

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

Gesetz: KSchG § 9 Abs. 1 Satz 2; ZPO 1977 § 128 Abs. 2;
 ArbGG § 67 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 584/77

Urteil des BAG vom 8. November 1978

LAG Berlin



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



5 AZR 584/77

3 Sa 19/76 Berlin

Verkündet am
8. November 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Krebs und Nitsche für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 24. Mai 1977 - 3 Sa 19/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Nachdem rechtskräftig feststeht, daß eine vom Beklagten am 8. August 1972 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist, streiten die Parteien jetzt darüber, ob der vom Beklagten gestellte Auflösungsantrag (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG) begründet ist.

Der im Jahre 1926 geborene Kläger war aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 18. August 1971 vom 1. November 1971 an als Leiter der Hauptabteilung Fernsehspiel und Hörspiel bei dem Beklagten beschäftigt. Der Beklagte gewährte ihm eine übertarifliche Bezahlung, er erteilte ihm eine Versorgungszusage und berücksichtigte dabei "die in fester Anstellung verbrachten Rundfunkjahre beim SDR und ZDF". Sein unmittelbarer Vorgesetzter war der Programmdirektor Dr. P , der bis zum Eintritt des Klägers die genannte Hauptabteilung geleitet hatte. Am 1. August 1972 schlug Dr. P

dem Kläger vor, das Arbeitsverhältnis einverständlich zu lösen. Im gleichen Sinne äußerte sich der Beklagte schriftlich am 4. August 1972. Dieses Angebot lehnte der Kläger ab. Darauf kündigte der Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 8. August 1972 zum 30. September 1972.

Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit der am 22. August 1972 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage. In einem Schriftsatz vom 25. Oktober 1972 begründete der Beklagte die ausgesprochene Kündigung. Er warf dem Kläger vor, durch sein Verhalten habe er das Betriebsklima seiner Abteilung nachhaltig verschlechtert; er habe ein erfolgreiches und angesehenes Team zerstört, die Atmosphäre vergiftet; Mißtrauen, Angst, Gegnerschaft, Ratlosigkeit und Gerüchte hätten eine sachliche Arbeit nahezu unmöglich gemacht. Diese Vorwürfe begründete der Beklagte durch Darstellung einzelner Vorfälle und Verhaltensweisen unter Beweis-



- 3 -

antritt. Außerdem warf der Beklagte dem Kläger mangelnde fachliche Qualifikation vor. Dazu behauptete der Beklagte, der Kläger sei nicht gewillt gewesen, Entscheidungen auch anderer Mitarbeiter zu respektieren und sich den Gepflogenheiten des Betriebes in etwa anzupassen. Er habe Verbindungen zu den Autoren und Regisseuren vernachlässigt, mit denen der Beklagte zuvor erfolgreich zusammengearbeitet habe. Die Jahresplanung habe er verspätet und nur unzureichend erstellt. Der Kläger erwiderte auf diese Vorwürfe in einem Schriftsatz vom 20. November 1972. Auf Äußerungen des Klägers in diesem Schriftsatz über den Beklagten, den Intendanten, den Programmdirektor und seine Mitarbeiter stützt der Beklagte seinen in der mündlichen Verhandlung vom 6. Februar 1973 gestellten Antrag, das Arbeitsverhältnis unter Zahlung einer der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung aufzulösen.

Das Arbeitsgericht hat auf Antrag des Beklagten das Arbeitsverhältnis aufgelöst und dem Kläger eine Abfindung von 5.700,-- DM brutto zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat im Urteil vom 5. Juli 1974 die Berufung des Klägers, ebenso wie eine Berufung des Beklagten, zurückgewiesen. Auf die Revision des Klägers wurde das Berufungsurteil aufgehoben, soweit es über den Auflösungsantrag des Beklagten und über die Kosten entschieden hat; der Rechtsstreit wurde zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen (Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Dezember 1975 - 2 AZR 431/74). Diesem Berufungsurteil war nicht zu entnehmen, aufgrund welcher konkreter Umstände und aus welchen rechtlichen Gründen es den Auflösungsantrag für begründet erachtet hatte. Nach der Zurückverweisung hat das Berufungsgericht dem Auflösungsantrag des Beklagten erneut stattgegeben. Es hat die vom Beklagten dem

