

Aktenzeichen: 2 AZR 1091/79
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 1. April 1982
Az. 2 AZR 1091/79
Urteil vom 31. Januar 1979
Az. 1 Ca 2176/78
Urteil vom 29. Juni 1979
Az. 5 Sa 319/79

I. Arbeitsgericht
Herne
II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Mehrere selbständige Kündigungen zum selben Zeitpunkt

Gesetz:

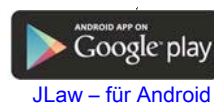
KSchG 1969 § 4, § 7; BGB § 133

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 1091/79

5 Sa 319/79 Hamm

Verkündet am
1. April 1982

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 1. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bächle für Recht erkannt:

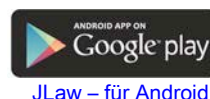
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. Juni 1979 - 5 Sa 319/79 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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:

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers am 31. März 1979 beendet worden ist.

Der Kläger hat sich mit seiner Klage gegen die Wirksamkeit einer ihm gegenüber nach seiner Behauptung am 25. August 1978 zum 31. März 1979 ausgesprochenen Kündigung gewandt. Er war seit dem 1. Juli 1974 bei der Beklagten an dem von ihr betriebenen S Hospital als Chefarzt der chirurgischen Abteilung tätig. Der Arbeitsvertrag vom 23. Mai 1974 enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

"§ 9 Kündigungsbedingungen

1. Dieser Vertrag kann gekündigt werden

a) seitens des Chefarztes

jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten jeweils auf das Ende eines Kalendervierteljahres;

b) seitens des Krankenhauses

jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten jeweils auf das Ende eines Kalendervierteljahres nur aus wichtigem Grund. Als wichtige Gründe gelten u.a.:

Ein wesentlicher oder fortgesetzter Verstoß des Chefarztes gegen die übernommenen Vertragspflichten;

Tatsachen, die den Fortbestand oder die Entwicklung des Krankenhausbetriebes betreffen, z. B. Einstellung oder Aufhebung des Krankenhausbetriebes oder eine durch die örtlichen Verhältnisse bedingte Umstellung oder wesentliche Einschränkung desselben; eine wesentliche, durch den Chefarzt schuldhaft verursachte Schädigung des Anstaltsbetriebes; ferner eine wesentliche, in der Person oder in der Fähigkeit des Chefarztes beruhende Hemmung der für eine zeitgemäße Gesundheitsfürsorge notwendigen Anstaltsentwicklung;

eine Dienstunfähigkeit unter den Voraussetzungen des § 8 Ziff. 2 b;

religiös-sittliche Tatbestände in der Person des Chefarztes, die entsprechend dem religiös-kirchlichen Charakter des Krankenhauses von besonderem Gewicht sind, z. B. Austritt oder Ausschuß des Chefarztes aus der Kirche oder ein schwerer Verstoß gegen die Moralgesetze der Katholischen Kirche.

Über die Gegebenheit eines religiös-sittlichen Tatbestandes entscheidet im Zweifelsfall der Erzbischof von Paderborn.



2. Das Recht des Chefarztes zur Kündigung nach § 624 BGB und das Recht der Vertragsschließenden zur fristlosen Kündigung nach § 626 BGB bleibt unberührt.

§ 12 Entwicklungsklausel

Mit Rücksicht auf die Vielzahl der nach Inkrafttreten des Krankenhausfinanzierungsgesetzes des Bundes und der Bundespflegesatzverordnung sowie des noch zu erwartenden Landeskrankenhausgesetz NW ungeklärten Fragen sind sich die Vertragsparteien darüber einig, daß bei einer wesentlichen Änderung der bei Vertragsabschluß gegebenen oder überschaubaren Voraussetzungen, die den ärztlichen Dienst (einschl. Vergütung) und/oder die Organisation bzw. wirtschaftliche Lage des Krankenhauses berühren, dieser Chefarztvertrag den veränderten Umständen angepaßt werden muß. Kommt eine notwendige Vertragsänderung nicht zustande, haben beide Vertragsparteien das Recht, diesen Vertrag mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres zu kündigen."

