

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

Gesetz: KSchG 1969 § 9

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 259/77

Urteil des BAG vom 25. Januar 1979 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 259/77

5 Sa 166/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. Januar 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

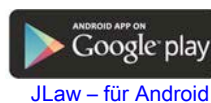
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Thieß für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Januar 1977 - 5 Sa 166/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1937 geborene Kläger ist Diplomkaufmann. Er trat am 1. Juli 1962 in die Dienste der Beklagten. Er bezog zuletzt ein monatliches Bruttoentgelt von 5.371,-- DM sowie eine jährliche Sonderzahlung von etwa 7.000,-- DM. Bestandteil seines Arbeitsvertrages war die Arbeitsordnung der Beklagten, die in der zuletzt gültigen Fassung vom 1. Februar 1975 u. a. folgende, hier interessierende Bestimmungen enthielt:

(Abschnitt B)

8. Aus betrieblichen Gründen können Mitarbeiter versetzt, abgeordnet, an einem anderen Ort stationiert oder mit anderen Arbeiten als den ursprünglich im Arbeitsvertrag genannten beschäftigt werden.
...
9. Änderungen des Familienstandes, der Anschrift ... und sonstige für das Arbeitsverhältnis wesentliche Änderungen sind der Führungskraft oder der zuständigen Personalabteilung unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Mitarbeiter, die es versäumen, derartige Änderungen mitzuteilen, verwirken die daraus entstehenden Rechte, soweit dies gesetzlich und tarifvertraglich zulässig ist und müssen die ihnen entstehenden Nachteile gegen sich gelten lassen.

(Abschnitt D)

9. Ein Mitarbeiter, der wegen Erkrankung oder aus einem sonstigen zwingenden Grund die Arbeit nicht aufnehmen kann, hat unverzüglich, spätestens jedoch am 2. Tage des Fernbleibens, seine Führungskraft zu verständigen. Dabei sind Grund und voraussichtliche Dauer des Fernbleibens anzugeben. Das gilt auch bei Erkrankungen während des Urlaubs.

Erkrankte Mitarbeiter sind verpflichtet, sich spätestens am 4. Krankheitstag in ärztliche Behandlung zu begeben. Der behandelnde Arzt sowie die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit sind unverzüglich der Führungskraft schriftlich mitzuteilen. Es wird jedoch empfohlen, die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, die die schriftliche Meldung ersetzt. Unrichtige Angaben können zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

(Abschnitt L)

1. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, Beschwerden und Wünsche seiner Führungskraft und entsprechend dem Prinzip der "offenen Tür" auch höheren Vorgesetzten, oder auch der Personalabteilung oder dem Betriebsrat vorzutragen.

Seit 1970 war der Kläger in der Abteilung "DV-Beraterorganisation" eingesetzt. Anfang 1975 beschloß die Beklagte, die in dieser Abteilung zusammengefaßte sogenannte Beraterbetreuung aufzugliedern, und versetzte den Kläger in die Abteilung "DV-Kundenmarketing". In der Zeit von April bis Juli 1975 bot sie ihm verschiedene neue Aufgabengebiete außerhalb der Beraterbetreuung an, die er sämtlich ablehnte. Über diese Fragen kam es zu mehreren Unterredungen und zu einem umfangreichen Schriftwechsel. Am 29. Juli 1975 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sein bisheriges Aufgabengebiet aufgrund personeller Einsparungsmaßnahmen weggefallen sei, und bot ihm die Beschäftigung bei einer Tochtergesellschaft in Wilhelmshaven oder eine etwa sechsmonatige Ausbildung zum System-Engineer in der Abteilung "SD-IS-Systemeinführung" (Leiter Herr F) an, und räumte ihm eine Überlegungsfrist bis 1. August 1975 ein. An diesem Tag bat der Kläger telefonisch um weitere Bedenkzeit. Die Beklagte ordnete daraufhin mit Schreiben vom 4. August 1975, das an die bisherige Dienstanschrift des Klägers gerichtet war, an, daß der Kläger ab 14. August 1975 die Ausbildung als System-Engineer zu beginnen habe.

