

- 9. Dez. 1955

107

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

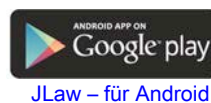
Gesetz: §§ 66 Abs. 1 BetrVG; 1 Abs. 2; 7, 8 KSchG; 92,
314, 320, 561, 565 Abs. 3 ZPO.

Leitsätze:

1. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, dass der Arbeitgeber sich auf Gründe, die die Kündigung sozial recht fertigen, nicht berufen kann, wenn er die Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft unterlassen hat.
2. Der Tatbestand des Berufungsurteils liefert Beweis für das mündliche Parteivorbringen. Dieser Beweis kann nur durch das Sitzungsprotokoll entkräftet werden. Stellt der Tatbestand des Urteils fest, dass ein bestimmter Sachverhalt unstreitig ist, so liefert er im Rahmen des § 314 ZPO den Beweis dafür, dass beide Parteien diesen Sachverhalt übereinstimmend vorgetragen haben.
3. Ist eine Partei der Ansicht, dass der Tatbestand unrichtig ist, so kann sie bei dem Gericht, das das Urteil gefällt hat, Berichtigung des Tatbestands beantragen. Das besondere Verfahren der Tatbestandsberichtigung ist das vom Gesetzgeber gewollte und geschaffene Ventil, die strenge Vorschrift des § 314 ZPO erträglich zu machen.
4. Beschreitet eine Partei den Weg der Tatbestandsberichtigung nicht, so kann sie im Revisionsverfahren grundsätzlich nicht damit gehört werden, der Tatbestand stelle etwas als unstreitig dar, was streitig gewesen sei. Sie muss sich damit abfinden, dass die Feststellung, der Sachverhalt sei unstreitig, das Revisionsgericht bindet.
5. Beantragt der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht erwarten lassen, so ist er mit Rücksicht auf die



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



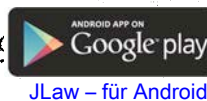
- 2 -

Schwierigkeiten, eine Zerrüttung der persönlichen Beziehungen nachzuweisen, nicht beweispflichtig dafür, dass ein solcher Zustand vorliegt. Es genügt, wenn die Gründe, ihre Richtigkeit unterstellt, objektiv geeignet sind, eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit unwahrscheinlich zu machen oder zu gefährden. Die gleichen Gründe, die zwar eine Kündigung nicht sozial rechtfertigen, können gleichwohl für die Begründung des Auflösungsantrags ausreichen.

6. Der Arbeitnehmer ist dafür darlegungs- und beweispflichtig, dass die vom Arbeitgeber zur Stützung des Auflösungsantrags vorgetragenen Gründe in wesentlichen Punkten unrichtig sind oder dass Umstände vorliegen, aus denen sich ergibt, dass die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Missbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgt ist.
7. Das Revisionsgericht hat über den Auflösungsantrag selbst zu entscheiden, wenn bei Aufhebung des Urteils wegen Verkenntung der Bedeutung des § 7 Abs. 1 KSchG durch das Berufungsgericht bei Anwendung dieser Vorschrift auf den festgestellten Sachverhalt der Auflösungsantrag begründet ist. Zugleich hat das Revisionsgericht dann den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen.
8. Wird das Arbeitsverhältnis durch Urteil aufgelöst, so braucht im Urteilstenor die Unwirksamkeit der Kündigung nicht mehr ausgesprochen zu werden. Es genügt, wenn diese Feststellung in den Gründen getroffen wird.
9. Ein Arbeitnehmer, der im Wege der Kündigungsschutzklage mit dem Antrag auf Feststellung, dass die Kündigung des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe, durchdringt, sich jedoch gegen den Auflösungsantrag des Arbeitgebers erfolglos wehrt, obsiegt zum Teil, teils unterliegt er. Das ist bei der Kostenentscheidung zu berücksichtigen.



Zeichen: 1 AZR 531/54

[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
[Kostenlos BAG vom 9. Dezember 19](#)
[Über 200 Gesetze](#)
[Über 100.000 Urteile](#)

A 531/54

107

Sa 135/54 (Stuttgart)

Urteilstenor zuge-
stellt den Prozess-
bevollmächtigten
der Parteien am
9. Dezember 1955

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 7. Dezember 1955 durch den Präsidenten Prof.
Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und
Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter Paul Uebel und
Hellmut Hansen gemäss § 128 Abs. 2 ZPO für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Stuttgart vom 25. Sep-
tember 1954 - Az. II Sa 135/54 - aufgehoben.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird zum
31. März 1954 aufgelöst.

