Veränderung der Abfindungssumme liefe aber darauf hinaus, wobei im Entscheidungsfalle noch hinzukommt, daß es insoweit wegen der Klageabweisung in der Berufungsinstanz an einer zweiten - nachprüfenden - Tatsacheninstanz fehlte.

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zu prüfen haben, ob die unstreitigen oder erwiesenen Kündigungsgründe in ihrer Gesamtheit geeignet sind, die erfolgte Kündigung sozial zu rechtfertigen, wenn die Klägerin andererseits nach Meinung des



- 7 -

Berufungsgerichts eine "gute Heimleiterin" gewesen ist. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 KSchG wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß es bei der anzustellenden Vorausschau, ob eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erwarten ist, nicht auf den Zeitpunkt der Kündigung ankommt, sondern im Zeitpunkt der (erneuten) Entscheidung zu fragen sein wird, ob in der Zukunft diese Zusammenarbeit zu erwarten ist (BAG AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Entschließt sich das Landesarbeitsgericht nach dieser Prüfung – wie das Arbeitsgericht – zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so wird es die vom Beklagten gegen die Höhe der vom Arbeitsgericht festgesetzten Abfindungssumme in seiner Berufungsbegründung vorgebrachten Gründe, insbesondere unter Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Klägerin, rechtlich zu würdigen haben.

gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Becker

Dr. Zachert Dr. Kleemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)