

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

Gesetz: KSchG 1969 § 9; ZPO §§ 139, 561

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 528/77

Urteil des BAG vom 21. Juni 1979

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 528/77

5 Sa 84/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
21. Juni 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 1979 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Hammel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 22. April 1977 - 5 Sa 84/77 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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](#)

Tatbestand:

Der im Mai 1922 geborene Kläger war von 1959 bis 1969 bei der Beklagten zunächst als leitender Lüftungsmonteur und später als Lüftungstechniker tätig. Er wurde von der Beklagten im September 1970 erneut als Lüftungstechniker eingestellt und erhielt zuletzt eine monatliche Vergütung von 2.560,-- DM brutto.

Am 11. Oktober 1976 wurde dem Kläger von dem Geschäftsführer der Beklagten mitgeteilt, daß er ab sofort keinen Außendienst, sondern nur noch Innendienst machen dürfe. Die Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom 19. Oktober 1976 außerordentlich mit einer Auslauffrist zum 31. Dezember 1976 gekündigt und vorsorglich zugleich eine ordentliche Kündigung ausgesprochen. Der Betriebsrat der Beklagten hatte der beabsichtigten Kündigung des Klägers widersprochen.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche und die ordentliche Kündigung vom 19. Oktober 1976 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und hilfsweise begehrt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Sie hat vorgetragen, es sei ihr unzumutbar, den Kläger weiter zu beschäftigen, weil er sich am 11. Oktober 1976 geweigert habe, ohne die Anwesenheit eines bestimmten Betriebsratsmitglieds ein Gespräch mit ihrem Geschäftsführer zu führen. An diesem Tage sei ihr weiter durch eine schriftliche Mitteilung des Klägers bekannt geworden, daß er zur Ermittlung neuer Zeitvorgaben für Akkordarbeiten ohne entsprechende Weisung Konkurrenzfirmen aufgesucht habe. Dadurch sei ihre Besorgnis begründet worden, daß der Kläger im Außendienst künftig nicht mehr ihre Interessen wahren werde. Der Kläger habe sich zudem geweigert, seinen eigenen Pkw für Dienstfahrten zur Verfügung zu stellen. Da der Kläger nicht habe gezwungen werden können, seinen eigenen Pkw für Dienstfahrten zu benutzen, sei ihm bei einer anhaltenden Weigerung als Konsequenz die später angeordnete Versetzung in den Innendienst angedroht worden. Der Kläger habe jedoch wahrheitswidrig seinem Abteilungsleiter und dem Betriebsrat berichtet, er solle entlassen werden, wenn er ab 11. Oktober 1976 nicht wieder seinen eigenen Pkw benutze.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Antrag der Beklagten, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, zurückgewiesen. Es hat zur Begründung seiner Entscheidung über den Auflösungsantrag ausgeführt, die Beklagte habe nichts dafür dargetan, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen ihr und dem Kläger nicht mehr möglich sein werde (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Es komme hinzu, daß der Kläger auch seinen Kündigungsschutzprozeß sachlich und stets darauf bedacht geführt habe, seinen Arbeitsplatz nicht zu gefährden, ihn sich vielmehr auch für die Zukunft zu erhalten.

Die Beklagte hat im Berufungsverfahren beantragt, unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, es sei ihr letztlich gleichgültig, ob das Arbeitsverhältnis durch fristlose oder fristgemäße Kündigung oder durch Auflösung beendet werde. Bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses würden es beide Parteien nicht leicht haben. Es sei zu befürchten, daß es ständige Querelen zwischen den Parteien und auch zwischen dem Kläger und den Mitarbeitern der Beklagten geben werde. Was sich der Kläger davon verspreche, müsse er selbst wissen. Aus den Vorfällen, die die außerordentliche, zumindest aber die ordentliche Kündigung rechtfertigten, ergebe sich klar genug, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr möglich sein werde. Selbst während des Verlaufs des Rechtsstreites habe es der Kläger nicht unterlassen können, ehrverletzende Äußerungen über ihren Geschäftsführer zu machen. Er habe am 19. Dezember 1976 an einen ausscheidenden Geschäftsführer eine Karte mit folgendem Inhalt gerichtet:

"Wölfe und Schafe: fressen oder gefressen werden, das ist die Kardinalfrage unserer Zeit. Sie hätten sich mehr auf Ihre wahren Freunde verlassen sollen.

