

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

Gesetz: KSchG §§ 9, 10; ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 142/74
Urteil des BAG vom 27. Mai 1975

LAG München



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



2 AZR 142/74

4a Sa 905/73 München

Verkündet am
27. Mai 1975

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1975 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Wirtz und Kerrmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 11. Dezember 1973 - 4a Sa 905/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, eine promovierte Ethnologin, wurde ab 1. Januar 1971 am Staatlichen Museum für Völkerkunde des Beklagten in M - zunächst auf 1 Jahr angestellt. Nach dem Vertrag vom 28. Dezember 1971 wurde sie ab 1. Januar 1972 auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt. In den Arbeitsverträgen ist der Aufgabenkreis der Klägerin wie folgt beschrieben worden: 1. Die Ordnung, Einrichtung und Betreuung der Magazine Asien, Indien, Indonesien und Südsee; 2. wissenschaftliche Vorbereitung von Ausstellungen und Katalogen, in diesem Fall "buddhistische Kunst"; 3. Führung durch Ausstellungen.

Zwischen der Klägerin und der Museumsleitung kam es zu Spannungen, u.a. wegen eines der Klägerin erteilten Auftrages, chinesische und japanische Lacke zu reinigen sowie wegen von ihr vorgenommener Beratungen, für die sie nach Ansicht der Museumsleitung nicht zuständig gewesen ist. Mit Schreiben vom 21. April 1972 kündigte der Beklagte der Klägerin zum 30. Juni 1972. Die Klägerin hat sich mit ihrer Klage gegen die Kündigung gewandt, die sie für sozial ungerechtfertigt hält.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und vorzutragen, die Leistungen der Klägerin seien nicht ausreichend gewesen. Außerdem habe sie ihre Kompetenzen überschritten und durch ihr Verhalten gegenüber der Museumsleitung und ihren Arbeitskollegen den Betriebsfrieden gestört. Sie habe eigenmächtig gehandelt und es an der nötigen Loyalität fehlen lassen. Anweisungen habe sie nur ungern entgegengenommen. Eine weitere Zusammenarbeit mit ihr sei nicht möglich. Hilfsweise hat der Beklagte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt.

Die Klägerin hat die Vorwürfe bestritten und vorgetragen, ihre wissenschaftlichen Arbeiten seien einwandfrei gewesen. Ihren Mitarbeitern sei die weitere Zusammenarbeit nicht unzumutbar erschienen. Wenn ab und zu Mißverständnisse aufgetreten wären, hätten sie ihre Ursache im Fehlen genauer Kompetenzabgrenzungen und Anweisungen gehabt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Beklagten gegen Zahlung einer

- 3 -



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



Abfindung in Höhe von 5.000,-- DM aufgelöst. Die Berufung der Klägerin gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision wendet sich die Klägerin weiterhin gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und hilfsweise gegen die Höhe der festgesetzten Abfindung. Der Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Nachdem das Arbeitsgericht rechtskräftig festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis durch die von dem Beklagten ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden ist, beschränkt sich der Streit zwischen den Parteien nunmehr auf den Antrag des Beklagten, das Arbeitsverhältnis nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufzulösen und auf die Höhe der im Fall der Auflösung festzusetzenden Abfindung.

Das Landesarbeitsgericht hat die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestätigt und zur Begründung u.a. folgendes ausgeführt: Eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und dem Museumsdirektor, Herrn Dr. L, sei wegen der von der Klägerin gegen ihn erhobenen Vorwürfe und wegen der schier unüberbrückbaren Unterschiede, die in den Anschauungen und Temperamenten zwischen ihnen bestünden, nicht mehr zu erwarten. Auch wenn der Beklagte keinen vollen Nachweis geführt habe, spreche doch viel für die Annahme, daß die Klägerin für unsachgemäße Aufbewahrung und Behandlung von Museumsgegenständen verantwortlich sei. Darüber hinaus sei auch das Verhältnis der Klägerin zu anderen Mitarbeitern offensichtlich nicht ungetrübt.