Der Kläger hatte mit Schreiben vom 30. Juli 1975 für die Zeit vom 4. bis 13. sowie vom 25. bis 29. August 1975 Urlaub beantragt und bewilligt erhalten, und "gegebenenfalls aus familiären Gründen" auch für den 18. August 1975 Urlaub erbeten. Während dieses Urlaubs erfuhr er von der angeordneten Versetzung. Mit einem an die Personalabteilung gerichteten Schreiben vom 12. August 1975 brachte er hiergegen Einwendungen vor und bat unter Bezugnahme auf sein Schreiben vom 30. Juli 1975 für den 18. August 1975 um Sonderurlaub wegen Umzuges.

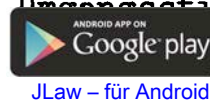


Am 14. August 1975 war der Kläger arbeitsunfähig krank und teilte dies am Vormittag der Beklagten mit. Am nächsten Tag begab er sich gegen 9.30 Uhr zunächst an seinen bisherigen Arbeitsplatz und fand dort das Schreiben der Beklagten vom 4. August 1975 vor. Gegen Mittag erfuhr er in der neuen Abteilung, daß er für einen Lehrgang in Essen vom 18. bis 22. August 1975 eingeteilt worden war. Auf den Hinweis, daß er für den 18. August Urlaub beantragt hatte, entschied der Abteilungsleiter, daß der Kläger ab 19. August 1975 an dem Kurs teilnehmen und spätestens am Morgen dieses Tages nach Düsseldorf fliegen solle; schriftliche und mündliche Gegenvorstellungen des Klägers blieben erfolglos. Am Vormittag des 19. August 1975 suchte der Kläger seinen behandelnden Arzt auf, um sich eine notwendige Injektion verabreichen zu lassen. Gegen 11.00 Uhr fragte er fernmündlich den Abteilungsleiter, ob eine Teilnahme am Lehrgang noch sinnvoll sei, da er am 20. August um 15.00 Uhr ein "offen-gesagt-Gespräch" mit dem für Personalfragen zuständigen Geschäftsführer in Stuttgart habe. Er erhielt die Anweisung sofort nach Düsseldorf zu fliegen und am nächsten Tag zur Wahrnehmung des Termins nach Stuttgart zurückzufliegen. Der Kläger nahm die Maschine um 13.50 Uhr nach Düsseldorf. Am 20. August flog er um 7.30 Uhr nach Stuttgart und begründete dies seinem Abteilungsleiter damit, daß er noch einen Arztbesuch habe machen müssen. Am Abend flog er nach Düsseldorf zurück und nahm am 21. August 1975 an dem Lehrgang teil.

Mit Schreiben vom 21. August 1975 wurde der Kläger davon unterrichtet, daß er für einen auswärtigen Kurs vom 15. bis 19. September sowie für zwei weitere Kurse Ende September und Anfang 1976 eingeteilt sei. Am 1. September erhielt er für diesen und den folgenden Tag auf seinen Antrag von dem Abteilungsleiter Urlaub bewilligt. Mit einem an den Abteilungsleiter gerichteten Schreiben vom selben Tag teilte er mit, daß er Ende der folgenden Woche heirate, beantragte Urlaub für die Zeit vom 11. September mittags bis einschließlich 15. September (Montag), vorsorglich 16. September mittags und wies ferner darauf hin, daß er den ersten der vorgesehenen Kurse nicht besuchen könne. Mit Schreiben vom 9. September 1975 teilte der Abteilungsleiter diesen Umstand mit und



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 5 -

bestand auf der vorgesehenen Kursteilnahme.