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine
Abfindung von 3000,- DM netto zu zahlen.

Der Beklagte trägt 3/4, der Kläger 1/4 der Kosten
des Rechtsstreits.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der Kläger ist 53 Jahre alt. Er ist verheiratet und hat 4 Kinder im Alter zwischen 8 und 16 Jahren. Seine Familie lebt zur Zeit in Italien.

In den Jahren 1921 bis 1934 studierte der Kläger mit Unterbrechung an der Technischen Hochschule in Breslau. 1934 legte er seine Prüfung als Diplom-Ingenieur ab. Vom Jahre 1938 an war er als Kraftfahrzeugsachverständiger beim Technischen Überwachungsverein in Frankfurt/Oder beschäftigt. 1941 wurde er zum Wehrdienst eingezogen und kehrte 1946 aus der Kriegsgefangenschaft zurück. In den folgenden Jahren war der Kläger an der Technischen Prüfstelle in Potsdam tätig. Im Jahre 1952 setzte er sich in die Bundesrepublik ab.

Durch Vermittlung der Vereinigung der Technischen Überwachungsvereine bewarb sich der Kläger beim Beklagten und wurde von ihm ab 23. Juni 1952 als Kraftfahrzeugsachverständiger zunächst für 6 Monate zur Probe angestellt. Am 1. Oktober 1952 wurde der Kläger in die Gruppe A 2 c 2 der Reichsbesoldungsordnung eingestuft. Er verblieb über die Probezeit hinaus in den Diensten des Beklagten und erhielt zuletzt ein Monatsgehalt von 974,31 DM.

Am 8. Januar 1954 gab der Beklagte ein Umlaufschreiben folgenden Inhalts heraus:

" Umlauf
in Abteilung V

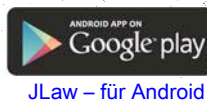
Betr.: Schneeräumung

Der Schneefall ist inzwischen so stark geworden, dass der Hausmeister und Herr D. allein die Räumung nicht mehr bewältigen können. Es ist zudem auch notwendig, den gesamten Hof für die Durchführung der Kraftfahrzeugprüfungen von Schnee freizumachen. Da die Ingenieure der Abteilung V nicht alle für eine dienstliche Tätigkeit eingesetzt werden können, sind die freien Kräfte für die Schneeräumung einzusetzen, in der Erwartung, dass diese die Notwendigkeit dieser Sondertätigkeit selbst einsehen.

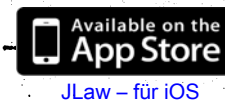
Für Samstag, den 9. Januar 1954, werden folgende



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Herren gebeten, bei der Schneeräumung behilflich zu sein:

Herren F., H., R., S., W.,
B., Sch., II, T., Do., Sa.

Falls noch grössere Schneefälle eintreten, werden auch für die folgenden Tage in der kommenden Woche die nicht dienstlich zu beschäftigenden Ingenieure für die Schneeräumung eingesetzt. Herr O. B. u. wird für die Durchführung Sorge tragen.

Der Direktor
gez. He.

Der Kläger antwortete am 9.1.1954 in einem an den Direktor des Beklagten gerichteten Schreiben:

"Betr.: Umlauf vom 8. Januar 1954 - h/bd.-
Schneeräumung.

Zu o.a. Bezug möchte ich zu meinem Bedauern mitteilen, dass ich die Notwendigkeit, zur Räumung des Schnees Sachverständige einzusetzen, nicht einsehen kann, da m.E. diese Massnahme in krassstem Widerspruch zu der stets betonten Wahrung des Ansehens des TÜV nach aussen hin steht. Damit aber dem TÜV dadurch kein materieller Nachteil entsteht, erkläre ich mich bereit, auf meine Kosten vom Studentenwerk einen Herrn anzufordern, der diese Arbeit durchführt.

gez. R.