II. Die vom Arbeitgeber im Anschluß an eine von ihm ausgesprochene unwirksame Kündigung beantragte Auflösung des Arbeitsverhältnisses setzt nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG voraus, daß Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwar-



ten lassen. Bei der Anwendung dieser Bestimmung geht es zwar um die Ausfüllung eines sog. unbestimmten Rechtsbegriffes (vgl. Hofmann, ZfA 1970, 63 [80]), die nur beschränkt revisibel ist. Das Revisionsgericht kann aber ebenso wie bei anderen unbestimmten Rechtsbegriffen nachprüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen für einen vom Arbeitgeber gestellten Auflösungsantrag verkannt hat, und ob es bei der Prüfung der vom Arbeitgeber vorgetragenen Auflösungsgründe alle wesentlichen Umstände vollständig und widerspruchsfrei berücksichtigt und gewürdigt hat (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch). Soweit die Würdigung auf tatsächlichen Feststellungen beruht, sind sie für das Revisionsgericht nicht bindend, soweit dagegen zulässige und begründete Verfahrensrügen erhoben worden sind (vgl. § 561 Abs. 3 ZPO).

Auch bei Anlegung dieses beschränkten Prüfungsmaßstabes ist das angefochtene Urteil nicht zu halten. Es ist zunächst nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht die Bedeutung des durch das 1. ArbRBereinigG (BGBI. 1969 I S. 1106) neugefaßten § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG verkannt hat und darauf beruht. In dem angefochtenen Urteil sind zudem nicht alle Umstände erörtert worden, auf die es für die Entscheidung ankommt, nämlich ob Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen, und darüber hinaus Feststellungen getroffen worden, die auf Verfahrensverletzungen zurückgehen. Dazu gilt im einzelnen folgendes:

1. Nach der im Streitfall anzuwendenden Neufassung des § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG genügt es nicht mehr, wenn der Arbeitgeber Auflösungsgründe lediglich behauptet. Er ist jetzt vielmehr auch voll beweispflichtig für das Vorliegen der Gründe, die einer künftigen gedeihlichen Zusammenarbeit entgegenstehen sollen (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 9 Anm. 5; Hofmann, aaO, S. 82 und Neumann, AR-Blattei, Kündigungsschutz VI Abschn. C II). Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber zu Lasten der Klägerin auch Vorwürfe des Beklagten als Auflösungsgründe mitberücksichtigt, die es nicht für erwiesen gehalten hat. Wenn es ausgeführt hat, es bestehe zumindest ein Verdacht unsachgemäßer Behandlung von Museumsstücken und Katalogen durch die Klägerin, weil vieles für die Annahme



- 5 -

spreche, daß sie dafür verantwortlich sei, dann reicht das nicht aus, um den von dem Beklagten zu führenden vollen Beweis für seine Besorgnis zu erbringen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat seine Überzeugung, daß eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und dem Museumsleiter Dr. L nicht mehr erwartet werden könne insbesondere auf den Vorwurf des Beklagten gestützt, die Klägerin habe auf einer Tagung der Deutschen Gemeinschaft für Völkerkunde im Februar 1973 öffentlich gegen das "Direktorialprinzip" am Staatlichen Museum für Völkerkunde in M Stellung genommen und die mangelnde Zusammenarbeit des Direktors mit seinen Mitarbeitern gezeigelt. Diesen Auflösungsgrund hat es deswegen als unstreitig angesehen, weil die Klägerin ihm nicht entgegengetreten sei. Diese auch im Tatbestand des angefochtenen Urteils getroffene Feststellung könnte die Klägerin zwar nicht mit der Verfahrensrüge angreifen, der Vortrag des Beklagten sei von ihr in Wahrheit doch bestritten worden. Dazu hätte es vielmehr eines Antrages auf Berichtigung des Tatbestandes nach § 320 ZPO bedurft, der von der Klägerin nicht gestellt worden ist (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 7 KSchG und AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Wie die Revision jedoch durchgreifend rügt, hat das Landesarbeitsgericht diesen Vorwurf des Beklagten unter Verletzung des § 139 ZPO als unstreitig behandelt. Diese Äußerung hat der Beklagte der Klägerin erstmalig in einem in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht eingereichten vorbereitenden Schriftsatz angelastet. Das Arbeitsgericht hat diesen Vorwurf jedoch im Tatbestand nicht erwähnt und auch nicht ergänzend auf den Inhalt der vorbereitenden Schriftsätze der Parteien verwiesen. Auch in der Berufungserwiderung, die von dem Prozeßbevollmächtigten des Beklagten erst in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht übergeben worden ist, hat der Beklagte auf diesen Vorfall nicht ausdrücklich zurückgegriffen, sondern nur allgemein auf sein Vorbringen in der ersten Instanz verwiesen. Daraus ergab sich für die Klägerin nicht eindeutig, daß der Beklagte auch diese von ihm behauptete Äußerung der Klägerin zur Begründung seines Auflösungsantrages vortragen wollte. Unter diesen besonderen Umständen wäre das