...."

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und auch den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses beschieden, weil der Antrag der Beklagten unter Berücksichtigung der Berufungsbegründung dahin zu verstehen sei, daß die Beklagte auch den Auflösungsantrag aufrecht er-



halten wolle. Der Antrag sei jedoch unbegründet, weil die Beklagte keine Tatsachen dahin vorgetragen habe, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen ihr und dem Kläger nicht zu erwarten sei. Das ergebe auch nicht der von ihr vorgelegte Brief des Klägers an einen ausgeschiedenen Geschäftsführer. Für einen objektiven Leser lasse dieser Brief nicht ohne weiteres erkennen, daß damit der gegenwärtige Geschäftsführer der Beklagten gemeint sein solle. Die Beklagte habe nicht dargelegt, weshalb er als Angriff auf den Geschäftsführer angesehen werden müsse und weshalb dieses private Schreiben das Arbeitsverhältnis überhaupt belasten könne.

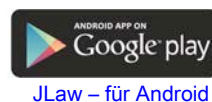
Mit der Revision verfolgt die Beklagte nur noch ihren Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Auflösungsantrag der Beklagten ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, weil sie auf den Grundsätzen beruht, die der Senat zur Begründung eines Auflösungsantrages des Arbeitgebers nach § 9 KSchG aufgestellt hat (BAG AP Nr.3 zu § 9 KSchG 1969, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG erforderlichen Vorausschau, ob Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber nicht mehr erwarten lassen, kommt es nicht wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit auf den Zeitpunkt der Kündigung an. Es ist vielmehr im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag zu prüfen, ob künftig eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist. Zur Schlüssigkeit des Auflösungsantrages des Arbeitgebers gehört der Vortrag von greifbaren Tatsachen, aus denen folgt, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten sei. Als derartige Umstände können zwar auch Gründe geeignet sein, die die Kündigung selbst nicht zu rechtfertigen vermögen (BAG 9, 131 [133 f.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG). Dann muß aber noch zusätzlich vorgetragen werden, aus wel-



chen Gründen der Auflösungsantrag gerechtfertigt sein soll. Es ist eine saubere Trennung zwischen der Begründung der Kündigung und der des Auflösungsantrages durch den Arbeitgeber erforderlich. Nicht ausreichende Kündigungsgründe, die vom Arbeitgeber nicht mit weiteren Tatsachen als Auflösungsgründe vorgetragen werden, reichen zur Begründung des Auflösungsantrages nicht aus.

2. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht im Streitfall auch ohne Rechtsfehler angewandt. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß Auflösungsgründe auch nicht ausreichende Kündigungsgründe sein könnten. Es habe zudem einzelne Kündigungsgründe fehlerhaft gewürdigt und seine Aufklärungspflicht bei der Ermittlung der Auflösungsgründe verletzt. Diese Rügen sind unbegründet. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründe nicht grundsätzlich für ungeeignet gehalten, um eine Auflösung zu rechtfertigen. Es hat vielmehr zutreffend diese Gründe deswegen für nicht ausreichend zur Begründung des Auflösungsantrages nach § 9 KSchG erachtet, weil die Beklagte nicht hinreichend substantiiert dargelegt hat, weshalb die Kündigungsgründe zumindest einen der Betriebszwecke dienlichen weiteren Zusammenarbeit mit dem Kläger entgegen stehen sollen. Die Vorwürfe, die die Beklagte zur Begründung ihrer Kündigung gegen den Kläger erhoben hat, sind - unabhängig davon, ob sie als Vertragsverletzungen des Klägers zu werten sind - nicht so beschaffen, daß sie ohne weiteres eine Vorausschau über die zu erwartende weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien ermöglichen. Das gilt zunächst für die einmalige Weigerung des Klägers, mit dem Geschäftsführer der Beklagten nur unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds seiner Wahl ein Gespräch über seine weitere Verwendung zu führen. Auch die weiteren beiden Kündigungsgründe, der Kläger habe sich geweigert, seinen eigenen Pkw für Geschäftsfahrten zur Verfügung zu stellen, und Nachforschungen bei Konkurrenzfirmen angestellt, rechtfertigen allein noch nicht die Besorgnis, der Kläger werde es auch künftig an der Bereitschaft zur vertrauensvollen Zu-