1 Doppel dem Betriebsrat zur Kenntnis gegeben."

Darauf wurde der Kläger zu Direktor He. bestellt und befragt, ob er sich bei seinem Schreiben etwas gedacht habe. Als er dies bejahte, wurde ihm fristlos gekündigt; er wurde zum sofortigen Verlassen der Diensträume aufgefordert. Sodann richtete der Beklagte an den Kläger unter dem 9.1.1954 folgendes Schreiben:

"Betr. Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Wir kündigen das mit Ihnen gemäss Anstellungsschreiben vom 28. Juni 1952 eingegangene Arbeitsverhältnis zum 31. März 1954. Anlass hierzu gibt uns Ihr Schreiben vom 9. Januar 1954 betreffend Schneeräumung, insbesondere auch der Schlussabsatz. Mitbestimmend ist ferner Ihr Verhalten im Dienst, wozu wir Sie u.a. auf das Schreiben Ihres Abteilungsleiters vom 7. März 1953

- 4 -

und auf die Schreiben vom 13. Mai 1953 der
Direktion bzw. Ihres Abteilungsleiters vom
gleichen Tage aufmerksam machen. Wir ersuchen
Sie, unsere Diensträume sofort zu verlassen,
ausserdem verbieten wir Ihnen das Betreten
sämtlicher Dienststellen des TÜV Stuttgart,
Ihre Arbeitsunterlagen sowie die Ihnen aus-
gehändigten Schlüssel wollen Sie uns umgehend
zustellen.

Technischer Überwachungs-Verein
Stuttgart e.V.
Der Direktor
gez. He ~~XXXX~~."

Der Betriebsrat ist vor Ausspruch der Kündigung nicht
gehört worden.

Der Kläger hat fristgemäss Kündigungsschutzklage
erhoben und beantragt,

festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis
durch die Kündigung vom 9.1.1954 nicht auf-
gelöst worden sei, ferner den Beklagten zu
verurteilen, an ihn 1.948,62 DM brutto zu-
züglich 4% Zinsen seit dem Tage der Fällig-
keit zu zahlen.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom
5. Juni 1954 wurde die Rechtsunwirksamkeit der ordent-
lichen Kündigung festgestellt, jedoch das Arbeitsverhält-
nis auf Antrag des Beklagten zum 31.3.1954 aufgelöst.
Gleichzeitig wurde der Beklagte verurteilt, an den Klä-
ger eine Abfindung von 1.700,- DM netto zu zahlen. Im üb-
rigen wurde die Klage abgewiesen. Die Kosten des Rechts-
streits wurden dem Kläger zu 2/5 und dem Beklagten zu
3/5 auferlegt.

Gegen dieses Urteil legte der Beklagte Berufung ein
mit dem Antrag,

das erstinstanzliche Urteil abzuändern und
die Klage abzuweisen.

Der Kläger legte gleichfalls gegen das Urteil Berufung ein
und beantragte,

das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und
der Klage auch insoweit stattzugeben, als sie
abgewiesen worden war.



Durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart vom 25. September 1954 wurde die Berufung des Beklagten als unbegründet zurückgewiesen, während auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Antrag des Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgewiesen wurde. Die Revision wurde zugelassen.

Das Berufungsurteil wurde dem Beklagten am 6. November 1954 zugestellt. Er legte am 2. Dezember 1954 Revision ein, die er am 8. Dezember 1954 begründete.

Die Revision rügt Verletzung des § 139 ZPO, des Prinzips der Unmittelbarkeit der Verhandlung, die Ausdrucksweise des Urteils sowie den Tatbestand, der als unstreitig hinstelle, was streitig gewesen sei. Auch habe das Landesarbeitsgericht angebotene Beweise des Beklagten unrichtigerweise nicht berücksichtigt.

Der Beklagte beantragt,

das angefochtene Urteil aufzuheben, und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts Stuttgart zurückzuverweisen.

Der Kläger bittet,

die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Ier Revision war insoweit stattzugeben, als der Antrag des Beklagten auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entgegen der Entscheidung des angefochtenen Urteils, aber in Übereinstimmung mit dem Urteil des Arbeitsgerichts als begründet anzusehen ist. Hingegen sind die Angriffe der Revision gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung sowie die Verfahrensrügen unbegründet.

