

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

Gesetz: KSchG §§ 1, 9, 10; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 522/75
Urteil des BAG vom 14. März 1978

LAG Berlin



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



1 AZR 522/75

4 Sa 65/74 Berlin

Verkündet am
14. März 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 1978 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Gnade für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Juni 1975 - 4 Sa 65/74 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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)



- 2 -

T a t b e s t a n d:

Der Kläger war seit 1. April 1973 in der Berliner Niederlassung der Beklagten, einem Transportversicherungsunternehmen mit dem Hauptsitz in München, als Angestellter mit Handlungsvollmacht tätig. Die Berliner Filiale der Beklagten wurde von dem Prokuristen Uwe Sch geleitet. Der Kläger war mit diesem auch persönlich bekannt. Am 28. Januar 1974 kündigte der Geschäftsführer der Beklagten Herrn Sch , der an Alkoholsucht litt, fristlos und erteilte ihm gleichzeitig Hausverbot. Er stützte die fristlose Kündigung und das Hausverbot auf den Vorwurf, Sch habe in alkoholisiertem Zustand 4.000,-- DM unterschlagen oder veruntreut und unerlaubt Geschäftsunterlagen an sich gebracht. Sodann setzte der Geschäftsführer der Beklagten das Personal der Berliner Niederlassung von der fristlosen Kündigung und den hierfür entscheidenden Gründen in Kenntnis und wies alle darauf hin, daß er Herrn Sch striktes Hausverbot erteilt habe. Am 5. Februar 1974 erschien Sch , der zu dieser Zeit wegen seiner Alkoholkrankheit in der Waldhaus-Klinik war, in den Büroräumen der Berliner Niederlassung der Beklagten. Bei dieser Gelegenheit sprach der Kläger mit ihm. Am 9. Februar 1974 sprach der Sohn des Geschäftsführers der Beklagten, der ebenfalls in dem Unternehmen mitarbeitet, mit dem Kläger über den bekanntgewordenen Besuch von Herrn Sch in den Büroräumen und hielt ihm vor, daß er das Hausverbot gegenüber Sch nicht durchgesetzt habe. Am 11. Februar 1974 wiederholte der Geschäftsführer der Beklagten gegenüber dem Kläger und den anderen Angestellten seine Vorhaltungen wegen ihres Verhaltens beim Besuch des Herrn Sch . Er forderte den Kläger auf, künftig jeglichen Kontakt mit Sch zu unterlassen. Schließlich legte er ihm eine Aktennotiz vor und bat ihn, diese zu unterschreiben. In dieser Aktennotiz war vermerkt, daß die Beklagte gegen Sch Strafanzeige gestellt habe. Der Kläger sei eindringlich davor gewarnt worden, weiterhin Kontakte mit Sch

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

zu halten; dies schließe auch Privatkontakte ein. Für den Fall, daß dieses Verbot nicht beachtet werde, wurde dem Kläger eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grunde angedroht. Während die übrigen Angestellten der Berliner Niederlassung diese Aktennotiz unterschrieben, bat sich der Kläger Bedenkzeit aus. Er erklärte am 11. Februar 1974 dem Geschäftsführer der Beklagten schriftlich, daß er diese Aktennotiz nicht unterschreiben könne. Er sei sich der Treuepflicht gegenüber der Beklagten vollauf bewußt und akzeptiere das Direktionsrecht des Arbeitgebers in geschäftlichen Belangen. Er sei auch bereit, jeglichen geschäftlichen Kontakt zu Sch zu unterlassen. Da er sich ihm nach wie vor menschlich verbunden fühle, könne er jedoch nicht versprechen, auch private Kontakte zu ihm gänzlich zu unterlassen.

Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 11. Februar 1974. Mit der am 4. März 1974 zum Arbeitsgericht erhobenen Feststellungsklage hat der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Außerdem hat er von der Beklagten Gehaltszahlung für die Monate Februar, März und April 1974 verlangt. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil u.a. wie folgt entschieden:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose Kündigung vom 11. Februar 1974 noch durch die vorsorglich ausgesprochene fristgerechte Kündigung vom 11. Februar 1974 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.250,-- DM brutto (Fünftausendzweihundertfünfzig) abzüglich

1.599,87 DM netto (Tausendfünfhundertneunundneunzig, 87/100)

zu zahlen.

Es hat nach Beweisaufnahme für erwiesen erachtet, daß dem Kläger zuletzt ein Monats-Bruttogehalt von 1.750,-- DM von

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

dem hierzu ermächtigten Prokuristen Sch ver-
sprochen war.

In der Berufungsinstanz hat die Beklagte beantragt,

- 1) das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern
und die Klage abzuweisen;
- 2) hilfsweise
das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten
gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufzulösen.
- 3) Die Anschlußberufung des Klägers zurückzuweisen.

Der Kläger hat beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen
und die Beklagte im Wege der Anschlußberufung
zu verurteilen, an den Kläger einen weiteren
Betrag in Höhe von 15.750,-- DM brutto abzüglich
5.838,-- DM netto zu zahlen.