In seiner Sitzung vom 24. August 1978 faßte der Kirchenvorstand der Beklagten den Beschluß, den Betrieb des S Hospitals zum 31. März 1979 einzustellen und mit der Stiftung M Hospital in H eine Vereinbarung dahingehend zu treffen, daß die Stiftung M Hospital das Anlagevermögen des S Hospitals einschließlich der Verbindlichkeiten übernehme. Die Stiftung M Hospital sollte sich ihrerseits dazu verpflichten, dem Personal des S Hospitals rechtzeitig Übernahmeverträge mit Wirkung vom 1. April 1979 anzubieten. Alle Chefarztverträge sollten gekündigt werden. Den Mitarbeitern des S Hospitals, insbesondere den ärztlichen Mitarbeitern, die von der Stiftung nicht übernommen werden konnten, sollte rechtzeitig zum 31. März 1979 gekündigt werden. In Übereinstimmung damit beschloß auch das Kuratorium der Stiftung M Hospital, das Anlagevermögen des S Hospitals zum 1. April 1979 zu übernehmen und vier Abteilungen im Rahmen des sogenannten Bochumer Modells im S Hospital hauptamtlich einzurichten. Nach dem weiteren Inhalt dieses Beschlusses sollte dem Chefarzt der urologischen Abteilung des S Hospitals ein Übernahmevertrag an-



geboten werden. Den übrigen Chefärzten sollte gekündigt werden, da entsprechende Abteilungen im S Hospital über den 31. März 1979 nicht mehr betrieben würden.

In einer Besprechung am 25. August 1978, an der von seiten der Beklagten der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Herr Pfarrer P , und die Vorstandsmitglieder W und Wa teilnahmen, wurde den Chefärzten durch Herrn Pfarrer P eröffnet, das Krankenhaus könne aus wirtschaftlichen Gründen in der bisherigen Form nicht fortgeführt werden und aus diesem Grunde seien die Vereinbarungen mit der Stiftung M Hospital getroffen worden. Zwischen den Parteien ist streitig, ob anlässlich dieses Zusammentreffens bereits dem Kläger, wie den anderen Betroffenen, mündlich die Kündigung ausgesprochen oder nur angekündigt wurde. Mit Schreiben vom 26. September 1978, das von Pfarrer P unterzeichnet war, wurde dem Kläger folgendes mitgeteilt:

"Betr.: Kündigung Ihres Dienstvertrages vom 15.9.1972

Sehr geehrter Herr Dr. S ,

wie wir Ihnen in der Unterredung vom 25.8.1978 bereits dargelegt haben und Ihnen bekannt ist, hat sich die wirtschaftliche Situation des Krankenhauses in den letzten Jahren, vor allem infolge struktureller Veränderungen im hiesigen Gebiet, Kürzung der Pflegesätze und schlechter Belegung so verschlechtert, daß die Fortführung des Krankenhauses in der bestehenden Form nicht mehr möglich ist. Es ist vielmehr eine grundlegende Umstrukturierung im Rahmen der von der Zielplan-konferenz erarbeiteten Bedarfsrechnung notwendig, um der Bevölkerung das Krankenhaus und den größten Teil der Arbeitsplätze zu erhalten.

Da wir wegen der schlechten finanziellen Verhältnisse die notwendigen Maßnahmen nicht selbst durchführen können, stellt die Kirchengemeinde St. in H den Krankenhausbetrieb am 31.3.1979 ein.

Ab. 1.4.1979 wird das Krankenhaus von der Stiftung M Hospital H mit neuer Struktur geführt. Wir bedauern daher sehr, den mit Ihnen abgeschlossenen Dienstvertrag aus wichtigem Grunde zum 31.3.1979 kündigen zu müssen. Wir beziehen uns dabei auf § 9 Ziffer 1 b dieses Vertrages."