Die Revision rügt, das angefochtene Urteil stelle unrichtigerweise fest, dass " im Berufungsverfahren die Parteien auf Befragen von seiten des Vorsitzenden ausdrücklich ausser Streit stellten, dass der Betriebsrat weder zur frist-



- 6 -

losen noch zur gesetzlich befristeten und terminierten Kündigung von dem Beklagten gehört worden sei". Die Rüge kann jedoch im Revisionsverfahren deswegen nicht berücksichtigt werden, weil der Tatbestand des Urteils Beweis für das mündliche Parteivorbringen liefert; dieser Beweis kann nur durch das Sitzungsprotokoll entkräftet werden (§ 314 ZPO). Der Tatbestand des angefochtenen Urteils beweist aber, dass beide Parteien es als unstreitig ansehen, dass der Betriebsrat zu der Kündigung nicht gehört worden ist. Dieser Beweis wird nicht durch die Sitzungsprotokolle entkräftet. Denn diese enthalten nichts, was der beanstandeten Feststellung im Tatbestand des angefochtenen Urteils widerspricht. Zum Tatbestand des angefochtenen Urteils gehören zwar auch die tatsächlichen Angaben der Parteien in den von ihnen gewechselten Schriftsätzen. Denn ihr Inhalt war, wie aus der allgemeinen Bezugnahme im Tatbestand des angefochtenen Urteils hervorgeht, Gegenstand der mündlichen Verhandlung. Es bedarf aber keiner näheren Prüfung dieser Schriftsätze, ob und was die Parteien in ihnen über die Frage der Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung geäußert haben. Aus der Fassung der beanstandeten Feststellung des Tatbestands geht hervor, dass erst später auf ausdrückliches Befragen des Vorsitzenden schliesslich ausser Streit gestellt worden ist, dass der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung von dem Beklagten nicht gehört worden ist. Dann kann es aber auf den Vortrag der Parteien in ihren Schriftsätzen nicht mehr ankommen, soweit die Richtigkeit dieser Feststellung in Frage steht.

Wenn die Feststellung, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung nicht gehört worden, jedoch objektiv unrichtig sein sollte, so hatte der Beklagte nur die Möglichkeit, sie durch Berichtigung des Tatbestandes beheben zu lassen (§ 320 ZPO). Das besondere Verfahren der Tatbestandsberichtigung ist das vom Gesetzgeber gewollte und geschaffene Ventil, die strenge Vorschrift des § 314 ZPO erträglich zu machen (vgl. Baumbach, ZPO, 22. Aufl. § 320

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anm. 1). Der Beklagte hat aber diesen Weg nicht beschritten. Er muss sich daher damit abfinden, dass die Feststellungen im Tatbestand des angefochtenen Urteils gemäss § 561 ZPO das Revisionsgericht binden.

Zu Unrecht rügt der Beklagte weiter Verletzung des § 139 ZPO. Wenn ein Gericht einen Beweisantrag für unwesentlich hält so ist dies noch kein Verstoss gegen § 139 ZPO. Die Vorschrift verpflichtet das Gericht, dahin zu wirken, dass sich die Parteien über alle erheblichen Tatsachen vollständig erklären, sachdienliche Anträge stellen, insbesondere auch ungenügende Angaben ergänzen und die Beweismittel bezeichnen. Eine Verletzung dieser Vorschrift kann in der Revision nur dann mit Erfolg gerügt werden, wenn der Revisionsführer im einzelnen darlegt, in welchen Punkten das Gericht seiner Aufklärungspflicht nicht nachgekommen ist, was für Fragen es zur Aufklärung hätte stellen sollen oder müssen, und was die beschwerte Partei auf die Frage des Gerichts dann vorgebracht hätte (vgl. Baumbach, aaO. § 139 Anm. 1 B). An all diesen Erfordernissen fehlt es in der Revisionsbegründung.

Nicht begründet ist schliesslich die Rüge einer Verletzung des Prinzips der Unmittelbarkeit des arbeitsgerichtlichen Verfahrens durch das Berufungsgericht, "wonach sich das Gericht gerade in Arbeitsstreitigkeiten seine Meinung im Anschluss an die eingehende Beweisaufnahme bilden soll". Wenn damit gerügt werden sollte, das Urteil sei erst am 25.9.1954 verkündet worden, obwohl die mündliche Verhandlung am 17. 9. 1954 stattgefunden hatte, oder wenn die Revision der Meinung sein sollte, das Urteil habe unmittelbar im Anschluss an eine Beweisaufnahme ergehen müssen, so ist das irrig. Es gibt keine gesetzliche Vorschrift, die bestimmt, Arbeitsgerichte oder Landesarbeitsgerichte müssten ihre Urteile unmittelbar im Anschluss an eine evtl. Beweisaufnahme fällen und verkünden. Auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist es wie im ordentlichen Verfahren möglich und unter Umständen notwendig, mehrere Termine anzusetzen, auch nach einem Termin zur Beweisaufnahme nochmals in einem besonderen Termin



- 8 -

mündlich zu verhandeln. Unter Umständen wird sich die Anberaumung eines besonderen Termins zur Verkündung der Entscheidung nicht vermeiden lassen. Der Grundsatz der Unmittelbarkeit der Verhandlung wird dadurch in keiner Weise berührt oder gar verletzt.

