

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

228

Gesetz: Truppenvertrag Art. 44; KSchG § 1

Leitsätze:

- 1) Die Gerichte für Arbeitssachen können prüfen, ob eine einem Angestellten der alliierten Streitkräfte gegenüber ausgesprochene Kündigung aus Sicherheitsgründen gerechtfertigt ist, falls nicht die in Art. 44 Truppenvertrag vorgesehene gemischte Kommission tätig geworden ist.
- 2) Art. 44 Abs. 7 Truppenvertrag entbindet die alliierten Streitkräfte nicht von der Pflicht, bei Kündigungen die deutschen Kündigungsschutzvorschriften einzuhalten.
- 3) Ein Befehl der vorgesetzten Dienststelle der alliierten Streitkräfte, der die Kündigung eines Angestellten vorschreibt, ist allein noch kein dringendes Betriebserfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.
- 4) Beruht jedoch ein solcher Befehl auf wichtigen sachlichen Erwägungen, so stellt er einen ausreichenden Grund für eine betriebsbedingte Kündigung dar.

Aktenzeichen: 1 AZR 70/58

Urteil des BAG vom 18. November 1960

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 70/58

IV LA 410/57 Frankfurt/Main

Verkündet

am 18. November 1960

gez. Henkelmann,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 228

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 1960 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Hüsing für Recht erkannt!

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. November 1957 - IV LA 410/57 - und des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 2. Oktober 1957 - 3 A 188/57 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, der die persönlichen Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes erfüllt, war seit dem Jahre 1947 bei den amerikanischen Streitkräften beschäftigt. Er gehörte einer Dienststelle an, die "I polizei" genannt wurde und im Rahmen der amerikanischen Luftwaffe mit Bewachungsaufgaben betraut war. Seine Arbeitsbedingungen richteten sich nach dem Tarifvertrag vom 28. Januar 1955 für die Angestellten und Lohnempfänger bei den Stationierungsstreitkräften (TV AL). Er wurde als Angestellter behandelt und nach Anhang C dieses Tarifvertrages vergütet.

Am 3. Juli 1957 wurde dem Kläger fristgemäß gekündigt. Zur Begründung für diese Kündigung bezogen sich die Streitkräfte auf die Notwendigkeit, Personaleinschränkungen durchzuführen. Gleichzeitig boten sie dem Kläger an, im Rahmen einer Dienstgruppe weiter tätig zu werden. Diese Dienstgruppe sollte die bisher von der I polizei versehenen Wachaufgaben übernehmen. Der Kläger, der nicht bereit war, auf diese Bedingungen einzugehen, erhob gegen die Kündigung am 5. Juli 1957 Klage, mit der er beantragte festzustellen, daß die Kündigung unwirksam sei und sein Dienstverhältnis zu den Streitkräften nicht aufgelöst habe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Arbeitsgericht⁺ und Landesarbeitsgericht^h haben dem Klageantrag entsprochen. Die Revision ist zugelassen worden. Mit ihr verfolgt die Beklagte ihr Ziel auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Frage nicht geprüft, ob zur Entscheidung über die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung nach Art. 44 Abs. 8 in Verbindung mit Abs. 10 des Truppenvertrages eine ausschließliche Zuständigkeit der dort vorgesehenen gemischten Kommission gegeben ist. In Satz 3 des Art. 44 Abs. 8 ist bestimmt, daß in Rechtsstreitigkeiten wegen Kündigungen aus Sicherheitsgründen auf Antrag der hierfür bestimmten Behörden der Streitkräfte eine gemischte Kommission mit bindender Wirkung für die deutschen Arbeitsgerichte über die Frage entschei-

det, ob die Kündigung als fristlose oder fristgemäße gerechtfertigt ist. Die Beklagte hat sich für die Kündigung u.a. auch auf Sicherheitsgründe berufen.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die von Pretzsch-Schalkhäuser-Rechenberg, Das Recht der Arbeitnehmer bei den Streitkräften, 1955, S. 29 vertretene Auffassung zutrifft, daß die in Art. 44 Abs. 8 des Truppenvertrages vorgesehene gemischte Kommission nur in den Fällen tätig werden kann, in denen es sich um fristlose Kündigungen handelt. Selbst wenn diese Ansicht als zu eng abzulehnen sein würde, ist die in Art. 44 Abs. 8 des Truppenvertrages begründete Zuständigkeit der gemischten Kommission keine ausschließliche. Vielmehr entscheidet die gemischte Kommission nur auf Antrag der hierfür bestimmten Behörden der Streitkräfte. Ein solcher Antrag ist hier nicht gestellt worden.