- 4 -



- 4 -

Kläger zu zahlende Abfindung auf 45.066,-- DM (Höchstbetrag des § 10 Abs. 1 KSchG) festgesetzt. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Abweisung dieses Auflösungsantrags, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat dem Auflösungsantrag des Beklagten zu Recht stattgegeben. Es liegen - nach dem unstreitigen Sachverhalt - Gründe vor, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht erwarten lassen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG).

1. Das Berufungsgericht hält den Auflösungsantrag des Beklagten für begründet, weil der Kläger durch Äußerungen in diesem Rechtsstreit den Intendanten und den Programmdirektor fachlich abqualifiziert habe. Den Programmdirektor, seinen unmittelbaren Vorgesetzten, habe er zudem der Lüge bezichtigt. Er habe mit Enthüllungen in der Öffentlichkeit gedroht und habe schließlich schwere Vorwürfe gegen die ihm unmittelbar nachgeordneten Dramaturgen erhoben. Diese abwertenden Äußerungen und unsachlichen Angriffe seien nicht durch die Prozeßführung des Beklagten veranlaßt oder entscheidend beeinflußt worden. Sie ließen vielmehr auf eine Einstellung des Klägers schließen, die eine weitere Zusammenarbeit unmöglich mache. Dem stehe nicht entgegen, daß der Beklagte dem Kläger noch am 4. August 1972 eine befristete Verlängerung des Arbeitsvertrages angeboten habe. Zwar spreche dieses Angebot gegen eine ungünstige Prognose über die Zusammenarbeit zu diesem Zeitpunkt. Die Spannungen, die zur Kündigung des Klägers geführt hätten, seien in der Folgezeit aber nicht

- 5 -



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



- 5 -

beigelegt worden, sie hatten sich im Verlauf des Rechtsstreits verschärft und würden das Arbeitsverhältnis in Zukunft belasten.

Schließlich hat sich das Berufungsgericht mit dem Interesse des Klägers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes auseinandergesetzt. Es hat ausgeführt, daß die Interessen des Klägers zurücktreten müßten, da der Beklagte ihn nur kurze Zeit beschäftigt habe. Das gelte auch, wenn unterstellt werde, daß der Beklagte den Kläger "nach Berlin geholt" habe.

2. Mit diesen Erwägungen hat das Berufungsgericht nicht § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG verletzt.

a) Es ist nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht aus den abwertenden Äußerungen des Klägers, der Programmdirektor Dr. P schwafele nur, Behauptungen des Beklagten beruhten nur auf dessen Erfindungsgabe, und diesem Vorgesetzten komme es auf den tatsächlichen Wahrheitsgehalt nicht an, als schwere Belastung eines fortzusetzenden Arbeitsverhältnisses angesehen hat. Auch der Vorwurf des Klägers, dem Intendanten des Beklagten gehe die Fähigkeit ab, den Sender sachgerecht zu leiten, schließt eine weitere Zusammenarbeit des Klägers an leitender Stelle in diesem Sender aus. Der Kläger war an herausgehobener Stelle tätig. Ein Vertrauensverhältnis zwischen dem Kläger, seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Programmdirektor des Beklagten und dem Intendanten ist für die sachgerechte Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben unabdingbar. Der Kläger schuldet zudem eine künstlerische Tätigkeit. Von ihm wurden Ideen und Anregungen, eine künstlerische Kreativität erwartet. Das geht nicht ohne enge fachliche Zusammenarbeit mit dem unmittelbaren Vorgesetzten und den unmittelbar unterstellten künstlerischen Mitarbeitern. Ein so geprägtes Arbeitsverhältnis ist für Störungen,

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



- 6 -

- 6 -

die auf persönlichen Auseinandersetzungen dieser Mitarbeiter beruhen, besonders anfällig. Das hat der Kläger vor Ausspruch der Kündigung auch selbst so gesehen als er erklärte, wenn er nicht mehr das Vertrauen des Programmdirektors besitze, müsse er Konsequenzen ziehen.