Hinweis: Auch Teile der Urteilsanordnung sind als Datenbanknachricht § 87a ff. UrnG geschützt.



- 6 -

- 6 -

Landesarbeitsgericht gehalten gewesen, diesen Punkt mit der Klägerin zu erörtern oder zumindest ihrem Antrag zu entsprechen, ihr Gelegenheit zu geben, zu der Berufungserwiderung noch Stellung zu nehmen. Nach dem Vortrag der Revision würde die Klägerin dann diesen vom Landesarbeitsgericht für entscheidungserheblich gehaltenen Vortrag des Beklagten bestritten haben. Wegen dieser begründeten Verfahrensrüge ist eine für das angefochtene Urteil wesentliche tatsächliche Feststellung zunächst nicht zu verwerfen, sondern es bedarf noch der tatrichterlichen Prüfung, ob der gegen die Klägerin erhobene Vorwurf zutrifft.

3. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Bemessung der Höhe der Abfindung zugunsten der Klägerin berücksichtigt, dem Beklagten sei ein gewisses Organisationsverschulden anzulasten, weil keine klare und zweifelsfreie Kompetenzabgrenzung erfolgt sei, und weil die Anregung der Klägerin, Besprechungen durchzuführen, nicht aufgegriffen worden sei. Diese Erwägungen sind nicht nur für die Höhe der Abfindung bedeutungsvoll, sondern sie hätten schon bei der Prüfung angestellt werden müssen, ob das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Beklagten aufzulösen ist.

Dem steht nicht der Grundsatz entgegen, daß der Auflösungsantrag des Arbeitgebers nicht schon dann zurückzuweisen ist, wenn ihn überhaupt ein Verschulden an den Auflösungsgründen trifft, sondern nur dann, wenn er die Auflösungsgründe in verwerflicher Weise treuwidrig herbeigeführt hat (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969 [unter I 4 a] – auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Von der Frage, ob in der Vergangenheit ein dem Beklagten anzulastender Organisationsmangel vorgelegen hat, der die Zusammenarbeit mit der Klägerin beeinträchtigt hat, ist die weitere und andere Frage zu trennen, ob nicht zu erwarten ist, daß die Museumsleitung oder andere zuständige Stellen des Beklagten künftig organisatorische Maßnahmen und Anordnungen treffen werden, die geeignet sind, die Spannungen zu beseitigen, die zu der unwirksamen Kündigung geführt haben. Bei der Prüfung, ob eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist, sind nämlich sowohl die Ereignisse der Vergangenheit als auch Erwartungen für die Zukunft

- 7 -



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



- 7 -

zu berücksichtigen (vgl. LAG Hamm, ArbuR 1969, 350). Bei der Beurteilung der künftigen Entwicklung der Zusammenarbeit ist dabei davon auszugehen, daß sich der Arbeitgeber gerade im Anschluß an eine unwirksame Kündigung gegenüber dem gekündigten Arbeitnehmer in jeder Hinsicht vertragstreu verhalten und es ihm in Erfüllung seiner Fürsorgepflicht erleichtern wird, sich besser als bislang in den Betriebsablauf einzufügen.

Da der Beklagte die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, die Museumsleitung habe bei der Personalleitung und der Organisation nicht immer eine ganz glückliche Hand gehabt, zutreffend mit der Rüge angreift, es fehle insoweit an ausreichenden Tatsachenfeststellungen, wird das Landesarbeitsgericht allerdings zunächst eine erschöpfende Würdigung des beiderseitigen Vorbringens der Parteien vorzunehmen haben.