Daß ein solcher Antrag nicht gestellt worden ist und deshalb die gemischte Kommission nicht tätig werden konnte (infolge Fristablaufs aber auch nicht mehr tätig werden kann), hat jedoch nicht zur Folge, daß etwa schon deshalb die Kündigung unwirksam wäre. Vielmehr ist der Auffassung von Beitzke, AP Nr. 15 zu Art. 44 Truppenvertrag, beizupflichten, daß die Unterlassung der Stellung eines solchen Antrags auf das vor den deutschen Arbeitsgerichten schwebende Verfahren weder materiell-rechtliche noch prozeßrechtliche Bedeutung hat. Das bedeutet, daß dann, wenn ein solcher Antrag nicht gestellt worden ist, die deutschen Gerichte unbeschränkt nachprüfen können, ob die jeweilige Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht.

Dabei sind die deutschen Gerichte auch befugt, über das Vorliegen von Sicherheitsgründen zu entscheiden, soweit diese für die jeweilige Kündigung eine Rolle spielen. Die Befugnis, hierüber zu entscheiden, wäre ihnen nur dann genommen, wenn die gemischte Kommission angerufen worden wäre und eine solche Entscheidung gefällt haben würde; denn diese wäre für die deutschen Gerichte bindend. Liegt aber eine Entscheidung der gemischten Kommission nicht vor, weil eben der in Art. 44 Abs. 8 Satz 3 und 4 des Truppenvertrages erwähnte Antrag nicht gestellt worden ist, so greift in vollem Umfange Art. 44 Abs. 8 Satz 2 ein.



- 4 -

Danach unterliegen die Ansprüche der deutschen Arbeitnehmer bei den Streitkräften aus der Beschäftigung bei diesen der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Damit gilt für diese Ansprüche grundsätzlich – von besonderen Ausnahmen z.B. betriebsverfassungsrechtlicher Art abgesehen – auch das materielle deutsche Arbeitsrecht, also auch das Kündigungsschutzgesetz und andere deutsche arbeitsrechtliche Schutzvorschriften (vgl. dazu Abs. 3 aaO).

2. Da der Kläger unstreitig die persönlichen Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes erfüllt, ist die Frage der Wirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung nach § 1 KSchG zu beurteilen. Es kommt deshalb darauf an, ob nach der vorgenannten Vorschrift die Kündigung sozial gerechtfertigt, insbesondere betriebsbedingt und deshalb wirksam ist oder nicht. Hiervon ist auch zutreffend das Landesarbeitsgericht ausgegangen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch bei seiner rechtlichen Würdigung den unbestimmten Rechtsbegriff der dringenden betrieblichen Erfordernisse im Sinne des § 1 KSchG verkannt. Nach Abs. 2 des § 1 KSchG ist eine Kündigung u.a. dann sozial ungerechtfertigt und deshalb unwirksam, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Dabei hat der Arbeitgeber die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen. Sind dagegen dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung gegeben, so ist, vorbehaltlich der Bestimmungen des Abs. 3 des § 1 KSchG, nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 1 Abs. 2 aaO die Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt und daher wirksam.

Der Begriff der dringenden betrieblichen Erfordernisse ist nach der überwiegenden Meinung (vgl. Herschel-Steinmann, KSchG, 3. Aufl., § 1 Anm. 41 ff.; Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 1 Anm. 36 ff.; Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 195 ff.) bereits in der privaten Wirtschaft dahin auszulegen, daß einer vernünftigen und sachgerechten Entscheidung des Unternehmers über die Gestaltung des Betriebes und den sich aus



dieser Entscheidung ergebenden Notwendigkeiten ein besonderes Gewicht beizulegen ist. Dieser Auffassung ist beizutreten. Eine Nachprüfung der insoweit vom Arbeitgeber getroffenen wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Maßnahmen auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit können die Gerichte für Arbeitssachen im allgemeinen nicht vornehmen. Das schließt zwar nicht aus, daß ein dringendes betriebliches Erfordernis dann nicht gegeben ist, wenn die unternehmerische Entscheidung unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Das schließt weiter nicht aus, daß bei der Prüfung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, die schutzwerten Interessen des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes Berücksichtigung finden, insbesondere auch den Belangen des Arbeitgebers (Unternehmers) gegenüber abgewogen werden müssen. Im Vordergrund muß aber in Fällen dieser Art die Beachtung der Freiheit der Unternehmerentscheidung stehen.