Vom 5. September (Freitag) bis 10. Oktober 1975 blieb der Kläger der Arbeit fern. Bis 12. September war er unstreitig arbeitsunfähig krank, bis 15. September hatte er Urlaub. Am 9. September ging bei der Beklagten ein von der Ehefrau des Klägers unterzeichnetes Schreiben ein, in welchem seine Erkrankung ab 5. September 1975 mitgeteilt wurde. Mit Schreiben vom selben Tag forderte der Abteilungsleiter den Kläger auf, entsprechend der Arbeitsordnung die ungefähre Dauer der Krankheit und den Namen des behandelnden Arztes bekanntzugeben. Am 10. September erhielt die Beklagte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 5. bis 12. September 1975 zugesandt. Mit Schreiben vom 18. September unterrichtete der Kläger den Abteilungsleiter davon, daß er seit 16. September erkrankt sei, und fragte an, ob eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich sei. Mit Schreiben vom 22. September forderte ihn der Abteilungsleiter auf, unverzüglich eine solche Bescheinigung vorzulegen; mit Schreiben der Personalabteilung vom 29. September 1975 wurde sie unter Fristsetzung bis 2. Oktober erneut angemahnt. Mit Schreiben vom 2. Oktober 1975 kündigte der Kläger die Arbeitsaufnahme für Mitte bis Ende der folgenden Woche an und teilte weiter mit, ihm sei unbekannt, daß nach der Arbeitsordnung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich sei; der Abteilungsleiter möge doch so freundlich sein, ihm die entsprechende Stelle zu nennen; dann sei er selbstverständlich bereit, sie beizubringen. Unter dem 6. Oktober 1975 kündigte die Beklagte disziplinarische Maßnahmen an. Mit Schreiben vom 29. Oktober 1975 übersandte der Kläger die Zweitschrift einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 17. bis 26. September. Zwei weitere Bescheinigungen für die Folgezeit bis 10. Oktober 1975 legte er im Original bzw. in Kopie erst im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens vor.

Der Kläger hatte vor seiner Heirat in Böblingen,
G Straße 39 gewohnt und war am 18. August 1975
nach Schwäbisch-Gmünd umgezogen. In seinen an die Beklagte



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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

- 6 -

gerichteten Schreiben vom August 1975 hatte er seine Böblinger Anschrift, in den Schreiben vom September und noch in dem Schreiben vom 2. Oktober 1975 als Anschrift "Sindelfingen, Postfach " angegeben. Sämtliche Schreiben der Beklagten in diesem Zeitraum wurden an eine dieser beiden Adressen gerichtet.

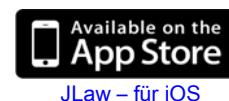
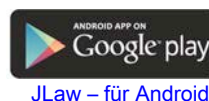
Mit Schreiben vom 28. Oktober 1975 kündigte die Beklagte dem Kläger fristgemäß zum 30. Juni 1976. Der Kläger hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und hat hiergegen Feststellungsklage erhoben.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und hilfsweise den Antrag gestellt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Sie hat vorgetragen, daß sich der Kläger, jedenfalls nach der mit Schreiben vom 4. August 1975 angeordneten Versetzung, in steigendem Maße pflichtwidrig verhalten habe. Sie hat bestritten, daß er auch vom 16. September bis 10. Oktober arbeitsunfähig krank gewesen sei. Zur Begründung ihres Auflösungsantrages hat sie vorgetragen, der Kläger habe sich in außergewöhnlichem Maße gegen seine Versetzung und Ausbildung zum System-Engineer gesträubt und in vorwerfbarer Weise begründete Zweifel an seiner Bereitschaft zu loyaler Zusammenarbeit hervorgerufen. Er habe sich von allen Beanstandungen unbeeindruckt gezeigt, seine Erkrankungen nicht ordnungsgemäß gemeldet, die Änderung seiner Wohnanschrift nicht mitgeteilt. Auch habe er jahrelang verschwiegen, daß er ein Zweitstudium betreibe. Schließlich habe er sich am 21. April 1976, entweder mit einem möglicherweise nicht mehr gültigen oder einem nicht auf seine Person ausgestellten Betriebsausweis, Zutritt zur Werksschutzzentrale verschafft, nachdem er zuvor an Eides Statt versichert habe, der Betriebsausweis sei ihm abgenommen worden, und er eine einstweilige Verfügung auf Rückgabe des Ausweises gegen sie beantragt habe.