In Ausführung der oben erwähnten Beschlüsse der Vertretungsorgane der Beklagten und der Stiftung M Hospital schlossen diese am 14. Dezember 1978 eine schriftliche



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Vereinbarung über die Übertragung des S Hospitals
auf die Stiftung M Hospital, die am 20. Dezember 1978
vom Erzbischöflichen Generalvikariat in Paderborn kirchen-
aufsichtlich genehmigt wurde.

Der Kläger ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis
zwischen ihm und der Beklagten sei am 31. März 1979 nicht
beendet worden.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Kündigung vom 25.
August 1978 rechtsunwirksam ist;
2. die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger
allen Schaden zu ersetzen, der diesem aus
einer Auflösung des Dienstvertrages vom
23. Mai 1974 durch die den Krankenhausbe-
trieb übernehmende Stiftung M Hospi-
tal erwächst.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, am 25. August 1978
sei nur eine Kündigung angekündigt worden. Erst mit Schrei-
ben vom 26. September 1978 sei dem Kläger gekündigt worden.
Diese Kündigung sei schon deswegen rechtswirksam, weil sie
vom Kläger nicht innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG
durch Klage angegriffen worden sei. Im übrigen sei die
Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse
sachlich gerechtfertigt. Bei einem Verlust von jeweils
1,2 Mill. DM in den Jahren 1976 und 1977 habe es sich als
unmöglich erwiesen, das Krankenhaus in wirtschaftlich
tragbarer Weise weiterzuführen. Um die vollständige Still-
legung zu vermeiden und die Arbeitsplätze weitgehend zu
erhalten, habe sie die dann erfolgreich abgeschlossenen Ver-
handlungen mit der Stiftung M Hospital aufgenommen.
Allerdings sei die vom Kläger geleitete chirurgische
Abteilung des S Hospitals nicht übernommen worden,
sie werde auch nicht weitergeführt. Der Kläger habe vom
M Hospital auch deswegen nicht übernommen werden
können, da die Stiftung M Hospital Teil der Universi-
tätsklinik der Bochumer Universität sei bzw. werde und
die Chefarztpositionen demgemäß mit berufungsfähigen, d.h.
mit habilitierten Chefarzten hätten besetzt werden müssen.



- 6 -

Der Kläger hat erwidert, Pfarrer P habe bereits bei der mündlichen Unterredung am 25. August 1978 eine Kündigung ausgesprochen und nicht nur angekündigt. Dementsprechend sei Pfarrer P in einem Zeitungsartikel in der örtlichen Presse vom 8. September 1978 dahingehend zitiert worden, die Ärzte hätten die Kündigung längst auf dem Tisch. Das Schreiben vom 26. September 1978 sei deswegen lediglich eine nochmalige Bestätigung der Kündigung. Das Schreiben sei nämlich auch nur von Pfarrer P unterzeichnet worden, rechtsgeschäftliche Erklärungen der Beklagten müßten aber von zwei weiteren Vorstandsmitgliedern unterzeichnet werden, damit sie verbindlich seien. Nach Auffassung des Klägers stellt die in der Vereinbarung vom 14. Dezember 1978 getroffene Abrede die Vereinbarung eines Betriebsübergangs im Sinne von § 613 a BGB dar. Die Veräußerung eines Betriebes berechtige den Veräußerer aber nicht, bestehende Arbeitsverträge zu kündigen. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, aus den zwischen dem S Hospital und der Stiftung M Hospital getroffenen Vereinbarungen vom 14. Dezember 1978 ergebe sich, daß den Übernehmern freie Hand bei der Entscheidung zugebilligt worden sei, welche Mitarbeiter des S Hospitals übernommen würden. Damit hätten die Beklagte und ihre Verhandlungspartner versucht, den Schutzzweck des § 613 a BGB zu unterlaufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen, nachdem dieser zuvor seinen Antrag zu Ziffer 2 zurückgenommen hatte. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 25. August 1978 nicht beendet worden ist. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet, weil das Rechtsschutzbedürfnis für seine Klage entfallen ist.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