Gelten die vorstehend erwähnten Regeln bereits in der privaten Wirtschaft, so ist für die Arbeitnehmer bei den alliierten Streitkräften den Entscheidungen der Militärbehörden im Rahmen der diesen obliegenden Aufgaben ein besonders starkes Gewicht zuzusprechen. Zwar ist der Ansicht der Beklagten, weil zu weitgehend, nicht zu folgen, daß jeder militärische Befehl zur Kündigung ohne Nachprüfung von den Gerichten für Arbeitssachen hingenommen werden müsse und daß immer und unter allen Umständen darin ein dringendes betriebliches Erfordernis zu sehen sei. Diese auch vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Urteil vom 25. April 1957, 2 Sa 32/57, vertretene Auffassung ist schon deshalb abzulehnen, weil sie mit Art. 44 Abs. 3 des Truppenvertrages nicht vereinbar ist. Danach gelten die für die deutschen Bundesbehörden maßgebenden arbeitsrechtlichen Vorschriften mit Ausnahme der tariflichen Bestimmungen für die Beschäftigung bei den Streitkräften, soweit nicht Art. 44 des Truppenvertrages etwas anderes bestimmt.



- 6 -

Hinsichtlich des Kündigungsschutzes enthält der Truppenvertrag, von der Sonderregelung des Abs. 8 des Art. 44, die schon erörtert ist, abgesehen, nichts vom deutschen Arbeitsrecht Abweichendes. Würde man gleichwohl einem jeden militärischen Befehl eine die deutschen Gerichte bindende Wirkung zuschreiben, so würde das praktisch dazu führen, die Anwendung des deutschen Kündigungsschutzrechts überhaupt auszuschliessen. Das aber widerspricht Wortlaut und Sinn des Truppenvertrages. Deshalb hindert das Vorliegen eines militärischen Befehls die Gerichte für Arbeitssachen nicht, die dem Befehl zugrunde liegenden Erwägungen und Motive nachzuprüfen und danach zu entscheiden, ob dringende Betriebserfordernisse den Befehl rechtfertigen. Keinesfalls kann der Befehl selbst schon als ein solches dringendes Erfordernis angesehen werden.

Zu Unrecht beruft sich die Beklagte weiter darauf, daß die Kündigung schon mit Rücksicht auf Art. 44 Abs. 7 des Truppenvertrages gerechtfertigt sei. Dort ist bestimmt, daß die Streitkräfte die Art und Zahl der Arbeitsplätze bestimmen. Damit wird ihnen aber noch nicht die Befugnis eingeräumt, bei notwendig werdenden Kündigungen die deutschen Kündigungsschutzbestimmungen außer acht zu lassen. Vielmehr enthebt sie die Vorschrift des Art. 44 Abs. 7 des Truppenvertrages, wenn die einzelnen Arbeitsplätze einmal besetzt sind, nicht der Verpflichtung, bei etwa notwendig werdenden Kündigungen der beschäftigten Arbeitnehmer sich nach den deutschen Kündigungsschutzbestimmungen zu richten und diese zu beachten.

Die Beklagte hat nun aber bereits in den Tatsacheninstanzen vorgetragen, worauf sie in der Revisionsbegründung mit Recht hinweist, daß der militärische Befehl im vorliegenden Falle auf wichtigen sachlichen Erwägungen beruhe, da es nach Ansicht der vorgesetzten militärischen Dienststelle aus besonderen militärischen Gründen erforderlich und zweckmässig sei, die bisherige Einheit, näm-



- 7 -

lich die I. polizei, die bestimmte Bewachungsaufgaben zu erfüllen hatte, durch eine Dienstgruppe oder Arbeitsgruppe zu ersetzen, die kaserniert und leichter beweglich sei als eine nach den Vorschriften des TV AL zu behandelnde Einheit. Es leuchtet ohne weiteres ein, daß eine solche kasernierte und bewegliche Einheit schlagkräftiger und für die vorgesehenen Aufgaben besser einsetzbar ist als die bisherige Organisation. Hierbei handelt es sich also, worauf die Beklagte mit Recht hinweist, um Sicherheitsgründe. Auch das Landesarbeitsgericht stellt in diesem Zusammenhang fest, daß die vorgesetzte Dienststelle es aus diesen Gründen für zweckmäßiger gehalten habe, die Bewachungsaufgaben einer solchen kasernierten und beweglichen Einheit zu übertragen, wie sie eine Dienstgruppe oder Arbeitsgruppe darstellt.