Der Kläger hat sich gegen den Auflösungsantrag gewehrt. Er hat behauptet, daß bereits am 6. September 1975 an der Pforte der Hauptverwaltung in Böblingen eine Krankmeldung abgegeben worden sei, seine Frau die Beklagte am 16. September von seiner erneuten Erkrankung unterrichtet und am



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



17. September 1975 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgesandt habe. Die Beklagte sei auch mehrfach mündlich von seinem Umzug unterrichtet worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Auflösungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Urteil teilweise abgeändert, das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1976 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von zwölf Monatsbezügen in Höhe von 71.442,-- DM verurteilt.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Revision eingelegt. Er erstrebt die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils zum Auflösungsantrag, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Auflösungsantrag der Beklagten im Ergebnis zu Recht stattgegeben.

I. Der Senat hat nur noch über den Auflösungsantrag der Beklagten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu entscheiden. Daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist, steht rechtskräftig fest. Die Beklagte hat gegen das angefochtene Urteil keine Revision eingelegt.

II. Das Landesarbeitsgericht hat das von der Beklagten behauptete Verhalten des Klägers am 21. April 1976 außer Betracht gelassen und für seine Entscheidung ausschließlich Umstände herangezogen, die schon vor Ausspruch der Kündigung vorgelegen haben und nach seiner Ansicht für die soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreichen.

1. Im Rahmen seiner Ausführungen zur Kündigung hat das Landesarbeitsgericht für nachgewiesen erachtet, daß der Kläger auch vom 16. September bis 10. Oktober 1975 arbeitsunfähig krank gewesen ist, und es hat weiter festgestellt, daß seine Ehefrau die Beklagte von der erneuten



- 8 -

Erkrankung am 16. September 1975 telefonisch verständigt hat.

2. Im einzelnen hat das Landesarbeitsgericht aus folgenden Gründen angenommen, daß eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr zu erwarten sei:

Der Kläger habe die ihm nach Abschnitt L der Arbeitsordnung zustehenden Beschwerderechte übermäßig ausgeschöpft und sich gegen die Versetzungsanordnung vom 4. August 1975 gewandt, bevor er von ihrem genauen Inhalt Kenntnis genommen habe. Es hat weiter den - von ihm als reichlich sinnlos gewerteten - Flug von Stuttgart nach Düsseldorf am 19. August im Zusammenhang mit dem Rückflug am frühen Morgen des 20. August und das nahezu nahtlose Ineinandergreifen von Urlaub und Krankheit in dem Zeitraum herangezogen, in welchen Heirat und Wohnsitzwechsel fielen. Schließlich hat es dem Kläger angelastet, daß er seine neue Anschrift nicht ordnungsgemäß mitgeteilt habe, und daß er sich zunächst zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über seine erneute Erkrankung am 16. September 1975 erboten, diese dann aber in dem Schreiben vom 2. Oktober 1975 verweigert habe. Diese Vorgänge seien geeignet gewesen, der Beklagten den berechtigten Eindruck zu vermitteln, der Kläger stelle es auf Obstruktion mit seinem neuen Vorgesetzten und der Beklagten ab, und er bediene sich jedes ihm geeignet erscheinenden Mittels, die angeordnete Versetzung zu verhindern und die Zusammenarbeit mit seinem Vorgesetzten zu erschweren.

III. Diese Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich im Ergebnis nicht zu beanstanden.

1. Zu Unrecht rügt die Revision unter Berufung auf Hofmann (ZfA 1970, 63 [80]), das Landesarbeitsgericht habe § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG schon im Grundsatz zu Unrecht angewandt, weil an die Gründe für den Auflösungsantrag des Arbeitgebers strengere Anforderungen gestellt werden müßten als an die Kündigungsgründe nach § 1 Abs. 2 KSchG,

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



und somit ein Sachverhalt, der für die soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreiche, auch keinen Auflösungsantrag rechtfertigen könne.