- 7 -

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klage sei schon deshalb abzuweisen, weil der Kläger sich nur gegen die von ihm behauptete Kündigung vom 25. August 1978 zum 31. März 1979 gewandt habe. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß die Beklagte mit Schreiben vom 26. September 1978 eine selbständige - neue - Kündigung ausgesprochen hat, die vom Kläger nicht angefochten worden ist. Daher ist nach Auffassung des Berufungsgerichts gemäß § 7 KSchG das Arbeitsverhältnis am 31. März 1979 auf jeden Fall beendet worden. Der Klage gegen die Kündigung vom 25. August 1978 fehle aus diesem Grunde bereits das Rechtsschutzbedürfnis. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die angebliche Kündigung vom 25. August 1978 verstoße auch nicht gegen § 14 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924 (Preußische Gesetzessammlung 1924, 585 ff.). Diese Vorschrift gelte nur für verpflichtende Erklärungen zulasten der Kirchengemeinde, sie sei nicht auf einseitige, rechtsgestaltende Willenserklärungen, die auf Beendigung eines bestehenden Rechtsverhältnisses abzielten, anzuwenden.

In der weiteren Hilfsbegründung hat das Landesarbeitsgericht dem Gesamtzusammenhang der §§ 9 und 12 des schriftlichen Arbeitsvertrages entnommen, daß dieser der Beklagten neben dem Recht zur fristlosen Kündigung die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eröffne, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finde. Da zum Zeitpunkt der Übernahme des S Hospitals durch die Stiftung M Hospital der Betrieb der chirurgischen Abteilung eingestellt worden sei, und der Erwerber des S Hospitals die Kündigung der Chefarztverträge verlangt habe, sei die Kündigung des Klägers betriebsbedingt. Aufgrund der unternehmerischen Entscheidung der Beklagten sei der Arbeitsplatz des Klägers ersatzlos weggefallen. Auch § 613 a BGB stehe der Kündigung nicht entgegen. Zunächst einmal stelle § 613 a BGB klar, daß nur die Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber eines Betriebes übergehen, die zum Zeit-

- 8 -



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

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

- 8 -

punkt des Überganges bestehen würden. Im vorliegenden Falle werde auch nicht der Schutzzweck des § 613 a BGB umgangen: Nach der Vereinbarung zwischen der Beklagten und dem Erwerber sei das S Hospital nicht unverändert vom M Hospital übernommen worden, sondern nur um die ausdrücklich in der Vereinbarung ausgenommenen Abteilungen, u.a. die chirurgische. Da aus diesem Grunde eine Beschäftigung des Klägers weder durch die Beklagte wegen Stilllegung dieser Abteilung noch durch den Erwerber wegen des Aufbaues einer anderen Abteilung möglich gewesen sei, sei die Kündigung auch nach Berücksichtigung der Interessen des Klägers sozial gerechtfertigt.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Hauptbegründung lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen.

Die Revision war schon deshalb zurückzuweisen, weil der Kläger die Kündigung vom 26. September 1978 nicht gesondert angegriffen hat.

1. Die in diesem Zusammenhang erhobenen zwei Prozeßrügen konnten keinen Erfolg haben.

a) Die Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe entgegen dem Arbeitsgericht als unstreitigen Sachverhalt nicht in den Tatbestand aufgenommen, am 25. August 1978 habe die Beklagte zumindest die Kündigung des Klägers zum 31. März 1979 unbedingt und ohne Einschränkung angekündigt und Pfarrer P habe erklärt, daß "die Kündigung auch noch schriftlich bestätigt würde", greift nicht durch. Im Urteil des Landesarbeitsgerichts wird ausdrücklich auf den Inhalt des Urteils des Arbeitsgerichts verwiesen und auf das schriftliche Vorbringen der Parteien Bezug genommen. Das Berufungsgericht geht damit von dem gleichen unstreitigen Sachverhalt aus wie das Arbeitsgericht. Damit hat es berücksichtigt, daß nach dem Vortrag der Beklagten die Kündigung am 25. August 1978 bereits "unbedingt" angekündigt worden ist.

