

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

Gesetz: KSchG 1969 § 9

- Leitsätze: 1. Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellen-
den Vorausschau, ob eine den Betriebszwecken dien-
liche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber
und Arbeitnehmer zu erwarten sei, kommt es nicht
wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit der
Kündigung auf den Zeitpunkt der Kündigung an,
sondern im Zeitpunkt der Entscheidung über den
Auflösungsantrag ist zu fragen, ob in der Zukunft
eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zu-
sammenarbeit zu erwarten ist.
2. Zur Schlüssigkeit des Auflösungsantrags des
Arbeitgebers gehört der Vortrag von greifbaren
Tatsachen, die so beschaffen sind, daß sie eine
den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammen-
arbeit nicht erwarten lassen.
3. Dabei dürfen nur solche Tatsachen berücksichtigt
werden, die der darlegungspflichtige Arbeitgeber
vorgebracht hat; selbst offenkundige Tatsachen
müssen außer Betracht bleiben, wenn sie von der
darlegungspflichtigen Partei nicht aufgegriffen
worden sind.

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

Aktenzeichen: 2 AZR 402/75

Urteil des BAG vom 30. September 1976

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 402/75

4 Sa 482/74 Schleswig-Holstein

Verkündet am
30. September 1976

gez. Bittner,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig - Holstein vom 16. Mai 1975 - 4 Sa 482/74 - aufgehoben, soweit über den Auflösungsantrag der Beklagten und die Kosten entschieden ist.

Der Auflösungsantrag der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. April 1973 bei der Beklagten als Abteilungsleiter für den Arbeitsbereich Sanierungsdurchführung tätig. Er verdiente zuletzt 3.700,--DM brutto monatlich. Ihm waren drei Sachbearbeiter und eine Sekretärin zugewiesen. Im Herbst 1973 trat ein Wechsel in der Geschäftsführung der Beklagten ein. Im Februar 1974 wurden Änderungen ihrer Organisation geplant. Nach Besprechungen der Geschäftsführung mit dem Kläger erging am 28. Februar 1974 eine Organisationsanweisung, in der es u.a. hieß: "Zur Verstärkung unserer Arbeitsfähigkeit zur Förderung von Entwicklungsvorhaben ländlicher Gemeinden wird mit Wirkung vom 1. März 1974 Herr M (= Kläger) als Dezernent für kommunale Entwicklungsmaßnahmen eingesetzt. Ihm obliegt die Bearbeitung der Aufträge L und K - P, sowie zukünftige gleichartiger Aufträge." Die Abteilung des Klägers, deren Leiter er war, sollte nach Einschaltung und mit Zustimmung des Betriebsrats aufgelöst werden. Der Kläger sollte als Dezernent fortan bei gleichbleibenden Bezügen und im wesentlichen gleichbleibender Arbeit wie bisher auch der Geschäftsführung unmittelbar unterstellt sein und eine Mitarbeiterin erhalten.

Nachdem Gegenvorstellungen des Klägers gegen diese Änderungen bei der Geschäftsführung und dem Betriebsrat ohne Erfolg geblieben waren, hat der Kläger am 26. März 1974 beim Arbeitsgericht Kiel "wegen Verletzung des Direktionsrechts" durch die Beklagte Klage erhoben (4b Ca 384/74). Dieses Verfahren wurde von den Parteien am 8. August 1974 in der Hauptsache für erledigt erklärt, nachdem die Beklagte wegen des gleichen Sachverhalts mit Schreiben vom 16. Juli 1974 dem Kläger eine Änderungskündigung zum 30. September 1974 ausgesprochen und der Kläger wegen dieser Kündigung am 25. Juli 1974 unter dem Aktenzeichen 4b Ca 835/74 Kündigungsschutzklage erhoben hatte.

- 3 -



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



- 3 -

Vorher hatte der Prozeßbevollmächtigte des Klägers in dem Verfahren "wegen Verletzung des Direktionsrechts" einen Schriftsatz vom 16. Juli 1974 eingereicht, der den Prozeßbevollmächtigten der Beklagten am 26. Juli 1974 zugegangen ist. In diesem Schriftsatz hieß es u.a., für jeden neutralen Außenstehenden lasse sich die Entscheidung der Beklagten, den Kläger mit dem alten höheren Gehalt zum Sachbearbeiter für ein auslaufendes Dezernat zu bestellen, nur als unsachliche und politisch motivierte Maßnahme erklären.