Der vom Landesarbeitsgericht eingenommene Standpunkt entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (insbesondere Urteil des Dritten Senats vom 29. März 1960, BAG 9, 131 [133 ff.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG [zu II 1 der Gründe] m. zust. Anm. v. Herschel; Urteil des erkennenden Senats vom 30. September 1976, AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969 [zu 3 a der Gründe] = EzA § 9 KSchG n. F. Nr. 3 m. Anm. v. Herschel, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; ferner BAG AP Nr. 2 zu § 7 KSchG [Bl. 130]; BAG 11, 225 [235] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche [zu VII der Gründe]). Sie rechtfertigt sich daraus, daß für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anders als für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Kündigung eine Vorausschau auf die künftige Gestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien anzustellen ist und es deshalb nicht auf den Zeitpunkt der Kündigung ankommt, sondern im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag zu fragen ist, ob in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist (vgl. die Urteile des Dritten und des erkennenden Senats, jeweils aaO). Zutreffend weist Herschel in seiner Anmerkung zu dem Urteil des Dritten Senats (aaO) darauf hin, daß das Obsiegen des Feststellungsantrags - und damit die Sozialwidrigkeit der Kündigung - Voraussetzung für den Auflösungsantrag ist und ihn deshalb nicht negativ präjudizieren kann. Auf dieses Ergebnis liefe aber die von Hofmann (aaO) vertretene Ansicht hinaus.

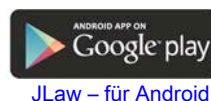
Sie wäre nur dann mit dem Verhältnis der beiden gesetzlichen Bestimmungen vereinbar, wenn immer nach der Kündigung, vor allem während des Kündigungsschutzprozesses, eingetretene Umstände noch zu den die Kündigung auslösenden hinzukommen müßten, um den Auflösungsantrag zu rechtfertigen. Die Erwägung, daß es insbesondere während des Kündigungsschutzprozesses zu zusätzlichen Spannungen zwischen den Parteien kommen könne, die eine Fortsetzung des Arbeits-



verhältnisses sinnlos erscheinen ließen, ist zwar für die gesetzliche Regelung mitbestimmend, jedoch nicht allein maßgebend gewesen (vgl. die Anmerkung von Herschel [zu III 2] zu dem Senatsurteil vom 30. September 1976, EzA zu § 9 KSchG n. F. Nr. 3).

Der erkennende Senat hat in diesem Urteil [zu 3 a der Gründe] ausgesprochen, zur Rechtfertigung des Auflösungsantrags des Arbeitgebers müßten bei Vorliegen von Gründen, die die Kündigung selbst nicht rechtfertigten, noch zusätzliche Tatsachen vorgetragen werden. Wie sich aus den folgenden Ausführungen dieses Urteils [zu 3 b und 4 der Gründe] ergibt, hat der Senat damit nur einen auf die Zukunft gerichteten, ins Einzelne gehenden Vortrag der Tatsachen gefordert, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr erwarten lassen. Dies müssen aber nicht notwendig neue, erst nach Ausspruch der Kündigung eingetretene Tatsachen sein. Der Arbeitgeber muß nur darlegen, welche der zur Kündigung vorgetragenen Tatsachen auch für den Auflösungsantrag herangezogen werden und aus welchem Grund diese einer weiteren gedeihlichen Zusammenarbeit entgegenstehen. Damit sollte der teilweise beobachteten Gerichtspraxis entgegengetreten werden, zum Auflösungsantrag allgemeine, im wesentlichen den Gesetzestext wiedergebende Begründungen genügen zu lassen und die Entscheidung mehr oder weniger unabhängig vom Parteivortrag zu begründen.

2. Der Sachvortrag der Beklagten genügt auch den an die Rechtfertigung ihres Auflösungsantrages zu stellenden Anforderungen. Sie hat insbesondere in der Berufungsbegründungsschrift unter Bezugnahme auf ihr Vorbringen zu den Kündigungsgründen im einzelnen vorgetragen, aus welchen Gründen sie eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr für gewährleistet erachte. Wegen der Einzelheiten der Verhaltensweisen des Klägers durfte sie auf ihren übersichtlichen, von der rechtlichen Würdigung klar abgegrenzten Tatsachenvortrag zur Kündigung verweisen; es war eindeutig



auf welche Vorgänge sie für den Auflösungsantrag abstellte.