Dabei handelt es sich um die Gehälter vom 1. Mai bis
31. Dezember 1974 zuzüglich 2/2 tarifliche Monatsgehälter
gemäß § 3 Ziff. 3 und § 13 Ziff. 3 des Tarifvertrages für
das private Versicherungsgewerbe, errechnet auf der Grund-
lage eines Monatsgehaltes von 1.750,-- DM brutto, unter
Abzug der erhaltenen Leistungen aus der Arbeitslosenver-
sicherung.

Diesem, vom Kläger zuletzt gestellten Antrag hat das
Landesarbeitsgericht stattgegeben. Die Berufung der Be-
klagten hat es zurückgewiesen, der Beklagten die Kosten
des Rechtsstreits auferlegt und den Wert des Streitgegen-
standes für die Berufungsinstanz neu auf 13.562,13 DM fest-
gesetzt.

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landes-
arbeitsgericht u.a. ausgeführt: Weder die einzelnen von
der Beklagten angeführten Umstände für sich gesehen noch
in ihrer Gesamtheit rechtfertigen die Kündigung des Arbeits-
verhältnisses mit dem Kläger. Die Beklagte könne dem Kläger
auch nicht vorwerfen, er habe nach Ausspruch der Kündigung
alsbald mit Sch zusammengearbeitet und sogar Kunden

- 5 -



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



- 5 -

von ihr abzuwerben versucht. Die Beweisaufnahme habe ergeben, daß der Kläger nicht vor dem 1. Januar 1975 für Herrn Sch tätig geworden sei und daß er weder zu diesem Zeitpunkt noch vorher jemals Kunden zum Schaden der Beklagten zu beeinflussen versucht habe. Das Arbeitsverhältnis des Klägers habe nicht gemäß § 9 KSchG auf den diesbezüglichen Hilfsantrag der Beklagten aufgelöst werden können, da es der Beklagten auch nach dem Verhalten des Klägers in der Zeit nach Ausspruch der Kündigung zumutbar gewesen sei, mit ihm weiter zusammenzuarbeiten. Der vom Kläger verfolgte Zahlungsanspruch sei aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges gerechtfertigt.

Mit der Revision wendet sich die Beklagte gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts lediglich insoweit, als auch ihr Hilfsantrag, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 2 KSchG aufzulösen, zurückgewiesen worden und sie zur Zahlung von Arbeitsentgelt an den Kläger für die Zeit nach dem 31. März 1974 verurteilt worden ist. Sie stellt den Antrag,

- 1) das angefochtene Urteil teilweise aufzuheben;
- 2) auf ihre Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und
 - a) das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. März 1974 gemäß § 9 KSchG unter Zuerkennung einer angemessenen Abfindung an den Kläger aufzulösen;
 - b) die Klage abzuweisen, soweit die Beklagte zur Zahlung von mehr als 3.500,-- DM brutto abzüglich 1.004,14 DM netto verurteilt worden ist.

Der Kläger beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.



- 6 -

- 6 -

1. Gegen die Zulässigkeit der Revision bestehen keine Bedenken. Insbesondere ist sie nach dem vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Wert des Streitgegenstandes, der 6.000,-- DM übersteigt, statthaft. Dabei spielt es keine Rolle, daß die Beklagte das Urteil des Landesarbeitsgerichts nur zum Teil angefochten hat. Nach § 12 Abs. 7 ArbGG bemißt sich der Streitwert bei Kündigungsschutzklagen höchstens nach dem Betrag des vierteljährlichen Arbeitsentgelts. Auch wenn ein Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung gestellt ist, ändert sich an diesem Höchstbetrag nichts; Feststellungsantrag und Auflösungsantrag bilden streitwertmäßig - auch bei Zuerkennung einer Abfindung - eine Einheit (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 12 ArbGG 1953; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 9 Anm. 38). Ist dies richtig, d.h. ergeben Feststellungsantrag und Auflösungsantrag einen einheitlichen Streitwert, dann ist es folgerichtig, diesen (vollen) Streitwert auch dann zugrunde zu legen, wenn in einer Rechtsmittelinstanz nur einer der beiden Anträge weiterverfolgt wird.

2. Hier verfolgt die Beklagte mit ihrer Revision nur den Antrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG weiter; damit steht rechtskräftig fest, daß das Arbeitsverhältnis der Streitparteile durch die Kündigungen der Beklagten nicht aufgelöst worden ist.

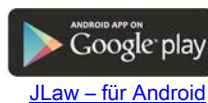
3. Zur Begründung, daß auch der Auflösungsantrag der Beklagten nicht gerechtfertigt sei, hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, der Beklagten sei auch nach dem Verhalten des Klägers in der Zeit nach Ausspruch der Kündigung zumutbar gewesen, mit ihm weiter zusammenzuarbeiten. Der Kläger sei nicht vor dem 1. Januar 1975 für Herrn Sch tätig geworden und habe weder vorher noch später Kunden der Beklagten beeinflußt, ihre Versicherungen zu wechseln.