Anhaltspunkte dafür, daß es sich bei der getroffenen Gesamtmaßnahme um vorgeschobene Gründe handle, um den Kläger und andere Arbeitnehmer von ihren Arbeitsplätzen zu entfernen, sind nicht dargetan worden, aber auch nicht ersichtlich. Gerade der Umstand, daß die ganze Einheit, der der Kläger angehörte, entlassen worden ist, spricht für das Nichtvorliegen solcher Gründe persönlicher oder unsachlicher Art. Auf der anderen Seite spricht es für das Vorliegen sachlicher und vernünftiger Gründe für die Auflösung der Einheit, der der Kläger angehörte, daß auch bei anderen vergleichbaren Bewachungsobjekten die Ersetzung der I. polizei durch Dienstgruppen oder Arbeitsgruppen bereits durchgeführt oder daß sie, soweit noch nicht geschehen, zumindest vorgesehen ist.

3. In diesem Zusammenhang ist es von nicht nur untergeordneter Bedeutung, daß die Kündigung, die dem Kläger gegenüber ausgesprochen worden ist, sich rechtlich als Änderungskündigung darstellt. Das hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls verkannt. Wenn auch nach dem mit der Kündigung verbundenen Angebot der Streitkräfte der Kläger



- 8 -

fernerhin in einer anderen Einheit tätig sein sollte, die nicht den Vorschriften des TV AL unterlag, so hindert das doch nicht, daß der Arbeitgeber der I. polizei einerseits, der sie ersetzenden neuen Einheit andererseits derselbe geblieben ist, nämlich die Behörden der amerikanischen Streitkräfte. Das ist für die hier notwendige Abwägung der Interessen der Streitkräfte mit denen des Klägers von maßgeblicher Bedeutung. Denn die Frage der Zumutbarkeit, auf die es hier entscheidend ankommt, muss im Rahmen einer Änderungskündigung nach anderen Gesichtspunkten oder wenigstens auch nach anderen Gesichtspunkten geprüft werden als bei einer Kündigung, die auf die endgültige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist. Ist die mit der Änderungskündigung vorgeschlagene Änderung der Arbeitsbedingungen sachlich gerechtfertigt und dem Arbeitnehmer zumutbar, so entfällt eine Unwirksamkeit der Kündigung im Sinne des § 1 KSchG.

Die Beklagte hat unter Einhaltung der deutschen gesetzlichen Kündigungsfrist dem Kläger und seinen Arbeitskollegen angeboten, das Arbeitsverhältnis in der Dienstgruppe oder Arbeitsgruppe fortzusetzen. Angesichts der für die Änderungskündigung vorliegenden sachlichen und vernünftigen Gründe war dem Kläger die Annahme dieser neuen Arbeitsbedingungen nicht unzumutbar. Selbst wenn für den Kläger, was das Landesarbeitsgericht nicht mit völliger Klarheit festgestellt hat, mit der Änderung des Arbeitsverhältnisses die eine oder andere Belastung verbunden war, so war das nicht allein ausschlaggebend. Vielmehr brachte die neue Lage dem Kläger auch gewisse Vorteile. Diese liegen in der ihm angebotenen Verpflegung, in der Stellung der Dienstkleidung, vielleicht auch je nach Familienstand des Klägers und seiner Arbeitskollegen in der Zurverfügungstellung der Unterkunft.

Der Kläger hat diese mit der Kündigung verbundenen Vorschläge nicht angenommen. Er hat damit einen Weg ge-

- 9 -



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

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

908
16.08

- 9 -

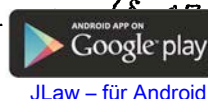
wählt, der ihm freistand. Angesichts der für die Kündigung vorliegenden dringenden betrieblichen Erfordernisse muss der Kläger es dann aber auch in Kauf nehmen, daß die Kündigung wirksam geworden ist. Jedenfalls waren die dem Kläger mit der Änderungskündigung zugemuteten Erschwernisse nicht solcher Art, daß sie gegenüber den Gründen und Erwägungen, die zur Änderungskündigung geführt haben, den Vorzug verdienen. Die Kündigung kann deshalb nicht als sozial ungerechtfertigt angesehen werden, da sie betriebsbedingt war.

4. Auf § 1 Abs. 3 KSchG hat sich der Kläger nicht berufen. Er konnte das auch mit Erfolg nicht tun, da für eine Auswahl nach Abs. 3 aaO kein Raum war; denn mit dem Kläger sind alle anderen Angehörigen der I. Polizei entlassen worden, soweit sie sich nicht auf die Änderungskündigung eingelassen haben und zur Dienstgruppe übergetreten sind, die die frühere Einheit in der Erfüllung der Bewachungsaufgaben ablöste. Die Kündigung ist deshalb auch nicht aus dem Grunde sozial ungerechtfertigt, weil sich die Streitkräfte bei der Entlassung nicht an die Grundsätze der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten gehalten hätten.