- 9 -



- 9 -

b) Auch die Rüge, der Vorsitzende habe gewußt, in dem Parallelrechtsstreit Dr. He ./. Kath. Kirchengemeinde St. habe das Arbeitsgericht im Tatbestand festgestellt, am 25. August 1978 sei den Chefärzten eine Kündigung ausgesprochen worden mit der Maßgabe, diese werde noch schriftlich bestätigt; der Vorsitzende habe es aber unterlassen, auf diese Diskrepanz hinzuweisen und um nähere Erklärungen zu bitten, ist unzulässig, weil die Revision es unterlassen hat vorzutragen, was sie auf entsprechende Hinweise (welche?) dargelegt hätte (vgl. dazu BAG vom 23. Februar 1962 - 1 AZR 49/61 - AP Nr. 8 zu § 322 ZPO und BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO).

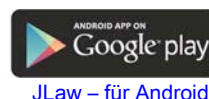
2. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht § 133 BGB verletzt, indem es davon ausgegangen ist, bei dem Schreiben vom 26. September 1978 handele es sich um eine selbständige Kündigung.

Nach § 133 BGB ist bei der Auslegung einer Willenserklärung der wirklich geäußerte Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften. Die Auslegung einer nichttypischen Willenserklärung unterliegt nur der revisionsrechtlichen Überprüfung dahin, ob das Tatsachengericht Auslegungsregeln verletzt oder gegen Denk- bzw. Erfahrungssätze verstoßen hat (BAG vom 17. April 1970 - 1 AZR 302/69 - AP Nr. 32 zu § 133 BGB). Von der Auslegung zu unterscheiden ist die Frage, ob die evtl. auszulegende Erklärung überhaupt einen eindeutigen Inhalt hat. Die Beantwortung dieser Frage ist Teil der Tatsachenfeststellung. Die den Instanzgerichten vorbehalten Aufgabe, den Inhalt der von einer Partei abgegebenen Willenserklärung und den daraus hervorgehenden wahren Parteiwillen zu ermitteln, läßt sich nicht hinreichend erfüllen, wenn sie nicht auch die Befugnis einschließt, die Frage der Eindeutigkeit der Erklärung mitzuentcheiden; ob der Parteiwille eindeutig oder in zweifelhafter, der Aufklärung bedürftiger Weise geäußert worden ist,

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

ist zudem ein unentbehrlicher Teil der Prüfung des Erklärungswordlauts (BAG vom 14. September 1972 - 5 AZR 212/72 - AP Nr. 34 zu § 133 BGB).

Vorliegend hat das Berufungsgericht dem Wortlaut des Schreibens vom 26. September 1976 entnommen, hierbei handele es sich um eine selbständige Kündigung. Es hat ausgeführt, diese Kündigung schließe sich unmittelbar an die Darstellung der Kündigungsgründe an und sei nicht in Relation zu irgendeinem früheren Vorgang gesetzt. Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich hierbei um eine bindende Tatsachenfeststellung handelt. Auch soweit das Berufungsgericht nämlich das Schreiben vom 26. September 1978 gewürdigt hat, liegt ein Verstoß gegen Auslegungsgrundsätze nicht vor. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist zumindest möglich. Die Einwendungen der Revision gegen die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht beschäftigen sich vornehmlich mit der Frage, ob das Berufungsgericht nicht in den mündlichen Äußerungen eine Kündigung hätte sehen müssen. Abgesehen davon, daß auch eine "unbedingte Ankündigung" der Kündigung noch keine Kündigung sein muß, würde auch dann, wenn am 25. August 1978 eine Kündigung ausgesprochen sein sollte, dies noch nicht eine Kündigung vom 26. September 1978 ausschließen. Für eine weitere Kündigung bestand auch Anlaß, weil - wenn überhaupt - die erste Kündigung nur mündlich ausgesprochen worden war. Wenn die Revision einerseits zutreffend ausführt, eine Kündigung setze nicht unbedingt diesen Ausdruck voraus, andererseits aber die Auffassung vertritt, das Schreiben vom 26. September 1978 hätte nur dann als Kündigung ausgelegt werden können, wenn die Beklagte die Formulierung gewählt hätte, "hiermit werde gekündigt", so zeigt dies, daß die Revision je nach Opportunität eine Auslegungsmethode bevorzugt, die dem Auslegungsgrundsatz des § 133 BGB entspricht oder nicht. Die Angriffe der Revision lassen nicht erkennen, inwiefern das Berufungsgericht gegen Auslegungsregeln verstoßen haben sollte.