Das Landesarbeitsgericht hat auch für seine Entscheidung nur Tatsachen verwertet, die von der Beklagten vorgebracht waren und auf die sie sich für ihren Auflösungsantrag berufen hatte.

3. Das Landesarbeitsgericht ist sowohl von dem für die Entscheidung über den Auflösungsantrag maßgebenden Zeitpunkt als auch von dem richtigen Beurteilungsmaßstab ausgegangen.

In dem angefochtenen Urteil ist der von der Beklagten zusätzlich vorgebrachte Vorfall vom April 1976, über den das Berufungsgericht zudem Beweis erhoben hatte, ausdrücklich erwähnt und nur deshalb außer Betracht gelassen, weil bereits die vor Kündigungsausspruch eingetretenen Umstände für ausreichend erachtet wurden. Damit hat das Landesarbeitsgericht aber erkennbar auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung abgestellt.

Für die nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellende Vorausschau kommt es darauf an, ob ein Verhalten des Arbeitnehmers vorliegt, das objektiv die Besorgnis des Arbeitgebers rechtfertigt, die weitere Zusammenarbeit sei unwahrscheinlich oder auch gefährdet; hierbei sind auch die besonderen Verhältnisse des Arbeitgebers zu berücksichtigen (BAG AP Nr. 56 zu § 1 KSchG [zu III der Gründe]; BAG 9,131 [133 ff.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG [zu II 3 der Gründe]; BAG 11,225 [235 f.] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche [zu VII der Gründe]; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 9 Anm. 19).

Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe das Verhalten des Klägers aus der rein subjektiven Sicht der Beklagten beurteilt. In dem angefochtenen Urteil wird ausdrücklich darauf abgestellt, die im einzelnen gewürdigten Verhaltensweisen des Klägers seien geeignet, der Beklagten den Eindruck zu vermitteln, der Kläger lege es auf Obstruktion und Erschwerung der weiteren Zusammenar-



beit an. Das stellt eine objektive Beurteilung dar. Mit der folgenden Feststellung, dieser Eindruck ergebe sich, aus der Sicht der Beklagten verständlich, aus den einzelnen Umständen, wie sie sich für die Beklagte darstellten, hat das Landesarbeitsgericht nur die besonderen Verhältnisse bei der Beklagten berücksichtigt, nicht aber eine rein subjektive Wertung genügen lassen.

4. Das Landesarbeitsgericht hat diese Grundsätze im Ergebnis auch richtig auf den von ihm festgestellten Sachverhalt angewendet.

Es konnte bereits vor dem Hintergrund des Verhaltens des Klägers im Zusammenhang mit seinem Wohnsitzwechsel und seiner erneuten Erkrankung am 16. September 1975 zu der Annahme gelangen, daß eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr zu erwarten war. Auf die Rügen, die die Revision gegen die Wertung der übrigen Vorgänge durch das Landesarbeitsgericht erhebt, kommt es deshalb nicht an.

a) Der Kläger hat über sechs Wochen lang seine neue Anschrift der Beklagten nicht schriftlich mitgeteilt, sondern zunächst unter seiner Böblinger Adresse und ab September 1975 bis zum Ende seiner Erkrankung im Oktober unter einer Postfachadresse mit der Personalabteilung und seinem Vorgesetzten korrespondiert. Damit hat er gegen das in Abschnitt B Nr. 9 Satz 1 der Arbeitsordnung enthaltene und Inhalt seines Arbeitsvertrags gewordene Gebot verstoßen, jede Anschriftenänderung unverzüglich seiner Führungskraft, die ab 14. August 1975 der Abteilungsleiter F war, oder der zuständigen Personalabteilung schriftlich anzuzeigen.

Entgegen der vom Landesarbeitsgericht zur Kündigung vertretenen Auffassung kann aus Satz 2 dieser Bestimmung über die Verwirkung von Rechten nicht gefolgert werden, das Mitteilungsgebot solle lediglich den Arbeitnehmer vor Nachteilen bewahren. Nach Wortlaut und systematischem Zusammenhang sollten damit eindeutig nur die sich aus der



Verletzung des Gebotes unmittelbar für den Arbeitnehmer ergebenden nachteiligen Rechtsfolgen konkretisiert werden. Für die Frage der künftigen Zusammenarbeit der Parteien ist jedoch wesentlich, daß der Kläger die Beklagte über seine richtige Anschrift zu einer Zeit im Unklaren ließ, als sie, insbesondere nach seiner erneuten Erkrankung im September, ein besonderes Interesse daran hatte, daß ihn zumindest schriftliche Benachrichtigungen unverzüglich erreichten.

Der Kläger hat auch keine einleuchtende Erklärung für dieses Verhalten geben können. Seine Behauptung, die Beklagte sei mehrfach mündlich von dem Umzug verständigt worden, ist entgegen seinem Vortrag in der Revisionsverhandlung nach dem schriftsätzlichen Vorbringen in den Vorinstanzen nicht unstreitig gewesen. Sie ist aber auch unerheblich; denn nur durch die in der Arbeitsordnung geforderte schriftliche Mitteilung ist bei einem Unternehmen von der Größe der Beklagten gewährleistet, daß der Vorgesetzte auch tatsächlich informiert wird. Die Beklagte konnte somit selbst noch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz auch bei objektiver Betrachtungsweise der Auffassung sein, der Kläger habe sich damals jeder Kontrolle entziehen wollen. Ob dies tatsächlich seine Absicht war, ist unerheblich.

b) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch das Verhalten des Klägers nach seiner erneuten Erkrankung berücksichtigt.

Der Abteilungsleiter durfte der Anfrage des Klägers in dem Schreiben vom 18. September 1975 die Bereitschaft entnehmen, eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen, falls dies gewünscht werde. Als dies geschah, reagierte der Kläger erst nach einer weiteren Mahnung mit dem Schreiben vom 2. Oktober 1975 und berief sich darauf, daß nach der Arbeitsordnung die Vorlage einer solchen Bescheinigung nicht vorgesehen sei. Diesen Rückzug auf eine formale Rechtslage durfte der Abteilungsleiter als Brückierung auffassen. Der Kläger konnte auch im Laufe des Prozesses keine überzeugende Begründung für dieses



Verhalten geben.

Abgesehen davon war nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht entbehrlich. Nach Abschnitt D Nr. 9 Abs. 2 der Arbeitsordnung muß die schriftliche Mitteilung an den Vorgesetzten den Namen des behandelnden Arztes und die voraussichtliche Dauer der Erkrankung enthalten. In dem Schreiben vom 2. Oktober 1975 behauptete der Kläger, daß dies geschehen sei. Im Prozeß hat er jedoch ein solches Schreiben nicht vorgelegt. Sein Schreiben vom 18. September 1975, auf welches das Landesarbeitsgericht allein Bezug nimmt, enthält diese Daten jedenfalls nicht. Während er sich in der Revisionsbegründungsschrift auf eine solche Mitteilung beruft, hat er in den Vorinstanzen behauptet, er habe am 17. September 1975 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Beklagte gesandt. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellung getroffen, und der Kläger hat insoweit auch keine Rügen erhoben.

c) Im Hinblick auf dieses Verhalten konnte bei der Beklagten die objektiv begründete Besorgnis aufkommen, daß der Kläger auch in Zukunft nicht mehr bereit sei, mit ihr loyal zusammen zu arbeiten. Hierbei kann unterstellt werden, daß er sich bei seinen Bemühungen, die Versetzung zu verhindern bzw. rückgängig zu machen, zunächst im Rahmen seiner vertraglichen Beschwerde-rechte gehalten hat. Sein Verhalten nach dem Wohnsitzwechsel konnte bei der Beklagten aber die begründete Annahme hervorrufen, seine negative Einstellung habe sich nunmehr so verhärtet, daß er auch vertragliche Verhaltenspflichten sowie die Grundregeln einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit seinen Vorgesetzten nicht mehr einzuhalten bereit sei, falls die Beklagte nicht auf seine Vorstellungen über die Weiterbeschäftigung in seinem bisherigen Aufgabenbereich eingehe.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Triebfürst
zugleich für Dr. Wiedemann,
dessen Amtszeit beendet ist. Thieß



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