5. Die von ihm in der Klageschrift vertretene Auffassung, die Kündigung sei aus formellen Gründen unwirksam, hat der Kläger nicht aufrecht erhalten. Vielmehr stellt das Landesarbeitsgericht für die Revisionsinstanz bindend fest, daß der Kläger die Formalien der Kündigung nicht mehr bemängeln wolle. Angesichts der für die Kündigung herrschenden Formfreiheit ist zudem die ursprünglich vom Kläger vertretene Auffassung abzulehnen, die Kündigung sei deshalb rechtsunwirksam, weil sie keine eigenhändige Unterschrift des Einheitsleiters trage. Ebenso unerheblich ist es, ob die Kündigung von derjenigen Stelle ausgesprochen worden ist, die dazu nach den arbeitsvertraglichen Beziehungen berechtigt war; denn der Kläger hat die Kündigung nicht wegen Fehlens einer Voll-



[JLaw - Verfügbar für Android](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 10 -

Daß die Kündigung nicht deshalb unwirksam ist, weil es sich um Massenentlassungen handelte und die behördlichen Zustimmungen dazu nicht eingeholt sind, hat bereits das Arbeitsgericht zu Recht angenommen. Insoweit stehen die Behörden der Streitkräfte Betrieben gleich, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, jedoch nicht wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Nach § 21 Abs. 2 KSchG finden aber bei Kündigungen in solchen Betrieben die Vorschriften über die Massenentlassungen keine Anwendung.

Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, daß die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung aus Gründen des Betriebsverfassungsrechts unwirksam sei. Er hat nicht vorgetragen, und es hat sich dafür auch nichts ergeben, daß bei der Einheit, zu der der Kläger gehörte, eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen war, die der Personalvertretung ein Mitbestimmungs- oder Anhörungsrecht bei Kündigungen gewährte. Wie der Senat wiederholt entschieden hat (AP Nr. 16, 18, 22 zu Art. 44 Truppenvertrag), ist bei Fehlen einer solchen Betriebsvereinbarung deutsches Betriebsverfassungsrecht auf die Rechtsverhältnisse der Angestellten der alliierten Streitkräfte nicht anzuwenden, insbesondere nicht die die Mitwirkung oder Anhörung des Betriebsrats oder der Personalvertretung regelnden deutschen Vorschriften. Auch dieser Gesichtspunkt kann der Kündigung also nicht entgegengehalten werden.

6. Soweit der Kläger die Auffassung vertritt, das ihm mit der Änderungskündigung gemachte Angebot, in Zukunft im Rahmen einer Dienst- oder Arbeitsgruppe tätig zu werden, sei ungesetzlich und deshalb unbeachtlich, kann ihm ebenfalls nicht gefolgt werden. Zwar schrieb Art. 45 des Truppenvertrages vor, daß die bestehenden Dienstgruppen bis Mai 1957 aufzulösen waren. Das ist auch geschehen. Jedoch sind, und zwar, wie der in den Akten befindliche Briefwechsel zeigt, in Übereinstimmung mit der Bundesregierung, Arbeitsgruppen gebildet worden,

die jetzt noch bestehen und gegen deren Bildung Einwendungen aus Art. 45 des Truppenvertrages nicht hergeleitet werden können. Das ergibt sich auch daraus, daß die Rechtsverhältnisse der Angehörigen dieser Arbeitsgruppen durch einen besonderen Tarifvertrag geregelt sind (Tarifvertrag vom 31. Juli 1958 für die Arbeitnehmer der zivilen Arbeitsgruppen, TVZA).

Diesen Tarifvertrag haben die Bundesrepublik und die Gewerkschaften abgeschlossen. Das zeigt, dass beide von der Legalität des Bestehens der Arbeitsgruppen ausgegangen sind. Deshalb können die hiergegen vom Landesarbeitsgericht angedeuteten, vom Arbeitsgericht sogar als entscheidend angesehenen Bedenken nicht durchgreifen, und die Kündigung ist auch unter diesem Gesichtspunkt nicht unwirksam. Da sonst kein Grund vorgebracht oder ersichtlich ist, der für eine Unwirksamkeit der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Kündigung sprechen könnte, musste die Klage abgewiesen werden, ohne dass es auf die in der Revisionsbegründung enthaltenen Prozeßrügen ankam.

gez. Nipperdey Dr. Schröder Wichmann
 Dr. Matthias Hüsing



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)