- 11 -



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

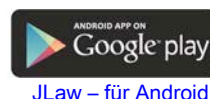


Sie übersieht zudem, daß für die Auslegung einer einseitig empfangsbedürftigen Willenserklärung der Empfängerhorizont entscheidend ist, es also darauf ankommt, wie der Adressat die Willenserklärung verstehen mußte. Unter diesem Aspekt erscheint die Feststellung bzw. Auslegung des Landesarbeitsgerichts geradezu zwingend, denn im letzten Absatz des Schreibens vom 26. September 1978 kommt eindeutig der Kündigungswille der Beklagten zum Ausdruck, außerdem werden der Beendigungszeitpunkt und die Vertragsklausel genannt, auf die die Kündigung gestützt wird.

3. Da mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen ist, daß die Beklagte dem Kläger am 26. September 1978 gekündigt hat, hat die Revision keinen Erfolg haben können.

a) Der Kläger hat nämlich von Anfang an nur beantragt festzustellen, daß die Kündigung vom 25. August 1978 rechtsunwirksam ist. Nach der vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung vertretenen sogen. punktuellen Streitgegenstandstheorie (vgl. u.a. BAG vom 12. Januar 1977 - 5 AZR 593/75 - AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969; BAG vom 10. August 1977 - 5 AZR 394/76 - AP Nr. 2 zu § 81 ZPO und BAG vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO; KR-Friedrich § 4 KSchG Rz 225 m.w.N.) ist bei einem solchen Antrag Streitgegenstand, ob das Arbeitsverhältnis gerade durch die angegriffene Kündigung aufgelöst worden ist oder nicht. Jede weitere Kündigung, auch wenn sie das Arbeitsverhältnis zu demselben Zeitpunkt beenden soll, muß also, sofern das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, innerhalb von drei Wochen nach Zugang mit einer weiteren Klage angegriffen werden (vgl. auch KR-Friedrich aaO Rz 230). Dies hat der Kläger aber nicht getan.

b) Die Rechtsfolge ist, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 26. September 1978 beendet worden ist. Dies ergibt sich - auch insoweit ist dem Berufungsgericht zuzustimmen - aus § 7 KSchG. Das gilt unabhängig davon,



ob es sich im vorliegenden Falle um eine außerordentliche befristete oder um eine ordentliche Kündigung handelt, denn auch eine außerordentliche Kündigung mußte der Kläger in der Frist des § 4 KSchG angreifen, weil sein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestand und die Beklagte mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigte (vgl. § 13 Abs. 1 KSchG).

c) Etwas anderes hätte nur gelten können, wenn die Kündigung vom 26. September 1978 aus anderen Gründen als dem Fehlen der Voraussetzungen des § 1 KSchG oder des § 626 BGB unwirksam wäre. Dies ist aber nicht der Fall.