Die Revision kann demgegenüber nicht einwenden, die Vorwürfe des Klägers seien begründet. Nicht tatsächliche Behauptungen des Klägers, die einem Wahrheitsbeweis zugänglich gewesen wären, haben die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses zerstört, sondern unsachliche Angriffe und abwertende Meinungen, deren Berechtigung zum Teil nicht, zum Teil nur schwer nachprüfbar war.

Zutreffend hat das Berufungsgericht auch dargelegt, daß der Kläger nicht durch vorausgegangene Schriftsätze des Beklagten zu diesen Äußerungen provoziert worden war. In dem die Kündigung begründenden Schriftsatz des Beklagten vom 25. Oktober 1972 werden die Leistungen des Klägers zwar negativ beurteilt. Diese Beurteilung wird im einzelnen aber anhand von konkreten Tatsachen näher erläutert und unter Beweis gestellt. Ebenso hätte sich der Kläger verhalten müssen. Er hätte sich darauf beschränken können, zu diesen tatsächlichen Behauptungen im einzelnen Stellung zu nehmen. Angriffe der geschilderten Art waren überflüssig. Diesen Äußerungen des Klägers im Prozeß hat das Berufungsgericht die entscheidende Bedeutung beigemessen. Das Verhalten des Klägers im Prozeß kann als Anzeichen dafür gewertet werden, daß eine gedeihliche Zusammenarbeit für die Zukunft nicht zu erwarten ist. Maßgebend für die Beurteilung ist nämlich der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung (vgl. Urteil des Zweiten Senats vom 30. September 1976 - 2 AZR 402/75 - AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969 [zu 3 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Ge-

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

- 7 -



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

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

- 7 -

richts bestimmt; zum früheren § 7 KSchG 1951 vgl. BAG 12, 174 [182/183] = AP Nr.20 zu § 66 BetrVG 1952 [zu II der Gründe]).

b) Unterstützend hat das Berufungsgericht noch darauf abgestellt, daß im Zeitpunkt der Kündigung Spannungen zwischen dem Kläger einerseits und seinen Mitarbeitern und Vorgesetzten andererseits bestanden. Das ist nicht zu beanstanden. Die Äußerungen des Klägers im Prozeß sind auf diesem Hintergrund zu sehen. Sie waren geeignet, die bestehenden Spannungen noch zu vertiefen.

Dabei ist rechtlich nichts dagegen einzuwenden, daß das Berufungsgericht seiner Beurteilung die Tatsache zugrunde gelegt hat, daß es in der vom Kläger geleiteten Hauptabteilung Spannungen der erwähnten Art gab. Das Berufungsgericht hat insoweit nur Folgerungen aus dem unstreitigen Sachverhalt gezogen. Es ist unstreitig, daß sich die Dramaturgen über den Kläger beim Personalrat beschwerten. Der Kläger räumt weiter ein, daß er diesen Mitarbeitern in einer Besprechung am 2. August 1972 angeboten habe, "beim Punkt null" wieder anzufangen. Er läßt dazu vortragen, daß damit "auch" das Fehlverhalten dieser Mitarbeiter abgegolten sein sollte. Er geht mithin davon aus, daß ihn an diesen Spannungen eine gewisse Mitverantwortung trifft. Schließlich räumt der Kläger in diesem Schriftsatz ein, daß die Vertragsbeziehungen der Parteien gescheitert sind, wenn auch die Schuld daran den Programmdirektor treffe. Fraglich konnte danach nur sein, wer die bestehenden Spannungen verursacht hatte.

Darauf ist das Berufungsgericht mit Recht nicht eingegangen. Zwar ist es im allgemeinen geboten, daß sich das mit dem Auflösungsantrag befaßte Tatsachengericht auch mit den Ursachen aufgetretener Spannungen beschäftigt, weil nur so geklärt werden kann, ob weitere Spannungen in der Zukunft ausgeschlossen werden kön-



- 8 -

nen. Hier lag der Fall jedoch anders. Das Berufungsgericht hat aus den Äußerungen des Klägers im Rechtsstreit auf eine Einstellung des Klägers zum Beklagten und zu dessen Mitarbeitern geschlossen, die als nicht mehr korrigierbar erscheinen mußte. Die im Zeitpunkt der Kündigung vorhandenen Spannungen und ihre Ursache sind dabei in den Hintergrund gerückt. Sie haben die Entscheidung über den Auflösungsantrag schon deshalb nicht entscheidend beeinflusst, weil das Berufungsgericht mit Recht auf die Prognose im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung abgestellt hat. Es trifft deshalb auch nicht zu, daß das Berufungsgericht eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit nur ausschließt, weil sich der Kläger nicht auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses eingelassen hatte. Dies unterstellt die Revision dem Berufungsgericht zu Unrecht. Das Berufungsgericht bemerkt in diesem Zusammenhang nur, daß die Spannungen in der Abteilung nach Ablehnung des Vorschlags durch den Kläger nicht beigelegt worden waren. Das ist richtig.

c) Schließlich hat sich das Berufungsgericht zutreffend mit der Ansicht des Klägers auseinandergesetzt, der Arbeitgeber müsse seinerseits dafür sorgen, daß der Arbeitnehmer nach einem gewonnenen Kündigungsschutzprozeß wieder reibungslos in den Betrieb eingegliedert werden könne. Das Berufungsgericht verkennt nicht, daß eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht. Zu Recht bemerkt es aber, daß dem Beklagten im Hinblick auf die kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses keine gesteigerte soziale Verantwortung trifft. Etwaige Bemühungen des Beklagten wären zudem im Hinblick auf die beim Kläger zu Tage getretene Einstellung zum Scheitern verurteilt gewesen.

d) Zusammenfassend: Wegen der Stellung des Klägers im Betrieb des Beklagten und von seinen Aufgaben her

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
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

schließt eine Einstellung, wie sie im Schriftsatz des Klägers vom 20. November 1972 zum Ausdruck kommt, eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien praktisch aus.

3. Die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen sind teils unzulässig, teils unbegründet.

a) Die Rüge der Revision, das Berufungsgericht habe entgegen § 67 ArbGG verspätetes Vorbringen des Beklagten zugelassen, ist nicht zulässig. In der Revision kann nur die Nichtzulassung verspäteten Vorbringens gerügt werden. Die Zulassung ist unanfechtbar. Die anderenfalls notwendige Aufhebung und Zurückverweisung des Rechtsstreits würde der von § 67 ArbGG bezweckten Prozeßbeschleunigung strikt zuwiderlaufen (Grunsky, ArbGG, 2. Aufl., § 67 RdNr. 9).

Unzulässig ist auch die weitere Rüge der Revision, durch die Verlegung des Termins vom 23. November 1976 auf den 24. Mai 1977 habe sich die Entscheidungsgrundlage zu Ungunsten des Klägers geändert. Dies ist nicht im einzelnen dargelegt worden; es ist nach der Begründung des Berufungsgerichts auch ausgeschlossen. Das Berufungsgericht berücksichtigt an keiner Stelle der Entscheidungsgründe Parteivorbringen der Beklagten, das erstmals im Schriftsatz vom 20. November 1976 enthalten war. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob das Verfahren des Berufungsgerichts zu beanstanden wäre oder sachgemäß war. Allerdings hätte das Berufungsgericht die Zulassung verspäteten Vorbringens nicht damit rechtfertigen dürfen, daß auch der Kläger eine Verzögerung des Rechtsstreits zu vertreten habe, weil er einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren (§ 128 Abs. 2 ZPO 1977) widersprochen habe. Jede Partei hat - abgesehen vom Sonderfall des § 128 Abs. 3 Satz 1 ZPO 1977 - Anspruch auf eine Entscheidung aufgrund mündlicher Verhandlung.

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



Nit sche