Das angefochtene Urteil hat die Bedeutung des § 66 Abs. 1 BetrVG völlig verkannt (BAG 1, 69 ff). Doch kann dies hier auf sich beruhen, weil die Nichtberücksichtigung dieser Vorschrift und der zu ihr ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Revisionskläger und Beklagten nicht beschwert hat. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Kündigung schon deswegen unwirksam ist, weil der Beklagte es vorsätzlich, rechtswidrig und schuldhaft unterlassen hat, den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung anzuhören, obwohl es Sache des Landesarbeitsgerichts gewesen wäre, diese Frage vorweg zu prüfen. Denn das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, dass die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht als sozial gerechtfertigt angesehen werden kann. Sie ist in beiden Vorinstanzen zu Recht für unwirksam erklärt worden. Das Verhalten des Klägers reicht auch nach der Auffassung des Senats nicht aus, um die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial zu rechtfertigen. Ein Rechtsverstoß des Berufungsgerichts bei der Anwendung der genannten Vorschrift liegt nicht vor.

Hingegen hat das Berufungsgericht den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu Unrecht zurückgewiesen. Es hat die Bedeutung des § 7 Abs. 1 Satz 2, Satz 3 KSchG verkannt.

Nach dieser Vorschrift ist auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis dann durch Urteil aufzulösen, wenn er die Auflösung aus Gründen verlangt, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht erwarten lassen. Dafür, dass ein solcher Zustand vorliegt, ist der Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Schwierigkeiten, eine Zerrüttung



der persönlichen Beziehungen nachzuweisen, nicht beweispflichtig. Es genügt, wenn die Gründe, ihre Richtigkeit unterstellt, objektiv geeignet sind, eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit unwahrscheinlich zu machen oder auch zu gefährden (vgl. Hueck, KSchG 3. Aufl. § 7 Anm. 8). Die vom Beklagten zur Stützung der Kündigung angeführten Gründe rechtfertigen nun zwar nicht diese, wohl aber den Auflösungsantrag. Denn sie lassen eine weitere den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit der Parteien nicht erwarten. Der Kläger hat sich mit dem Schlußsatz seines Schreibens vom 9. Januar 1954 in einer Art und Weise gegen die Bitte der Direktion des Beklagten, bei der Schneeräumung behilflich zu sein, gewandt, die erkennen lässt, dass es dem Kläger selbst auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Beklagten wenig ankommt. Denn sein Hinweis, er sei bereit, auf seine Kosten zum Schneeschaufeln einen Studenten anzufordern, um den Beklagten vor einem materiellen Nachteil zu schützen, trägt bewusst einen beleidigenden und herausfordernden Charakter. Diese Herausforderung, die durch die Ablehnung der Beteiligung an der Schneeräumung in keiner Weise bedingt war, hat für den Beklagten im Sinne des § 7 Abs. 1 KSchG eine untragbare Lage geschaffen. Der Kläger schrieb seinen Brief trotz Abratens des Betriebsratsvorsitzenden. Er zeigte sich unbelehrbar und erklärte, er wolle den Umlauf der Direktion bezüglich des Schneeräumens einer gebührenden Kritik unterziehen. Sodann setzte der Kläger auch andere Betriebsangehörige von dem Inhalt des Briefes in Kenntnis. All das war unnötig und kann nur als eine bewusste Widersetzlichkeit des Klägers gegenüber der Direktion des Beklagten angesehen werden, auch wenn sich der Kläger zu Recht gegen seinen Einsatz beim Schneeschippen gewendet hat. Er wollte es offensichtlich auf eine Auseinandersetzung, auf eine Kraftprobe mit dem Direktor der Beklagten ankommen lassen. Weiter sind Beschwerden von dritten Stellen über den Kläger in einem Masse eingegangen, wie dies bei anderen Kraftfahrzeugsachverständigen des Beklagten nicht der Fall

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



- 10 -

sei. Der Kläger hat offenbar nicht das notwendige Fingerspitzengefühl besessen, um mit Dienststellen, Fahrzeugbesitzern und Prüflingen richtig umzugehen. Es bestanden bereits im Laufe der Monate vor Ausspruch der Kündigung unangenehme Spannungen, die das Arbeitsverhältnis der Parteien trübten. Mit Recht hat das Arbeitsgericht in seinem Urteil aus all dem den Schluss gezogen, dass es dem Kläger nicht gelungen sei, sich richtig in die Betriebsgemeinschaft des Beklagten einzufügen und sich in die Mentalität seiner neuen Umgebung, insbesondere der Behörden und Fahrlehrer, mit denen es der Beklagte laufend zu tun hat, einzuleben. Es wurde auf den Kläger trotz seines für die Betriebsgemeinschaft schwierigen Charakters laufend Rücksicht genommen, um irgendwelche Reibungsflächen mit ihm nach Möglichkeit zu vermeiden. Bei dieser Sachlage können die allgemein gehaltenen, mehr pathetischen Ausführungen des Berufungsurteils, mit denen es den Auflösungsantrag für unbegründet erachtet, kein Gewicht besitzen. Das Berufungsgericht hat nicht erkannt, dass die gleichen Gründe, die zwar die Kündigung nicht sozial rechtfertigen können, gleichwohl für die Begründung des Auflösungsantrags ausreichen.

Nur dann würde dem Auflösungsantrag trotz der vom Beklagten vorgetragenen Gründe nicht stattzugeben sein, wenn der Kläger die Unrichtigkeit dieser Gründe in wesentlichen Punkten bewiesen hätte, oder wenn die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Missbrauch der Machtstellung des Beklagten im Betrieb erfolgt wäre. Zwar meint das Berufungsurteil, das sei hier der Fall. Doch versäumt es, diese seine Ansicht zu begründen. Der gesamte von beiden Vorinstanzen festgestellte Sachverhalt lässt in keiner Weise erkennen, dass die Kündigung diesen Vorwurf verdient. Es kann auch keine Rede davon sein, dass der Kläger die Unrichtigkeit der vom Beklagten für den Auflösungsantrag

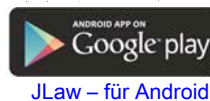


vorgetragenen Gründe in wesentlichen Punkten bewiesen hätte. Es genügt nicht zur Zurückweisung des Auflösungsantrags, mit unverhohlenem Pathos von einer " reinen autoritären Willkür des Beklagten, die von seiten der Gerichte im demokratischen Sozialstaat nicht gebilligt werden kann und darf ", zu sprechen, wie es das Berufungsurteil tut. Dazu bietet der vom Berufungsgericht festgestellte Sachverhalt in keiner Weise Anlass. Hat aber der Kläger den ihm obliegenden Beweis, dass die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 3 KSchG gegeben seien, nicht erbracht (vgl. Hueck aaO. Anm. 9, 10), dann verbleibt es dabei, dass gemäss § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG dem Auflösungsantrag auf Grund des festgestellten Sachverhalts stattgegeben werden musste.

Gemäss § 565 Abs. 3 Satz 1 ZPO hatte das Bundesarbeitsgericht hier in der Sache selbst zu entscheiden und auf den Auflösungsantrag des Beklagten das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dabei war es nicht erforderlich, im Urteilstenor die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, wie sie durch die Vorinstanzen zu Recht getroffen worden ist, zu wiederholen. Denn eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 7 Abs. 1 KSchG setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Es genügt daher, wenn diese Feststellung in den Gründen getroffen wird (vgl. Hueck aaO. Anm. 17).

Hatte aber das Bundesarbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen, so musste es auch den Beklagten zur Zahlung einer Abfindung verurteilen (§ 7 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 KSchG). Dabei war die Höhe der Abfindung gemäss § 8 KSchG unter angemessener Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie der wirtschaftlichen Lage der Parteien, wie im Urteilstenor geschehen festzusetzen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO (vgl. hierzu Hueck aaO. Anm. 19).



- 12 -

Die Entscheidung erging mit Einverständnis der
Parteien ohne mündliche Verhandlung (§ 128 Abs. 2 ZPO).

gez. Nipperdey

Dr. Meier-Scherling

Dr. Poelmann

Paul Übel

Hansen

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)