aa) Nach § 14 des Gesetzes über die Verwaltung des kath. Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924 (Preußische Gesetzesammlung 1924, 585 ff.) verpflichten zwar die Willenserklärungen des Kirchenvorstandes die Gemeinde und die vertretenen Vermögensmassen nur dann, wenn sie der Vorsitzende und zwei Mitglieder schriftlich unter Beidrückung des Amtssiegels abgeben. Das Landesarbeitsgericht hat aber ohne Rechtsfehler die Bestimmung dahin ausgelegt, sie sei nur auf verpflichtende Erklärungen anwendbar, nicht aber auf einseitige rechtsgestaltende Willenserklärungen, die auf die Beendigung des Rechtsverhältnisses abzielen (ebenso OLG Hamm, Urteil vom 7. Dezember 1956 - 6 U 159/56 - Entscheidungen in Kirchensachen, Bd. 3, 412 ff. [423]).

bb) Die Kündigung ist auch nicht wegen fehlender kirchenaufsichtlicher Genehmigung rechtsunwirksam. Richtig ist der Hinweis der Revision, die Vereinbarung über den Betriebsübergang sei erst am 20. Dezember 1978, also nach Ausspruch der Kündigung, kirchenaufsichtlich genehmigt worden. Zutreffend ist auch, daß nach § 21 Ziff. 2 des Gesetzes über die Verwaltung des kath. Kirchenvermögens durch Geschäftsanweisung bestimmt wird, in welchen Fällen ein Beschluß zu seiner Rechtswirksamkeit der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedarf. Nach der Geschäftsanweisung für die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden der Erzdiözese Paderborn war der Vertrag mit der Stiftung M Hospital gemäß Art. 7 der Geschäftsanweisung genehmigungspflichtig,



nach Art. 7 Ziff. 7 auch der Abschluß von entgeltlichen Anstellungsverträgen auf die Dauer von mehr als einem Jahr, gerade nicht aber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Entgegen der Auffassung der Revision war die Kündigung des Klägers auch nicht ein untrennbarer Teil der genehmigungspflichtigen Vereinbarung, vielmehr hatte die Beklagte dem Kläger erklärt, sie betreibe die chirurgische Abteilung unter keinen Umständen über den 31. März 1979 hinaus, weil die Erzdiözese Paderborn nach den ständigen Verlusten in den vorangegangenen Jahren kein Geld mehr zum Betreiben der Abteilung zur Verfügung stelle; daher entfalle sein Arbeitsplatz auf jeden Fall. Ist daher die Kündigung nicht untrennbar mit der Vereinbarung über die Betriebsübergabe verbunden, war sie auch nicht genehmigungspflichtig.

4. Gilt die nicht angegriffene Kündigung vom 26. September 1978 also auf jeden Fall nach § 7 KSchG als rechtswirksam und hat sie das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1979 beendet, so ist dem Lancesarbeitsgericht darin zu folgen, daß der Klage gegen die Kündigung vom 25. August 1978 bereits das Rechtsschutzinteresse fehlt. Zwar braucht bei einer Kündigungsschutzklage in der Regel ein besonderes Feststellungsinteresse nicht nachgewiesen zu werden, dieses ist vielmehr normalerweise gegeben, weil die Klageerhebung notwendig ist, um das Wirksamwerden der Kündigung nach § 7 KSchG zu verhindern (KR-Friedrich aaO Rz 26; BAG vom 11. Februar 1981 - 7 AZR 12/79 - DB 1981, 2233 [demnächst] AP Nr. 8 zu § 4 KSchG 1969 [zu B III der Gründe]). Wenn aber feststeht, daß die nicht angegriffene zweite Kündigung das Arbeitsverhältnis bereits zu demselben Zeitpunkt beendet hat, zu dem die angegriffene erste Kündigung ausgesprochen worden ist, kommt es auf die Rechtswirksamkeit der ersten Kündigung nicht mehr an.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

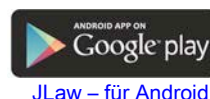
Dr. Weller

Thieß

Dr. Bächle



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS