

Aktenzeichen: 7 AZR 1133/78

LAG Baden-Württemberg      Versäumnisurteil des BAG vom 21. Jan. 1981

Für das Nachschlagewerk:                      Nein

Für die Fachpresse:                              Nein

Für die Amtliche Sammlung:                  Nein

---

Gesetz: KSchG 1969 § 9 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 1133/78

1 Sa 44/78 Baden-Württemberg

Verkündet am  
21. Januar 1981

gez. Zeuner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

gez. Kreutzig,  
Reg.-Amtmann  
als Urkundsbeamter der  
Geschäftsstelle des Bundes  
arbeitsge-  
richts

## Im Namen des Volkes!

Versäumnis- **Urteil**

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Dr. Zachert für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Oktober 1978 - 1 Sa 44/78 - in Ziffer 2 und Ziffer 3 aufgehoben und der Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen.

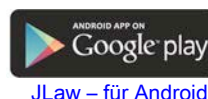
Die Beklagte trägt auch die Kosten der Revision.

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

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Januar 1977 als Offsetmontierer in der von der Beklagten betriebenen Druckerei beschäftigt.

Mit Schreiben vom 17. März 1978 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 31. März 1978.

Der Kläger hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte habe ihm nur deshalb gekündigt, weil er sich in einer betrieblichen Mitgliederversammlung der IG Druck und Papier, zu der er am 9. März 1978 eingeladen habe, für die Wahl eines Betriebsrates eingesetzt habe.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 17. März 1978 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, weil sich der Kläger geweigert habe, Überstunden zu leisten und darüber hinaus seine Kollegen dazu veranlaßt habe, die Ableistung von Überstunden abzulehnen. Durch die Verweigerung von Überstunden habe sie infolge Nichteinhaltung von Druckterminen einen Großkunden verloren. Der Kläger habe sich auch häufig an politischen Diskussionen während der Arbeitszeit beteiligt und dadurch das gute Verhältnis zwischen den Mitarbeitern untereinander und zwischen diesen und der Beklagten gestört. Außerdem habe der Kläger die Zeitung "Die rote Fahne" im Betrieb eingeführt.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage nach Durchführung einer Beweisaufnahme stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und in Ergänzung zu ihrem erstinstanzlichen Vorbringen folgendes vorgetragen: Die in ihrem Betrieb angefallenen Überstunden seien nicht vermeidbar gewesen, da es zu dem fraglichen Zeitpunkt keine arbeitslosen Offsetmontierer gegeben habe und es ihr auch nicht gelungen sei, einen qualifizierten Drucker zu finden. Der Kläger habe die Mitarbeiter in der Offsetmontierung zur

- 3 -



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



Verweigerung von Überstunden veranlaßt. Während diese in den Monaten August bis November 1977 neben dem Kläger im Monatsdurchschnitt 59,6 Überstunden geleistet hätten, seien die Überstunden in den Monaten Dezember 1977 bis März 1978 auf 17,4 Stunden zurückgegangen. Nach dem Ausscheiden des Klägers seien wieder 47,2 Überstunden im Monatsdurchschnitt geleistet worden. Der Kläger habe den Arbeitsfrieden durch Gespräche - auch über politische Fragen - mit jüngeren Gewerkschaftsmitgliedern gestört. Der Kläger habe schließlich während des arbeitsgerichtlichen Verfahrens sowie in der Zeit danach durch Protokolle über den Ablauf der Gerichtsverhandlung Unruhe in den Betrieb gebracht.

Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht hilfsweise den Antrag gestellt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Hinsichtlich des Hilfsantrags hat sie die Auffassung vertreten, daß eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen und auf den Hilfsantrag der Beklagten das Arbeitsverhältnis des Klägers gegen Zahlung einer Abfindung von 12.000,-- DM aufgelöst.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Revision eingelegt. Er erstrebt die Abweisung des von der Beklagten hilfsweise gestellten Auflösungsantrages, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Zu dem Termin vom 21. Januar 1981 ist für die Beklagte trotz ordnungsgemäßer Ladung niemand erschienen. Der Kläger-Vertreter hat den Erlaß eines Versäumnisurteils beantragt.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Auflösungsantrag der Beklagten zu Unrecht 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 vom Kläger angefochtene Urteil keine Revision eingelegt.

II. Das Landesarbeitsgericht hat dem Auflösungsantrag der Beklagten im wesentlichen aus den folgenden Gründen stattgegeben: Es sei zwar zu vermuten, daß die Beklagte mit ihrer Kündigung vom 17. März 1978 den Kläger vor allem wegen seines aktiven Einsatzes für die Gewerkschaft und die Betriebsratswahl entlassen habe. Der Auflösungsantrag sei aber gleichwohl begründet, weil der Kläger durch seine Äußerung, Überstunden lohnten sich nicht, erreicht habe, daß auch andere Arbeitnehmer nicht mehr dazu bereit gewesen seien, im bisherigen Umfang Überstunden auf freiwilliger Basis zu leisten. Die Beklagte vermute zu Recht, daß sie hierdurch veranlaßt werden sollte, die Leistung von Überstunden nachdrücklich zu verlangen. Dadurch habe die bis dahin offenbar einigermaßen vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern der Beklagten und deren Inhabern und den im Betrieb tätigen Meistern gestört werden sollen. Auch die Verbreitung des Protokolls bzw. der Notizen über den Ablauf der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht, die, wenn nicht vom Kläger veranlaßt, so doch von ihm gebilligt sein müsse, könne nur den Zweck gehabt haben, weitere Unruhe in den Betrieb zu bringen. Bei einer Rückkehr des Klägers in den Betrieb müsse die Beklagte befürchten, daß es zwischen ihr und ihren Arbeitnehmern wegen der Leistung von Überstunden erneut zu Schwierigkeiten kommen werde. Eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit sei unter diesen Umständen zwischen dem Kläger und der Beklagten nicht zu erwarten.

III. Wie die Revision zu Recht rügt, hat das Landesarbeitsgericht mit dieser Würdigung gegen die Grundsätze verstoßen, die der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Urteil vom 30. September 1976 (AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt] zur Begründung eines Auflösungsantrages des Arbeitgebers nach § 9 KSchG aufgestellt hat.



1. Danach hat der Arbeitgeber die zur Begründung seines Auflösungsantrages notwendigen Tatsachen im einzelnen vorzutragen und gegebenenfalls zu beweisen. 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 mögen (BAG 9, 131 [133 f.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG [zu II 1 der Gründe]). Dann muß aber noch zusätzlich vorgetragen werden, aus welchen Gründen der Auflösungsantrag gerechtfertigt sein soll. Es ist eine eindeutige 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. Dabei ist zu beachten, daß Auflösungsgründe, die von dem Arbeitgeber nicht vorgetragen worden sind, vom Landesarbeitsgericht nicht verwertet werden dürfen. Selbst offenkundige Tatsachen dürfen nicht berücksichtigt werden, wenn sie nicht von dem darlegungspflichtigen Arbeitgeber als Auflösungsgründe aufgegriffen worden sind (BAG, Urt. v. 30. September 1976, aaO [zu 4 der Gründe]).

2. Diese Voraussetzungen, die an die Begründung eines vom Arbeitgeber gestellten Auflösungsantrages zu stellen sind, hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

Im Streitfall fehlt es an jeglichem Tatsachenvortrag der Beklagten für den erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht gestellten Auflösungsantrag. Weder in der Sitzungsniederschrift vom 30. Oktober 1978 noch in dem Tatbestand des angefochtenen Urteils sind die erforderlichen Tatsachenfeststellungen enthalten, aus denen entnommen werden könnte, auf welche Auflösungsgründe die Beklagte ihren Auflösungsantrag stützt. Mangels eines entsprechenden Tatsachenvortrages der Beklagten war es dem Landesarbeitsgericht verwehrt, den Auflösungsantrag der Beklagten unter Rückgriff auf nicht von ihr aufgegriffene Tatsachen zu würdigen. Hierin



liegt ein Verstoß gegen den Verhandlungsgrundsatz (BAG, Urt. v. 30. September 1976, aaO, [zu 4 der Gründe]). Als darlegungspflichtige Partei hätte die Beklagte im einzelnen vortragen müssen, aus welchen Gründen eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht zu erwarten sei. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Zukunftsprognose beruht nicht auf Tatsachen, die von der Beklagten als Auflösungsgründe vorgetragen sind. Dies gilt sowohl für die Vermutung, durch das Verhalten des Klägers werde es in Zukunft zu Schwierigkeiten wegen der Leistung von Überstunden kommen, als auch für die Annahme, die Verbreitung des Protokolls bzw. der Notizen über den Ablauf der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht könne nur den Zweck gehabt haben, weitere Unruhe in den Betrieb zu bringen. Abgesehen davon, daß es sich bei dem Verhalten des Klägers wegen der Überstundenleistung um einen von der Beklagten herangezogenen Kündigungsgrund handelt, der für sich allein nicht ausreicht, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen (BAG, Urt. v. 21. Juni 1979 - 2 AZR 528/77 -, unveröffentlicht), fehlt es bezüglich beider Auflösungsgründe an einem schlüssigen Tatsachenvortrag der Beklagten.

Der Auflösungsantrag war daher zurückzuweisen. Der Senat konnte nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO in der Sache selbst entscheiden. Einer Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht bedarf es nicht, da der Auflösungsantrag bereits mangels schlüssigen Tatsachenvortrags der Beklagten abzuweisen war.

#### Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Versäumnisurteil steht der Beklagten der Einspruch zu (§ 338 ZPO). Der Einspruch muß durch Einreichung einer Einspruchsschrift beim Bundesarbeitsgerichts, Graf-Bernadotte-Platz 3, 3500 Kassel, von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingelegt werden (§ 340 ZPO). Die Einspruchsschrift muß die Bezeichnung des Urteils, gegen das der Einspruch gerichtet wird, sowie die Erklärung, daß gegen dieses Urteil Einspruch eingelegt werde, enthalten. Die Einspruchsfrist beträgt zwei Wochen. Sie beginnt mit der Zustellung des Versäumnisurteils (§ 339 Abs. 1 ZPO).

gez.:



Dr. Becker  
Dr. Jobs  
Dr. Za  
Dr. Blaeser  
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
(mobile App)  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

