

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

Gesetz: KSchG 1969 §§ 1, 9

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 4 AZR 704/77

Urteil des BAG vom 30. Mai 1979 LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 704/77

7 (4) Sa 862/76 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
30. Mai 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. Mai 1979 durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs
und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und
Preuße für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
6. Juni 1977 - 7 (4) Sa 862/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurück-
verwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit Juni 1974 als Ausbilder im Ausbildungszentrum der Beklagten tätig. Er ist mit der Durchführung überbetrieblicher Ausbildungskurse für Lehrlinge betraut.

Im April 1976 verweigerte der Kläger die Aufnahme des praktischen Unterrichtes, weil die Teilnehmerzahl des Kurses zu hoch war. Auf Vorhalt der Beklagten, daß dies eine Arbeitsverweigerung darstelle, sagte der Kläger, daß er die Gewerkschaft, die Innung und die Presse einschalten werde. Außerdem bezeichnete er den Zeugen H als Wichtelmann. Aufgrund dieses Verhaltens mahnte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 3. Mai 1976 ab. Da die Beklagte dieses Schreiben nicht aus der Personalakte entfernte, drohte der Kläger ihr Konsequenzen an. Der vom Kläger angerufene Personalrat weigerte sich, für die Entfernung des Schreibens aus der Personalakte einzutreten. Aus diesem Grund erklärte der Kläger dem stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrates, er werde ihn auch noch "an den Arsch kriegen". Während des Betriebsausfluges im Mai 1976 bezeichnete er den Zeugen H erneut als Wichtelmann. Außerdem soll er nach den bestrittenen Behauptungen der Beklagten geäußert haben, daß die Mitglieder der Geschäftsführung dumm und unfähig seien. Dies solle der Geschäftsführung ausgerichtet werden.

Mit Schreiben vom 29. Juni 1976 kündigte die Beklagte mit Zustimmung des Personalrats das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. September 1976.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 29. Juni 1976 nicht beendet worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das zwischen

- 3 -



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



- 3 -

den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger habe sich gegenüber der Geschäftsleitung und dem Personalrat zu ehrenrührigen Behauptungen und Beleidigungen verstiegen. Unter diesen Umständen könne der Beklagten nicht zugemutet werden, den Kläger weiterzubeschäftigen. Durch das derzeitige Verhalten (Uneinsichtigkeit) des Klägers sei die Besorgnis begründet, er werde auch in Zukunft mit seinem den Betriebsfrieden störenden Verhalten fortfahren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Es hat jedoch das Arbeitsverhältnis auf den Hilfsantrag der Beklagten zum 30. September 1976 aufgelöst.

Mit der Revision beantragt der Kläger jetzt nur noch das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit aufzuheben, als es das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 2.000,-- DM aufgelöst hat.

Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts genügen nicht den rechtlichen Anforderungen, die an eine Begründung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu stellen sind.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es bestehe die Besorgnis, daß eine zufriedenstellende weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht zu erwarten sei.



- 4 -

Diese Besorgnis stütze sich, auch wenn die Beleidigung der Geschäftsführung an sich durch den Kläger nicht erwiesen sei, auf die abschätzige Einstellung des Klägers gegenüber der Geschäftsführung und gegenüber Herrn H . Dies sei noch in der Berufungsverhandlung deutlich geworden. Dem Gericht sei nicht erkennbar, daß der Kläger künftig ein Verhalten zeige, das weniger selbstbewußt und großsprecherisch sei und keinen Anlaß zu Beanstandungen gebe.

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 (vgl. BAG 9, 131 [133 ff.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG). Trotzdem ist für den Auflösungsantrag des Arbeitgebers der Vortrag von greifbaren Tatsachen erforderlich, die so beschaffen sein müssen, daß sie eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Allgemeine Einwendungen etwa des Inhalts, daß die Vertrauensgrundlage weggefallen oder ein unüberbrückbares Zerwürfnis eingetreten sei, genügen nicht. Nur so wird der Charakter des Kündigungsschutzgesetzes zur Erhaltung des Bestandes von Arbeitsverhältnissen gewahrt und vermieden, daß daraus ein bloßes "Abfindungsgesetz" wird (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969).

Diesen Voraussetzungen entspricht das angefochtene Urteil nicht. Die Revision bemängelt zutreffend, daß das Landesarbeitsgericht für die Würdigung einer abschätzigen Einstellung des Klägers gegenüber der

- 5 -



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



- 5 -

Geschäftsführung und gegenüber Herrn H sowie zu dem selbstbewußten und großsprecherischen Verhalten keine Tatsachenfeststellungen getroffen hat. Damit ist rechtlich nicht nachvollziehbar, aufgrund welcher Tatsachen es diese Schlußfolgerungen hinsichtlich der einzelnen Beurteilungen getroffen hat. Gegen eine derartige Verfahrensweise wäre rechtlich nur dann nichts einzuwenden, wenn das Landesarbeitsgericht seine Folgerungen aus einem unstreitigen von der darlegungspflichtigen Partei aufgegriffenen Sachverhalt gezogen hätte. Dies ist jedoch nicht der Fall. Hinsichtlich der angenommenen abschätzigen Einstellung des Klägers gegenüber der Geschäftsleitung hat das Landesarbeitsgericht nämlich selbst nicht als erwiesen angesehen, daß der Kläger die Geschäftsleitung beleidigt hat. Aus nicht bewiesenen Tatsachen lassen sich keine berechtigten Folgerungen ziehen. Soweit das Berufungsgericht trotzdem aus den betreffenden Vorgängen Rechtsnachteile für den Kläger herleiten will, müssen dazu auch Feststellungen getroffen werden. Ohne solche ist nicht ersichtlich, auf welche Tatsachen das Landesarbeitsgericht seine Prognose stützt.

Bei dieser Sach- und Rechtslage kann der Senat die Sache nicht abschließend entscheiden. Der Rechtsstreit war vielmehr an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, welches auch über die Kosten der Revision mit zu entscheiden hat. Das Landesarbeitsgericht wird festzustellen und zu würdigen haben, ob im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zu erwarten ist oder nicht.

gez.: Dr. Neumann
Jahnz

Dr. Röhsler
Preuße

Dr. Jobs



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