Dieser Schriftsatz ist der Beklagten von ihrem Prozeßbevollmächtigten erst nach dem Termin vom 8. August 1974 zugeleitet worden, in dem die Güteverhandlung des Rechtsstreits über die Änderungskündigung gescheitert war. Die Beklagte kündigte daraufhin mit Schreiben vom 16. August 1974, das dem Kläger am selben Tag übergeben wurde, das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Betriebsrats zum 30. September 1974 mit der Begründung, der Kläger habe mit diesen schriftsätzlichen Ausführungen "die für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit erforderliche Grundlage entzogen", und beurlaubte den Kläger ab 17. August 1974 vom Dienst.

Der Kläger hat wegen dieser Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben mit dem Antrag, festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 16. August 1974 zum 30. September 1974 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Die Beklagte hat vorgetragen, infolge des Vorverfahrens habe sich das Verhältnis der Parteien zunehmend verschlechtert. Nicht zutreffend, unberechtigt und unerhört seien die Vorwürfe des Klägers in dem Schriftsatz vom 16. Juli 1974. Obwohl eine fristlose Kündigung möglich gewesen wäre, habe sich die Beklagte aus sozialen Erwägungen zur fristgemäßen Kündigung entschlossen. Die vom Kläger erhobenen Vorwürfe

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



- 4 -

hätten das Verhältnis derart getrübt und gespannt, daß der Beklagten nicht mehr zugemutet werden könne, mit dem Kläger zusammenzuarbeiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und ausgeführt, der Kläger habe sogar einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gesetzt. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei; es habe weder ein Grund zur fristlosen noch zur ordentlichen Kündigung vorgelegen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch das Arbeitsverhältnis auf den Hilfsantrag der Beklagten aufgelöst und die Beklagte verurteilt, dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.100,--DM zu zahlen (drei Monatsgehälter). Mit seiner Revision beantragt der Kläger, das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit aufzuheben, als es das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 11.100,--DM aufgelöst hat. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Der Vortrag der Beklagten in den Vorinstanzen genügt nicht den Anforderungen, die an einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu stellen sind.

1. Der Senat hat nur noch zu entscheiden, ob das Landesarbeitsgericht das Arbeitsverhältnis zu Recht nach § 9 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst hat. Daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist, steht rechtskräftig fest; die Beklagte hat keine Revision gegen das angefochtene Urteil eingelegt.
2. Zur Begründung seiner Entscheidung, daß der Auflösungsantrag der Beklagten gerechtfertigt sei, hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der vorliegende Rechtsstreit und die weiteren Prozesse zwischen den Parteien ließen nicht erwarten, daß es wieder zu einer den Betriebszwecken dienlichen Zusammen-



- 5 -

arbeit zwischen ihnen kommen werde. Durch den Schriftsatz des Klägers vom 16. Juli 1974 und den vorliegenden Rechtsstreit sei zu befürchten, daß das persönliche Verhältnis zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer K der Beklagten auf beiden Seiten so belastet sei, daß es zwischen beiden nicht mehr zu einer störungsfreien sachlichen Zusammenarbeit kommen werde, Da der Kläger bei der Beklagten eine wichtige und herausragende Stellung bekleidet habe, sei aber für eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit notwendig, daß sein persönliches Verhältnis zu dem Geschäftsführer K nicht zu stark belastet sei. Auf ein Verschulden des Klägers komme es in diesem Zusammenhang nicht an, sondern es genüge die nach der objektiven Lage gerechtfertigte Befürchtung des Arbeitgebers, daß eine weitere störungsfreie Zusammenarbeit nicht möglich sein werde.

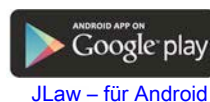
3. Die von der Revision hiergegen erhobenen Rügen greifen durch.

a) 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 f.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG). Dann müssen jedoch noch zusätzliche Tatsachen vorgetragen werden. Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellenden Vorausschau (Prognose) kommt es nämlich nicht wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung auf den Zeitpunkt der Kündigung an, sondern im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag ist zu fragen, ob in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist (BAG 11, 225 [235 f.] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte-Gehaltsansprüche [unter VII der Gründe]; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 9 Anm. 20).

- 6 -



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



Das Kündigungsschutzgesetz dient vornehmlich dem Schutz des Arbeitsplatzes. Es ist ein "Bestandsschutzgesetz" und kein "Abfindungsgesetz". Insoweit weicht es vom alten Betriebsrätegesetz und vom Arbeitsordnungsgesetz ab. Beide Gesetze ließen dem im Prozeß unterlegenen Arbeitgeber die Wahl, entweder den Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen oder ihm eine Abfindung zu zahlen. Diese Wahlmöglichkeit für den Arbeitgeber bestand bereits nicht mehr nach dem früheren § 7 KSchG 1951, wenn es auch nach dieser Vorschrift ausreichte, daß der Arbeitgeber lediglich Gründe behauptete, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit der Parteien nicht mehr erwarten ließen. Nach der jetzt gültigen Fassung des § 9 KSchG 1969 muß der Arbeitgeber die entsprechenden Tatsachen auch beweisen. Die Voraussetzungen, die für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers vorliegen müssen, sind auf diese Weise erheblich verschärft worden (vgl. Hueck, aaO, Vorbem. 1 vor § 9; BAG 9, 131 = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG).