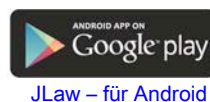
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



sammenarbeit fehlen lassen. Nachdem die Beklagte das Verhalten des Klägers bereits zum Anlaß genommen hatte, ihn am 11. Oktober 1976 in den Innendienst zu versetzen, ist nicht ersichtlich, weshalb durch diese Auseinandersetzungen die Zusammenarbeit künftig erheblich belastet werden könnte. Dazu hätte es vielmehr einer näheren Begründung durch die Beklagte bedurft.

b) Da bei der Prüfung des Auflösungsantrages auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung abzustellen ist, kann auch das Verhalten einer Partei nach Ausspruch der Kündigung aufschlußreich dafür sein, ob eine gedeihliche Zusammenarbeit für die Zukunft zu erwarten ist (BAG 12, 174 = AP Nr. 20 zu § 66 BetrVG). Das Landesarbeitsgericht hat demgemäß zutreffend erörtert, ob das von der Beklagten beanstandete Schreiben des Klägers an einen früheren Geschäftsführer den Auflösungsantrag rechtfertigt. Dem Landesarbeitsgericht ist jedoch darin zuzustimmen, daß es auch insoweit an einem schlüssigen Vortrag der Beklagten gefehlt hat, weil die Äußerungen des Klägers ohne Schilderung ihres Anlasses und ihrer Zielrichtung nicht verständlich sind.

Die von der Beklagten im Revisionsverfahren nachgeholte Begründung dafür, weshalb das Schreiben des Klägers nur als ein auf ihren Geschäftsführer gerichteter Angriff verstanden werden könne, kann ebenso wie die Darlegung weiterer Gründe für die Auflösung als unzulässiger neuer Tatsachenvortrag nicht mehr berücksichtigt werden (vgl. § 561 Abs. 1 ZPO). Die Revision rügt erfolglos, der verspätete Vortrag sei nur deswegen unterblieben, weil das Landesarbeitsgericht unter Verletzung seiner Aufklärungspflicht nicht darauf hingewiesen habe, das bisherige Vorbringen reiche nicht aus, um den Auflösungsantrag zu begründen. Nachdem bereits das Arbeitsgericht seine Entscheidung darauf abgestellt hatte, die Beklagte habe keine Gründe gegen eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit dargetan, hatte das Landesarbeitsgericht keinen Anlaß, die Beklagte noch einmal zu einer weiteren, eingehenderen Begründung ihres Auflösungsantrages aufzufordern. Die Aufklärungspflicht des § 139 ZPO dient nicht dazu, die Parteien von ihrer Pflicht zu entlasten, ihre Behauptungen genau zu substantiieren. Die Aufklärungspflicht soll nur im Interesse einer gerechten und sachgemäßen Entscheidung verhindern, daß sich nicht ein bloßes Versehen oder Übersehen



oder eine falsche rechtliche Beurteilung des Sachverhaltes oder ein in sich unklares Vorbringen der Parteien nachteilig auswirkt (BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO). Diese Voraussetzungen, unter denen das Landesarbeitsgericht zugunsten der Beklagten nach § 139 ZPO hätte verfahren müssen, lagen nicht mehr vor, nachdem sich die streiterheblichen Fragen bereits aus der Begründung des Arbeitsgerichts ergaben.

3. Die Revision war nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Hillebrecht Dr. Gehring Triebfürst
 Thieß Hammel