4. Hierzu meint die Revision, das Landesarbeitsgericht lasse wesentlichen Tatsachenstoff außer acht, was als eine Verletzung von § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG und von

- 7 -



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



- 7 -

§ 286 ZPO zu rügen sei. Das Berufungsgericht habe übersehen, daß sich noch aus anderen Verhaltensweisen des Klägers Gründe ergäben, die eine dem Betriebszweck dienliche weitere Zusammenarbeit mit ihm nicht erwarten ließen. So habe die Beklagte behauptet, der Kläger habe mit Sch anlässlich dessen Besuches am 5. Februar 1974 im Berliner Büro ausführlich und während längerer Zeit hinter verschlossenen Türen konferiert. Diese Behauptung habe der Kläger zunächst in erster Instanz mit der Behauptung bestritten, es habe keine Konferenz zwischen ihm und Sch stattgefunden. In zweiter Instanz habe er sodann erklärt, er könne sich nicht mehr entsinnen, ob er mit Sch hinter verschlossener Tür gesprochen habe; er könne nur versichern, daß, sofern eine Besprechung hinter verschlossener Tür überhaupt stattgefunden habe, hierbei keine geschäftlichen Belange erörtert worden seien. Aus der Stellung, die der Kläger im Prozeß zu einer ganz klaren Behauptung der Beklagten genommen, habe die Beklagte schließen können, daß die Kontakte des Klägers zu Sch über die rein menschliche Seite hinausgegangen seien. Diesen wesentlichen Umstand habe das Berufungsgericht nicht gewürdigt. Er reiche aber als Auflösungsgrund i.S. von § 9 Abs. 1 Nr. 2 KSchG hin. Das Berufungsurteil beruhe auf dem gerügten Rechtsfehler.

5. Diese Rüge der Beklagten kann das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis nicht erschüttern.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis aufzulösen, "wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen". Als derartige Gründe können zwar auch Gründe geeignet sein, die die Kündigung selbst nicht rechtfertigen (BAG 9, 131 [133] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG). Dann müssen aber noch zusätzliche Tatsachen vorgetragen werden. Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellenden Vorausschau kommt es nämlich nicht wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung auf den Zeitpunkt der Kündigung an, sondern im Zeitpunkt der Entscheidung über

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



den Auflösungsantrag ist zu fragen, ob in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist (BAG 11, 225 [235 f.]; Urteil des Zweiten Senats vom 30. September 1976 - 2 AZR 402/75 - = SAE 1977, 299 [300] unter 3 a) der Gründe). Die Beklagte hat den erstmals im Berufungsbegründungsschriftsatz vom 12. September 1974 gestellten Auflösungsantrag wie folgt begründet:

"Die Summe der Verfehlungen des Klägers und der gegen ihn bestehenden Bedenken rechtfertigt seine fristlose Entlassung. Sie rechtfertigt ferner den hiermit vorsorglich gestellten Antrag der Beklagten, das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufzulösen. Die Begründung dieses Antrags ergibt sich aus der Situation, in der sich die Streitteile seit geraumer Zeit befinden. Der Prozeß läßt eine gedeihliche Zusammenarbeit der Parteien nicht erwarten. Die Beklagte ist auch keinesfalls bereit, den Kläger weiter zu beschäftigen. Sie vermag dem Kläger nicht mehr zu vertrauen."

Damit aber trägt die Beklagte keine zusätzlichen Tatsachen zur Begründung ihres Auflösungsantrages vor. Vielmehr sollen die für die Kündigung angeführten Gründe dem Auflösungsantrag zum Erfolg verhelfen, falls diese die Kündigung selbst nicht rechtfertigen können. Allgemeine Wendungen, wie (hier), eine gedeihliche Zusammenarbeit der Parteien sei nicht mehr zu erwarten und die Beklagte vermöge dem Kläger nicht mehr zu vertrauen, genügen nicht (vgl. Hueck, aaO, § 9 Anm. 19 und 21). Nur dann, wenn darauf zielende Tatsachen im einzelnen vorgetragen werden, ist es der Gegenpartei möglich, diesen Tatsachenvortrag substantiiert zu bestreiten. Nur bei einem entsprechenden Parteivortrag gewinnt der Auflösungsantrag das ihm mit Rücksicht auf den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses zukommende Gewicht (vgl. Urteil des Zweiten Senats vom 30. September 1976, aaO, unter 3 b) der Gründe). Diesen Voraussetzungen, die an der Begründung eines Auflösungsantrags zu stellen sind, entspricht das Vorbringen der Beklagten in den Tatsacheninstanzen nicht. Es kann dahinstehen, ob der Versuch des Aufzeigens von Widersprüchlich-



- 10 -

unzutreffend, das Landesarbeitsgericht habe insoweit wesentlichen Tatsachenstoff außer acht gelassen und dadurch § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG und § 286 ZPO verletzt.

Damit war das Rechtsmittel der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Bichler

Dr. Seidensticker

Dr. Dieterich

Dr. Lohauß

Gnade