b) Aus dieser geschichtlichen Entwicklung der Verstärkung des Arbeitsplatzschutzes mag sich erklären, daß in der Praxis an den Tatsachenvortrag zu einem Auflösungsantrag nach § 9 KSchG - sei es zu dem Antrag des Arbeitnehmers, sei es zu dem Antrag des Arbeitgebers - nicht selten noch zu geringe Anforderungen gestellt werden. Derjenige, der einen entsprechenden Auflösungsantrag stellt, muß wie auch sonst die für seinen Antrag notwendigen Tatsachen vortragen und nötigenfalls beweisen. Erforderlich ist für den Auflösungsantrag des Arbeitgebers der Vortrag von greifbaren Tatsachen, die so beschaffen sind, daß sie eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Allgemeine Wendungen, etwa des Inhalts, daß die Vertrauensgrundlage weggefallen oder ein unüberbrückbares Zerwürfnis eingetreten sei, genügen nicht (vgl. Hueck, aaO, § 9 Anm. 19 und 21).

Nur wenn derartige Tatsachen im einzelnen vorgetragen werden, ist es der Gegenpartei möglich, diesen Tatsachenvortrag aufgegliedert zu bestreiten. Nur bei einem entsprechenden Parteivortrag gewinnt der Auflösungsantrag, und zwar sowohl



- 7 -

der des Arbeitgebers als auch der ähnlich geregelte Antrag des Arbeitnehmers, das ihm mit Rücksicht auf den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses zukommende Gewicht. Nur dann wird vermieden, daß einem kaum begründeten Antrag einer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begehrenden Partei das Gericht stattgibt mit einer Begründung, die mehr oder weniger unabhängig vom Parteivortrag zusammengebaut wird und deshalb als Überraschungsentscheidung wirken muß.

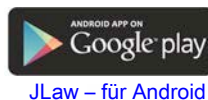
4. Diesen Voraussetzungen, die an die Begründung eines Auflösungsantrags zu stellen sind, entspricht das Vorbringen der Beklagten nicht. Insoweit enthält auch das Urteil des Landesarbeitsgerichts keine Tatsachenfeststellungen. Hinzu kommt, daß Auflösungsgründe, die von der Beklagten nicht vorgetragen worden sind, vom Landesarbeitsgericht nicht verwertet werden dürfen. Nach dem im Verfahren vor den Arbeitsgerichten geltenden Verhandlungsgrundsatz darf der Tatsachenrichter nur von solchen Tatsachen ausgehen, die von der jeweils darlegungspflichtigen Partei vorgebracht worden sind. Selbst offenkundige Tatsachen dürfen nicht berücksichtigt werden, wenn sie nicht von der darlegungspflichtigen Partei aufgegriffen worden sind. Sie sind für das Revisionsgericht unbeachtlich (BAG AP Nr. 1 zu § 542 ZPO [zu Ziff.3 der Gründe]; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., Anm. VII 1 a) vor § 128 ZPO).

Der Auflösungsantrag der Beklagten kann demnach nur geprüft werden nach der kurzen Begründung der Beklagten auf S. 3 in ihrer Klageerwiderung vom 12. Oktober 1974 und auf S. 2 ihres Schriftsatzes vom 14. Mai 1975. Dieser Vortrag erfüllt nicht die Voraussetzungen, die nach den obenstehenden Ausführungen an die Begründung eines Auflösungsantrags nach § 9 KSchG zu stellen sind. Die Beklagte hat zwar auf den Schriftsatz des Klägers vom 16. Juli 1974 verwiesen, aber nicht im einzelnen vorgetragen, aus welchem Grunde nach diesem Schriftsatz eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Kläger in der Zukunft auch bei zumutbaren Bemühungen der Beklagten nicht zu erwarten sei. Sie hat auch nicht vorgetragen,

- 8 -



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



-- 8 --

durch welches Vorbringen in diesem Prozeß oder in den Parallelprozessen oder durch welche anderen Tatsachen das Arbeitsverhältnis für die Zukunft unheilbar belastet worden sein soll.

5. Der Auflösungsantrag ist daher zurückzuweisen. Der Senat konnte nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO in der Sache selbst entscheiden. Einer Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht bedurfte es nicht; denn der Auflösungsantrag der Beklagten ist nicht schlüssig begründet worden.

gez.: Dr. Gröninger Roeper Dr. Jobs

Sickert Dr.Kammann

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](#)