4. Das Landesarbeitsgericht hat auch Äußerungen der Klägerin, die in den im Prozeß eingereichten Schriftsätzen enthalten sind, mit als Anzeichen dafür gewertet, daß wegen ihrer Einstellung gegenüber dem Leiter des Museums eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht zu erwarten sei. Das ist allerdings im Grundsatz nicht zu beanstanden (vgl. BAG AP Nr. 20 zu § 66 BetrVG). Es bedurfte jedoch weiter der vom Landesarbeitsgericht unterlassen und von ihm nachzuholenden Prüfung, ob die während des Prozeßverlaufes eingetretene Verschärfung der Gegensätze nicht bewußt von dem Beklagten herbeigeführt worden ist, ohne hierzu durch die Prozeßführung durch die Klägerin genötigt worden zu sein (vgl. BAG 11, 225 [236] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte - Gehaltsansprüche [unter VII]). Dazu besteht im Streitfall deshalb Veranlassung, weil der Beklagte durch seinen Prozeßvertreter in der ersten Instanz in scharfer Form sowohl die fachliche als auch die charakterliche Eignung der Klägerin angezweifelt hat. So hat er der Klägerin u.a. vorgeworfen, es fehle ihr an Sachverstand, sie habe sich als Wissenschaftlerin disqualifiziert, Kompetenzenmaßung, Eigensinn und den Hochmut des Theoretikers gezeigt, habe Unzufriedenheit und Unruhe im Museum stiften wollen und ihr von der Darstellung des Beklagten abweichender Vortrag sei ein für sie typischer Versuch der Irreführung.

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

- 8 -



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

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

- 8 -

5. Die Revision bemängelt ferner zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht nicht mit nachprüfbaren Tatsachenfeststellungen begründet hat, weshalb das Verhältnis der Klägerin zu anderen Mitarbeitern "offenbar" nicht ungetrübt gewesen sei. Soweit das Landesarbeitsgericht in einem anderen Zusammenhang, nämlich zur Begründung der Höhe der Abfindung ausgeführt hat, der Zeuge S habe klar bekundet, daß es Schwierigkeiten zwischen der Klägerin und anderen Mitarbeitern gegeben habe, liegt eine von der Revision ordnungsgemäß gerügte unvollständige Beweiswürdigung und damit eine Verletzung des § 286 ZPO vor. Dieser Zeuge hat nämlich lediglich die Arbeitsmethoden der Klägerin beanstandet.

6. Es kann dahingestellt bleiben, ob auch die weiteren Rügen der Revision begründet sind, weil sie nur die schon aus den vorstehenden Gründen erforderliche Zurückverweisung der Sache bestätigen könnten, jedoch keine ersetzende abschließende Entscheidung zugunsten der Klägerin rechtfertigen.

III. Wenn das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung der rechtlichen Beurteilung, die der Aufhebung zugrunde liegt, und nach der erforderlichen weiteren Aufklärung des Sachverhaltes erneut zu der Überzeugung kommen sollte, daß der Auflösungsantrag des Beklagten begründet ist, wird es sich bei der Entscheidung über die dann festzusetzende Abfindung nicht auf die bisherige Begründung beschränken können, weil sie nicht frei von Rechtsfehlern ist.

Der Senat beschränkt sich insoweit auf folgende Hinweise:

Es ist nicht ohne weiteres zuungunsten der Klägerin zu berücksichtigen, daß sie bis zu ihrem 39. Lebensjahr keiner geregelten Berufstätigkeit nachgegangen ist. Das kann auf eine erforderliche langjährige Ausbildung oder auf sonstige Gründe zurückzuführen sein, die für die Höhe der Abfindung belanglos sind.

Die Äußerung der Klägerin, es gehe ihr nicht ums Geld, bedeutet noch nicht, daß ihr die Höhe der Abfindung gleichgültig ist. Es liegt vielmehr die Auslegung nahe, daß die Klägerin

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

dadurch bekräftigen wollte, sie lege entscheidenden Wert auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und sei nicht in erster Linie an einer möglichst hohen Abfindung interessiert.

IV. Bei der nach alledem erforderlichen Zurückverweisung der Sache hat der Senat von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht.

gez. Hillebrecht

Roeper

zugleich für den durch
Urlaub verhinderten Richter
am Bundesarbeitsgericht
Dr. Feller

Wirtz

Kerrmann

